

Sağlık Çalışanlarında Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Konya İlinde Bir Uygulama

Pınar ORUÇ* Aydan YÜCELER **

*Doktora öğrencisi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Turizmi Anabilim Dalı, Antalya, ORCID: 0000-0003-2947-2768

** Dr. Öğr. Üyesi, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Konya, ORCID: 0000-0002-4322-4528

ÖZET

Bu araştırma, sağlık çalışanlarında kariyer tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Konya ilinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kariyer tatmini ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini Necmettin Erbakan Üniversitesi Tıp Fakültesi ve Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri sağlık çalışanları oluşturmaktadır (N=3420). Ölçekler 220 kadın ve 180 erkekten oluşan toplam 400 sağlık çalışanına uygulanmıştır. Katılımcıların %45'i erkek %55'i kadındır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre; genel örgütsel bağlılık ile kariyer tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$). Boyutlar arasındaki ilişkiye bakıldığında örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında çok düşük düzeyde pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=,167$; $p<0,01$). Normatif bağlılık ile devam bağlılığı arasında çok düşük düzeyde pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=,151$; $p<0,01$). Kariyer tatmini genel boyutu ile en yüksek ilişki bilişsel tatmin alt boyutundadır ($r=,824$; $p<0,01$). Araştırma grubunun demografik özellikleri ile kariyer tatmini ölçeği karşılaştırıldığında öğrenim durumu ve çocuk sayısının kariyer tatminini etkilediği görülmüştür. Yine araştırma grubunun demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık ölçeği karşılaştırıldığında cinsiyet, öğrenim durumu, kurumdaki görevi, çalışma süresi örgütsel bağlılığı etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Sağlık Çalışanı

The Relationship Between Career Satisfaction And Organizational Commitment in Healthcare Professionals: An Application in Konya Province

ABSTRACT

This research was carried out in Konya to examine the relationship between career satisfaction and organizational commitment in healthcare professionals. Career satisfaction scale and organizational commitment scale were used in the study. The population of the study is composed of healthcare workers from Necmettin Erbakan University Faculty of Medicine and Selçuk University Medical Faculty Hospitals (N = 3420). The scales were applied to a total of 400 healthcare workers consisting of 220 women and 180 men. 45% of the participants are men and 55% are women. According to the correlation analysis results; There was no statistically significant relationship between general organizational commitment and career satisfaction ($p> 0.05$). When looking at the relationship between dimensions, a very low level of positive statistically significant relationship was found between emotional commitment, which is one of the sub-dimensions of organizational commitment, and normative commitment ($r =, 167$; $p < 0.01$). Very low level between normative commitment and continued commitment. A positive statistically significant relationship was found ($r =, 151$; $p < 0.01$). The highest relationship with the general dimension of career satisfaction is in the cognitive satisfaction sub-dimension. ($r =, 824$; $p < 0.01$). When the demographic characteristics of the research group and the career satisfaction scale were compared, it was seen that the educational status and the number of children affected career satisfaction. When the demographic characteristics of the research group and the organizational commitment scale are compared, gender, educational status, position in the institution, working time affect the organizational commitment.

Key words: Career Satisfaction, Organizational Commitment, Healthcare Worker

Sorumlu yazar: pinaar_oruc@hotmail.com

Geliş tarihi: 30.03.2021

Kabul tarihi: 04.05.2021

Atf için: Oruç, P, & Yüceler, A. (2021). Sağlık Çalışanlarında Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Konya İlinde Bir Uygulama. KAEÜ Sađl. Bil. Derg. 2021,1(2), 82-90.

GİRİŞ

Dünyanın hızlı gelişimine paralel olarak iş kollarının çeşitlenmesi, iletişim kanallarının artması gibi sebeplerle bireylerin kariyer olanakları ve kariyerle ilgili beklentileri de fazlaşmış ve bundan dolayı kariyer yönetimi ile ilgili uygulamalar örgütler için oldukça önemli bir hale gelmiştir (King, 2004). Bir örgütün yaşaması da çalışanların örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. Çalışanlar, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derecede güçlenmektedir. Örgütlerin özellikle çalışanlarının kariyer tatminini yükseltecek düzenlemelere daha fazla öncelik vermesi örgütün verimliliğinin artırılmasındaki en önemli etkidir. Çalışanların kariyer tatminlerinin sağlanması demek örgütsel verimliliğin ve performansın artırılması demektir. Çalışanların örgüte devamlılıklarını sağlayabilmenin önemli yollarından birisi, çalışanların kariyer tatmin düzeylerinin artırılmasıdır (Çakmak Otluoğlu, 2014).

Kariyer tatmini; kişinin kariyerinde belirlemiş olduğu hedeflere ulaşmanın derecesinden duyulan memnuniyet olarak tanımlanmaktadır (Gürkan & Koçoğlu, 2014) İnsanlar iş hayatına girdikleri andan itibaren bazı ihtiyaçlarını karşılamak, beklenti ve arzularını tatmin etmek, geleceğe yönelik planlar yapmak, hiyerarşik yapıda yükselmek, daha fazla güç ve prestij sağlamak, daha fazla para kazanmak, iş hayatında ilerlemek ve daha başarılı olmak isteyebilirler. Başarılı oldukları andan itibaren kendileri için kariyer tatmini de gerçekleştirmektedir (Ayan, 2011).

Örgütsel bağlılık, kişinin örgütsel amaç ve değerleri benimseyerek, örgütsel amaçlara ulaşılması için çaba göstermesi ve örgütteki varlığını sürdürme isteğidir. Örgüte bağlılık aslında, kişiyle kurum arasında gerçekleşen karşılıklı değişim evresiyle oluşmaktadır. Örneğin, kişi kurumdan yaptığı çalışmalar karşılığında birtakım ödüller ve çıktılar aldığı anda kendini çalıştığı kuruma adayabilmektedir. Başka bir deyişle, kişi ve kurum arasındaki karşılıklı değişimde, kişi kendisini çalıştığı kuruma adanması karşılığında kurumdan ödül ya da çıktılar beklemektedir (Balcı, 2003).

Kariyer Tatmini

Mal ve hizmet üreten işletmelerin hayatta kalabilmeleri, rekabet edebilmeleri, başarı ve verimliliklerini arttırabilmelerinde insan önemli bir unsurdur. İnsanın meslek hayatı içerisinde giderek önemi artmaya devam etmektedir. İnsanın çalışma hayatı içerisinde birtakım ihtiyaçlarının karşılanması ve ortaya koyduğu emeğin karşılığını almak istemesi, memnuniyet sağlamada ve tatmin yaratmada oldukça önemlidir. Çalışma hayatında kişilerin kariyer tatmininin gerçekleşmesi, bireysel ve örgütsel amaçlara ulaşılmasına katkı sağlamaktadır (Demirdelen & Ulama, 2013;). Örgüte ve kariyere bağlılık gösteren kişiler iş ve kariyer tatmini yaşamaktadır ve bu kişilerin kariyerlerinden vazgeçme ihtimalleri diğerlerine nazaran daha düşük olmaktadır.

Literatürde kariyer tatmini etkileyen birçok faktörden bahsedilmektedir. Örneğin; yaş, cinsiyet, eğitim, unvan, mesleki başarı, genel mesleki hedefler, gelir, mesleki ilerleme, yeni beceriler edinme bunlardan bazılarıdır (Austin vd., 1996; Çavuş & İmadoğlu 2017; Çolakoğlu, Ayyıldız & Cengiz, 2009; Demirdelen & Ulama, 2013; Greenhaus, Parasuraman & Wormley, 1990).

Literatürde kişilerin kariyerleri subjektif algılamalar ile objektif algılamalar olmak üzere iki boyuttan meydana gelmektedir. Subjektif boyut, içsel boyut olarak da isimlendirilirken, objektif boyut dışsal boyut olarak da isimlendirilmektedir (Şimşek & Çelik, 2004).

Subjektif boyut bireyin kişiliğinde oluşmaktadır. Birey, içinde yer aldığı çalışma koşullarını, konumunu, mesleki yeterliliğini sürekli sorgulama, algılama, anlama çabası içerisinde gelecekte kendisini nasıl ve nerede görmek istediğini tespit etmeye çalışmaktadır. Bu doğrultuda birey, kendini tanıma ve sorgulama yoluyla geleceğe yönelik rotasını çizmeye çabalamaktadır. Dolayısıyla psikolojik yönden sağlıklı bir birey, bu sorgulama, irdeleme ve anlama aşamalarını daha iyi yöneterek kariyerinde gelişme sağlamaya, yükselmeye, hedeflediği amaçlara ulaşmaya, yanlışlarından ders alarak kariyerini yeniden planlamaya çalışacaktır. Böylece kariyer çizgisinde kendini gerçekleştirmiş, mutlu bir birey olarak ilerleyebilecektir (Soylu, 2002).

Kariyerin objektif boyutunu içinde bulunan işletme ya da organizasyon meydana getirmektedir. Burada kişisel kariyerin işletme yönünden de sorgulanarak yönlendirilmesi gerekmektedir. Bu bakımdan işletmeler kendi amaç ve yönelimleri ile çalışanların bireysel amaç ve yönelimlerini uyumlu

hale getirmek durumundadırlar. Bunu yaparken ise kendi felsefe ve ilkelerinden taviz vermemelidirler. Literatürde “amaçların bütünleştirilmesi” olarak adlandırılan bu durum işletme amaçları ile kişisel amaçların özdeşleştirilmesini ifade etmektedir. Bir işletmede bu sağlanamadığı takdirde özellikle üst kademelerde başarıma güdüsü fazla, işinde yetkin, kendini geliştirmiş ne yapması gerektiği ve ne istediğinin bilincinde yöneticilerle çalışabilme fırsatı ortadan kalkmaktadır (Arifoğlu, 2015).

Örgütsel Bağlılık

Bir örgütün yaşaması, çalışanların örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. Çalışanların örgüte bağlılığı örgütün güçlenmesini de sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı işletmeler açısından büyük bir önem taşımaktadır. Bunlardan ilki; işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri; ikinci olarak iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi çalışanın işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi çalışanların kişisel özellikleriyle ve son olarak, kişilerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeye yakındır (Balay, 2000; Bayram, 2008).

Örgütsel bağlılığı etkileyecek çok faktör bulunmaktadır. Örneğin; cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi, kurumun niteliği, kariyer tatmini, örgütsel adalet, tükenmişlik, sosyal haklar, ücret, terfi, rol belirsizliği ve rol çatışması, yöneticilerin tutumu, çalışanlar arasındaki ilişki, ödüller, iş saatleri, iş görenlere gösterilen ilgi bunlardan bazılarıdır (Demir & Öztürk, 2011).

Meyer ve Allen, örgüte bağlılığı; duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyutta incelemişlerdir. Buna göre *duygusal bağlılık* personelin örgütün değerleri ve amaçlarını gerçekleştirmek için örgütün faydasını gözeterek yüksek performans ve gayret göstermesidir (Aktaran; McGee & Ford, 1987). Duygusal bağlılığı yüksek olan personel, maddi sebepleri görmezden gelerek, yalnızca örgütün değer, amaç ve misyonunu benimsedikleri, örgütsel yarar gözettikleri için örgütte bulunmayı tercih etmektedirler. Dolayısıyla öncelikle örgütsel başarı önemli olup, işgören örgütün ulaştığı başarıdan ya da başarısızlıklardan kendisini sorumlu tutmaktadır (Baysal & Paksoy, 1999). Devamlılık bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmaları durumunda katlanacakları maliyetleri, olumsuzlukları ya da örgütte kalmanın getirilerini dikkate alarak kalma kararı vermesidir (Özutku, 2008). Normatif bağlılık, işgörenin örgüt yöneticisine sadık olması gerekliliği üzerinde durur. Sosyalleşme deneyimleri neticesi gelişir ve kişinin örgütte devamlılığını ahlaksal açıdan doğru olduğu vurgusu ile bu doğrultuda bir sorumluluk geliştirilmesidir (Meyer & Allen, 1997; Özdevecioğlu, 2003)

Neticede duygusal bağlılığı üst düzey olan kişiler kendi istekleri ile örgütte kalmaya devam etmektedirler. Üst düzey normatif bağlılık geliştiren çalışanlar ise kendilerini mecbur hissettikleri için buldukları örgütte kalmayı sürdürmektedirler (Meyer & Allen, 1997; Özdevecioğlu, 2003). Bu çalışmada duygusal bağlılık boyutları olarak söz konusu yaklaşım kullanılmıştır.

Bu bağlamda bu çalışmada, sağlık kurumlarında çalışanların kariyer tatmini ve örgütsel bağlılığın birbiri üzerindeki etkisi ve demografik özelliklerin kariyer tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırma kesitsel tipte olup 1 Aralık 2017- 31 Ocak 2018 tarihleri arasında yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Konya merkezde faaliyet gösteren anket uygulama izni alınan Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Hastanesi (n:2060) ve Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi (n:1360) sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem, evreni bilinen örneklem büyüklüğü hesaplama formülünden yararlanılarak 345 olarak hesaplanmıştır. Araştırma, anketi dolduran 400 birey ile tamamlanmıştır.

Araştırma için anket formundan yararlanılmış olup anket formu üç bölüm ve 38 ifadeden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografik özelliklerle ilgili yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, görev, gelir ve kurumda çalışma süresi olmak üzere yedi ifadeden oluşmaktadır. İkinci bölüm örgütsel bağlılık ölçeği, Meyer ve arkadaşlarının geliştirdiği (Meyer & Allen, 1997), Wasti tarafından eklenen ve Türkçe geçerlik güvenilirliği yapılan ölçek 26 ifadeden oluşmaktadır (Wasti, 2000). Üçüncü bölüm ise kariyer tatmini ölçeği olarak da Vatanserver (2008)'in doktora tezinden yararlanılarak oluşturulmuştur. Anket formu araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yapılarak doldurtulmuş ve toplanmıştır.

Çalışmadan elde edilen veriler bilgisayar ortamında değerlendirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde Regresyon, Mann Withney U ve Kruskal Wallis testi ve korelasyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmanın yürütülebilmesi için Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurulundan 22.09.2017 tarihli ve 2017/1023 sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

BULGULAR

Araştırmada katılımcıların %55'i kadın, %45'i erkek, %65,1'i evli, %86'sı üniversite mezunu, %50,7'si 21-30 yaş aralığında, %39'u hemşire, %46,5'i 2001-3000 TL gelir aralığında ve %44,3'ü 1-5 yıl aralığında çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (n=400)

Değişkenler	n	%	Değişkenler	n	%			
Cinsiyet	Kadın	220	55	Göreviniz	Tıbbi Sekreter	146	36,5	
	Erkek	180	45		Hemşire	156	39,0	
	Toplam	400	100		Doktor	47	11,8	
Medeni Durum	Evli	262	65,5		Dİğer	51	12,8	
	Bekâr	138	34,5		Toplam	400	100	
	Toplam	400	100					
Öğrenim Durumu	Lise	9	2,3	Gelir Durumu	2001-3000 TL	186	46,5	
	Üniversite	344	86,0		3001-4000TL	166	41,5	
	Lisansüstü	47	11,8		4001-5000 TL	1	,25	
	Toplam	400	100		5001 ve üzeri	47	11,8	
Yaş	21-30	203	50,7		Toplam	400	100	
	31-40	116	29,0		Kurumda Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	78	19,5
	41-50	77	19,3			1-5 Yıl	177	44,3
	51-60	4	1,0			6-10 Yıl	139	34,8
	61 ve üstü	0	0			10 Yıldan Fazla	6	1,5
	Toplam	400	100			Toplam	400	100,0

Araştırmada yapılan regresyon analizi Tablo 2'de verilmiştir. Buna göre kariyer tatmini ve örgütsel bağlılık arasında kurulan modelin anlamlı olduğu ($p=0,022$) ve kariyer tatmininin, örgütsel bağlılığı ters yönde etkilediği ($B= -0,76$) gözlemlenmektedir. Kariyer tatmini, örgütsel bağlılığı %1,3 olarak açıklamaktadır ($R^2=0,013$). Kariyer tatmini örgütsel bağlılıkta %7,6 oranında değişim meydana getirmektedir.

Tablo 2.Kariyer Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	R	R ²	F	B	t	P
Örgütsel Bağlılık	Sabit	,114	0,013	5,268	40,101	16,945	0,000*
	Kariyer Tatmini				-,076	-2,295	0,022*

* $p<0,05$

Korelasyon analizi sonuçlarına göre; genel örgütsel bağlılık ile kariyer tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$). Boyutlar arasındaki ilişkiye bakıldığında örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılığı ile normatif bağlılık arasında çok düşük düzeyde pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=,167$; $p<0,01$). Normatif bağlılık ile devam bağlılığı arasında çok düşük düzeyde pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=,151$; $p<0,01$). Genel boyut ile alt boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında örgütsel bağlılık genel boyutu ile en yüksek ilişki duygusal bağlılık boyutundadır ($r=,753$; $p<0,01$). Kariyer tatmini genel boyutu ile en yüksek ilişki bilişsel tatmin alt boyutundadır ($r=,824$; $p<0,01$). Aşağıdaki Tablo 4'te Demografik faktörlerle kariyer tatmini arasındaki ilişkiye ait analizlere yer verilmiştir.

Tablo 3.Spearman Korelasyon Analizi (n=400)

Ölçekler ve Alt Boyutları		1	1.1.	1.2.	1.3.	2	2.1.	2.2.
1. Genel Örgütsel Bağlılık	r	1,000	,753**	,592**	,441**	,001	,018	-,066
	p	.	,000	,000	,000	,992	,721	,188
1.1.Duygusal Bağlılık	r		1,000	,167**	,092	,034	,055	-,043
	p		.	,001	,067	,497	,273	,391
1.2.Normatif Bağlılığı	r			1,000	,151**	-,034	,002	-,084
	p			.	,002	,495	,961	,095
1.3.Devam Bağlılığı	r				1,000	-,063	-,035	-,083
	p				.	,208	,488	,097
2. Kariyer Tatmini	r					1,000	,824**	,532**
	p					.	,000	,000
2.1.Bilişsel Tatmin	r						1,000	,017
	p						.	,729
2.2.Duygusal Tatmin	r							1,000
	r							.

p<0,01 (İstatistiksel önemlilik düzeyi)

r= korelasyon katsayısı

Araştırma grubunun demografik özellikleri ile kariyer tatmini ölçeği karşılaştırıldığında öğrenim durumunun ve çocuk sayısının kariyer tatminini etkilediği görülmektedir (Tablo 4).

Tablo 4.Araştırma Grubunda Sosyodemografik Özellikler ve Kariyer Tatmini

Özellik	Bilişsel tatmin	Duygusal tatmin	Toplam Tatmini	kariyer
Öğrenim durumunuz				
Lise	118,5	113,67	91,78	
Üniversite	206,75	200,19	205,36	
Lisanüstü	170,45	219,39	185,78	
p	0,012	0,035*	0,009**	
Çocuk Sayısı				
Yok	209,95	210,89	213,55	
1	208,56	193,04	205,58	
2	193,08	201,80	194,16	
3	162,43	154,98	143,14	
4	133,25	165,75	127,25	
p	0,211	0,225	0,046	

*p<0,05 (istatistiksel anlamlılık değeri)

**p<0,01 (istatistiksel anlamlılık değeri)

Araştırma grubunun demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık ölçeği karşılaştırıldığında cinsiyet, öğrenim durumu, kurumdaki görev, cinsiyete göre gelir grubu ve çalışma süresinin örgütsel bağlılığı etkilediği görülmektedir. Cinsiyet ile alt boyutlardan normatif ve devam boyutu arasında anlamlı bir farklılık vardır ve erkeklerin örgütsel bağlılık puanı kadınlardan daha yüksektir. Yapılan ileri analiz sonucunda lise mezunlarının, hekim/hemşire/tıbbi sekreter dışındaki çalışanların, gelir düzeyi yüksek olanların, çalışma süresi 1-10 yıl arası olanların örgütsel bağlılık puanları daha yüksektir. (Tablo 5)

Tablo 5. Araştırma Grubunun Sosyodemografik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Özellik	Duygusal bağlılık	Normatif bağlılık	Devam bağlılığı	Toplam Örgütsel bağlılık
Cinsiyet				
Kadın	201,58	183,53	180,17	189,29
Erkek	199,18	221,24	225,34	214,2
*p	0,835	0,001**	0,000**	0,031*

Öğrenim durumunuz				
Lise	203,6	253,17	243,28	251,72
Üniversite	202	211,44	200,06	207,88
Lisansüstü	189,01	110,32	195,5	136,7
*p	0,765	0,000**	0,494	0,000**
Kurumdaki Göreviniz				
Tıbbi sekreter	198,71	220,53	186,91	204,52
Hemşire	204,41	197,14	218,3	209,22
Doktor	189,01	110,32	195,5	136,7
Diğer	204,25	236,53	189,55	221,1
p	0,863	0,000	0,084	0,001*
Çalışma süresi				
1 yıldan az	201	211,32	195,75	198,42
1-5 yıl	204,1	215,69	188,23	209,86
6-10 yıl	197,21	177,34	217,12	191,78
10 yıldan fazla	164,08	148,08	239,25	153,33
p	0,826	0,012	0,110	0,391

*p<0,05 (istatistiksel anlamlılık değeri)

**p<0,01 (istatistiksel anlamlılık değeri)

TARTIŞMA

Araştırmadaki sonuçlara göre kariyer tatmini örgütsel bağlılığı ters yönde etkilemektedir. Falkenburg ve Schyns (2007), Moynihan ve Pandey (2007), Valaei ve arkadaşlarına (2016) göre örgütsel bağlılık ile kariyer tatmini arasında bir ilişki söz edilebilir, fakat bu ilişkinin yönü iş, statü ve bireyin özelliklerine göre değişebilir.

Araştırmadaki bir diğer sonuca göre sağlık kurumları çalışanlarında örgütsel bağlılık boyutları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Araştırmada kadın sağlık çalışanlarının erkek meslektaşlarına kıyasla düşük düzeyde iş tatminine sahip olduğu görülmüştür. Bu konuda Jagsi ve arkadaşlarının (2006) çalışmaları bu çalışmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Ayrıca Albayrak (2007), Durna ve Eren'in (2005) yaptığı araştırmaların bulguları ile de benzerlik göstermektedir.

Araştırmanın bir diğer sonucunda sağlık kurumları çalışanlarında kariyer tatmini boyutları ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Araştırmanın kariyer tatmini ile yaş değişkeni ve medeni durum değişkenleri arasında ilişki bulunmadığına yönelik bulguları Peña-Sánchez ve arkadaşları (2014), Maynard ve Parfyonova (2013) ve Abele, Spurk ve Volmer'a (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmaların bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Abele, Spurk ve Volmer'a (2011) göre kariyer tatmini, bireylerin mesleki gelişimlerini kişisel standartlar ve özlemlere göre değerlendirdiği, öznel kariyer başarısının referans niteliğinde bir ölçüsüdür. Yine bu bulgular Osborn, Ernster ve Martin (1992) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmanın bulguları ile desteklenmektedir. Osborn, Ernster ve Martin'e (1992) göre evli ve çocuklu sağlık çalışanlarında özellikle tıp alanında çalışmalar yapan akademisyenlerde kariyer tatmini kısmen değişkenlik ve düşüklük gösterdiği ifade edilmiştir.

Sağlık kurumları çalışanlarında kariyer tatmini boyutları ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu (p<0,05) ve sağlık kurumları çalışanlarında kariyer tatmini boyutları ile gelir arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular Zucherman'ın (1991) gerçekleştirdiği araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Zucherman' a (1991) göre düşük gelir ve öğrenim düzeyine sahip olan çalışanlarda daha az kurumsal desteğe sahip olmakta, mesleki sorumluluklarını yerine getirmede zaman zaman rol çatışmaları yaşamaktadır. Bu duruma kariyer beklentisi ve algısının düşük olması eşlik ettiğinde çalışanlarda işlerine karşı duyarsızlık düşük kariyer tatmini gelişmektedir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlardan bir diğeri ise sağlık çalışanlarının görevleri ve çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılıklarının karşılaştırılması konusundadır. Bu konuda sağlık kurumları çalışanlarında örgütsel bağlılık boyutları ile kurumdaki görevi arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve sağlık kurumları

çalışanlarında örgütsel bağlılık boyutları ile kurumdaki çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişki olduğu doğrulanmış ve kabul edilmiştir ($p<0,05$). Bu bulgular Cohen (1992) Rhoades, Eisenberger ve Armeli (2001), Miedaner ve arkadaşları (2018), Su, Baird ve Blair (2009), Meyer ve Allen'in (2004) yaptıkları araştırmaların bulguları ile benzerlik göstermektedir. Meyer ve Allen'a (2004) göre, bir çalışanın demografik özellikleri veya kişisel eğilimleri (kişisel özellikler), bir çalışanın çalışması sırasında yaşadığı işle ilgili faktörler (iş deneyimleri) ve özellikler çalıştığı örgütün (örgüt yapıları) örgütsel bağlılığının güçlenmesinde önemli faktörlerdir. Rhoades, Eisenberger ve Armeli'ye (2001) göre algılanan örgütsel desteğin ve çalışanın bir örgütün içindeki algıladığı özerklik derecesine göre örgütsel bağlılığı farklılık göstermektedir. Bu yönüyle çalıştığı kurumda özerkliği yüksek ve hareket alanı fazla olanların daha olumlu düzeyde örgütsel bağlılık geliştirdiği görülmüştür.

Araştırmada çalışma faktörü açısından örgütsel bağlılıkta farklılığa yol açan bir diğer faktör ise sağlık işgörenlerinin çalışma süreleridir. Zeineldin, Abdel ve Rahman (2013) Sepahvand ve arkadaşlarının (2017) araştırmalarında bu çalışma bulgularıyla benzer bir şekilde iş deneyimi, çalışma süresi personel pozisyonu ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Çalışma süresi ve mesleki kıdem arttıkça örgütsel bağlılık artmaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak, Konya ilinde yapılan bu çalışma ile literatürde yapılmış olan birçok çalışmanın benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Çalışanlar kariyer hedeflerini gerçekleştirme konusunda bir takım çalışmasında bulunmadıklarını bireysel olarak hareket ettiklerini söylemek mümkün olacaktır. Çalışanlardaki bu tutum, hem kurumun kendisine hem de hasta-hasta yakınlarına zarar vereceği düşünülmektedir. Çıkarları doğrultusunda bireysel hareket edip kendi kararlarını alan çalışanlar bir risk teşkil edeceği düşünülmektedir. Bu sonuçlar ışığında çalışanların bu türlü konulara daha iyi hâkim olabilmesi için kurumlar tarafından gerekli eğitimlerin verilmesi önerilmektedir. Kurumdaki görevleri ayırt etmeden tüm çalışanların bu ve buna benzer konularda eğitim alması gerekmektedir. Sağlık politikaları genellikle parasal teşviklere odaklanır ve parasal olmayan politikalar ihmal edilir ve göz ardı edilir. Motivasyonun hem finansal hem de finansal olmayan teşviklerden etkilendiği göz önüne alındığında, finansal olmayan faktörlerin kariyer tatmini ve örgütsel bağlılıklar olan ilişkileri araştırılmalıdır. Ayrıca, sağlık çalışanlarının kariyer tatmini ve örgütsel bağlılığı, tanınma, saygı, empati ve takdir edilme durumlarından olumlu yönde etkilenebilir. Bu kapsamda, parasal olmayan teşvikler, sağlık çalışanlarının sağlık hizmetlerini sunumu esnasında uzun vadeli olumlu etkiler ortaya çıkarabilir.

ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın sadece Konya ilinde yapıyor olması ve iki üniversite hastanesi ile sınırlı kalması araştırmanın sınırlılığıdır. Bu nedenle sonuçlar sadece bu araştırmanın yapıldığı kurumlara genellenebilir.

YAZAR KATKI ORANI

Fikir- PO, AY Tasarım- PO, AY, Kaynaklar, Malzemeler- PO, AY, Veri Toplanması- PO, Verilerin analizi- PO, AY, Literatür Taraması- PO, Yazıyı Yazan-PO, Eleştirel İnceleme-AY.

ÇIKAR ÇATIŞMASI BEYANI

Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKLAR

Abele AE, Spurr D, Volmer J. (2011). The construct of career success: measurement issues and an empirical example. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*;43(3):195–206

Albayrak, E. G. (2007). Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Arifoğlu, S. (2015). *Türk ilaç sanayiinde kariyer yönetimi uygulamaları üzerine bir çalışma*. (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Austin, J.T., Vancouver, J.B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content, *Psychological Bulletin*, 120(3), 338-375.
- Ayan, F. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*. İzmir, İlya İzmir Yayınevi.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara. Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bayram C.(2008). *Kariyer Planlama ve Yönetimi*, Kum Saati Yayınları.
- Baysal, A.C., Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde meyerallen modeli, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(5), 7-15.
- Çakmak Otluoğlu, K.Ö. (2014). Kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerindeki etkisinin incelenmesi üzerine bir araştırma, *Yönetim Ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 23, 350-63.
- Carman M. (2011) Organizational commitment among licensed practical nurses: exploring associations with empowerment, conflict and trust. *J Conflict and Trust*.
- Çavuş, M.F., & İmadoğlu, T. (2017). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Kariyer Tatmini ve İş Performansını Etkiler Mi? *Osmaniye Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma*, *International Journal of Academic Value Studies*, 3(12), 98-103.
- Cohen A. (1992). Antecedents of organizational commitment across occupational groups: a metaanalysis. *J Organ Behav*.13:539-558
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T., & Cengiz, S. (2009). Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20, 77-89.
- Demir, C. & Öztürk, U. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41.
- Demirdelen, D., & Ulama, Ş. (2013). Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: Antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma, *Sakarya Üniversitesi İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 65-89.
- Durna, U., ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Falkenburg K., Schyns B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Manag. Res. News*, 2016: 30, 708-723
- Greenhaus, H.J., Parasuraman, S., & Wormley, W.M. (1990). Effects of race on organizational experiences, Job performance evaluations and career outcomes, *Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Gürkan, Ç.G., & Koçoğlu, M. (2014). Yaratıcı örgüt ikliminin kariyer tatmini üzerine etkisinde duygusal bağlılığın aracı değişken rolü: Türkiye'de bir vakıf ve bir devlet üniversitesinde karşılaştırmalı bir araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29), 588-602.
- Jagsi, R., Guancial, E.A., Worobey, C.C., et al. (2006). The "gender gap" in authorship of academic medical literature—a 35-year perspective. *N Engl J Med*, 355:281-287
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-33.
- Maynard, D.C, Parfyonova, N.M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435-455.
- Miedaner, F., Kuntz, L., Enke, C., Roth, B., & Nitzsche, A. (2018). Exploring the differential impact of individual and organizational factors on organizational commitment of physicians and nurses. *BMC health services research*, 18(1), 180.

- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation. *Public Administration Review*, 67(1), 40–53. doi:10.1111/j.1540-6210.2006.00695.x
- Mcgee, G.W., & Ford, R.C. (1987). Two (Or More ?) dimensions of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales, *Journal of Applied Psychology*, 20, 638-42.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace*, Thousand Oaks. CA: SAGE Publications.
- Meyer JP, Allen NJ. Tcm Employee Commitment Survey Academic Users Guide. 2004.
- Osborn, E.H, Ernster, V.L, Martin, J.B. (1992). Women's attitudes toward careers in academic medicine at the University of California, San Francisco. *Acad Med* 1992, 67:59–62
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 18, 113-30.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Peña-Sánchez, J. N., Lepnurm, R., Morales-Asencio, J. M., Delgado, A., Domagała, A., & Górkiewicz, M. (2014). Factors Identified with Higher Levels of Career Satisfaction of Physicians in Andalusia, Spain. *Health psychology research*, 2(2), 1527. doi:10.4081/hpr.2014.1527
- Rhoades L, Eisenberger R, Armeli S. (2001) Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support. *J Appl Psychol*.86:825–836. doi: 10.1037/0021-9010.86.5.825.
- Sepahvand, F., Atashzadeh-Shoorideh, F., Parvizy, S., & Tafreshi, M. Z. (2017). The relationship between some demographic characteristics and organizational commitment of nurses working in the Social Security Hospital of Khorramabad. *Electronic physician*, 9(6), 4503–4509. doi:10.19082/4503
- Soylu, A. (2002). *Yalın örgütlerde kariyer yönetimi*. (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Su S, Baird K, Blair B. (2009). Employee organizational commitment: the influence of cultural and organizational factors in the Australian manufacturing industry. *Int J Human Resource Manage*. 20:2494–2516.
- Şimşek, Ş., & Çelik, A. (2004). *Kariyer yönetimi*. Ankara: Gazi Yayınları.
- Valaei N., Valaei N., Rezaei S., Rezaei S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment: an empirical investigation among ICT-SMEs. *Manag. Res. Rev.* 39, 1663–1694
- Vatansever, Ç. İş ve iş dışı yaşam dengesi ile örgüte bağlılık ve kariyer tatmini ilişkisi. Doktora Tezi. Erişim: Yüksek öğretim kurumu tez merkezi. ID: 226287.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 401-410.
- Zeineldin KY, Abdel Rahman MR. (2013). The relationship between nurses perceived pay equity and organizational commitment. *life Science Journal*.10(2):889–96.
- Zucherman He. (1991). The careers of men and women scientists: A review of current research. In: Zuckerman H, editor; , Cole J, editor; , Bruer T, editor. , eds. The outer circle: Women in the scientific community. *New Haven: Yale University Press*, 27–56