

## ***Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Bağlılığın İş Doymu Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi***

**Abdülkadir GÜÇLÜ\***

İstanbul Aydın Ü, Sağ.Bil.Fak. Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul/ TÜRKİYE

aguclu@aydin.edu.tr

ORCID:0000-0001-8005-5367

**Songül HÜLAGU**

İstanbul Aydın Ü, Lisansüstü Eğt. Enst. Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul/ TÜRKİYE

songulhulagu@stu.aydin.edu.tr

ORCID:0000-0001-6865-6952

### **ÖZ**

Örgütsel bağlılık ile iş doymu arasında pozitif bir ilişki olduğu bilinmektedir. Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılığın iş doymu üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

Çalışma Şanlıurfa'da özel bir hastanede görev yapan 275 personel ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem grubuna "Allen-Mayer Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve "Minnesota İş Doymu Ölçeği" uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Toplanan verilerin dağılımı normallik göstermediği için parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık ile iş doymu arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, örgütsel bağlılığın ve iş doymunun çeşitli demografik özelliklere göre farklılaştığını göstermektedir. Çalışma kapsamında elde edilen bulgulardan hareketle; personelin yönetsel düzeyde alınan kararlara katılması, demokratik bir yönetim anlayışı benimsenmesi, yönetim uygulamalarının daha otonom hale getirilmesi, çalışanların motivasyonunu artırıcı ödüllendirme mekanizmaları oluşturulması, yönetimde şeffaflık ilkesinin benimsenmesi ve çalışanların ihtiyaçlarını gidermeye öncelik verilmesi konusunda önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** örgütsel bağlılık, iş doymu, sağlık çalışanları

## **Investigation of the Effect of Organizational Commitment on Job Satisfaction in Health Institutions**

### **ABSTRACT**

It is known that there is a positive relationship between organizational commitment and job satisfaction. The aim of this study is to reveal the effect of organizational commitment on job satisfaction in health workers.

The study was carried out with 275 personnel working in a private hospital in Şanlıurfa. "Allen-Mayer Organizational Commitment Scale" and "Minnesota Job Satisfaction Scale" were applied to the sample group. The obtained data were analyzed using the SPSS 22.0 program. Non-parametric tests were used because the distribution of the collected data did not show normality.

The findings obtained as a result of the research show that there is a strong and positive relationship between organizational commitment and job satisfaction in healthcare workers, and that organizational commitment and job satisfaction differ according to various demographic characteristics. Based on the findings obtained within the scope of the study; Suggestions were made about the participation of the personnel in the decisions taken at the administrative level, adopting a democratic management approach, making the management practices more autonomous, creating rewarding mechanisms that increase the motivation of the employees, adopting the principle of transparency in management and giving priority to meeting the needs of the employees.

**Keywords:** organizational commitment, job satisfaction, health workers

### **GİRİŞ**

İnsanlar hayatını idame etmek ve temel ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaya, yaşam kalitesini yükseltmeye yönelik girişimlerde bulunurlar. Bu nedenle, sürekli olarak iş yaşamında aktif rol oynamaktadırlar. Bireyler, sosyal bir varlık olmakla birlikte ihtiyaçları da sınırsızdır. Yaşamlarını devam ettirmek için üretmeye ve topluma faydalı olmaya çalışırlar. Yapılan araştırmalara göre; insanlar yaşamlarının %70'ini iş ve çalışma ortamında geçirmektedirler. İş ortamı, bireyleri genellikle profesyonel olarak başarılı olma arzusuna yönelttiği için bireylerin sosyal yaşamdan uzaklaşmasına sebebiyet verebilir. İş yaşamına daha fazla yoğunlaşan bireyler daha iyi sağlık, zindelik, daha fazla örgütsel bağlılık, iş doyumunu, hedeflerine ulaşma, birey ve aile mutluluğuna sahip olurlar. Çalışan ve üretken olan ve böylece ihtiyaçlarını karşılayabilen bireyler daha fazla haz duygusuna sahip olmaktadır (Cihangiroğlu ve Uzuntarla, 2015:345-365).

Bağlılık kavramı; literatüre ilk olarak 1960 yılında Becker tarafından tanımlanmış ve "tutarlı insan davranışı üreten bir mekanizma" olarak açıklanmıştır. Daha sonra 1970'li yıllarda örgütsel bağlılık kavramı üzerine çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Literatürdeki önemli çalışmalardan biri de çalışanların örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri ile ilgilenen Lyman Porter ve arkadaşları tarafından 1974 yılında yapılmıştır. Sağlık sektöründe örgütsel bağlılığın öncülü iş motivasyonudur (Genç, 2019:18). Günümüzün rekabetçi iş ortamında, sağlık kurumlarının herhangi bir sektördeki rakip firmalardan daha iyi performans göstermesi önemlidir varsayımı ortaya çıkmaktadır. Hastaneler birer örgüttür ve sağlık çalışanlarının örgüte bağlı olma sebeplerini veya tersi durumda, bağlı olmadığı durumların analizini yapmak önemlidir. Örgüte bağlılığın sonucunda iş doyumunu ve getirmiş olduğu haz duygusu, işine, kuruma, örgüte bağlı olması, bunun sonucunda doğan iş doyumunu sonuçları araştırılmaktadır. Örgütsel bağlılık ve iş

doyumunu birbiriyle bağlantılı konulardır. Örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve performans arasında pozitif ve doğrusal bir ilişki vardır (Nal ve Nal, 2018:131-140).

Örgütsel bağlılık; çalışanların içinde çalıştıkları organizasyonla özdeşleşme derecesini, örgüte ne kadar bağlı olduklarını ve ondan ayrılmaya hazır olup olmadıklarını temsil eder (Korkut, 2018:393-402).

İş doyumunu, insan kaynakları ve örgütsel davranış faaliyetlerinde araştırmaya en çok konu olan alanlardan biridir. İş doyumunu, yapılan bir iş veya faaliyetin değerlendirilmesi sonucunda varılan olumlu duygusal durum olarak tanımlanmaktadır (Öztürk ve Şahbudak, 2015:40). İş doyumunu, sağlık çalışanın işini sevdiği veya sevmediği düzey olduğunu açıklamaktadır. Ayrıca, iş doyumunu bir çalışanın işi hakkındaki hissi olduğunu ve bir işin tüm yönlerinin değerlendirilmesinden türetilen genel bir tutumdur. Diğer bir deyişle; iş doyumunu bir çalışanın işine veya işin bazı yönlerine karşı sahip olduğu olumlu veya olumsuz bir tutum ve bir bireyin içsel bir ruh hali olduğuna inanılmaktadır. İş doyumunu hissi çalışana verdiği duygu durumu hissi; işini severek yapması, amirini, örgütün organizasyonu ve olumlu yaşamı içeren çalışma ortamı hakkındaki duyguları olduğu görülmektedir (Arslan, 2012:22). Yani iş yaşamı, ast üst ilişkileri, maaş, tatmin edici duygular performansla olumlu yansımaktadır.

## **Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu**

### **A. Örgütsel Bağlılık**

Örgütsel bağlılık kavramının birçok tanımı yapılmakla birlikte, bazı araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramlarını farklı alanlarda sınıflandırmaya sokmaktadır. Literatür incelemesi yapıldığında bazı sınıflandırmalar aşağıdaki şekildedir.

Etzioni'ye göre, örgüt yöneticilerinin çalışan kişiler üzerinde göstermiş olduğu otorite ve güçleri örgütsel bağlılığın temel unsurunu oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı, örgüte bağlı çalışanların işleyişi ve faaliyetlerine dayalı tanımlamalar getirmektedir. Örgütün ve örgüt üyelerinin güç veya yetkinliklerinin örgüte yaklaşmasını veya uzaklaşmasından kaynaklandığını açıklamaktadır. Toplumsal hedeflerin gerçekleştirilmesi, örgütsel bağlılığının ve bilgisinin önemli olduğu durumlarda bile gücün uygulanmasını gerektirdiği görüşü benimsenmektedir (Bayraktaroğlu vd.,2014:107). Bir birimin gücü, varlıkları, toplam yapısı ve bu konudaki geçmiş performansları incelenerek tahmin edilebilir. Güç kavramı, ima ettiği sosyo-politik duruşla ilgili birçok tartışmaya yol açmıştır. Gücü iş birliğinden ziyade çatışmayla ilişkilendirme eğilimi, iktidarı olumsuz olarak görme eğiliminin daha genel bir parçasıdır. Toplumsal gücün kaynakları çok çeşitlidir ve bir toplumsal birimin üyeliği sadakatini harekete geçirme kapasitesi ve örgütünün seçkinlerin etkililiği gibi somut olmayan unsurları içerir.

Kanter, bireylerin örgütsel hedeflere katkıda bulunmada daha başarılı olmaları için çalışanları güçlendirebilecek stratejiler hakkında fikir edinmelerine yardımcı olacağını belirtmektedir. Kanter'in örgütteki yapısal güç teorisi çalışma ortamlarındaki örgütsel yapıların incelenmesi için bir çerçeve sağlayabilir. Kanter'e göre biçimsel güç, görünür ve organizasyonun amacı için merkezi olan ve karar vermede takdir yetkisine izin veren işlerde bulunur. Güç, bireylerin işleri halletme yeteneğidir ve bir kişinin kuruluşta işgal ettiği konumdan kaynaklanır. Yüksek profilli iş faaliyetlerine ek olarak bireyler, örgüt içinde oluşturdukları ittifaklardan üstleri ve akranlarının yanı sıra astlarıyla da güç elde ederler. Bu ittifakların, bireylerin işleri halletmek

için ihtiyaç duydukları iş birliğini elde etmelerini sağlayan gayri resmi güç kaynakları sağladığı düşünülmektedir (Tolay vd.,2012:449-465).

Tutumsal bağlılık yaklaşımına göre; bağlılık, bireyin istihdam ettiği çevresinin değerlendirilmesi ve bireyi örgüte bağlayan duygusal bir reaksiyondur. Tutumsal bağlılık, organizasyonun hedeflerine ve değerlerine olumlu, yoğun bir bağlılık ve özdeşleşmeyi temsil eden bir ahlaki katılım biçimidir. Başka bir ifade ile tutumsal bağlılık, bireyin örgüte bütünü ile bağlanmasını ve örgüte ayak uydurmasını, her yönü ile katılım sağlamanın nispi gücüdür. Bireyin örgüt içindeki koşullar ve olumlu-olumsuz dönüşümler ile bireyin örgüte bağlılığının psikolojik yönünü ortaya çıkarmaktadır (Ulusoy ve Kılınç, 2019:117). Ayrıca bireyin psikolojik durumunu etkilemektedir. Sonuç olarak, ne şartta olursa olsun çalışanı örgüte bağlamaktadır. Tutumsal bağlılık, üç bileşenden oluşmaktadır.

Meyer ve Allen'in, işyeri bağlılığı üzerine yaptıkları araştırmaların çoğu, kuruma bağlılık üzerine odaklanmıştır. Örgütsel bağlılığı, bireyin örgüte karşı pozitif duygusal bağlılığı olarak tanımlamıştır. Geleneksel olarak bağlılık, süreklilik, normatif ve duygusal bağlılık boyutlarını içeren üç faktörlü bir model olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte, duygusal bağlılığın davranışsal sonuçlardan çok kuruma yönelik duyguları temsil ettiği için gerçek bağlılık olabileceğini öne süren araştırmalar vardır. Örgüte bağlılık üzerine yapılan araştırmalar, bu tür bir bağlılığın örgütsel etkililikle ilgili olduğunu da göstermiştir. Birçok çalışan kendi organizasyonuna bağlılık hisseder ve bu ilişki her iki tarafı da etkileyebilir. Aslında çalışanlarına adil davranan, onları ödüllendiren ve bir ekibin parçası gibi hissettiren kuruluşlar, daha olumlu bireysel ve örgütsel sonuçlar bildirmektedir (Hakan, 2019:202). Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı oluşturan unsurları farklı kategorilere ayırmaktadır. Çalışanların kuruma bağlılıklarını; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı kategorilerine ayırmıştır.

## **B. İş Doymu**

İş doymu, 1930'lardan beri çalışanların işlerinde kalmaları veya işten ayrılmalarının önemli bir göstergesi olarak evrensel kabul edilmektedir (Ulusoy vd.,2013:154). İş doymu, insan sermayesini ve ardından çalışan verimliliğini belirlemede küresel olarak önemli bir faktördür. İş doymu, kişinin işinin tamamına yönelik olumlu ve küresel duygusal tepkidir. İş doymu genel veya küresel memnuniyet ile eş anlamlıdır ve insanlara işlerini ne kadar sevdiklerini soran ögeler aracılığıyla değerlendirilir. İş doymu, küresel olarak bireyin işe ve işe yönelik yanıtı olarak tanımlanmaktadır. İş doymu, çalışanın kendini motive, tatmin ve işinden memnun hissetme derecesi olarak tanımlanır. İş doymu, çalışanın iş istikrarına, kariyer gelişimine ve rahat bir iş yaşamı dengesine sahip olduğunu hissettiğinde gerçekleşir. İş, bireyin beklentilerini karşıladığı için çalışanın işten memnun olduğu anlamına gelir. İş doymu çeşitli şekillerde tanımlanabilir.

İş doymu, sağlık alanında başarılı ekip çalışmasının önemli bir sonucunu oluşturur. Genel olarak, işin duygusal boyutlarının, çalışanların bireysel performansı ve örgütsel hedeflere ulaşılması gibi farklı örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisi kabul edilmektedir (Yılmaz, 2015:4). Daha fazla iş doymu yaşayan çalışanlar, bir ekip olarak birlikte çalışmaya ve diğer grup veya kuruluşlarla iş birliği yapmaya daha fazla motive olurlar. İş doymu aynı zamanda daha kaliteli bakımla da ilişkilidir. Mutlu bir çalışanın sorunları çözme ve daha iyi kararlar alma olasılığı yüksektir bu da hataları en aza indirebilir hatta önleyebilir (Hatipoğlu, 2013:42). Hizmetleri, danışanları üzerinde olumlu etkisi olan sağlık çalışanları daha fazla memnuniyet yaşarlar. İş doymu aynı zamanda personelin güvenilirliğine katkıda bulunurken, işe devamsızlığı ise tersi durumla gözlemlememiz mümkündür. Memnun olmayan çalışanlar, hastalara karşı daha olumsuz duygular ifade ederler, daha az yeterli hizmet sağlar ve hem hizmet sürekliliği hem de

hastanın memnuniyet düzeylerini, iyileşmesi için olumsuz etkilerle birlikte işten erken ayrılma eğiliminde olurlar (Fıkrkoca, 2011:39).

İş doyumunun bireysel özellikleri, işyerleri ve kuruluşlarla ilgili beklentiler ve diğer çalışanlarla olan ilişkilerle çeşitli değişken kategorileriyle ilgilidir (Yağcı, 2017:76). Bir örgütü destekleyen ve üyelerin her biri tarafından desteklenen temel varsayımlar, değerler ve inançlar olarak tanımlanan geçerli örgütsel kültür, profesyoneller arasında iş doyumunu da etkiler. İşle içsel olarak ilgili faktörler (tanınma, kişisel başarı fırsatları, iş zorlukları) iş doyumunu etkilerken, daha dışsal faktörler (kişiler arası ilişkiler, maaşlar) iş doyumunu ile ilişkilendirilebilir.

Sağlık hizmetlerinde iş doyumunu önemli bir faktördür. Bu kavram tek bir faktör değildir; daha ziyade, işyerini yöneten koşullar ve ilişkiler, istihdamın örgütsel sistemi, sosyal, kültürel ve ekonomik faktörler gibi faktörlerin ürünüdür. İş, modern toplumda yaşama araçlarının ötesinde önemli ve bireyin kendini gerçekleştirme aracıdır (Arıkoğlu, 2019:6).

Sağlık çalışanlarının iş doyumunu, çalışanların ilgisini ve verimliliğini artırmada oldukça önemlidir. Daha yüksek iş doyumunu, daha iyi çalışan performansını ve nihai olarak rekabet avantajı ve organizasyonun üretkenliğini elde etmek hasta tatmini seviyesini belirler. İşten doyumun artması, işten duyulan haz bireyin yaşam kalitesinin önemli bir bileşenini oluşturmaktadır (Doğu ve Tiryaki, 2017:16-22). İş doyumunu yüksek olan çalışanlar, üretken, işe bağlı olma eğilimindedirler ve uzun vadeli hizmetlerinden dolayı örgütleri üzerinde olumlu etkileri vardır. İş doyumunu ve memnuniyet, yaşam kalitesi ve örgütün performansı üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğu için önem kazanmaktadır. Mesleki faaliyet, insanların çoğunluğu için yaşamın önemli bir yönüdür ve memnuniyet kaynağı olarak genel yaşam memnuniyetinin artmasına katkıda bulunabilir. Literatüre göre iş doyumunu bireyin amaçlarını, değerlerini ve inançlarını takip etme yeteneği ile ilişkilidir.

### **C. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişki**

İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki olası rolü, uzmanlar arasında çok önemli ve tartışılan bir konu olmuştur. İş doyumunu bir işin olumlu bir şekilde değerlendirilmesini ifade ederken, örgütsel bağlılık bir çalışanın kuruluşa bağlılığını ifade eder. Örgütsel bağlılığın ve iş doyumunun duygusal boyutları, işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve iş performansının önemli yordayıcıları olarak kabul edilmektedir. İş doyumunu ve örgütsel bağlılığın rolü, rol belirsizliği ve çatışma ile çalışanların davranışları arasında aracı olan değişkenlerdir (Erdoğan, 2019:43).

İş doyumunu, bir organizasyonun başarısına katkıda bulunan önemli bir faktör olarak görülmektedir. İş doyumunu üretkenliğin, bireysel ve örgütsel hedeflerin bütünleştiği iş durumları yaratmanın bir yoludur. Organizasyon için artan memnuniyete ve üretkenliğe yol açar. Çalışan katılımını teşvik etmenin örgütsel etkinliği artırabileceğinden, işe katılım da en önemli örgütsel önceliktir. İş doyumunu ve örgütsel bağlılığın, örgütlerin düzgün çalışması ve günümüzün sürekli değişen ortamında hayatta kalması için yaşamsal öneme sahiptir (Bilgiç, 2017:35-49). İş doyumunu ve örgütsel bağlılığın önemi birçok çalışmada ortaya konmuştur. Örneğin, doyumun ve bağlılığın performans, üretkenlik, devamsızlık, sapkın faaliyetler ve geri çekilme davranışları gibi konuları etkileyerek organizasyonların verimliliğine katkıda bulunduğu bulunmuştur. Çalışanlar iş, ücret, terfi, yöneticiler ve iş arkadaşları hakkında ne hissettiklerine bağlı olarak hizmetlerini kuruma tam olarak verme veya vermeme stratejisine odaklanırlar. İş doyumunun yüksek performans ve verimli hizmetleri sürdürerek kuruluşların üretkenliğini etkilediği belirtilmektedir.

## GEREÇ VE YÖNTEM

### A. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Sağlık kuruluşlarının odağında insan sağlığı söz konusu olduğundan bu kuruluşlarda faaliyet gösteren bireylerin örgütsel bağlılığının yüksek düzeyde olması ayrıca önemlidir. Bu nedenle örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılması gerektiği ve ilişkiye yönelik yapılacak çalışmaların arttırılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Bu nedenle yapılan çalışmanın temel amacı; sağlık kuruluşlarında görev yapan personelin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Yapılan araştırmanın diğer bir amacı ise; sağlık kuruluşlarında görev yapan personelin örgütsel bağlılık ve iş performansı düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.

### B. Araştırma Deseni

Gerçekleştirilen çalışma deneysel olmayan nicel bir yapıda olup, ölçekle veri toplama yöntemi kullanılmıştır. Dolayısıyla araştırmada nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığını söylemek mümkündür. Yapılan araştırma kapsamında ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır.

Gerçekleştirilen çalışmada kullanılan örnekleme yöntemi ise basit tesadüfi örnekleme yöntemidir. Basit tesadüfi örnekleme yönteminin temel prensibi evrende yer alan her birimin örnekleme girebilme şansının eşit olmasıdır. Yapılan çalışmada veriler Şanlıurfa ilinde özel bir hastanede görev yapan personelden toplanmıştır. Bu örneklem grubunda yani hastanede görev yapan her personelin örnekleme girme şansı eşit olduğundan bu çalışma için basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

### C. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Şanlıurfa'da bulunan bir özel hastanede görev yapan sağlık personeli oluşturmaktadır. Söz konusu özel hastane 2017 yılından itibaren hizmet vermekte olup hastanede toplam 750 personel görev yapmaktadır. Çalışma örneklemini ise bu hastanede görev yapan ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 275 kişi oluşturmaktadır.

COVID-19 salgını nedeniyle sosyal mesafe kuralları düşünülerek dağıtım yolu ile sağlık personeline ulaştırılarak ölçekler uygulanmıştır. Bilgi toplama formu ile katılımcıların sosyo-demografik bilgileri, Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık düzeyleri ve Minnesota İş Doyumu düzeyleri hakkında bilgiler elde edilmeye çalışılmıştır.

### D. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın ana ve alt hipotezleri aşağıda belirtildiği gibidir:

**Ana hipotez:** Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**Alt hipotezler:**

- Örgütsel bağlılığın alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) ile iş doyumunun alt boyutları (içsel ve dışsal doyum) arasında anlamlı ilişki vardır.
- Katılımcıların demografik bilgilerine göre örgütsel bağlılık düzeyi farklılaşmaktadır.
- Katılımcıların demografik bilgilerine göre iş doyumunu düzeyi farklılaşmaktadır.
- Katılımcıların demografik bilgilerine göre örgütsel bağlılık alt boyutları (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) farklılaşmaktadır.

- Katılımcıların demografik bilgilerine göre iş doyumu alt boyutları (içsel ve dışsal doyum) farklılaşmaktadır.

### E. Araştırma İzinleri ve Etik

Çalışmanın yapılabilmesi için İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul'undan 27.09.2021 tarih, 2021/10 sayılı kararı ile etik uygunluk onayı alınmıştır. Buna ek olarak, örneklem grubu Şanlıurfa'da bulunan özel bir hastanede görev yapan personelden oluştuğu için bu hastanenin yönetiminden de gerekli izin alınmış ve veriler toplanmıştır.

### F. Veri Analizi ve İndekslerin Hesaplanması

Ölçek puanlarının tanımlayıcı istatistiksel bilgilerini elde etmek için betimsel istatistikler, örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi göstermek için Pearson korelasyon analizi, örgütsel bağlılığın iş doyumu üzerindeki etkisini göstermek için basit regresyon analizi, örgütsel bağlılığın ve iş doyumunun demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklemelere t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Farkın hangi gruptan kaynaklandığını amacıyla ise Tukey takip testi yapılmıştır. Anlamlılık değeri  $p < 0.05$  olarak kabul edilmiş, kullanılan ölçeklere ilişkin Cronbach Alfa güvenilirlik indeks değerleri ise Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği için sırasıyla 0.91 ve 0.93 şeklinde bulunmuştur.

## BULGULAR

### A. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

Katılımcıların %50,2'si kadın, %38,9'u 25-34 yaş aralığında, %34,9'u lise mezunu, %59,3'ü bekar, %22,9'u yardımcı sağlık personeli, %46,2'sinin geliri giderine eşit, %60,7'sinin çocuğu yok, %33,1'inin çalışma süresi 6-10 yıl arasındadır (Tablo 1).

**Tablo 1:** Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri.

Değişkenler	Gruplar	Sayı (n)	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	138	50,2
	Erkek	137	49,8
	<b>Toplam</b>	<b>275</b>	<b>100,0</b>
<b>Yaş</b>	18-24	46	16,7
	25-34	107	38,9
	35-44	76	27,6
	45 +	46	16,7
	<b>Toplam</b>	<b>275</b>	<b>100,0</b>
<b>Eğitim Düzeyleri</b>	İlköğretim	9	3,3
	Lise	96	34,9
	Ön Lisans	72	26,2
	Lisans	79	28,7
	Lisans Üstü	19	6,9
	<b>Toplam</b>	<b>275</b>	<b>100,0</b>
<b>Medeni Durum</b>	Evli	112	40,7
	Bekâr	163	59,3
	<b>Toplam</b>	<b>275</b>	<b>100,0</b>

<b>Görev</b>	Hekim	23	8,4
	Hemşire	24	8,7
	Teknisyen/Tekniker	52	18,9
	Yrd. Sağlık Personeli	63	22,9
	İdari Personel	16	5,8
	Diğer	97	35,3
	<b>Toplam</b>	<b>275</b>	<b>100,0</b>
<b>Aylık Gelir</b>	Gelirim giderimden az	121	44,0
	Gelirim giderime eşit	127	46,2
	Gelirim giderime fazla	27	9,8
	<b>Toplam</b>	<b>275</b>	<b>100,0</b>
<b>Çocuk Sayısı</b>	Yok	167	60,7
	1	50	18,2
	2	39	14,2
	3 +	19	6,9
	<b>Toplam</b>	<b>275</b>	<b>100,0</b>
<b>Çalışma Süresi</b>	1-5	89	32,4
	6-10	91	33,1
	11-15	45	16,4
	16-20	34	12,4
	21 +	16	5,5
	<b>Toplam</b>	<b>275</b>	<b>100</b>

## B. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Verileri Normallik Testi

Örgütsel bağlılık toplam puanı ve alt boyutları ile iş doyumunu toplam puanı ve alt boyutlarına yönelik elde edilen veriler yapılan normallik testinde ( $p < 0,05$ ) normal dağılım göstermediği için analizlerde non-parametrik testler uygulanmıştır.

## C. İstatistikî Analiz Sonuçları

Cinsiyet açısından örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutlarının (duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık) puan ortalamaları arasında farklılık olup-olmadığı Mann Whitney U testi ile test edilmiş ve anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ( $p > 0,05$ ).

Medeni durum bakımından örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutlarının (duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık) puan ortalamaları arasında farklılık olup-olmadığı Mann Whitney U testi ile test edilmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ( $p > 0,05$ ).

Katılımcıların yaşları açısından örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutlarının puan ortalamaları arasındaki farklılığı test etmek için Kruskal Wallis-H Testi yapılmış, örgütsel bağlılık toplam puanında yaş değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ( $p > 0,05$ ).

Eğitim durumu değişkeni bakımından örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının toplam puanında eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p > 0,05$ ). Aynı şekilde katılımcıların görevleri bakımından örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ( $p > 0,05$ ).



Görev değişkeni bakımından örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutları açısından fark olup-olmadığını test etmek için Kruskal Wallis-H Testi yapılmış ve görev değişkeni bakımından örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

Aylık gelir düzeylerine göre örgütsel bağlılık toplam puan ortalamasının anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır ( $X^2= 14,452$ ,  $p=.001$ ). Farkın kaynağını saptamak amacıyla yapılan takip testi sonucuna göre, geliri giderine göre az olanların örgütsel bağlılık puan ortalaması ( $M=119,36$ ), geliri giderine eşit olanların örgütsel bağlılık puan ortalamasına ( $M=157,38$ ) göre anlamlı şekilde daha düşük bulunmuştur ( $p<.001$ ).

Çalışma süresi grupları arasında örgütsel bağlılık toplam puanı bakımından istatistiksel anlamlı fark bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Alt boyutlarda ise sadece duygusal bağlılık alt boyutu puan ortalamalarında anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır ( $X^2= 11,886$ ,  $p=0.018$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında anlamlı olduğunu saptamak amacıyla takip testi uygulanmış ve 1-5 yıl arasında çalışanların duygusal bağlılık puan ortalamasının ( $M=118,60$ ), 11-15 yıl ( $M=158,07$ ) ve 21 yıl ve üzerinde çalışanların ( $M=173,47$ ) puan ortalamalarına göre anlamlı şekilde düşük olduğu bulunmuştur (sırasıyla;  $p=.006$ ;  $p=.013$ ).

### 1. Duygusal Bağlılık Boyutu Açısından Değerlendirme

Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunu belirlemeye yönelik katılımcılara 6 soru sorulmuştur. 2.sorunun (Bu kurumun problemlerini kendi problemim gibi hissediyorum) en yüksek ortalamaya ve 6.sorunun (Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor) ise en düşük puana sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıların örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık) açısından kuruma bağlılıkları yüksektir. Ancak başka bir kuruma geçme fırsatları olduğunda da o kuruma geçebilecekleri görülmektedir (Tablo -2).

**Tablo 2:** Duygusal Bağlılık Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Sorular	N	Ortalama	Standart Sapma	Min.	Max.
1	275	3,36	1,039	1,00	5,00
2	275	<b>3,52</b>	0,933	1,00	5,00
3	275	3,42	0,980	1,00	5,00
4	275	3,48	1,015	1,00	5,00
5	275	3,50	0,971	1,00	5,00
6	275	<b>3,34</b>	0,935	1,00	5,00

### 2. Devamlılık Bağlılığı Boyutu Açısından Değerlendirme

Devamlılık bağlılığı alt boyutu düzeyini belirlemeye yönelik 6 soruya yanıt verilmiştir. Örgütsel bağlılığı (devam bağlılığı) değerlendirmek amacıyla sorulan sorulardan 7. sorunun (Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istekten ziyade gerekliliktir) en yüksek ortalamaya ve 12. sorunun (Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır) ise en düşük puan ortalamasına sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların devam bağlılığı açısından kurumda kalmaya çok önem verdiklerini ama kurumdan ayrılmaları halinde de yaşamlarının alt-üst olmayacağını belirttiklerini söyleyebiliriz (Tablo-3).

**Tablo 3:** Devam Bağlılığı Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Sorular	N	Ortalama	Standart Sapma	Min.	Max.
7	275	<b>3,63</b>	0,928	1,00	5,00
8	275	3,52	0,960	1,00	5,00
9	275	3,49	0,979	1,00	5,00
10	275	3,46	0,944	1,00	5,00
11	275	3,41	0,952	1,00	5,00
12	275	<b>3,30</b>	1,014	1,00	5,00

### 3. Normatif Bağlılık Boyutu Açısından Değerlendirme

Örgütsel bağlılığın normatif bağlılık alt boyutunu değerlendirmek için toplam 6 soru yanıtlanmıştır. Örgütsel bağlılığı (normatif bağlılık) değerlendirmek amacıyla sorulan sorulardan 17. sorunun (Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum) en yüksek ve 13. sorunun (Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum) ise en düşük puan ortalamasına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların, normatif bağlılık açısından kurum değiştirmeyi uygun bulmadıkları ama kurum değiştirmeleri durumunda da kendilerini suçlu hissetmeyecekleri görülmektedir (Tablo-4).

**Tablo 4:** Normatif Bağlılık Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Sorular	N	Ortalama	Standart Sapma	Min.	Max.
13	275	<b>3,13</b>	1,090	1,00	5,00
14	275	3,35	0,952	1,00	5,00
15	275	3,29	0,964	1,00	5,00
16	275	3,39	0,939	1,00	5,00
17	275	<b>3,41</b>	0,971	1,00	5,00
18	275	3,33	0,954	1,00	5,00

### 4. İş Doyumu (İçsel Doyum) Boyutu Açısından Değerlendirme

İş doyumunun içsel doyum alt boyutunu değerlendirmek için toplam 12 soru yanıtlanmıştır. Örgütsel bağlılığı (normatif bağlılık) değerlendirmek amacıyla sorulan sorulardan 9. sorunun (İşim, bana başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı sağlıyor) en yüksek ortalamaya ve 15. sorunun (İşim, bana kendi kararlarımı uygulama serbestliği sağlıyor) ise en düşük puana sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların genel olarak içsel doyuma sahip oldukları söylenebilir (Tablo-5).

**Tablo 5:** İçsel Doyum Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Sorular	N	Ortalama	Standart Sapma	Min.	Max.
1	275	3,32	1,067	1,00	5,00
2	275	3,48	1,023	1,00	5,00
3	275	3,35	1,075	1,00	5,00
4	275	3,55	1,022	1,00	5,00
7	275	3,41	1,115	1,00	5,00

8	275	3,41	1,068	1,00	5,00
9	275	<b>3,63</b>	1,015	1,00	5,00
10	275	3,55	1,029	1,00	5,00
11	275	3,53	1,068	1,00	5,00
15	275	<b>3,12</b>	1,195	1,00	5,00
16	275	3,31	1,122	1,00	5,00
20	275	3,37	1,101	1,00	5,00

### 5. İş Doyumu (Dışsal Doyum) Boyutu Açısından Değerlendirme

İş doyumunun içsel doyum alt boyutunu değerlendirmek için toplam 8 soru yanıtlanmıştır. Örgütsel bağlılığı (normatif bağlılık) değerlendirmek amacıyla sorulan sorulardan 5. sorunun (Yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzından memnunum) en yüksek ortalamaya ve 14. sorunun (İşim, bana terfi olanakları sağlıyor) ise en düşük puana sahip olduğu görülmektedir. Çalışanların genel olarak dışsal doyuma ulaştıkları söylenebilir (Tablo-6).

**Tablo 6:** İş Doyumu (Dışsal Doyum) Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Sorular	N	Ortalama	Standart Sapma	Min.	Max.
5	275	<b>3,48</b>	2,689	1,00	5,00
6	275	3,26	1,122	1,00	5,00
12	275	3,32	1,121	1,00	5,00
13	275	3,14	1,249	1,00	5,00
14	275	<b>2,95</b>	1,206	1,00	5,00
17	275	3,13	1,121	1,00	5,00
18	275	3,43	1,073	1,00	5,00
19	275	3,19	1,176	1,00	5,00

### 6. Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Alt Boyutlarının Ortalamaları

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık 61,34 (%68) ve iş doyum ortalamasının 66,93 (%66) olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre personelin örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu söylenebilir (Tablo -7).

**Tablo 7:** Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Ortalamaları

	Örgütsel Bağlılık Ortalaması	İş Doyumu Ortalaması
N	275	275
Ortalama	61,34	66,93
Standart Sapma	11,06	16,45
Minimum	18,00	26,00
Maximum	87,00	100,00

Katılımcıların örgütsel bağlılık alt boyutlarının da ortalamanın üzerinde olduğu saptanmıştır (Tablo-8).

**Tablo 8:** Örgütsel Bağlılık Alt Boyut Puanları Tablosu

	<b>Duygusal Bağlılık Puanı</b>	<b>Devamlılık Bağlılığı Puanı</b>	<b>Normatif Bağlılık Puanı</b>
N	275	275	275
Ortalama	20,63	20,80	19,90
Standart Sapma	4,24	4,17	4,37
Minimum	6,00	6,00	6,00
Maximum	30,00	30,00	30,00

Sağlık çalışanlarının içsel ve dışsal doyum puanlarının yüksek olduğu görülmektedir (Tablo-9).

**Tablo 9:** İçsel ve Dışsal Doyum Puanları Tablosu

	<b>İçsel Doyum Puanı</b>	<b>Dışsal Doyum Puanı</b>
N	275	275
Ortalama	41,02	25,91
Standart Sapma	9,46	7,77
Minimum	16,00	8,00
Maximum	60,00	40,00

## TARTIŞMA

Yapılan araştırmada; cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, görev, çocuk sayısı ve toplam çalışma süresi bakımından örgütsel bağlılık toplam puanı ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde yapılan çalışmaların araştırma bulgularını destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Taşkın ve Dilek (2010) örgütsel güven ve bağlılığın çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını inceledikleri çalışmada, örgütsel bağlılık toplam puanı ve duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığın cinsiyete göre farklılaşmadığını bulmuştur. Aynı çalışmada örgütsel bağlılık düzeyi toplam puanı ve alt boyutlarının medeni duruma göre farklılaşmadığı da saptanmıştır.

Akyol ve arkadaşlarının (2013) yaptığı diğer bir araştırmada göreve göre örgütsel bağlılık düzeyinin farklılaşmadığı bulunmuştur.

Eğitim düzeyine göre örgütsel bağlılığın farklılaşıp farklılaşmadığının incelendiği bir çalışmada örgütsel bağlılığın eğitim düzeyine göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Şener, 2013). Gayipov (2014) yaptığı araştırmada, örgütsel bağlılığın çocuk sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemiş ve çocuk sayısına göre örgütsel bağlılık toplam puanı ve alt boyutlarının farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bektaşoğlu ve Şengün (2020), sağlık sektöründe çalışan bireylerin toplam çalışma süresine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığını inceledikleri çalışmada, örgütsel bağlılık toplam puanı ve alt boyutlarının toplam çalışma süresine göre farklılaşmadığını saptamışlardır. Wang ve arkadaşlarının (2020) yaptığı çalışmada ise örgütsel bağlılığın çocuk sayısına göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada yaş gruplarına göre ise duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarının anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Kurşunoğlu ve arkadaşlarının (2010) gerçekleştirdiği çalışmada, örgütsel bağlılık alt boyutlarından

duygusal bağıllık alt boyutunun yaşa göre farklılaştığı rapor edilmiştir. Durna ve Eren'in (2011) yaptığı çalışmada ise normatif bağıllık alt boyutunun yaşa göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır.

Aylık gelir değişkenine göre örgütsel bağıllığın farklılaşp farklılaşmadığını inceleyen çalışmalara bakıldığında, örgütsel bağıllık toplam puanı ve alt boyutlarının aylık gelire göre anlamlı şekilde farklılaştığını görmek mümkündür (Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013).

İş doyumunu düzeyi incelendiğinde ise iş doyumunu toplam puanının ve içsel doyum alt boyutunun, cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılrken, medeni duruma göre sadece içsel doyum alt boyutunun farklılaştığı bulunmuştur. Yaş, eğitim düzeyi, görev, çocuk sayısı ve toplam çalışma süresine göre iş doyumunu toplam puanı ve alt boyutlarının tümünün anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur.

Aylık gelir değişkeni bakımından ise örgütsel bağıllık toplam puanı ve alt boyutları ile iş doyumunu toplam puanı ve alt boyutlarının anlamlı şekilde farklılaştığı elde edilen bulgular arasındadır.

Örgütsel bağıllığa ilişkin elde edilen bulgulara bakıldığında örgütsel bağıllığın genel olarak demografik değişkenlere göre farklılık göstermediği görülmektedir. Bu durumun, örgütsel bağıllığın cinsiyet ya da medeni durum gibi bireysel özelliklerden daha çok iş koşulları, maaş, kurum içinde baskı görüp görmemesi gibi çevresel faktörlerle ilişkili olduğu için ortaya çıktığı düşünülmektedir. Örneğin, kurum içinde yönetim tarafından ayırıştırma ya da dışlanma yapılmadan herkesi kabul edici bir yaklaşım söz konusu ise kadın ya da erkek fark etmeksizin tüm çalışanların örgütsel bağıllık düzeyi yükselebilmektedir. Dolayısıyla araştırma sonucunda örgütsel bağıllık ve demografik değişkenler arasında elde edilen bulguların mantıklı gözüktüğü ifade edilebilmektedir. Bununla birlikte, yapılan çalışmada yaş arttıkça duygusal ve normatif bağıllık düzeyinin de yükseldiği sonucu görülmektedir. Bu sonucun yaşlı bireylerin kuruma daha fazla aidiyet duygusu besleyebileceği için ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Örgütsel bağıllığa yönelik tüm bu araştırma bulgularının hastane yönetimi için oldukça değerli olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Çünkü böylelikle hastane yönetimi, çalışanlarının performansını artırmak için bireysel özellikleri yerine iş koşullarını iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapabilir ve istediği sonuçlara ulaşabilir.

Örgütsel bağıllık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakıldığında ise pozitif yönlü ve güçlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Bu beklenen bir sonuçtur. Çünkü bireyin iş yaşamından elde ettiği tatmin birçok çevresel faktöre bağlıdır. Bu faktörler arasında kazanılan ücret, iş arkadaşlarıyla olan uyum ve yönetim tarafından zorbalığa maruz kalıp kalmama gibi faktörler vardır. Fakat bu faktörler daha geniş bir perspektiften değerlendirildiğinde her birinin bireyin kuruma yönelik aidiyetini ve bağıllığını etkilediğini söylemek mümkündür. Bu nedenle iş doyumunu ve örgütsel bağıllık arasında bulunan pozitif yönlü ilişki araştırmacı tarafından mantıklı olarak görülmektedir.

İş doyumuna ilişkin elde edilen bulgulara bakıldığında iş doyumunun genel olarak demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu durumun, bireysel özelliklerin iş performansını etkilemesinden ve kendi becerilerini sorgulamasından dolayı bireyin içsel süreçleriyle ilişkili olduğu düşünülmektedir. Buna ek olarak, bireysel özelliklerin iş performansı üzerinde dezavantajlı bir durum yaratabilmesinden dolayı iş arkadaşları ya da yönetim tarafındaki memnuniyetsizliğinde dışsal doyumunu etkileyebileceği şeklinde yorumlanmaktadır. Örneğin, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin daha düşük olan bireylere göre, kendi becerilerine daha fazla güvenmesi kaynaklı içsel doyumunun ve başardığı işlerden dolayı çevresinden takdir görmesinin ise dışsal doyumunun yükseldiği düşünülebilir. Ayrıca elde edilen bu bulguların hastane yönetimi açısından da önemli olduğu şeklinde değerlendirilmektedir. Çünkü bu sonuçlar sayesinde iş doyumunu

açısından dezavantajlı olan gruplar tespit edilebilir ve iş doyumlarının artırılıp, iş performansının yükselmesi sağlanabilir.

Mackay (2018) yaptığı araştırmada örgütlere karşı duygusal bağlılığın yaş ilerledikçe arttığını rapor etmiştir. Gerçekleştirilen diğer bir araştırmada Chegini ve arkadaşları (2019) tarafından örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Li ve Tang (2018) tarafından yapılan çalışmada, iş görenlerin çalışma süresi arttıkça iş doyumunun da arttığı saptanmıştır. Webber ve Rogers (2018) gerçekleştirdiği araştırmada, kadınlar ve erkekler arasında iş doyumunu düzeyinin farklılaşıp farklılaşmadığını incelemişler ve kadınların iş doyumunu düzeyinin erkeklere göre daha düşük olduğunu bulmuşlardır. Beloor ve arkadaşları (2020) yaptıkları araştırmada ise daha yüksek eğitim düzeyine sahip olan bireylerin daha fazla iş doyumuna sahip olduğu sonucunu rapor etmişlerdir. Tüm bu sonuçlar yapılan çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir.

Yukarıda belirtilen tüm araştırmalar birlikte dikkate alındığında elde edilen bulgular ile literatürde daha önce yapılan araştırma sonuçlarının uyumlu olduğunu söylemek mümkündür. Bu nedenle gerçekleştirilen çalışmanın literatür tarafından desteklendiği ifade edilebilir. Araştırma sonuçları ile literatür bulguları arasında ortaya çıkan bu uyumun daha önceki araştırmacıların da benzer konularla ve değişkenlerle çalışmış olmasından kaynaklı olduğu şeklinde değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak, araştırma kapsamında hem örgütsel bağlılık hem de iş doyumuna yönelik elde edilen bulguların literatür ile paralellik gösterdiği ve önceki çalışma bulguları tarafından desteklendiğini söylemek mümkündür.

Yapılan çalışma kapsamında kurulan hipotezler ve bu hipotezlerin kabul ya da reddedilme durumu incelendiğinde araştırmanın ana hipotezi ( $H_1$ ) örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Yapılan analizler sonucunda örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu nedenle araştırma hipotezinin kabul edildiği söylenebilir. Buna ek olarak, araştırma kapsamında kurulan ilk alt hipotez ( $H_2$ ), örgütsel bağlılığın alt boyutları ile iş doyumunu alt boyutlarının arasında ilişkiler olduğunu öne sürmektedir. Yapılan ilişki analiz sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile iş doyumunu alt boyutları olan içsel ve dışsal alt boyutlar arasında pozitif yönde ilişkiler saptanmıştır. Bu nedenle  $H_2$  hipotezinin kabul edildiği söylenebilir. Diğer alt hipotezler ( $H_3$ ,  $H_4$ ,  $H_5$ ,  $H_6$ ) ise örgütsel bağlılık toplam puanı ve alt boyutları ile iş doyumunu toplam puanı ve alt boyutlarının çeşitli demografik değişkenlere göre farklılık gösterdiğini iddia etmektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre birçok demografik değişkene göre örgütsel bağlılık toplam puanı ve alt boyutları ile iş doyumunu toplam puanı ve alt boyutlarının anlamlı şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Bu nedenle bu alt hipotezler de kabul edilmiştir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan çalışmada sağlık personelinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmış, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerinin birçok süreçle ilişkili olduğu bulunmuştur. Erkek ve evli sağlık çalışanlarının içsel doyum düzeyinin daha yüksek olduğu; daha yaşlı bireylerin buldukları kurumla daha yüksek düzeyde duygusal bağlılık geliştirdikleri ve işlerinden daha fazla doyum aldıkları; lisansüstü eğitim düzeyine sahip hekimlerin, sadece bir çocuğa sahip olanların ve daha fazla süre aynı kurumda çalışan personelin diğerlerine göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda daha fazla çalışma süresine sahip olan personelin daha yüksek duygusal bağlılık düzeyine sahip olduğuna ulaşılmıştır. Buna ek olarak, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Gerçekleştirilen çalışma kapsamında yapılan literatür taraması ve elde edilen bulgular göz önüne alındığında gelecekte benzer konularda çalışma yapacak araştırmacılar ve alanda görev yapan uygulamacılar için şu öneriler yapılmaktadır:

- Gerçekleştirilen analizler sonucunda kadınların erkeklere göre içsel doyum düzeyi daha düşük bulunmuştur. Bu nedenle kadınların iş yaşamında içsel doyumunu ve motivasyonunu artırıcı çeşitli müdahale programlarının planlanması ve uygulanması önerilmektedir. Böylelikle kurum içinde kadınların çalışma performansının arttırılabileceği düşünülmektedir.
- Yapılan analizler sonucunda bekar personelin evlilere göre içsel doyum düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu nedenle bekar çalışanların iş performansını arttırıcı kurum içi düzenlemeler yapılması ve kurum içi görevlendirmelerde evli-bekar ayrımı yapılmaması önerilmektedir.
- Araştırmada çalışma süresi daha fazla olan personelin duygusal bağlılıklarının ve iş doyumlarının yeni başlayanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca bağlı olarak, deneyimli çalışanların yeni göreve başlamış çalışanlara rehberlik etmesini sağlayacak programların hazırlanması önerilmektedir. Ayrıca personeli kurumda uzun süre tutmaya yönelik politikalar uygulanmalıdır.
- Yapılan çalışmada nicel yöntemler kullanılıp buna göre analizler gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda sağlık personelinin örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerinin nasıl olduğu hakkında bilgi edinilmiştir. Bununla birlikte, benzer konuların nitel araştırmalarla da incelenebileceği ve bu nedenle ileride yapılacak çalışmalarda araştırmacıların yöntemsel açıdan nitel ve nicel yöntemleri birlikte kullanarak daha detaylı bilgi sağlayabileceği şeklinde düşünülmektedir.
- Sağlık kuruluşlarında örgütsel güven, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı birlikte artırıcı uygulama ve politikaların geliştirilmesi gerektiği, hastane yönetimlerinin bu gibi yönetim ve organizasyon konularını bir bütün olarak ele alması önerilmektedir. Hastane personelinin yönetsel kararlara katılımı, çalışanların teşvik edilmesi ve ödüllendirilmesi, demokratik ve şeffaf bir yönetim anlayışı sergilenmesi, personel ihtiyaçlarına öncelik verilmesi gibi konular önem arz etmektedir. Sağlık Bakanlığı, üniversiteler ve özel sektörde tüm sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeylerini arttırıcı politika ve uygulamaların tüm sektörün iş birliği halinde geliştirmesi önerilmektedir.
- Sağlık ve hastane yönetimi alanında örgütsel bağlılık ve iş doyumunu gibi konular üzerinde kapsamlı araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun için sağlık sektöründe başta hekimler olmak üzere personele ilişkin örgütsel davranış konularının göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

## Yazar katkısı

Songül HÜLAGU: Araştırma tasarımı, literatür tarama, veri toplama ve makale yazımı.

Abdulkadir GÜÇLÜ: Eleştirel inceleme ve danışmanlık.

**Etik Kurul:** İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurul’undan 27.09.2021 tarih, 2021/10 sayılı kararı ile etik uygunluk onayı alınmıştır.

## KAYNAKLAR

- AKYOL, P., ATAN, T., GÖKMEN, B. (2013). “Beden Eğitimi ve Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi”. Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi, 4(1), 38-45.
- ARIKOĞLU, E. (2019). “Çalışanların İş Tatmini Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Açısından Değerlendirilmesi: Finans Sektöründe Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi
- ARSLAN YÜRÜMEZOĞLU, H. (2012). “Kanıtı Dayalı Hemşirelik Yönetimi Uygulamalarının Hemşire İş Doyumu Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi”, Doktora Tezi, DEÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- BAYRAKTAROĞLU, S., YILMAZ, S. E., MURAT, CAN. (2014). “Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(3), 99-122.
- BEKTAŞOĞLU, A., ŞENGÜN, H. (2020). “Sağlık Sektöründe Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. Aydın Sağlık Dergisi, 6(2), 155-182.
- BELOOR, V., SWAMY, C. J., NANJUNDESWARASWAMY, T. S., SWAMY, D. R., (2020). Between Working Time and Job Satisfaction of the Employees. Journal of Social Science of Hunan Normal University, Vol. 06.
- BİLGİÇ, H. F. (2017). “Örgütsel Bağlılık-İş Tatmini İlişkisi”. Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi, 2(3), 35-49.
- CHEGINİ, Z., JANATI, A., ASGHARI-JAFARABADI, M., VE KHOSRAVIZADEH, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. Nurs Pract Today. 6 (2): 83-90
- Chegini Z, Janati A, Asghari-Jafarabadi M, Khosravizadeh O. Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. Nurs Pract Today. 2019; 6(2):83-90
- Chegini Z, Janati A, Asghari-Jafarabadi M, Khosravizadeh O. Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. Nurs Pract Today. 2019; 6(2):83-90
- CİHANGİROĞLU, N., UZUNTARLA, Y. (2015). “Mesleki Özendiricilerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İlişkisi”. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 13 (2), 345-364.
- DURNA, U., EREN, V. (2011). “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”. Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (2), 210-219.



- ERDOĞAN, V. (2019). “Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde Sağlık Profesyonellerinin Mobbingle Karşılaşma Durumlarının İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi”, Doktora Tezi, Yakın Doğu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- FIKIRKOCA, ATD., ÇETİN, F. Y. (2011). “Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- GAYİPOV, Y. (2014). “The relationship of organizational justice with organizational commitment: an implementation in an education institution in city of Konya”. *International Journal of Business and Social Science*, 5 (11).
- GENÇ, T. (2019). “Sağlık Çalışanlarının Kurumsal Sosyal Sorumluluk algılarının örgütsel Bağlılık ve iş Tatminine Etkisinin araştırılması”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- HAKAN, K. O. (2019). “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- HATİPOĞLU, C. (2013). “Hekimlerde Empati, İş Doyumu, İş Stresi Düzeyleri ve Birbirleri İle İlişkileri”, Tıpta Uzmanlık Tezi, PÜ, Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı
- KORKUT, Y. (2018). “Çalışanın Adalet Algısı ve İş Doyumu İlişkisi: Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü (Hekimler Üzerine Bir Araştırma)”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- KURŞUNOĞLU, A., BAKAY, E., TANRIÖĞEN, A. (2010). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri”. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- Lİ, B., TANG, Q. (2018). Resources, Order and Experience: A Research on the Relationship between Working Time and Job Satisfaction of the Employees. *Journal of Social Science of Hunan Normal University*, 06.
- MACKAY, M. M. (2018). Does employee age moderate the association between HR practices and organizational commitment? An application of SOC theory to organizational behavior. *Organization Management Journal*, 15(4), 186-200.
- NAL, M., NAL, B. (2018). “Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği”. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8 (1), 131-140.
- DOĞU, Ö., TIRYAKI, Ö. (2017). “Yoğun Bakım Hemşirelerinin İzolasyon Uyumu ve Eldiven Kullanma Tutumlarının İş Doyumuyla İlişkisi”. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*, 21 (1), 16-22.
- ÖZTÜRK, M., ŞAHBUDAK, E. (2015). “Akademisyenlikte İş Doyumu. *Journal Of International Social Research*”, Vol.8
- ŞENER, O. (2013). “Genel Kamu Liselerinde Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi”. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 47.
- TAŞKIN, F., DİLEK, R. (2010). “Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.

- TEKİNGÜNDÜZ, S., TENGİLİMOĞLU, D. (2013). "Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi". *Sayıştay Dergisi*, (91), 77-103.
- TOLAY, E., SÜRGEVİL, O., TOPOYAN, M. (2012). "Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirme'nin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri". *Ege Akademik Bakış*, 12(4), 449-465.
- ULUSOY, E. Ç., ALPAR, Ş. E., USLUSOY, E. Ç. (2013). "Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması ve İş Doyumu İle İlişkisi." *Florence Nightingale Journal Of Nursing*, 21(3), 154-163.
- ULUSOY, H., KILINÇ, Ö.Ü. (2019). "Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık (Teoriden Uygulamaya Bir Bakış)". Eğitim Yayınevi.
- WANG, W., ALBERT, L., SUN, Q. (2020), "Employee isolation and telecommuter organizational commitment", *Employee Relations*, Vol. 42 No. 3, pp. 609-625.
- WEBBER, K. L., ROGERS, S. M. (2018). Gender differences in faculty member job satisfaction: Equity forestalled? *Research in Higher Education*, 59(8), 1105-1132.
- YAĞCI ÖZEN, M. (2017). "Sağlık Çalışanlarında Duygusal Emek, Tükenmişlik ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesi": Konya İlinde Bir Uygulama Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
- YILMAZ, K. (2015). "İş Tatmini-Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Çalışanlar Açısından İncelenmesi ve Bir Endüstri İşletmesinde Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü