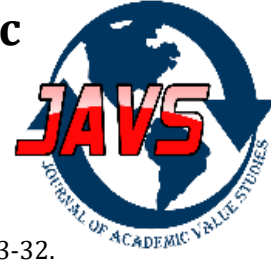


International Journal of Academic Value Studies

ISSN : 2149 - 8598
www.javstudies.com

(Yayınlanma Tarihi: 15/07/2016)

International Journal of Academic Value Studies, 2016 / 2 (4): 23-32.



Sağlık Çalışanlarında İş Tatmini ve Duygusal Bağlılığın Bireysel İş Performansı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri*

Yrd.Doç.Dr. Sabiha SEVİNÇ ALTAŞ¹

¹ Sakarya Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, sabihass@sakarya.edu.tr

Yrd.Doç.Dr. Ali KUZU²

² Sakarya Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri MYO, akuzu@sakarya.edu.tr

Öz

Bu çalışmanın amacı (1) iş tatmini ve duygusal bağlılığın bireysel iş performansı üzerindeki etkileri ve (2) iş tatmini ve duygusal bağlılığın işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerini incelemektir. Sakarya ilinde faaliyet gösteren hastanelerdeki 107 sağlık çalışanından elde edilen veriler, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek üzere kullanılmıştır. Veriler, doğrulayıcı faktör analizinden sonra korelasyon analizi ve regresyon modelleri ile analiz edilmiştir. Korelasyon analizi iş tatmini ve duygusal bağlılığın bireysel iş performansı ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Fakat işten ayrılma eğilimi ile ilişki saptanamamıştır. Çoklu regresyon analizi ise iş tatmini ve duygusal bağlılığın bireysel iş performansı üzerinde anlamlı etkilere sahip olduğunu gösterirken, işten ayrılma eğilimi ile ilgili anlamlı bulgulara rastlanamamıştır.

Anahtar Kelimeler: İş tatmini, İş Performansı, Duygusal Bağlılık, İşten Ayrılma Eğilimi, Sağlık Çalışanı.
JEL Kodları : M54, J28

The Effects of Job Satisfaction and Affective Commitment on Individual Job Performance and Intention to Leave of Health Care Workers

Abstract

This study has two purposes: The first one is to analyze the effects of job satisfaction and affective commitment on individual job performance and the second is to analyze the effects of job satisfaction and affective commitment on intention to leave. The data, collected from 107 health care workers in various hospitals of Sakarya province, were used to analyze the relations between the variables. After the verificative factor analysis, the data were analyzed by correlation analysis and regression models. The correlation analysis showed that while job satisfaction and affective commitment are related with individual job performance, a relation with intention to leave could not be found. The multiple regression analysis also showed that job satisfaction and affective commitment have meaningful effects on individual job performance but any meaningful finding could not be found related with intention to leave.

Key Words: Job Satisfaction, Job Performance, Intention to Leave, Affective Commitment, Health Care Worker.

JEL Classification: M54, J28

* Bu çalışma 2. Uluslararası Çin'den Adriyatik'e Sosyal Bilimler Kongresi, 05-07/05/2016, İktisadi Kalkınma ve Sosyal Araştırmalar Enstitüsü, Hatay/TURKIYE-Batum-GURCISTAN'da bildiri olarak sunulmuştur.

1. GİRİŞ

İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir. İş tatmini, bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek istenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır (Schneider B., Synder R., 1975). Örgütsel bağlılık ise, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücüdür. "Çalışanın örgütle ilişkisini tanımlayan", "örgütte kalmayı sürdürme kararına yol açan", psikolojik bir durum olduğu örgütsel bağlılık tanımlamalarının ortak noktasıdır(Meyer, Allen,1997). Bu değerlendirmelerin bireyin davranışı üzerinde olumlu ya da olumsuz etkileri olacaktır. İşinde tatmin olan, örgütüne bağlı bireylerin performansı da olumlu yönde etkilenecektir. Tüm bu olumlu düşünceler aynı şekilde işe geç kalma, işe devamsızlık ya da işten ayrılma eğilimini negatif yönde etkilediği gibi kaliteyi arttırdığı, motivasyonu güçlendirdiği gibi birçok olumlu etkileri daha mevcuttur.

Sakarya ilindeki hastanelerde görev yapan 107 sağlık personeli üzerinde yapılan bu araştırma oldukça önemlidir. Araştırma iş tatmini ve örgütsel bağlılığın bireysel iş performansı ve işten ayrılma eğilimi arasındaki birleşik etkilerini incelemektedir. Böylece örgütsel yapının önemli unsurlarından olan iş tatmini, örgütsel bağlılık, bireysel iş performansı, işten ayrılma eğilimi kavramlarına açıklık getirilmesi ve bu kavramların birbiriyle ilişkisinin, uygulamalı bir çalışma ile desteklenmesi amaçlanmaktadır.

2. YAZIN TARAMASI

2.1. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Kavramı

Örgütsel bağlılık, bireylerin örgüte karşı hissettikleri psikolojik bağlılıktır. Bağlılık, işe duyulan ilgi, sadakat ve örgüt değerlerine karşı duyulan güçlü inançtan kaynaklanmaktadır (O'Reilly, 1995).

Örgütsel bağlılık konusunda Meyer & Allen (1984) tarafından geliştirilen çok boyutlu örgütsel bağlılık modeli oldukça kabul gören ve kullanılan bir model olarak bilinmektedir. Meyer & Allen'in duygusal, normatif ve zorunlu bağlılıktan oluşan üç unsurlu örgütsel bağlılık modelinde, duygusal bağlılık, örgüte duyulan ilgi, kendini örgütle özdeşleştirme ve örgüt amaç ve değerlerini benimseme olarak tanımlanmaktadır. Zorunlu bağlılık ise kişinin örgütten ayrılması ile birlikte işsiz kalması durumunda katlanması gereken maliyete ilişkin algısından kaynaklanan örgüte devam bağlılığıdır. Normatif bağlılık ise, ahlaki değerleri, inançları içermekte ve örgütte kalmanın ahlaki bir zorunluluk olarak algılanmasından kaynaklanmaktadır (Meyer vd. 2001). Çalışan, sadakat, görev, yükümlülük gibi hislerinden dolayı örgütte kalmayı tercih etmektedir (Clugston, 2000).

Türkiye' de bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde, bu araştırmaların çoğunlukla kamu örgütü çalışanları üzerinde yapıldığı ve bu araştırmalarda bağlılık düzeylerinin ölçülerek, örgütsel bağlılığın iş tatmini, adalet algısı, güven, etik, güçlendirme, iş güclüğü faktörleri ile ilişkilerinin incelendiği görülmektedir (Yüksel 2003, Çakar 2005, Çöl 2004).

Örgütsel bağlılığın, 1990'lı yıllar boyunca önemli bir araştırma konusu olmaya devam ettiği görülmektedir. O yıllarda teori geliştirmeye özel bir önem verilmekteydi. Artık, üç unsurlu örgütsel bağlılık modelinin Kuzey Amerika dışında da kullanılmaya başlandığı ve dünyanın birçok ülkesinde bu ölçeğin kullanılmasında bir artış olduğu görülmektedir. Bu artış modelin diğer kültürlerde de kullanılabileceğini göstermektedir. Ancak yinede Kuzey Amerika dışındaki çalışmalar az olduğundan sistematik bir değerlendirme yapmak güçtür (Meyer vd.2001). Bu nedenle örgütsel bağlılık ile ilgili yapılacak çalışmalarda bağlılık kavramının kültürlerarası anlamını ve farklılaşmasını ortaya çıkarmak önemli önceliklerden biridir. Bu noktadan hareketle, Wasti ve Önder (2003), örgütsel bağlılık konusunda tanımlanmış bu açığın giderilmesine yönetsel bir katkıda bulunmak amacıyla, 1991-2001 yılları arasında

yayınlanmış görgül kültürlerarası örgütsel bağlılık çalışmalarının yöntemsel uygulamalarını eleştirel olarak inceleyen çalışmalarında, kültürlerarası çalışmalarda doğru yöntemsel uygulamaların neler olduğunu tartışan güncel kaynakları temel alarak, kültürlerarası araştırmalarda daha sağlıklı yöntemler kullanılmasını sağlamayı amaç edinmişlerdir.

İş tatmini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesidir. İş tatmini, bireyin normlar, değerler, beklentiler sisteminden geçerek işlenen iş ve iş koşullarına ilişkin algılarına karşı geliştirdiği içsel tepkilerden oluşmaktadır(Schneider, Synyder, 1975). İş tatmini spesifik olarak işe karşı yöneltilmiş bir tutum olup, iş ve işin özelliklerine karşı daha kısa süreli ve daha geçici bir oryantasyonu yansıtmaktadır (Marchiori, Henkin,2004).

Smith, Kendall ve Hulin iş tatmini ile ilgili beş unsurdan bahsetmektedir. Bunlar: (Luthans, 1994 : 114).

- ✓ İşin niteliği: İşin birey için taşıdığı anlam, öğrenme fırsatları ve sorumluluklar şeklinde gözükür.
- ✓ Ücret: Bireyin yaptığı iş karşılığında elde ettiği maddi ödül anlamındadır. Bunun miktarı ve diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında eşitliği önem taşır.
- ✓ Terfi sistemi: Bireyin işte ilerleyebilme olanağının olup olmamasıdır.
- ✓ Danışmanlık: Danışmanın bireye vereceği teknik bilgi ve davranışsal destek anlamındadır.
- ✓ İş arkadaşları: Bireyin birlikte çalıştığı arkadaşlarının teknik açıdan yeterli ve sosyal açıdan destekleyici olmalarıdır.

2.2. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Bireysel İş Performansı ile İlişkisi

Performans değerlendirme, örgüt ve çalışan açısından yardımcı bir araç olarak benimsenmiş durumdadır. Performans değerlendirmenin, iki önemli amacı vardır. Bu amaçlardan birisi, iş performansı hakkında bilgi edinmektir. Çünkü bu bilgi yönetsel kararlar alınırken gerekli olacaktır. Ücret artışlarına, ikramiyelere, eğitime, disipline, terfilere, kariyer planlamasına ve başka yönetsel etkinliklere ilişkin kararlar genellikle performans değerlendirmesinde elde edilen bilgilere dayanır. Bir örgütün yönetim kadrosu, performans değerlendirmesinden elde edilen kararlar olmadan, yönetsel kararlar vermemelidir. İnsan kaynaklarına ilişkin diğer politikalarda olduğu gibi performans değerlendirmeleri de herhangi bir gruba karşı ayrımcılık yapılmasını engelleyen yasal standartlara uygun olarak düzenlenmiştir (Micolo, 1993 : 22).

Performans değerlendirme yapmanın ikinci amacı, çalışanların iş tanımlarında ve iş analizlerinde saptanan standartlara ne ölçüde yaklaştığına ilişkin geri besleme sağlamaktır. Bu geribesleme çalışanlara olumlu bir yaklaşımla verildiği ve mesleki eğitimle desteklendiği zaman çok yararlı olabilir. Çoğu çalışan bu türden yapıcı ve özgüveni arttırıcı geri besleme almaktan hoşlanır. Bu geri besleme aynı zamanda çalışanların örgüt içindeki kariyerlerinin ne yönde ilerlediğini görebilmelerini sağlar. Örneğin, bir çalışanın daha büyük bir sorumluluk almaya hazır olduğunu ya da mevcut durumunu sürdürebilmesi için eğitime ihtiyacı olduğunu gösterir (Palmer, 1993:9-10).

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalarda, bağlılığın örgütsel etkinlik ve verimlilik ile iş performansı üzerinde pozitif etkilere sahip olduğu bulgulanmaktadır (Meyer vd.2001,Steers 1977, Porter vd.1973). Chaw (1994) yüksek seviyede duyulan bağlılığın çoğu zaman daha fazla sorumluluk sahibi olma, daha fazla sadakat ve daha yüksek verimlilikle sonuçlandığını ifade etmektedir. Yüksek performansla sahip bir çalışanın örgütte kalma isteği örgütsel verimliliği arttırmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar örgüt amaçlarına ulaşabilmek için ekstra çaba sarf ettiklerinden ayrılmayı düşünmemektedirler (Çöl,2004).

Çalışmalar örgütsel bağlılık unsurlarından özellikle duygusal bağlılık ile performans arasında normatif bağlılık ile performans arasındaki ilişkiden daha kuvvetli pozitif bir ilişkinin

olduğunu ve zorunlu bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin negatif olduğunu göstermektedir (Meyer vd.2004).

Aryee ve Heng, (1990) yaptıkları araştırmalarda bağlılık ile performans arasında yeterince güçlü bir ilişki olmadığını bulguladılar. Benzer olarak Zajac (1990) bu ilişkinin zayıf olduğunu belirttikten sonra, bu zayıf ilişkinin en önemli nedenlerinin ekonomik şartlar ve beklentiler ile aile mecburiyetleri olduğunu ifade etmiştir. Yüksek ücret, sosyal imkanlar, ödüllendirme ve prim gibi maddi beklentilerin yüksek olması örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkilerken, maddi beklentilerin düşük olması bu ilişkiyi olumlu yönde etkilemektedir. Becker (1996), göre bağlılık ile performans arasındaki zayıf ilişkinin bir nedeni de yöneticiye duyulan bağlılık ile örgütsel bağlılığın iç içe olmasıdır. Yöneticinin performansa verdiği önem ile adil performans değerlendirmesi örgütsel bağlılığı ve performansı arttırabilmektedir (Gül&İnce 2005).

Dolayısıyla:

Hipotez 1: Duygusal bağlılığın bireysel iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

İş tatmini ile performans arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, çoğu araştırmacının iş tatmininin örgütsel etkinliği anlamada önemli bir konu olduğunu ve iş tatmini ile performans arasındaki ilişkinin pozitif olduğu yönünde bir kabulü vardır (Organ 1988, Rusbelt&Rogers 1988, Saari&Judge 2004).

Dolayısıyla:

Hipotez 2: İş tatmininin bireysel iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi vardır.

İş tatmini ve performans ilişkisini konu alan son 301 çalışmayı inceleyen Judge, Thoresen, Bono ve Patton (2001) tatmin ve performans arasında yüksek bir korelasyon olduğunu bulmuştur. Özellikle iş tatmini ile performans arasındaki ilişkiler kompleks işlerde daha çok olmaktadır (Saari&Judge, 2004). Çalışanların işlerinden hoşlanmaları ve iş becerilerinin yüksek olması durumunda, iş tatmini ile verimlilik arasında bir ilişki olduğu görülmektedir (Mullins, 1993). Pozitif açıdan bakılacak olursa iş tatmini duyan kişinin diğer çalışanlara müşterilere yardımcı olma işbirliğine yönelik olma gibi daha fazla prososyal davranış sergilediği bulunmuştur. Sonuç olarak çoğu örgütsel davranış araştırmacısı yöneticilere iş tatminine önem vermeleri gerektiğini ve bunun örgüt etkinliği açısından önemli olduğunu ifade etmektedir. Diğer taraftan iş tatmininin düşük olmasının örgüt açısından pek çok negatif etkisi olabilecektir (Luthans 1994).

2.3. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Eğilimi ile İlişkisi

İşten ayrılma eğilimi, çalışanların isteyerek bir örgütten ayrılma veya çekilme eğiliminin gücüdür (Hom&Griffeth, 1991:352). İşten çekilmenin altında yatan psikolojik süreci kapsamlı olarak açıklayan Mobley (1977) araştırmaları ile bu alandaki çalışmalara öncülük etmiştir. Mobley ayrılma düşüncesinin tatminsizliğe yol açtığını söylemektedir(Mobley, 1977:241).

Emekli oluncaya dek mesleğini aynı işyerinde sürdürme eğiliminin oluşması iş değiştirmenin temel belirleyicisidir. Price ve Mueller 1986 yılında yapmış oldukları çalışmalarında "nedensellik modeli" adını verdikleri modellerinde işten ayrılma eğilimini açıklamışlardır. Bu modelde ekonomik ve sosyolojik faktörler dikkate alınmıştır. Bunun yanı sıra işten ayrılma eğilimi belirleyicileri olarak çevresel değişkenler, kişisel değişkenler ve dışsal değişkenler üzerinde durulmuştur. Aşağıda bu belirleyiciler sıralanmaktadır (Price, Mueller, 1993:125-144).

1. Çevresel etmenler;
 - Kişinin yakın çevresine karşı sorumluluğu
 - İş bulma olasılığının bulunması
2. Kişisel etmenler;

- Eğitim düzeyi,
- İş güdüsü,
- Beklentilerin karşılanması,
- Olumlu ve olumsuz duygular,

3. Dışsal belirleyiciler;

- Özerklik,
- Adalet,
- İşin tehlikesi,
- İş stresi,
- Ücret,
- Mesleki gelişim,
- Yükselme olanakları,
- İşin yapılış şekli,
- Sosyal destek.

Literatürde örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerini araştıran birçok teorik ve empirik çalışma bulunmaktadır. Duygusal, normatif ve devam bağlılığı boyutlarından oluşan örgütsel bağlılığın tüm boyutlarının işten ayrılma eğilimi ile negatif ilişkili olduğu bulgulanmıştır (Meyer vd. 2002, Meyer vd. 2001, Hackett vd. 1994, Altaş&Çekmecelioğlu 2007). Benzer şekilde iş tatmini yüksek olduğunda işten ayrılma eğilimi düşük olmaktadır (Porter vd. 1973, Meyer&Allen 1991, Kov d. 1997, Altaş&Çekmecelioğlu 2006).

İş tatmini genellikle çalışanın iş ortamındaki deneyimlerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak düşünülür. (Erdoğan, 1991: 376) Schneider ve Snyder, (1975: 31) iş tatminini, iş şartlarının (işin kendisi, yönetimin tutumu) ya da işten elde edilen sonuçların (ücret, iş güvenliği) kişisel bir değerlendirmesi olarak tanımlamaktadır. Çalışanların istihdam koşullarından tatminsiz olmaları durumunda iş tatminsizliğinin oluştuğu ve bunun işten ayrılma niyetini tetiklediği görülmektedir (Rusbult vd., 1988: 599).

Dolayısıyla:

Hipotez 3: İş tatmini işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.

Örgütsel bağlılık, bireylerin örgüte karşı hissettikleri psikolojik bağlılıktır. Bağlılık, işe duyulan ilgi, sadakat ve örgüt değerlerine karşı duyulan güçlü inançtan kaynaklanmaktadır (O'Reilly, 1995). Schwepker'in (2001) ilgili çalışması, örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini düşürücü bir rol üstlendiğini göstermektedir.. Benzer şekilde Jaramillo vd. (2006) iş tatmini ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu saptamıştır.

Dolayısıyla:

Hipotez 4: Örgütsel bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Veri Toplama Süreci ve Örneklem

Bu çalışmada kullanılan veriler Sakarya ilinde faaliyet gösteren hastanelerin tam gün çalışan 107 sağlık personelinin toplanmıştır. Çalışmaya katılmayı kabul eden kurumlara kişisel görüşmelerle dağıtılan 250 anketten 109'si cevaplandırılmış ve böylece anketlerin geri dönüş oranı %43 olmuştur. Elde edilen anketlerin 107'si kullanılabilir bulunmuş ve öngörülen hipotezleri test etmek üzere SPSS 16.0 programı ile analize tabi tutulmuştur.

Ankete katılanlardan değerlendirmeye alınan 107 kişiye ait demografik bilgiler Tablo-1'de görülmektedir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

ÖZELLİKLER	Frekans	Yüzde	ÖZELLİKLER	Frekans	Yüzde
CİNSİYET			MEDENİ DURUM		
Erkek	24	22.6	Evli	31	29.2
Kadın	82	77.4	Bekar	75	70.8
KIDEM			EĞİTİM DURUMU		
1-5 yıl	80	75.5	İlköğretim	1	.9
6-10 yıl	20	18.9	Lise	71	67.0
11-15 yıl	1	.9	Lisans	33	31.1
16 yıl ve üstü	-	-	Lisansüstü	-	-
ÇALIŞAN SAYISI			YAŞ		
50 ve altı	5	4.7	30 ve altı	85	80.2
50-100	13	12.3	30-35	15	14.2
100-150	2	1.9	36-40	4	3.8
150 ve üstü	82	77,4	41-50	1	.9
			51 ve üstü	-	-

Bu çalışmada kullanılan tüm değişkenler istatistiksel güvenilirliği farklı çalışmalarla test edilmiş ve tümü 5'li Likert tipinde hazırlanan ölçeklerle ölçülmüştür. Ölçeklere ilişkin güvenilirlikler ise Cronbach's Alpha ile incelenmiştir.

Duygusal bağlılık: Meyer ve Allen tarafından 1991 yılında geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutu kullanılmıştır. Bu ölçeğe ilişkin sorular "Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor" ve "Kendimi çalıştığım kurumda ailenin bir parçası olarak görüyorum" benzeri ifadeleri içermektedir. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik (Cronbach's Alpha) 0,93'tür.

İş tatmini: İş tatmini seviyesini ölçmek üzere kullanılan 3 soru Schwepker (2001) tarafından geliştirilen iş tatmini ölçeğinden uyarlanmıştır. Bu ölçeğe ilişkin sorular "İşim bana başarıya duygusu veriyor" ve "İşimde çalışmaya değer bir şey yapıyorum" benzeri ifadeleri içermektedir. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik (Cronbach's Alpha) 0,61'dir.

Bireysel iş performansı: Kirkman & Rosen (1999) tarafından geliştirilen 4 soruluk ölçek bireysel iş performansını ölçmek için kullanılmıştır. Bu ölçeğe ilişkin sorular "İşlerimi zamanında tamamlarım" ve "Hedeflerimi gerçekleştiririm ya da aşarım" benzeri ifadeleri içermektedir. Ölçeğin güvenilirliği 0,73'tir.

İşten ayrılma eğilimi: Araştırmada kullanılan bir diğer değişken olan işten ayrılma niyeti ölçeğinde üç soru yer almakta olup sorular, Rusbelt ve diğerlerinin (1988) çalışmalarından elde edilmiştir. Bu ölçeğe ilişkin sorular "Bu kurumdan ayrılmayı düşünüyorum" ve "Mümkün olan ilk fırsatta bu kurumdan ayrılacağım" benzeri ifadeleri içermektedir. Ölçeğin güvenilirliği 0,72'dir.

3.2. Faktör Analizleri ve Değişkenler Arası Korelasyonlar

Değişkenlere ilişkin faktör yapısını ortaya çıkarmak için yapılan varimax dönüşümlü tanımlayıcı faktör analizi sonucu uluslararası yazın ile paralellik gösteren bulgular elde edilmiştir.

Faktör analizi esnasında değişkenlerin cronbach alfa katsayısını düşüren örgütsel bağlılık ile ilgili dört, iş tatmini ile ilgili bir, bireysel iş performansı ile ilgili bir soru dışarıda bırakılmıştır. İşten ayrılma eğilimi ile ilgili sorulardan kapsam dışı bırakılan olmamıştır. Ortaya çıkan dört değişkene ait faktör yapısı Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2: Değişkenlere Ait Faktör Yükleri

Soru No	Faktör 1 Örgütsel Bağlılık	Faktör 2 İş Tatmini	Faktör 3 Bireysel İş Performansı	Faktör 4 İşten Ayrılma Eğilimi
1	0,822			
2	0,800			
3	0,906			
4	0,903			
5	0,857			
6	0,890			
7		0,830		
8		0,855		
9		0,549		
10			0,762	
11			0,731	
12			0,806	
13			0,726	
14				0,821
15				0,663
16				0,911

Yapılan korelasyon analizlerine göre de değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Duygusal bağlılık (DB), iş tatmini (İT), bireysel iş performansı (BİP) ve işten ayrılma eğilimi (İAE) değişkenlerine yönelik tanımlayıcı istatistikler, değişkenler arası korelasyonlar Tablo 3'de görülmektedir. Tablo 3 incelendiğinde, duygusal bağlılığın iş tatmini ve bireysel iş performansı ile pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere sahip olduğu görülmektedir. Korelasyon analizi aynı zamanda iş tatmininin de bireysel iş performansı ile istatistiksel olarak pozitif anlamlı ilişkilere sahip olduğunu göstermektedir. Fakat beklenenin aksine işten ayrılma eğilimi ile duygusal bağlılık ve iş tatmini arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tablo 3: Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyonlar

Değişkenler	Ort.	Std.Sp.	1	2	3	4
1.DB	3,6890	,91449	0,93a			
2.İ.T	4,0000	,69427	0,453**	0,61a		
3.BİP	4,1934	,56736	0,314**	0,354**	0,73a	
4.İAE	2,7531	1,11370	-0,148	-0,108	-0,148**	0,72a

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

a: Değişkenin güvenilirlik katsayısı (Cronbach Alpha)

3.3.Öngörülen Hipotezlerin Testi

Bu çalışmada öne sürülen hipotezleri test etmek üzere iki farklı regresyon modeli oluşturulmuştur. İlk modelde duygusal bağlılık ve iş tatmininin bireysel iş performansı üzerindeki etkilerini incelemek üzere kurulan regresyon analizleri sonucunda istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin bireysel iş performansını pozitif yönde etkilediği ve iş tatmininin etkisinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo4: Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Bireysel İş Performansı Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Model 1	
	Bireysel İş Performansı	t
Örgütsel Bağlılık	0,193	1,900*
İş Tatmini	0,266	2,620**
F	9,422	
R2	0,155	
Düzeltilmiş R2	0,138	

*Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır. **Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo5:Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Model 2	
	İşten Ayrılma Eğilimi	t
Örgütsel Bağlılık	0,098	,899*
İş Tatmini	-0,153	-1,395**
F	1,018	
R2	0,019	
Düzeltilmiş R2	0,000	

*Değer 0,05 düzeyinde anlamlıdır. **Değer 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

İkinci modelde, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerini incelemek üzere kurulan regresyon analizleri sonucunda istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar elde edilememiştir.

4. SONUÇ

Firmalar arasında acımasız rekabetin yaşandığı günümüzde örgüt yöneticileri işgörenlerin örgütte tutulması gerekliliği üzerinde durmaktadırlar. Özellikle büyük bilgi birikimi ve tecrübeye sahip işgörenlerle aralıksız çalışmaya devam etmenin önemli bir rekabet avantajı kazandıracığı düşünülmektedir. Fakat işgörenleri örgütte tutabilmenin (para, terfi, ödül, vb. gibi) standart bir formülü yoktur. Maalesef birçok işgörenin örgütten ayrıldığını, devamsızlık yaptığını, performansının düştüğünü görmekte, hatta daha düşük ücretlerle iş değişikliğine gidenlerin olduğu da bilinmektedir. Oysa tatmin olmuş ve yüksek bağlılığa sahip çalışanların oluşturduğu bir örgütte işgörenlerin performansı yüksek, işten ayrılma eğilimi ise düşük olacaktır.

Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmini düzeylerinin, bireysel iş performansı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkilerini araştıran bu çalışma, hizmet sektörünün çok önemli bir alanında faaliyet gösteren sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ortaya konulan istatistiksel sonuçlar çerçevesinde öne sürülen hipotezler değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırma sonuçlarının hem teorik bilgi birikimine olan katkısı hem de uygulama alanındaki yöneticilere sunduğu öneriler açısından değerli olduğu düşünülmektedir.

Öngörülen hipotezleri test etmek amacıyla geliştirilen regresyon modellerine ilişkin bulguların konuyla ilgili literatürü desteklediği hipotezleri mevcuttur. Araştırma modelinde önerildiği gibi örgütsel bağlılık ve iş tatmininin, bireysel iş performansını pozitif yönde etkilediği, korelasyon ve regresyon modelleriyle desteklenmiştir. Fakat beklenenin aksine, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri incelendiğinde, anlamlı ilişkilere rastlanamamıştır.

Örgütsel performansı arttırmak isteyen işletme yöneticileri çalışanların iş performansını arttıran iş tatmini ve bağlılığa odaklanarak bu davranışı arttırıcı etkenlere ve yönetsel düzenlemelere önem vermelidir. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini düşük işgörenler işten ayrılma

eğilimine girmektedirler. Bu tür eğilimlerin örgütler açısından maddi ve manevi olarak negatif etkileri olmaktadır.

KAYNAKÇA

- Altaş, S. & Çekmecelioğlu, H. (2007). "İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma", *Öneri Dergisi*, 47-57
- Altaş, S. & Çekmecelioğlu, H. (2006). "Combined Effect of Organizational Commitment and Citizenship Behaviors on Intention to Leave", *Global Business and Technology Association*
- Clugston, M. (2000). "Does Cultural Socialization Predict Multiple Bases and Foci of Commitment?", *Journal of Management*, 26(1):5-30.
- Çakar, N. (2005). "Adalet ve Etik Algılarının Kuruma Güven ve Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Vakıf ve Devlet Üniversitelerinin Karşılaştırılması", XIII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 105-108.
- Çöl, G. (2004). "Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Gebze İleri Teknoloji" Enstitüsü: Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde Davranış*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 242, İstanbul.
- Gül, M. & İnce, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitapevi, Konya.
- Hom, P.W. & Griffeth, R.W.(1991). "Structural Equations Modeling Test of a Turnover Theory:Cross-Sectional and Longitudinal Analysis", *Journal of Applied Psychology*, 76(3):350-366.
- Jaramillo, F.; Mulki, J. P. & Solomon, P., (2006). "The Role of Ethical Climate on Salesperson's Role Stress, Job Attitudes, Turnover Intention, and Job Performance", *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 26(3):271 - 282.
- Luthans, F. (1994). *Organizational Behavior*,: McGraw-Hill Inc, New York
- Marchiori, D. & Henkin, A. (2004). "Organizational commitment of health profession faculty: dimensions, correlates and conditions", *Medical Teacher* 26(4):353-358.
- Meyer, J.; Stanley, D., Herscovitch & Topolnytsky, L. (2001). "Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: Meta Analysis of Entecedents, Correlates and Consequences", *Journal of Vocational Behavior*, 61(1):20-52.
- Meyer, J.; Becker, T. & Vandenberghe, C. (2004). "Employee Commitment and Motivation: A conceptual analysis and Integrative Model", *Journal of Applied Psychology*, 89(6):991-1007.
- Micolo, A.M. (1993). "Suggestions for Achieving a Strategic Partnership", *HR Focus*, 70(9).
- Mobley, W.H. (1997). "Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover", *Journal of Applied Psychology*, 62(2):237-240.
- Mullins, L.J. (1993). *Management and Organizational Behavior*, Sixth Ed., Prentice Hall, London.
- O'reilly, C. (1995). *Corporations, Culture and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations. Psychological Dimensions of Organizational Behavior*, 2nd Ed., (Ed.: Staw, B.M.), Prentice Hall Publ., New Jersey.
- O'Reilly, C.A., (1995). *Psychological Dimensions of Organizational Behavior*, Prentice Hall Publ., New Jersey.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, MA: Lexington Books, Lexington.

Price, J.L. & Mueller, C.W. (1993). "The Relationship Between Demographic Variables and Intent to Stay in The Military: Medical Personnel in a U.S. Air Force Hospital", *Armed Forces and Society*, 20:125-144

Palmer, M.J. (1993). *Performans Değerlendirmeleri*, Rota Yayınları, 1.Baskı, İstanbul.

Saari, L. & Judge, T. (2004). "Employee Attitudes and Job Satisfaction", *Human Resource Management*, 43(4):395-407.

Schneider, B. & Synyder, R. (1975). "Some Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Climate", *Journal of Applied Psychology*, 60(3):318-328.

Schweper, C.H., (2001). "Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce", *Journal of Business Research*, 54(1):39-52.

Steers, R.M. (1977). "Antecedents and outcomes of organizational commitment, Administrative", *Science Quarterly*, 22(1):46-56.

Porter, L.; Steers, R.; Mowday, R. & Boulian, P. (1973). "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59(5):603-609.

Rusbelt; F. & Rogers; M. (1988). "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty and Neglect: An Integrative Model of Responses to Decline Job Satisfaction", *Academy of Management Journal*, 31(3):599-627.

Yüksel, İ. (2003). "Hemşirelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi ve İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri", *Öneri Dergisi*, 5(20):131-139.

Wasti, A. & Önder, Ç. (2003). "Kültürlerarası Çalışmalarda Yöntem: Örgütsel Bağlılık Yazınından Dersler", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2):125-145.