

## ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ: GÜLHANE ASKERİ TIP FAKÜLTESİ EĞİTİM HASTANESİNDE BİR ARAŞTIRMA

### THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON JOB SATISFACTION: AN APPLICATION IN GULHANE MILITARY MEDICAL FACULTY TRAINING HOSPITAL

Dr. Özyay ÇELEN\*  
Doç.Dr. Abdulkadir TEKE\*\*  
Yrd.Doç.Dr. Necmettin CİHANGİROĞLU\*\*

#### ÖZET

*Bu çalışma; örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının iş tatmini düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışma, Gülhane Askeri Tıp Fakültesi (GATF) Eğitim hastanesinde görev yapan 139 sağlık teknisyen/teknikeri (röntgen, laboratuvar, cerrahi, anestezi teknisyeni/teknikeri gibi) üzerinde yapılmıştır. Sağlık teknisyenlerinin/teknikerlerinin örgütsel bağlılıkları ile ilgili bilgiler Meyer ve Allen tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği", iş tatmini düzeyi ile ilgili bilgiler ise "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, iş tatmini üzerinde "duygusal bağlılığın" ve normatif bağlılığın" anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu (sırasıyla,  $t=6,794$   $p<0,001$  ve  $t=3,055$   $p<0,001$ ), buna karşın "devamlılık bağlılığı"nın iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ( $t=-0,528$   $p=0,599$ ) anlaşılmıştır.*

#### ABSTRACT

*The Purpose of this study is to investigate the effect of organizational commitment on job satisfaction. The population of the research involves totally 139 health technician working in Gulhane Military Medical Faculty Training Hospital. The facets of organizational commitment were measured by adapting items from Meyer and Allen. The information concerning the job satisfaction level of health technicians was collected by using Minnesota Job Satisfaction Scale. As a result of evaluations, it was found that "affective commitment" and "normative commitment" has effects on "job satisfaction" (respectively  $t=6,794$   $p<0,001$  and  $t=3,055$   $p<0,001$ ), but "continuance commitment" hasn't effects on job satisfaction ( $t=-0,528$   $p=0,599$ ).*

**Anahtar Kelimeler:** İş tatmini, örgütsel bağlılık, sağlık teknisyeni

**Key Words:** Job satisfaction, organizational commitment, health technician

\* Elazığ Asker Hastanesi

\*\* Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Hizmetleri Yönetimi Bilim Dalı

## 1. GİRİŞ

Örgütler veya kurumlar sadece fiziksel yapılar değildir, aksine onlar bir dizi amacı gerçekleştirmek için bir arada çalışan insanları ifade eder (Aswathappa, 2010:3). Bu nedenle, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumları bilmek ve karar vermede bu tutumları göz önünde bulundurmak gerekir. Çalışanların işlerine karşı geliştirdiği tutumlarla ilgili temel kavramlardan ikisi; iş tatmini ve örgütsel bağlılıktır”.

“Örgütsel bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi”, “örgütsel bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri”, “örgütsel bağlılığın, kurumsal etkililiğin yararlı bir göstergesi olması” gibi nedenler, günümüzde pek çok araştırmacı tarafından örgütsel bağlılığın önemine değinen ve bu kavram üzerindeki etkileri araştırarak, farklı değişkenlerle ilişkisini inceleyen çalışmaların artmasına neden olmuştur (Tiryaki, 2005:91):

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan birçok tanımlamaya rağmen, en yaygın kullanılan ve belki de en basit ve etkili tanımı şudur: “Örgütsel bağlılık, bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzusudur” (Durna ve Eren, 2005:211; Hiriyappa, 2009:134).

Sabuncuoğlu (2007), literatüre dayanarak, örgütsel bağlılığın sadece tek bir boyutla ölçülemeyeceğini, bağlılığın çeşitli biçimlerde gerçekleşebileceğini ifade etmektedir. Yapılan sınıflamalar içinde, Meyer ve Allen’in üç boyutlu örgütsel bağlılık yaklaşımı bu anlamda en yaygın sınıflandırmadır: “*Devamlılık bağlılığı*”, “*duygusal bağlılık*” ve “*normatif bağlılık*”. Bu bağlılık türlerini kısaca şöyle ifade edebiliriz (Özkalp, 2004a:97; Hiriyappa, 2009:135).

**Devamlılık bağlılığı**, bireyin örgütü terk etmesiyle, kaybedeceklerini düşünerek örgütteki üyeliğini sürdürme arzusudur.

**Duygusal bağlılıkta** bireyin örgüte olan duygusal veya hissi bağlanması söz konusudur. Güçlü bir bağlılık içinde olan bireyler örgütleriyle özdeşleşir, örgütün içine girer ve örgütün bir üyesi olmaktan dolayı mutlu olurlar.

**Normatif bağlılık** ise bir kimsenin örgüte karşı sorumluluğu konusundaki inancının bir sonucudur. Burada bireyin sadakat normu söz konusudur.

Örgütsel davranış açısından en önemli tutumlardan bir diğeri de, bireyin işine karşı geliştirdiği tutumlardır. Bu, genellikle iş tatmini olarak ifade edilmektedir. Eğer bu tutumlar olumlu ise çalışanların tatmin düzeylerinin yüksek, eğer olumsuz ise tatmin düzeylerinin düşük olduğu görülür (Özkalp, 2004:75).

İş tatmini, “*çalışanların yaptıkları işler hakkındaki duyguları, olumlu ya da olumsuz düşünceleri*” (Schermerhorn, 2005:347) şeklindeki tanımlamaların yanında olumlu bir bakış açısıyla, “*kişilerin işleri hakkındaki*

*olumlu davranışları, özellikle de iş ile ilgili memnuniyet ve doyumunu*” (Phatak vd., 2005) şeklinde de ifade edilmektedir.

İş tatmini, örgütler için hayati önem taşıyan etkilere sahiptir. Öyle ki; yüksek iş tatmini, verimliliği artırır, işe devamsızlığı düşürür, kazaları azaltır ve daha az stres yaşanmasını sağlar (Aswathappa, 2010:177-179).

İş tatmininin düşmesi, yükseltilmesine nazaran daha hızlı olduğundan, iş tatmini dinamiktir. Çalışanların ihtiyaçları aniden değişiklik gösterdiği için, yöneticiler yüksek iş tatminini sağlayan bir ortamı hemen sağlayamazlar ve onu ötelerler. Bunu sağlayabilmek için yöneticilerin çalışan davranışlarına haftadan haftaya, aydan aya, yıldan yıla dikkat etmesi gerekmektedir (Newstrom ve Davis, 1997)

Bu araştırmaya konu edilen tıbbi (Sağlık) teknisyenleri/teknikerleri Sağlık Meslek Lisesi/Sağlık Meslek Yüksekokulu mezunu olup, branşlarında çalışabilmeleri için gerekli kursları görmüş, bilgi ve beceri kazanmış yardımcı sağlık personelidir (YTK İşl. Ynt, 1983).

Gülhane Askeri Tıp Akademisi'nde sağlık teknisyenleri iki şekilde istihdam edilmektedir. Birincisi, sağlık astsubayı olarak görev yapanlarda sicil durumuna göre seçilen personele belirli branşlarda (röntgen, cerrahi, anestezi gibi) “Teknisyen Astsubay Kursu” verilmek suretiyle, bu personelin astsubay statüsünde sağlık teknisyeni olarak istihdam edilmesi şeklindedir. İkincisi, Türk Silahlı Kuvvetlerince, Sağlık Meslek Lisesi/Sağlık Meslek Yüksekokulu mezunlarından temin edilen ve 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre sivil memur statüsünde istihdam edilen sağlık teknisyen/teknikerleri şeklindedir.

## **2. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ**

### **2.1. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışma ile, örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerine etkisinin, GATF Eğitim Hastanesinde görev yapan sağlık teknisyen/teknikerleri (röntgen, laboratuvar, cerrahi, anestezi teknisyeni/teknikeri gibi) üzerinde test ederek belirlenmesi amaçlanmıştır. Uzmanlaşmanın ileri düzeyde olduğu, hizmetlerin yoğun çabayı gerektirdiği emek-yoğun örgütler olan hastanelerde çalışanların işe ve örgüte yönelik davranışlarının daha da yakından takip edilmesi önemlidir. Bununla birlikte, işe ve örgüte yönelik davranışları ifade eden iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmaların çoğunlukla hekim ve hemşireler üzerinde yapılmış olması, sağlık personeli içinde önemli bir yere sahip sağlık teknisyenleri üzerinde yapılmış çalışmaların sınırlı olması bu çalışmanın önemli yanlarından birisini oluşturmaktadır.

### **2.2. Araştırmanın Kapsamı**

Araştırmanın çalışma evrenini GATF Eğitim Hastanesinde görev yapan 308 sağlık teknisyeni (röntgen, diş, laboratuvar, anestezi vs.) oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş tüm evrene ulaşılması hedeflenmiştir. Çalışma evreninden 38 çalışana izin, istirahat,

görevlendirme gibi nedenlerle ulaşılamamış, ulaşılan 270 çalışandan 146'sından veri elde edilmiştir (Dönüş oranı %54). 7 anket eksik doldurulduğundan araştırma dışı bırakılmış, kalan 139 çalışan araştırma kapsamını oluşturmuştur.

### 2.3. Verilerin Toplanması

Verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özelliklerin yer aldığı *Kişisel Bilgi Formu*, ikinci bölümde sağlık teknisyenlerinin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesinde kullanılan 20 soruluk *Minnesota İş Tatmin Ölçeği*, üçüncü bölümde ise, 17 soruluk *Örgütsel Bağlılık Ölçeği* bulunmaktadır.

Çalışanların iş tatminlerini ölçmek için en fazla tercih edilen ölçeklerden birisi Minnesota İş Tatmini Ölçeğidir. Minnesota İş Tatmini Ölçeği, 1967 yılında Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olup, Türkçe versiyonu için güvenilirlik ve geçerlilik çalışması 1985 yılında Baycan tarafından yapılmıştır (Tözün vd., 2008:378) Ölçek, 5'li likert tipi (1=hiç memnun değilim, 5=çok memnunuz) bir ölçektir. Puan ortalaması 1,0 ile 5,0 arasında değişen bir değer olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel bağlılık, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ve yaygın olarak kullanılan örgütsel bağlılığın üç boyut altında ölçüldüğü (Meyer ve Herscovitch, 2001:305) “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, 5'li likert tipi (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) bir ölçektir. Puan ortalaması 1,0 ile 5,0 arasında değişen bir değer olarak hesaplanmıştır.

*Minnesota İş tatmini Ölçeği* ve Meyer ve Allen'in *Örgütsel Bağlılık Ölçeği* geçerliği ve güvenilirliği test edilmiş yaygın olarak kullanılan iki ölçektir.

### 2.4. Verilerin Analizi

İstatistiksel analizler için *SPSS for Windows Ver. 15.0* (SPSS Inc., IL, USA) ve *NCSS 2007* (NCSS Inc., Utah, USA) kullanılmıştır. Tanımlayıcı istatistikler *yüzde (%)* şeklinde gösterilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluk testleri “*Kolmogorov-Smirnov Test*” ile yapılmıştır. Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkileri test etmede “*Pearson Korelasyon Analizi*”nden, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemek için ise “*Çoklu Regresyon Analizi*”nden faydalanılmıştır. İstatistiksel kararlarda  $p \leq 0,05$  seviyesi anlamlı farkın göstergesi olarak kabul edilmiştir.

## 3. BULGULAR

Araştırmaya katılan teknisyen/teknikerlerin demografik özelliklere göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun evli olduğu (%81,3), % 52,5'inin 35 yaş ve altında olduğu, bu hastanede 5 yıl ve daha az bir süredir çalışanların önemli bir grubu oluşturduğu (%42,4), yaklaşık 3/4'ünün (%74,8) mecburi hizmet yükümlülüğünün bulunmadığı görülmüştür. Araştırma grubunun 19 farklı

branşta görev yaptığı belirlenmiştir. Cerrahi girişimlerle ilgili branşlar, “Cerrahi/Anestezi/Sterilizasyon” laboratuvarla ilgili branşlar “Laboratuar/Laborant”, görüntüleme ile ilgili branşlar “Röntgen”, daha spesifik alanlarda çalışan ve sayı olarak çok az olan branşlar ise “Diğer” şeklinde gruplandırılmıştır.

Tablo 1:Araştırma Grubunun Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Demografik Özellikler		n	%
<b>Yaş</b>	35 ve altı	73	52,5
	36 ve üstü	65	46,8
<b>Medeni Durum</b>	Evli	113	81,3
	Bekar	25	18,0
<b>Statü</b>	Astsubay	71	51,1
	Sivil memur	67	48,2
<b>Branş</b>	Cerrahi/Anestezi /Sterilizasyon	27	19,4
	Laboratuar/Laborant	47	33,8
	Röntgen	22	15,8
	Diğer	43	30,9
<b>TSK’nde Toplam Çalışma Süresi</b>	10 yıl ve altı	33	23,7
	11-20 yıl	70	50,4
	21 yıl ve üstü	35	25,2
<b>Bu Hastanedeki Çalışma Süresi</b>	5 yıl ve altı	59	42,4
	6-12 yıl	39	28,1
	13 yıl ve üstü	40	28,8
<b>Mecburi Hizmet Yükümlülüğü Var mı?</b>	Evet	34	24,5
	Hayır	104	74,8

Örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerine etkisini belirlemeden önce, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaçla Pearson Korelasyon Analizinden faydalanılmıştır. Korelasyon katsayısının büyüklük bakımından yorumlanmasında üzerinde anlaşılan bir aralıktan söz edilemese de, mutlak değer olarak 0,70-1,00 arası “yüksek”, 0,30-0,70 arası “orta”, 0,01-0,30 arası “düşük” düzeyde bir ilişkiyi göstermektedir. Buna göre, Tablo 2’de de görüldüğü gibi, “örgütsel bağlılık” ve örgütsel bağlılığın alt boyutlarından “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” ile “iş tatmini” arasında “orta” düzeyde bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Buna karşın, “Devamlılık bağlılığı” ile “iş tatmini” arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. “Örgütsel bağlılık” ile “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” boyutları düzeyinde meydana gelen bir yükselme “iş tatmini”nde de bir yükselmeyi beraberinde getirmektedir.

Tablo 2: Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarının İş Tatmini ile İlişkisi

Örgütsel Bağlılık ve Boyutları	İş Tatmini		
	n	r	Anamlılık
Örgütsel Bağlılık	139	0,590	p<0,001
Duygusal Bağlılık	139	0,658	p<0,001
Devamlılık Bağlılığı	139	0,039	P=0,651
Normatif Bağlılık	139	0,522	P<0,001

İkinci aşamada, iş tatmini üzerinde örgütsel bağlılığın etkisini test etmek amacıyla regresyon analizi kullanılmıştır. Tablo 3’de görülen regresyon analizi sonuçlarına göre; parametrelerin anlamlı olduğu ( $F=40,140$   $p<0,001$ ) modelin açıklama gücünün %47,1 ( $R^2=0,471$ ) olduğu görülmüştür. İş tatmini üzerinde “duygusal bağlılığın” ve normatif bağlılığın” anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu (sırasıyla,  $t=6,794$   $p<0,001$  ve  $t=3,055$   $p<0,001$ ) anlaşılmıştır. Buna karşın “devamlılık bağlılığı”nın iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ( $t=-0,528$   $p=0,599$ ) anlaşılmıştır. Standardize edilmiş Beta Katsayısı, iş tatmini üzerinde en yüksek etkiye sahip boyutun “duygusal bağlılık olduğu ( $\beta=0,522$ ) belirlemiştir.

Tablo 3: Örgütsel Bağlılık Boyutlarının İş Tatmini Üzerine Etkisi

	$\beta$	t	p
Sabit		5,054	<0,001
Duygusal Bağlılık	0,522	6,794	<0,001
Devamlılık Bağlılığı	-0,036	-0,528	0,599
Normatif Bağlılık	0,248	3,055	0,003
$R^2=0,471$ , $F=40,140$ , $p<0,001$			

**Bağımlı Değişken:** İş Tatmini

**Bağımsız Değişkenler:** Duygusal Bağlılık, Normatif Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı

#### 4. DEĞERLENDİRME

Bu çalışma, sağlık hizmetlerinin çok önemli unsurlarından olan ancak üzerlerinde çok fazla araştırma yapılmamış olan yardımcı sağlık personeli (Teknisyen/Tekniker) üzerinde yapılması bakımından önemlidir.

Araştırmada ulaştığımız sonuçlar, geniş bir literatür çalışması yapılarak, literatürün ulaştığı sonuçlarla karşılaştırılarak değerlendirilmiştir.

Örgütsel bağlılık ve bağlılığın boyutlarının iş tatmini ile ilişkisini veya Örgütsel bağlılık ve bağlılığın boyutlarının iş tatmini üzerine etkisini inceleyen, hem sağlık sektörü hem de diğer sektörlerde yapılan ulusal ve uluslararası yeterince çalışma olduğu belirlenmiştir. Ancak, sağlık

sektöründe yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun hemşireler üzerinde önemli bir kısmının ise hekimler üzerinde olduğu görülmektedir. Sadece sağlık teknisyenleri üzerinde yapılan herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Öncelikle örgütsel bağlılık ve bağlılığın boyutlarının iş tatmini ile ilişkisi literatür ışığında tartışılmıştır.

Yhang ve Chang (2008:883-884), hemşireler üzerindeki bir çalışmaları ile iş tatmini ve örgütsel bağlılığın ilişkili olduğunu göstermektedir. Duygulu ve Korkmaz (2008:15), bir üniversite ve bir devlet hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Gül ve arkadaşları (2008:6), sağlık çalışanları üzerinde yaptığı bir araştırmada iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Ingersoll ve arkadaşları (2002), hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile iş tatminleri arasında güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bizim çalışma sonuçlarımız da örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi doğrulamıştır. Yine bizim çalışmamız, örgütsel bağlılık boyutlarından “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” boyutları ile “iş tatmini” arasında “orta” düzeyde bir ilişki olduğunu “devamlılık bağlılığı” ile “iş tatmini” arasında ise anlamlı bir ilişkinin olmadığını belirlemiştir. Ulaştığımız bu sonuçlar da literatürü destekler durumdadır. Örneğin; Karahan (2009:430), hekimler üzerinde yaptığı araştırmada üç bağlılık boyutu ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir. Jahangir ve Shokrpour (2009:378-379), hemşireler üzerinde yaptığı bir araştırmada, “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık”ın iş tatmini ile pozitif yönde bir ilişkisinin olduğunu, “devamlılık bağlılığı”nın ise iş tatmini ile negatif bir ilişkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Kanbay (2010:97-98), hemşireler üzerinde yaptığı bir araştırmada, iş tatmini ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” arasında bir ilişki olduğunu, iş tatmini ile “devamlılık bağlılığı” arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını bulmuştur. Sağlık alanında yapılan çalışmalarda olduğu gibi diğer sektörlerde yapılan çalışmalar da benzer sonuçları vermektedir. Poyraz ve Kama (2008:158), kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Ata (2010:93), ticari bankaların çalışanları üzerinde yaptığı araştırma sonucu, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu, hesapçı bağlılık ile iş tatmini arasında ise negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Bu çalışmamız, iş tatmini üzerinde “duygusal bağlılığın” ve normatif bağlılığın” anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğunu, buna karşın “devamlılık bağlılığı”nın iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymuştur. Literatür de bizim çalışmamıza paralellik göstermektedir: Güner (2007:111-113), sağlık personeli üzerinde yaptığı araştırmada örgütsel bağlılığın iş tatmini üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Taşkaya (2009:101) sağlık çalışanlarının duygusal bağlılık ve normatif bağlılıklarının iş tatminini pozitif yönde etkilediğini, devamlılık bağlılığının ise iş tatmini üzerinde etkili olmadığını bulmuştur. Yavuz (2009:101-103) da, sağlık

çalışanları üzerinde yaptığı çalışma ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu, devamlılık bağlılığının ise iş tatmini üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Aktay (2010:71) askeri hekimlerin duygusal bağlılıkları ve normatif bağlılıklarının iş tatminlerini etkilediğini, bunlardan duygusal bağlılığın daha fazla etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Lee ve arkadaşları (2010:141), sağlık çalışanlarının normatif ve duygusal bağlılığının iş tatminini pozitif yönde etkilediğini, buna karşın devamlılık bağlılığının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını bulmuştur. Sağlık sektörü dışındaki diğer sektörlerde yapılan araştırmalarda aynı sonuçları göstermektedir: Huang ve Hsiao (2007:1271-1272) Tayvan'da çeşitli sektörlerde çalışanlar üzerinde yaptığı çalışma ile örgütsel bağlılığın iş tatminini etkilediğini bulmuştur. Namasivayam ve Zhao (2007:1219) Hindistanda otel çalışanları üzerinde yaptığı bir araştırmada devamlılık bağlılığının iş tatmini üzerinde etkili olmadığı, duygusal ve normatif bağlılığın ise iş tatmini üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu ve duygusal bağlılığın normatif bağlılıktan daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Şenergüç (2009:111-112), bir firma çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, normatif, duygusal ve devamlılık bağlılığının iş tatmini üzerinde etkili olduğunu, duygusal ve normatif bağlılık arttıkça iş tatmininin arttığını, ancak devamlılık bağlılığı arttıkça iş tatmininin düştüğünü bulmuştur. Ata (2010:93-96), ticari bankaların çalışanları üzerinde yaptığı araştırma sonucu, normatif bağlılık ve duygusal bağlılığın iş tatminini pozitif yönde etkilediğini, hesapçı bağlılığın ise iş tatminini negatif yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

## 5. SONUÇ

Bilim ve teknoloji alanında meydana gelen baş döndürücü gelişmeler ve değişimler, insan unsuruna verilen/verilmesi gereken önemi de her geçen gün daha vazgeçilmez hale getirmektedir. Çünkü, bilim ve teknolojiyi geliştirecek olan da kullanacak olan da insandır. Dolayısıyla, nitelikli ve donanımlı insan gücüne sahip olmak, işletmeleri, insan öncelikli stratejiler belirlemeye ve kararlar almaya yönlendirmektedir. Bununla birlikte, insanı sadece bir üretim unsuru olarak görmek, onun sosyal boyutunu ihmal etmek mümkün değildir. Çünkü insan sosyal bir varlıktır. Duyguları, düşünceleri, beklentileri, zaafı, inançları, değerleri vardır ve toplumun kültürel değerleri, insanı etkilemektedir. Dolayısıyla kişinin sosyal yaşantısı ile örgütsel yaşantısı (iş hayatı) arasında sürekli bir etkileşim söz konusudur. Kişinin, sosyal yaşamında mutlu ve huzurlu olması, iş yaşantısını da olumlu yönde etkileyebilmektedir. Aksine bir durum ise olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir.

Çalışanların örgüte bağlı olmaları, kendilerinden beklenenin de üzerinde gayret ve yüksek performans göstermeleri örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için elbette büyük önem taşımaktadır. Ancak, yoğun bir rekabetin yaşandığı bir ortamda, nitelikli çalışanları örgütte tutmak ve örgütsel bağlılıklarını sağlamak adına nasıl bir örgütsel iklimin olduğu da aynı derecede önem taşımaktadır. Diğer bir ifadeyle, örgütüne bağlı



çalışanlara sahip olmak için gerekli örgütler kendi üzerlerine düşen görevleri yerine getiriyor mu? Nitelikli, donanımlı bir çalışan, bunun karşılığında örgüt tarafından kendisine sunulan olanakları ve yönetsel yaklaşımları yeterli buluyor mu? Kendisinin, örgüt için önemli olduğunu hissettirecek tutum ve yaklaşımlar var mı? Varsa yeterli mi? Yoksa, daha uygun alternatifleri mi değerlendirmeli? Örgüt yönetimleri, bu ve benzeri hususları göz önünde bulundurarak uygun plan ve stratejiler belirlemek zorunda kalmaktadırlar. Çünkü, örgütüne bağlı çalışanların iş tatminlerinin daha yüksek olduğu ve dolayısıyla daha etkin ve verimli çalıştıklarını gösteren bir çok çalışma sonucu bulunmaktadır. Gerek sağlık sektörü gerekse diğer sektörlerde yapılan araştırmalar aynı sonuçları vermektedir:

Bu araştırma sonucunda da görüldüğü gibi, “Duygusal bağlılığı” ve “normatif bağlılığı” yüksek olan işgörenlerin iş tatmin düzeyleri artmaktadır. Diğer yandan, örgütler için en istenmeyen bağlılık türü olan ve başka alternatif olmadığından dolayı söz konusu olan “devamlılık bağlılığı”nın, iş tatmini üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Olabilecek bir etki ise, olumsuz bir etki olmaktadır. Örgüt yöneticileri bu sonuçları çok iyi analiz etmeli ve mevcut duygusal ve normatif bağlılığı daha da güçlendirecek yol ve yöntemler ararken, devamlılık bağlılığını en aza indirecek ve hatta tamamen ortadan kaldıracabilecek çözüm arayışlarına girmelidirler.

Bu çalışma, araştırma kapsamındaki sağlık teknisyenleri/teknikerlerinden alınan verilerle ve kullanılan yöntemlerle sınırlıdır. Benzer çalışmaların, farklı meslek gruplarında ve iş tatminini etkileme olasılığı bulunan farklı boyutlar dikkate alınarak yapılması araştırmacılara önerilir.

#### **KAYNAKÇA**

1. AKTAY, Deniz Derya (2010), İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Askeri Hastanede Bir uygulama, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
2. ATA, Aynur Çiğdem (2010), Ticari Banka Çalışanları Açısından Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
3. ASWATHAPPA, K. (2010), *Organizational Behavior*, Himalaya Publishing House, Mumbai.
4. DURNA, Ufuk ve Eren, Veysel (2005), “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”, *Dogus Üniversitesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, s. 210-219.
5. DUYGULU, Sergül ve Korkmaz, Fatoş (2008), “Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları ve İşten Ayrılma Nedenleri”, *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, Cilt 12, Sayı 2, s.9-20.

6. GÜL, Hasan, Oktay, Ercan, Gökçe, Hakan (2008), “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, *Akademik Bakış*, Sayı:15, s.1-11.
7. GÜNER, Ahmet Reşat (2007), Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi, İşletme yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
8. HIRIYAPPA, B. (2009), *Organizational Behavior*, New Age International, Delhi.
9. HUANG, Thung-Chun and Hsiao, Wan-Jung (2007), “The Casual Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment”, *Social Behavior and Personality*, Vol. 35, Issue 9, pp.1265-1276.
10. INGERSOLL, Gail L., Olsan, Tobie, Drew-Cates, Jessie, DeVinney, Bonnie C, Davies, Jan (2002), Nurses’ job satisfaction, organizational commitment and career intent, *JONA*, Volume 32, Nuber 5, pp.250-263.
11. JAHANGIR, Fridoon and Shokrpour, Nasrin (2009), Three components of organizational commitment and job satisfaction of hospital nurses in Iran, *The Health Care Manager*, Volume 28, Number 4, pp. 375-380.
12. KANBAY, Ayşegül (2010), Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı, Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
13. KARAHAN, Atila (2009), Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23, 421-432.
14. LEE, Olivia F., Tan, James A., Javalgi, Rajeshkhar (2010), Goal orientation and organizational commitment individual difference predictors of job performance, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol.18, No.1, pp.129-150.
15. MEYER, John P., Herscovitch, Lynne (2001), Commitment in the workplace toward a general model, *Human Resource Management Review*, Vol. 11, ss.299-326.
16. NAMASIVAYAM, Karthik and Zhao, Xinyuan (2007), An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India, *Tourism Management*, Vol.:28, ss.:1213-1223.
17. NEWSTROM, John W. – Davis, Keith (1997), *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, McGraw-Hill, Boston.

18. ÖZKALP, Enver (2004), *Duygular, Değerler, Tutumlar ve İş Tatmini*, Özkalp, Enver (Ed.), Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 65-84, Eskişehir.
19. ÖZKALP, Enver (2004a), *Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılık*, Özkalp, Enver (Ed.), Örgütsel Davranış, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 85-100, Eskişehir.
20. PHATAK, Arvind V. - Bhagat, Rabi S. – Kashlak Roger J.(2005), *International Management: Managing in a Diverse and Dynamic Global Environment*, McGraw-Hill, Newyork.
21. POYRAZ, Kemal ve Kama, Bülent (2008), Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:13, Sayı:2, Sayfa:143-164.
22. SABUNCUOĞLU, E.T., Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi, Ege Akademik Bakış, 7 (2) 2007: 621-636
23. SCHERMERHORN, John R. (2005), *Management*, Wiley, Newyork.
24. ŞENERGÜÇ, Seda (2009), Örgütsel Bağlılığın İş Doyumu Üzerindeki Etkileri ve Özel Sektörde Bir Uygulama, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
25. TAŞKAYA, Serap (2009), Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adale İlişkin Algılamaları ile Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri, Sağlık Kurumları Yönetimi Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
26. TÖZÜN, Mustafa - Çulhacı, Abdullah- Ünsal, Alaettin (2008), *Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin İş Doyumu (Eskişehir)*, TAF Preventive Medicine Bulletin, Cilt:7, Sayı:5, ss.377-384.
27. TUTAR, Hasan (2007), Erzurum'da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:12, Sayı:3, ss.97-120
28. YATAKLI Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği, Resmi Gazete, Tarih:13.01.1983, Sayı:17927
29. YAVUZ, Şenol (2009), Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi Çalışanlarının Liderlik Algılarının ve Örgütsel Bağlılıklarının İş Tatmini Üzerine Etkisi, Sağlık Kurumları Yönetimi Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
30. YHANG, Feng-Hua and Chang, Chen Chieh (2008), Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses:

A questionnaire survey, *International Journal of Nursing Studies*, Vol.:45 (6), ss.879-887.

31. TİRYAKİ, T., Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkileri, İşletme yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2005