

İş Tatmini Ve Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma Ve Uygulama Hastanesinde Bir Araştırma

Yunus Taş*

Özet: Çalışanların örgüte duygusal (içsel) bağlılığı, örgüt içi bilgi paylaşım düzeyi ve iş tatmini düzeyi işletmelerin amaçlarını gerçekleştirmede önemli unsurlardandır. Yöneticiler, örgüt içi bilgi paylaşımı ve iş tatminini düzeylerini artırarak, çalışanların duygusal bağlılık tutumlarının olumlu yönde gelişmesini sürdürebilirler. Literatürde örgütsel bağlılığın farklı boyutlarını inceleyen pek çok araştırma yapılmıştır. Bilgi paylaşımı ve iş tatmini konusunda da ayrı ayrı pek çok çalışma yapılmıştır. Ancak, hastane işletmelerinde bilgi paylaşımı ve iş tatmini düzeyinin duygusal bağlılığa etkisi konusunda sınırlı sayıda çalışma vardır.

Bu çalışmada, Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde çalışan personeller arasındaki bilgi paylaşımı ve iş tatmini düzeyinin duygusal bağlılık üzerindeki etkisi incelenmek istenmiştir. Bu amaçla, hastanede çalışan 845 personele anket uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizi yapılarak, çalışanların bilgi paylaşımı ve iş tatminini düzeylerinin duygusal bağlılık tutumları üzerinde bir etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışmada, iş tatmini düzeyi ile ilgili olarak üç bağımsız değişken incelenmiştir. Bunlar, işin motive edici yönleri, çalışanın kendini geliştirmesi, amiri ve çalışma arkadaşları ile etkileşimidir. Ayrıca, bilgi paylaşımı düzeyinin kişisel görüşme ve Entegre Hastane Bilgi Yönetimi Sistemi (EHBYS) ve topluluk üyeleri ile bilgi ve deneyimlerin paylaşımı şeklinde iki bağımsız değişken belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizinde, iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyinde belirlenen bağımsız değişkenlerin duygusal bağlılık bağımlı değişkeni üzerindeki etkisi anlamlı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Duygusal bağlılık, bilgi paylaşımı ve iş tatmini düzeyi.

The Effect Of Affective Commitment Of Business Knowledge Sharing And Job Satisfaction: A Research At Kocaeli University Research And Implementation Hospital

Abstract: The level of Job satisfaction, the level of knowledge sharing and affective commitment of employees are important factor to achieving the objectives of the

* Yard.Doç.Dr. , Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli SHMYO Öğretim Üyesi, yunustas@kocaeli.edu.tr

enterprises. Administrators, increasing the levels of job satisfaction and organizational knowledge sharing in the organization, may be conduct to develop the affective commitment of employees' positive attitudes. Many studies have been done examining the different dimensions of organizational commitment in the literature. But, there is a limited number of studies about the level of job satisfaction and knowledge sharing of the impact of affective commitment in the hospital organizations.

This study, among the staff who working in Kocaeli University Research and Application Hospital were asked to review the impact on affective commitment of the level of job satisfaction and knowledge sharing. For this purpose, 845 staff who worked in the hospital were surveyed. The obtained data were analyzed and whether there are any impact on the level of job satisfaction and knowledge sharing of employees' attitudes of affective commitment were investigated. In the study, three independent variables were examined in relation to the level of job satisfaction. These were motivational aspects of the job, the employee self-development, interaction with supervisors and colleagues. In addition, the level of knowledge sharing was identified in the form of two independent variables which were community members of sharing experiences and knowledge and Integrated Hospital Information Management System (EHBYS) and personal interviews. The regression analysis, the level of job satisfaction and knowledge sharing were determined that the independent variables which were significant effect on the dependent variable of affective commitment.

Key Words: Affective commitment, level of job satisfaction and knowledge sharing.

Giriş

Örgütsel bağlılık düzeyinin artması hem çalışanlar hem de örgüt için olumlu bir tutumdur. Örgüte bağlılığı iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyi olumlu yönde etkilemektedir. Örgüte bağlılığı yüksek olan bireyler örgütün amaç ve değerlerini benimseyerek daha yüksek iş performansı göstermektedirler (Mowday vd. 1979). Allen ve Meyer örgütsel bağlılık kavramını incelerken üç gruba ayırmıştır. Bunlar; duygusal (affective), devam (continuance) ve normatif (normative) bağlılıktan oluşmaktadır (Allen ve Meyer, 1990). Bu sınıflandırma tarzı, günümüzde de geçerliliğini korumakta ve bağlılık konusunda yapılan çalışmalarda temel alınmaktadır. Yapılan çalışmada, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutu incelenmiştir.

İş tatmini davranış bilimcilerin ilgisini çeken bir konu olmuştur. İş tatmini genel olarak hayatta ilgili olarak başarı hissini etkilemekte, yüksek performans, yüksek motivasyon ve duygusal bağlılıkla ilişkilendirilmektedir (Çarıkçı ve Oksay, 2004). Sağlık personelinin iş tatmini hem sağlık kurumları hem de çalışanlar açısından önem taşımaktadır. İş tatmini çalışanların işte kalma niyetlerini sürdürmesinin yanı sıra müşterilere daha kaliteli hizmetin sunulmasını da sağlamaktadır (Acker, 2004).

Bilgi paylaşımı, çalışanların diğerleri ile paylaşmak istemediği bilgilerini açığa çıkarmanın etkin bir aracı olarak kullanılmakta ve bu paylaşım çalışanların örgüte daha fazla bağlanmalarını sağlamaktadır (Augier vd. 2001). Bazı araştırmacılar, bilgi paylaşımı ile kolayca yeni buluş yapılabileceğini, çalışanların karşılıklı etkileşim sonucu meslektaşlarının kararları hakkında daha fazla bilgi sahibi olabileceğini ileri sürmüşlerdir. Ayrıca, bireylerin gönüllü olarak benimsedikleri örgütteki etik kurallar, davranış modelleri, paylaşılan değerler ve geleneklerin birbirini etkileyen paylaşılan bilgiler olduğunu belirtmişlerdir (Helmstadter, E., 2003).

1.Kavramların Teorik Olarak İncelenmesi

1.1. Duygusal Bağlılık

Literatürde örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyutta incelenmiştir. Duygusal bağlılık, çalışanların örgüte duygusal bağlılığını, kendisini örgüt içinde tanımlayabilirliğini ve örgüte katılımını temsil etmektedir. Devam bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmasının kendisine nelere mal olacağına bilincinde olmasını ifade eder. Normatif bağlılık ise, çalışanların örgütte kalma zorunluluğu ile ilgili değerlerini inceler. Bir diğer ifade ile, yüksek normatif bağlılığa sahip çalışanlar örgütte kalmanın doğru ve ahlaki olduğunu düşünerek çalışmaya devam etmektedirler (Meyer ve Allen, 1997). Örgüte olan bağlılık düzeyi arttıkça, örgüt için gösterilen çaba ve gayretin düzeyi de artacaktır (Ericksson, 2007).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte karşı hissettiği duygusal bağlılığı, örgütle özdeşleşmesini ve bütünleşmesini kapsamaktadır. Çalışanlar güçlü bir duygusal bağlılıkla örgütte kaldığında, buna gereksinim duyduklarından değil, daha çok bunu kendileri istediği için örgütte kalmaya devam etmektedirler. Duygusal bağlılık, örgüt üyeliğini sürdürmek için bir zorunluluk, bir istek veya bir ihtiyaçtan dolayı ortaya çıkabilmektedir (Meyer ve Allen, 1991).

Duygusal bağlılık, bireyin özellikle bir örgüte dahil olması ve örgüt ile birey arasında ilişkilerin güçlendirilmesi temeline dayanmaktadır. Bağlılık en az üç temel faktörü içermelidir. Birincisi, örgütün amaç ve değerlerine güçlü inanç ve kabullenme, ikincisi, örgütün çıkarı için gönüllü gayret gösterme, üçüncüsü ise, örgütün bir üyesi olarak örgütte kalmayı sürdürmektir (Klinsontorn, 2005).

Duygusal bağlılık; çalışanların örgütün amaç ve değerlerini içselleştirerek sadece bireysel amaçlara ulaşmak için bir araç olarak görmenin ötesinde aynı zamanda örgütün yararına beklenilenin üstünde örgütsel rol ve görevine sarılması ve örgütte kalma isteği duymasıdır (DeCotiis ve Summers, 1987). Duygusal bağlılık, bireyin örgütün hedeflerine ve değerlerine olan inancı, örgütün amaçlarını başarabilmesi için gayret gösterme istekliliği, örgüt üyesi olarak kalma arzusu olarak tanımlanabilir (Hunt ve Morgan, 1994).

1.2. Bilgi Paylaşımı

Örgüt, amaçlarına ulaşmada en büyük desteği bilgi paylaşımından sağlamaktadır. Örgütün bilgi paylaşım stratejisindeki başarısı, büyük oranda kaynak yönetiminde eşgüdüm sağlama yeteneğine bağlıdır (Carneiro 2000). Bilgi paylaşımı sisteminin kurulması ve davranış olarak öğrenilmesi, katılımcıların yaygın algıları ile ilgilidir. Çalışanların, yeni iş uygulamaları geliştirmek ve yaratmak amacı ile devam eden öğrenme çabaları bilgi paylaşım yeteneklerini iyileştirir. Çoğu bilim adamları, bu tür davranış değişikliklerinin işyerindeki yenilikçi uygulamalar için önemli olduğuna inanırlar (Ipe, 2003).

Bilgi paylaşımı, bilgi yönetim sisteminin önemli bir bileşenidir (Alavi ve Leidner, 2001). İnsanlar, bilgi paylaşımı yoluyla sahip oldukları bilgileri diğer insanlarla paylaştığında ve birleştirdiğinde yenilikçi rekabet avantajını sürdürebilir, yükselen değerler ve geliştirilen deneyimlerle örgüt için önemli avantajlar sağlayabilirler. Örgütlerde bir kişiden diğer kişi veya gruplara bilgi aktarımı becerisi olması, işletmenin örgütsel başarısında önemli bir unsurdur (Matzler, K. vd., 2008).

1.3. İş Tatmini

Çalışanlar çalışma hayatı süresince, yaptığı işe çalıştığı firmaya ve iş ortamına dair pek çok deneyimler kazanmaktadır. Çalışanların çalışma hayatı süresince, gördükleri, yaşadıkları, kazandıkları, mutlulukları ve üzüntüleri olmaktadır. Tüm bu bilgi ve duyguların

sonucunda çalışanların yaptığı işe ya da çalıştığı firmaya karşı tutumları ortaya çıkmaktadır. İş tatmini tutumların genel bir sonucudur. Çalışanın fiziksel ve zihinsel açıdan iyi durumda olmasını ifade eder (Oshagbemi, 2000).

İş tatmini, işe karşı kişisel bir tutum olup, çalışanların iş ve iş yaşamındaki beklentilerine ulaştıkları zaman duydukları olumlu duygusal bir durumdur (Ersan, 1997). İş tatmini, bir çalışanın işinden istediği ile elde ettiğini karşılaştırması sonucunda göstermiş olduğu duygusal tepkiye verilen addır (Samad, 2006). Bazı yazarlar İş tatminini, çalışanın yaptığı işe karşı genel tutumu olarak belirtmektedir (Greenberg ve Baron, 2000:170).

İş tatmini kavramı, görülemediği ve sadece hissedilebildiği için duygusal yönü ağırlıklıdır. Genellikle, iş, ücret, terfi olanakları vb. çıktıların çalışanların beklentilerinin ne derece karşılandığı önem kazanır (Luthans, 1995:3). Bir tutum olarak iş tatmininin önemli bireysel ve örgütsel sonuçları bulunmaktadır. Nitekim araştırmacılar, iş tatmininin stres, kaygı, devamsızlık, gecikme, örgüte ve işe bağlılık gibi tutum ve davranışlarla ilişkili olduğu da ifade edilmektedir (Tuten ve Neidermeyer, 2004).

1.4. Bilgi Paylaşımı ve İş Tatmini Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi

Örgüte bağlılığın üç boyutu ile iş tatmini arasında anlamlı ilişki olduğu; iş tatmininin duygusal ve normatif bağlılık üzerinde pozitif, devamlılık bağlılığı üzerinde ise negatif etkisi olduğu saptanmıştır (Clugston, 2000).

Duygusal bağlılık ve iş tatmini kavramları birbiri ile yüksek derecede ilişkilidir. Duygusal bağlılığın iş tatmininin aksine yavaş yavaş geliştiği ve günlük iş akışlarından etkilenmediği düşünülmektedir. İş tatmini ise, bu tarz olaylar karşısında daha çabuk etkilenmektedir. Bazı araştırmacılara göre, duygusal bağlılık iş tatminine oranla personel devrini tahmin etmede daha iyi bir gösterge sayılmaktadır (Mowday vd. 1979).

Yüksek iş tatminine sahip olan çalışanlarda örgütlerini sahiplenme duygusunun daha yüksek gerçekleşeceğini bunun da duygusal bağlılığa sebep olacağı ileri sürülmüştür (Nogueras, 2006). Duygusal bağlılık ile iş tatmini mukayese edildiğinde bağlılığın örgütün tamamına yönelmiş geniş perspektifli bir tutum olduğu, iş tatmininin ise daha özelliği olan işe karşı yöneltilmiş bir tutum olduğu görülmektedir. Bu mukayesenin ortaya koymuş olduğu bir başka sonuç ise, zaman açısından bağlılığın daha uzun vadeli ve devamlılık gösteren bir yapı arz ettiği, buna karşın iş tatmininin daha kısa vadeli ve değişken bir nitelik taşıdığıdır (Marchiori vd., 2004).

Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların birbirlerine karşı daha iyi bir bilgi paylaşımı tutumu gösterdiği ve daha başarılı olduğu görülmüştür. Bireyler sahip olduğu bilgileri ve örgütteki diğer çalışanlardan alacakları bilgileri istekli olmaları halinde paylaşabilirler. Eğer, çalışanların duygusal bağlılığı yüksek ise iyi bir bilgi paylaşım tutumu gösterecekleri kabul edilir. Sonuçta, duygusal bağlılığı geliştirmek için bilgi paylaşım uygulamaları önemli bir göstergedir (Mathieu ve Zajac, 1990).

2. Araştırmanın Amacı, Yararları, Sınırları Ve Kısıtları

2.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı, hastane organizasyonlarında bilgi paylaşımı ve iş tatmini düzeyinin duygusal bağlılığa etkisini incelemektir. Ayrıca, Bilgi paylaşımı ve iş tatmini faktörlerinin duygusal bağlılığa olumlu veya olumsuz etkisini belirleyerek hastane yöneticilerine bazı öneriler yapmaktır.

2.2. Araştırmanın Yararları

Hastane çalışanlarının yoğun iş temposu içerisinde örgütsel amaç ve değerleri benimsemeleri duygusal bağlılıkları ile yakından ilişkilidir. Duygusal bağlılığın artırılmasında iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeyi önemli katkı sağlar. Hastane yöneticilerinin, çalışanların işle ilgili tutum ve davranışlarını doğru bir şekilde algılaması, bilgi paylaşımı tutum ve davranışlarını özendirilmesi ve desteklemesi gerekir. Bu davranış modeli, çalışanların hastane amaçlarının içselleştirilmelerine, hastane ile bütünleşmelerine, hastane yararına özveride bulunmalarına yani, duygusal bağlılıklarının artmasına olumlu etkisi olacaktır.

2.3. Araştırmanın Sınırları ve Kısıtları

Araştırma, Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde çalışan sağlık personeli, büro personeli ve teknik personeli kapsayacak şekilde sınırlanmıştır. Anket formlarında demografik bilgiler çalışanların kimliğini ortaya çıkarmaması için sınırlı tutulmuştur. Örneğin, çalıştıkları bölüm sorulmamıştır. Bunun dışında, bilgi paylaşımı düzeyi ölçülürken katılımcıların bazı kavramlara yabancı oldukları gözlenmiştir. Bu sorunu

aşmak için anket formunda bazı kavramlar yıldız konularak sayfanın altında dipnot olarak ayrıca açıklanmaya çalışılmıştır.

3. Araştırmanın Problemi

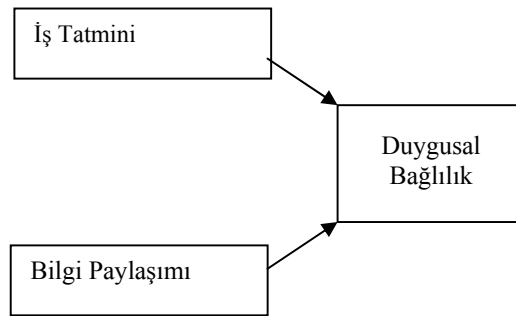
Sağlık hizmetleri pazarında hastaneler önemli bir paya sahiptir. Bu pazarda rekabet avantajı sağlamak, çalışanların hastane amaçlarını heves ve gayretle benimsemelerine, hastanede kalma isteğine, hastane hakkında olumlu tutum ve davranış göstermesine bağlıdır. Duygusal bağlılık olarak ifade edilen bu özelliklere iş tatmini ve bilgi paylaşımı düzeylerinin nasıl bir etkisinin olduğu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

4. Araştırmanın Modeli Ve Hipotezleri

4.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada bilgi paylaşımı ve iş tatmini düzeyinin duygusal bağlılığa etkisi incelenirken duygusal bağlılık bağımlı değişken, bilgi paylaşımı ve iş tatmini düzeyi bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Bilgi paylaşımı düzeyi, kişisel görüşme ve Entegre Hastane Bilgi Yönetimi Sistemi (EHBYS) ile bilgi paylaşımı ve topluluk üyeleri ile bilgi ve deneyimlerin paylaşımı olarak iki alt değişken belirlenmiştir. İş tatmini ise, işin motive edici yönleri, çalışanın kendini geliştirmesi ile amiri ve çalışma arkadaşları ile etkileşimi şeklinde üç alt değişken belirlenmiştir. Bu değişkenlerin faktör analizi yapılmıştır. Bilgi paylaşımı ve iş tatmini düzeylerindeki beş bağımsız değişkenin duygusal bağlılık bağımlı değişkeni üzerindeki etkisi regresyon analizi yapılarak kurulan hipotezler test edilmiştir.

Şekil 1. İş Tatmini ve Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi



4.2. Hipotezler

Açıklanan teorik bilgiler ve araştırmanın amaçları doğrultusunda aşağıdaki hipotezler ileri sürülmüştür:

Hipotez 1. Hastane çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin duygusal bağlılık algılarına olumlu bir etkisi vardır.

Hipotez 2. Hastane çalışanlarının bilgi paylaşım düzeylerinin duygusal bağlılık algılarına olumlu bir etkisi vardır.

4.3. Bilgi Toplama Yöntemi

Çalışmada örnekleme yapılmayıp evrenin tümüne ulaşılması amaçlanmıştır. Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde çalışan toplam 845 personele anket uygulanmıştır. Hazırlanan anket formları bir zarf içerisinde, nasıl doldurulacağı konusunda katılımcılar bilgilendirilerek dağıtılmıştır. Daha sonra, doldurulan anket formları kapalı zarf içerisinde toplanmıştır. Araştırmada, 617 sağlık personeline, 176 büro personeline ve 52 teknik personele anket uygulanmıştır. Anket formunda, katılımcılara demografik verilerle ilgili 8 adet soru yöneltilmiştir. Bilgi paylaşımı konusunda, Yi (2009) tarafından geliştirilen, 28 soru bulunan "Bilgi Paylaşımı Davranışı Ölçeği" kullanılmıştır. Seçenekler ise, 1 hiçbir zaman, 2 nadiren, 3 bazen, 4 sık sık, 5 her zaman şeklinde sıralanmıştır. İş tatmini konusunda 20 sorudan oluşan "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" kullanılmıştır. Yaygın bir şekilde kullanılan Minnesota İş Tatmin Ölçeği 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Baycan tarafından 1985 yılında Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Baycan 1985). Seçenekler, 1 hiç memnun değilim, 2 memnun değilim, 3 kararsızım, 4 memnunum, 5 çok memnunumdur. Allen ve Meyer, (1990) tarafından geliştirilen örgüte bağlılık ölçeklerinden duygusal (içten) bağlılık boyutunda 6 adet soru bulunmaktadır. Seçenekler, 1 kesinlikle katılmıyorum, 2 katılmıyorum, 3 kararsızım, 4 katılıyorum, 5 kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Araştırmada beşli likert tipi ölçek kullanılmıştır. Çalışmada elde edilen veriler SPSS 13.0 istatistik paket programı ile değerlendirilmiştir. Araştırma modelinde belirtilen bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki etkiyi test etmek amacıyla regresyon analizi kullanılmıştır.

5. Analiz Ve Yorum

5.1. Bulgular

Araştırmada, dağıtılan 845 anketten toplam 460'ı geri dönmüştür. Geri dönüş oranı , % 54.4'tür. Bu oran, sosyal bilimler alanında yapılan araştırmalar için geçerlilik ve güvenilirlik açısından yeterli bir orandır. Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde çalışanların sosyo-demografik özellikleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Çalışanların Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Demografik Özellikler	Fre-kans	Yüz de (%)	Demografik Özellikler	Fre-kans	Yüz de (%)
<u>Yaş Grupları</u>			<u>Kıdem</u>		
20-24	73	16,6	1 yıl	50	11,4
25-29	154	35,0	2-4 yıl	138	31,4
30-34	120	27,3	5-9 yıl	133	30,2
35-39	56	12,7	10-14 yıl	119	27,0
40-44	21	4,8	Toplam	440	100,0
45-49	8	1,8			
50 ve üstü	8	1,8			
Toplam	440	100,0			
<u>Haf. Çalış. Süresi</u>			<u>Kaçn. İş Yeri</u>		
40 saat	254	57,8	1. İşyeri	162	36,8
45 saat	58	13,1	2. İşyeri	160	36,4
48 saat	98	22,3	3. İşyeri	67	15,2
56 saat	30	6,8	4. işy. ve üstü	51	11,6
Toplam	440	100,0	Toplam	440	100,0
<u>Medeni Hal</u>			<u>Cinsiyet</u>		
Evli	271	61,6	Kadın	330	75,0
Bekar	169	38,4	Erkek	110	25,0

Toplam	440	100,0	Toplam	440	100,0
<u>Görev-Unvan</u>			<u>Gelir Grubu</u>		
Sağlık pers.	286	65,0	bu	179	40,7
Büro pers.	123	28,0	1001-1500	209	47,5
Teknik pers.	31	7,0	1501-2000	43	9,8
Toplam	440	100,0	2001-2500	9	2,0
			2501 ve üstü	440	100,0
			Toplam		0

Toplanan anket formları numaralandırılmış ve SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences) 13.0 paket programına verileri girilmiştir. Bu aşamada, 20 anket formu demografik veriler girilmediği, bilgi paylaşımı, iş tatmini düzeyi veya duygusal bağlılık ölçeği ile ilgili sorulara cevap vermediği için değerlendirmeye alınmamış, analizler 440 anket üzerinden yapılmıştır.

5.2. Güvenirlik Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin faktör analizi yapıldığında, iş tatmini açısından üç faktör belirlenmiştir: (1) İşin motive edici yönleri, Cronbach's alpha güvenirlilik katsayısı, 0,815, (2) Çalışanın kendini geliştirmesi, güvenirlilik katsayısı, 0,801, (3) Amiri ve çalışma arkadaşları ile etkileşimi, güvenirlilik katsayısı, 0,755'tir. Bilgi paylaşımı için ise iki faktör belirlenmiştir: (1) Kişisel görüşme ve Entegre Hastane Bilgi Yönetimi Sistemi (EHBYS) ile bilgi paylaşımı, güvenirlilik katsayısı, 0,785, (2) Topluluk üyeleri ile bilgi ve deneyimlerin paylaşımı için güvenirlilik katsayısı, 0,877 olarak bulunmuştur. Bağımlı değişken duygusal bağlılık için, güvenirlilik katsayısı, 0,715 bulunmuştur. Tüm faktörlerin Cronbach's alpha katsayısı 0,70'in üzerinde bulunduğu için güvenirlilik açısından yeterlidir.

5.3. Regresyon Analizi ve Hipotezlerin Test Edilmesi

İş tatmini ve bilgi paylaşımı bağımsız değişkenlerinin duygusal bağlılık bağımlı değişkenine etkisini gösteren regresyon analizleri Tablo 2 ve Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 2. İş Tatmini Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken	
	Duygusal	Bağlılık
	β	P (Sig.)
İşin motive edici yönleri	0,395	,000
Çalışanın kendini geliştirmesi	0,112	,012
Amiri ve çalışma arkadaşları ile etkileşimi	0,273	,000
Model F	74,180	
Model R ²	0,423	

Tablo 2'deki regresyon analizi sonucuna göre, Model F= 74,180 ve p= 0,012 bulunmuştur. $p < 0,05$ olduğundan, Hipotez 1 kabul edilir. Hastane çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin duygusal bağlılığa etkisi anlamlıdır. Bu modele göre, $R^2 = 0,423$ olması, iş tatmini düzeyi ile ilgili üç bağımsız değişkenin bağımlı değişken olan duygusal bağlılık üzerindeki değişimin % 42,3'ünü tanımlayabildiğini gösteren bir ölçüdür. Türkiye'de yapılan benzer çalışmalarda, Uyguç ve Çımrın (2004), bir üniversite hastanesinin merkez laboratuvarı çalışanlarının iş tatmini düzeyinin duygusal bağlılığa olumlu etkisinin olduğunu saptamışlardır. Duygulu ve Korkmaz (2008) bir üniversite hastanesinde hemşireler arasında yaptığı çalışmada, iş tatmini ve örgüte bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Gül vd., (2008) Tokat Devlet Hastanesinde yaptıkları bir çalışmada çalışanların iş tatmini düzeyinin yükseltilmesi ile örgütsel bağlılığın sağlanacağı, müşteri memnuniyeti ve hizmet kalitesinin artacağını ileri sürmüşlerdir. Ülkemizde yapılan çalışmada ise işin genel yapısından duyulan doyum ve toplulukçu örgüt kültürünün duygusal bağlılığı en çok etkileyen değişkenler olduğu saptanmıştır (Wasti, 2000: 201-224).

Tablo 3. Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Duygusal	Değişken Bağlılık
	β	P (Sig.)
Kişisel görüşme ve EHBYS ile bilgi paylaşımı	0,258	0,000
Topluluk üyeleri ile bilgi ve deneyimlerin paylaşımı	0,191	0,000
Model F	38,122	
Model R ²	0,145	

Tablo 3'teki regresyon analizi sonucuna göre, Model F= 38,122 ve p= 0,000 bulunmuştur. Buna göre, $p < 0,05$ olduğundan, Hipotez 2 kabul edilir. Hastane çalışanlarının bilgi paylaşım düzeylerinin duygusal bağlılık algılarına etkisi anlamlıdır. Bu modele göre, $R^2 = 0,145$ olması, bilgi paylaşımı düzeyi ile ilgili iki bağımsız değişkenin bağımlı değişken olan duygusal bağlılık üzerindeki değişimin % 14,5'ini tanımlayabildiğini gösterir. Türkiye'de yapılan çalışmalarda, Karaaslan vd. (2009) Kütahya ili Defterdarlığı personelleri arasında yaptığı bir araştırmada, bilgi paylaşımı davranışı ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutlarından örgütsel bağlılık arasında orta derecede bir ilişki olduğunu belirtmiştir.

Sonuç Ve Öneriler

Çalışanların, sahip olduğu değerler ile hastanenin değerleri uyumlu olduğunda duygusal bağlılık oluşmaktadır. Çalışanların hastanenin amaç ve değerlerini benimsemeleri, gönüllü olarak desteklemeleri ve olumsuz dış etkenlerden koruma çabaları da duygusal bağlılık olarak değerlendirilebilir. Araştırmada, Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde bilgi paylaşımı ve iş tatmini düzeyinin duygusal bağlılığa etkileri hakkında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- İşin motive edici yönleri, çalışanın kendini geliştirmesi, amiri ve çalışma arkadaşları ile etkileşimi bağımsız değişkenlerinin bağımlı değişken duygusal bağlılığa etkisinin anlamlı olduğu,
- Kişisel görüşme ve Entegre Hastane Bilgi Yönetimi Sistemi (EHBYS) ve topluluk üyeleri ile bilgi ve deneyimlerin paylaşımı değişkeninin duygusal bağlılığa etkisinin anlamlı olduğu,

- Hastane çalışanlarının işlerine karşı tutum ve davranışlarının iyi olması, bilgi paylaşımı tutum ve davranışlarının özendirilmesi ile duygusal bağlılıklarının olumlu etkilendiği,
- Duygusal bağlılığın artırılması halinde çalışanların hastanenin amaç ve değerlerini benimsemede daha istekli olacağı,
- Hastane yöneticileri çalışanların bilgi paylaşımı ve iş tatmini düzeyini artırdığı oranda duygusal bağlılığa olumlu etki yapabileceği sonucuna varılmıştır.

Çalışma sadece Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde yapıldığı için elde edilen bulgulardan genelleme yapılamaz. Genelleme yapılabilmesi için, Türkiye genelinde hizmet veren üniversite hastaneleri, devlet hastaneleri ve özel hastanelerden evreni temsil edecek yeterli sayıda hastane personeli örneklem olarak seçilip çalışma yapılması önerilir.

Kaynakça

- Acker, G. M. (2004), "The Effects of Organizational Conditions on Job Satisfaction and Intention to Leave Among Social Workers in Mental Health Care", *Community Mental Health Journal*, Vol:40, No:1, February: 2004: 65-66.
- Alavi, M., & D. E. Leidner. (2001). "Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues", *MIS Quarterly*, 25, 2001: 107-132.
- Allen N, Meyer J. P (1990) "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization." *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 9, n.1, 1990: 3.
- Augier, Mie, Syed Z. Shariq and Metren Thanning Vendelo (2001). "Understanding context: its emergence, transformation and role in tacit knowledge sharing". *Journal of Knowledge Management* 5 (2): 2001: 125-136.
- Baycan, Aslı (1985), *An Analysis Of The Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*, Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi, İstanbul.
- Carneiro, Alberto (2000). "How Does Knowledge Management Influence Innovation and Competitiveness". *Journal of Knowledge Management* 4 (2): 2000: 87-98.
- Çarıkcı, H. İlker, Aygen Oksay, (2004). "Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Farklılıkları: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi*, Yıl:4, C.9, 2004: 2.
- Clugston, M. (2000), "The Mediating Effects of Multidimensional Commitment On Satisfaction and Intent to Leave", *Journal of Organizational Behavior*, 21(4): 477-486.

- DeCotiis, Thomas A., Summers, Timothy P. (1987) "A Path Analysis Of A Model Of The Antecedents And Consequences Of Organizational Commitment", *Human Relations*, Vol. 40, n.7 1987: 445-470.
- Duygulu, Sergül ve Fatoş Korkmaz (2008) "Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları Ve İşten Ayrılma Nedenleri", *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 12(2), 2008: 9.
- Erickson, Robin Adair (2007), *Here Today But What About Tomorrow? Reducing the Attrition of Downsizing Survivors by Increasing Their Organizational Commitment*, Ph. D. Thesis, Northwestern University.
- Ersan, S., (1997). "Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyleri ve Doyum Düzeylerini Etkileyen Faktörler", *Cumhuriyet Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 1(1) 1997: 75.
- Greenberg, J.; Baron, R.A. (2000), *Behavior in Organizations*, Seventh Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Gül, H. vd. (2008), "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *Akademik Bakış* (15) Ekim: 2008: 1-11
- Helmstadter, E. (2003) "The Institutional Economics of Knowledge Sharing: Basic Issues". In Helmstadter, E. (ed.) *The Economics of Knowledge Sharing: A New Institutional Approach*. Cheltenham & Northampton, M.A.: Edward Elgar, 2003: 11-38.
- Heather K. Spence Laschinger, Joan Finegan, and Judith Shamian (2001), "The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses' Work Satisfaction and Organizational Commitment", *Health Care Management Review*, 26(3), Summer 2001: 7-23
- Hunt. S. D. Morgan R. M. (1994)., "The commitment-Trust Theeory of Relationship Marketing, (58), July: 1994: 20-38.
- Ipe, M. (2003). "Knowledge sharing in organizations: A conceptual framework", *Human Resource Development Review*, 2(4), 2003, 337-359.
- Karaaslan, A. vd. (2009), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Ve Bilgi Paylaşımı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma", *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi (C.X I,S II*, 2009: 135-160).
- Klinsontorn, Saksith (2005), *The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment and Employee Performances*, Ph. D. Thesis, Nova Southeastern University.
- Levin, Sharon Lynn (1999), *Running Head Measuring Organizational Trust*, Ph.D. Thesis, The George Washington University.
- Laschinger, Heather K. Spence, Joan Finegan, and Judith Shamian (2001), "The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses' Work Satisfaction and Organizational Commitment Heather", *Health Care Management Review/Summer* : 2001: 7-22.

- Luthans, F. (1995), *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, Inc.
- Marchiori, D. And Henkin, A. (2004), "Organizational Commitment of Health Profession Faculty: Dimensions, Correlates and Conditions", *Medical Teacher*, Vol:26, No:4, 2004: 353-358.
- Matzler, Kurt, Birgit Renzl, Julia Müller, Stephan Herting & Todd A. Mooradian. (2008). "Personality Traits and Knowledge Sharing", *Journal of Economic Psychology*, 29 2008: 301-313.
- Meyer, John P. And Allen, Natalie J. (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Review*, 1(1) 1991 : 61-89.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1997) *Commitment In The Workplace, Theory, Research And Application*, Sage Publication.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). "The Measurement of Organizational Commitment." *Journal of Vocational Behavior*, 14, 1979: 224-247.
- Nogueras, D. J. (2006), "Occupational Commitment, Education, and Experience as a Predictor of Intent to Leave the Nursing Profession", *Nursing Economics*, Vol:24, No:2, 2006: 86-90.
- Oshagbemi, T. (2000): "Satisfaction with Co-Workers' Behaviour", *Employee Relations*, 22 (1) 2000: 88-106.
- Samad, S. (2006), "Predicting Turnover Intentions: The Case of Malaysian Government Doctors", *The Journal of American Academy of Business, Cambridge*, Vol:8, No:2, 2006: 113-119.
- Tuten, T. L. And Neidermeyer, P. E. (2004), "Performance, Satisfaction and Turnover in Call Centers the Effects of Stres and Optimism", *Journal of Business Research*, Vol:57, 2004: 26-34.
- Uyguç, Nermin ve Dilek Çımrın (2004), "Deü Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını Ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler", *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi Cilt:19 Sayı:1, Yıl:2004, ss:91-99*.
- Yi, Jialin. (2009). "A Measure of Knowledge Sharing Behavior: Scale Development and Validation", *Knowledge Management Research & Practice*, 7, 2009: 65-81.
- Wastı, S. A. (2000), *Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış, Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*, ed: Z. Aycan, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, no:21.