

Özel Bir Sağlık Kuruluşunda İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Araştırması

Yeşim TÜRKÖZ*

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, özel bir sağlık kuruluşunda hizmet veren personelin, işe ve kuruma yönelik tutumunu, birbirleri ile etkileşim içinde olan, ancak birbirinden ayrıştırılabilen tutum boyutlarında ölçümlemek, ve çeşitli değişkenlere göre tanımlanan gruplar arasında, tutum farklılıkları olup olmadığını anlamaktır. Araştırmaya, kuruluşun tıbbi, idari ve hemşirelik birimlerinde çalışan toplam 351 kişi katılmıştır. Kullanılan ölçüm aracı, "İş Doyumu", "Kuruma Bağlılık", "İşle Bütünleşme", "İşe Yönelik Motivasyon" ve "İşi Sürdürme Niyeti" olmak üzere beş tutum boyutundan oluşmaktadır. Bazıları, araştırmacı tarafından, geçerlik ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerden yararlanılarak geliştirilmiş, bazıları da uyarlanmış olan ölçeklerin, güvenilirlik ve yapı geçerliği testleri araştırma örnekleminde elde edilen veri üzerinde yapılmıştır. Güvenirlik katsayıları yüksek bulunan ve faktör analizinde birbirlerinden ayrılan bütün ölçeklerin aynı zamanda, birbirleri ile pozitif korelasyon gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Tutum boyutları bazında, en yüksek puan ortalaması İşe Yönelik Motivasyon, en düşük puan ortalaması da İş Doyumu ölçeğinden elde edilmiştir. Cinsiyet, meslek grubu (tıbbi, idari, hemşirelik), hiyerarşik pozisyon, hizmet süresi ve işi sürdürme niyeti (hem bağımlı hem bağımsız değişken) değişkenleri yönünden tutum farklılıkları olup olmadığını araştırmak amacıyla gruplararası karşılaştırmalara gidilmiştir. Hizmet Süresi haricindeki tüm değişkenler bazında, gruplar arasında tutum farklılıklarına rastlanmıştır. Araştırma bulguları literatür ile uyumludur.

Anahtar Kelimeler: Personel memnuniyeti, iş doyumunu, kuruma bağlılık, işle bütünleşme, motivasyon, işi sürdürme niyeti

* Uzm. Psk., Bayındır Hastanesi

Job and Organization Related Attitude Research in a for Profit Hospital

ABSTRACT

The aim of this research is to study job and organization related attitude of a personnel in a for-profit hospital in terms of distinct and intercorrelated attitude dimensions and to investigate attitude differences between different groups categorized according to various variables. The sample consisted of 351 people including medical personnel, administrative personnel and nurses. Subjects were administered an attitude measurement scale composed of five different dimensions named "Job Satisfaction", "Organizational Commitment", "Job Involvement", "Intrinsic Motivation" and "Intent to Stay". Benefitting from reliable and valid scales developed by other researchers, some of the scales in this study were generated by the author herself, and the other ones were adapted from original ones into Turkish. Reliability and construct validity of these scales were tested on the research sample. Reliability analyses indicated high reliability coefficients for scales and factor analysis discriminated the scales from each other which are intercorrelated at the same time. Among these five attitude scales, the highest mean score was obtained for Intrinsic Motivation while the lowest score belonged to Job Satisfaction. Between group comparisons were made in terms of the variables; sex, occupation (medical, administrative, nursing), hierarchical position, working period and intent to stay (treated as both dependent and independent variable). Significant differences between groups were obtained in all these variables except working period. Results were consistent with findings in the relevant literature.

Key words: Employee satisfaction, job satisfaction, organizational commitment, job involvement, motivation, intent to stay

İ.GİRİŞ

Literatürde yer alan işe ve kuruma yönelik tutum araştırmalarında, birbirleri ile ilişki içinde olan, ancak birbirinden ayırdedilme özelliğine sahip beş farklı tutum boyutuna rastlanmaktadır. "İş doyumu", "kuruma bağlılık", "işle bütünleşme", "motivasyon" ve "iş sürdürme niyeti" olarak adlandırılabilir bu boyutlar

üzerinde yapılan araştırmalar, kavramların tanımı, dinamikleri ve birbirleriyle olan ilişkileri açısından ayrıntılı bilgiler ortaya koymaktadır:

II. İŞ DOYUMU

Landy'e göre, endüstri ve örgüt psikolojisinin en fazla çalışılan konusu ve çok boyutlu bir kavram olan iş doyumunu (aktaran Ergin 1997), çalışanın çalıştığı kurumdan ve işinden bekledikleri ile aldıkları arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır (Mumford 1991).

"İş doyumunu" kavramı, işveren ve personel yöneticilerinin önemle üzerinde durduğu bir konu olma özelliğini kazanmıştır. Kiely'nin (1986) yaptığı incelemelere göre, iş doyumunun düşük olması ile, personel değişim hızı, performansın ve üretkenliğin düşmesi ve işe devamsızlık arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca grevler, iş kazaları, sabotajlar gibi endüstriyel olayların da iş doyumunun düşmesi ile bağlantısı olduğu düşünülmektedir. Ancak son yıllarda, personel değişim hızının tek nedeninin iş doyumunun düşmesi olmadığı, alternatif iş olanaklarının çoğalmasının da işten ayrılmaların önemli bir etkeni olduğu görüşü yaygınlaşmıştır. Bu yönü ile bakıldığında, işverenin, çalışanların iş doyumunu artırmak için çok önemli bir nedeni kalmıyor gibi görünse de, iş doyumunun düşük olduğu halde çalışmaya devam eden personelin, kuruluşa maliyeti, aynı nedenle işten ayrılan personelden çok daha fazladır. Mutsuz çalışanlar, iş arkadaşlarının motivasyonunu ve performansını olumsuz yönde etkilemekte, ortak moralin düşmesine neden olabilmektedirler (Kiely 1986).

İnsan kaynakları yönetiminde, iş doyumunu konusunun önem kazanmasının nedenlerinden biri de, iş doyumunun düzeyinin, kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerindeki etkisidir. İş doyumunun azaldıkça, stres ve stresle ilişkili hastalıklardan zarar görme olasılığı artmaktadır (Kiely 1986).

Kiely (1986), iş doyumunun, iş ortamındaki birçok farklı değişkenden etkilenen, kısa zaman dilimleri içinde, hızlı iniş ve çıkışlar gösteren çok yönlü bir tutum boyutu olduğunu belirtmektedir.

III. KURUMA BAĞLILIK

Bu kavram, Mowday et al.'a göre, çalışanın, çalıştığı kurum ile özdeşleşerek kurumun ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, kurumsal kazançlar için çaba göstermesinin ve kurumda çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü olarak tanımlanmaktadır (aktaran Brooke et al. 1988). Kuruma bağlılık, iş doyumundan daha global bir duygu ve düşünce bütünü olarak ele alınmakta, ölçüm kriterlerinde, tamamen kişinin kuruluşa olan tutumuna ve kuruluşa arasındaki uyuma odaklanılmaktadır.

IV. İŞLE BÜTÜNLEŞME

İşe ve kuruma yönelik tutum araştırmaları, "işle bütünleşme" kavramını da şu ana kadar tanımlanan kavramlardan ayrı bir boyut olarak ele almıştır. İşle bütünleşme kavramı, "kişinin işiyle yaşadığı psikolojik özdeşiminin bilişsel düzeydeki yansıması" (Brooke et al. 1988) ya da "kişinin, iş yaşamındaki rol aktiviteleri tarafından kuşatılması" olarak tanımlanmaktadır (Cook et al. 1981). İşle bütünleşme kavramı, başka bir deyişle, çalışanın işinden aldığı doyumdan bağımsız olarak, işi ile zihinsel ve duygusal boyutta bütünleşmesinin ölçüsü olarak tanımlanabilir. Kişiyi etkileyen en önemli olayların işi ile ilgili olması, işin gerektirdiğinden fazla çalışması, iş dışında da zihinsel boyutta, işi ile içiçe yaşaması, işle bütünleşmenin en önemli göstergeleri olarak kabul edilmektedir.

İş doyumunu, kuruma bağlılık ve işle bütünleşme boyutlarının birbirinden ayrıştırılabilir ancak birbirleri ile çeşitli derecelerde pozitif korelasyon içinde olan tutum boyutları olduğu, araştırmacılar tarafından kanıtlanmıştır (Cook et al. 1981; Brooke et al. 1988).

V. MOTİVASYON

Diğer bir tutum boyutu olan "motivasyon" kavramı ise Lawler tarafından, çalışanın, işini iyi yapması sonucunda elde etmeyi beklediği subjektif ödülün ya da olumlu duyguların, kişiyi işini yapmak için ne kadar motive ettiğinin ölçüsü olarak tanımlanmaktadır (aktaran Cook et al. 1981). Başka bir deyişle, kişinin işini iyi

yaptığında yaşadığı başarı duygusu, doyum ve kendine saygı ne kadar yüksek olursa, işe yönelik motivasyonu da o kadar yüksek olmaktadır.

İşe yönelik motivasyon ile, iş doyumunu, kuruma bağlılık ve işle bütünleşme arasında pozitif yönde ilişki olduğunu kanıtlayan çeşitli araştırmalar mevcuttur (Cook et al. 1981).

VI. İŞİ SÜRDÜRME NİYETİ

Araştırmalarda, “iş sürdürme niyeti” ya da “işten ayrılma niyeti” olarak da adlandırılan bu kavram, çalışanın, çalıştığı kurumda kalma niyetinin ölçüsü olarak tanımlanabilir.

Araştırmalar, işi sürdürme niyetinin, hem iş doyumunu ile hem de kuruma bağlılık ile ilişki içinde olan bir tutum boyutu olduğunu göstermektedir (Shore, Martin 1989).

İşe ve kuruma yönelik tutumun bu beş boyutu ile ilgili çok sayıda ölçüm aracı ve araştırma mevcut olmakla birlikte, incelenen çalışmalar arasında, beş boyutun birarada ölçülünerek değerlendirildiği bir uygulamaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın amacı, işe ve kuruma yönelik beş ayrı tutum boyutunu da içeren bir ölçüm aracı geliştirerek, özel bir sağlık kuruluşunda çalışan personelin işe ve kuruma yönelik tutumunu ölçmek ve tutum boyutlarının birbirleri ile ilişkisini araştırmaktır.

VII. YÖNTEM

7.1. Evren

Araştırma evrenini, araştırmanın yapıldığı tarihte en az üç aydır kuruluştaki çalışan 655 kişi oluşturmuştur (toplam personel sayısı= 682). Kuruluştaki uygulanmakta olan üç aylık deneme süresi, hem kuruluş hem de personel açısından bir intibak dönemi olarak değerlendirildiğinden, deneme süresini henüz tamamlamamış olan 27 kişi araştırma evrenine dahil edilmemiştir.

7.2. Örneklem

Araştırma evreni içindeki tüm personele dağıtılan ölçüm araçlarından 361'inin (%55) geri dönüşü sağlanmış ve geri dönen formlar arasından, geçerli kabul edilen 351 form (%54) değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın örneklemini, özel bir sağlık kuruluşunda çalışan, 212 kadın (%60.4), 99 erkek (%28.2) ve cinsiyetini belirtmeyen 40 kişi (%11.4) olmak üzere toplam 351 kişiden oluşmaktadır. Örneklemde, tıp personeli olan (doktor, radyoloji teknisyeni, biyolog, laborant, perfüzyonist vb.) 80 kişi (%23), 114 hemşire (%32) ve idari servislerde (satınalma, destek hizmetler, insan kaynakları, hasta hizmetleri, ayniyat, bilgi işlem, planlama vb.) çalışan 120 kişi (%34) ile, bağlı olduğu direktörlüğü belirtmeyen 37 kişi (%11) yer almıştır. Araştırmaya katılanların %12'si (41 kişi) yönetici pozisyonunda (direktörler, tıbbi ve idari bölüm yöneticileri), %21'i (75 kişi) uzman doktor ve idari sorumlu pozisyonunda, %56'sı da (198 kişi) hiyerarşik olarak daha alt kademeler olarak kabul edilen çeşitli pozisyonlarda çalışmaktadır. Örneklemde dahil olan 37 kişi ise (%11) çalıştığı pozisyonu belirtmemiştir. Örneklem %11'i (37 kişi) kuruluşta henüz 1 yılını doldurmamış olanlardan, %41'i (143 kişi) 1-3 yıl arası çalışanlardan, %40'ı da (142 kişi) 3 yıldan fazla hizmet verenlerden oluşmaktadır. Hizmet süresini belirtmeyenlerin oranı ise %8 (29 kişi)'dir.

7.3. Veri Toplama Araçları

İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği: "İş Doyumu", "Kuruma Bağlılık", "İşle Bütünleşme", "İşe Yönelik Motivasyon" ve "İşi Sürdürme Niyeti" boyutlarından oluşan, toplam 50 maddelik, 5'li Likert tipi yapıya sahip bir ölçüm aracıdır. Tek madde ile ölçülen, "İşi Sürdürmeye Yönelik Tutum" boyutu haricindeki dört boyutu kapsayan 49 madde üzerinde, temel bileşenler yöntemi ve varimax rotasyonu ile yapılan faktör analizi sonucunda, Kaiser normalleştirilmesine göre özdeğeri 1.00'in üzerinde 10 faktör elde edilmiştir. Bu faktörlerden 6'sı, İş Doyumu Ölçeği'nin alt boyutları olarak ayrılmaktadır. Kuruma Bağlılık Ölçeği'ne ait 2 faktör bulunmuş, İşle Bütünleşme ve İşe Yönelik Motivasyon ölçekleri için de ayrı ayrı birer faktör elde edilmiştir (Tablo 1).

İş Doyumu Ölçeği (İD): Araştırmacı tarafından, geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerden yararlanılarak geliştirilmiş olan, “Son derece tatmin edici” ifadesi ile başlayan ve “Hiç tatmin edici değil” ifadesi ile biten 5’li Likert tipi skalaya sahip 25 maddelik bir ölçektir. Ölçeğin geliştirilmesinde, Taylor ve Bowers tarafından 1972’de geliştirilen “General Satisfaction”, Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından 1967’de geliştirilen “Minnesota Satisfaction Questionnaire”, Warr, Cook ve Wall tarafından 1979’da geliştirilen “Overall Job Satisfaction” isimli ölçekler (aktaran Cook et al. 1981) ile Şahin ve Durak (1997a) tarafından geliştirilen “İş Doyumu Ölçeği”nde yer alan parametrelerden yararlanılmıştır.

Başlangıçta, 32 madde olarak geliştirilmiş ve iç tutarlılığı yüksek bulunan ölçek ($\alpha=.93$), bazı maddelerin zayıf faktör yükü göstermesi sonucunda kısaltılarak 25 maddeye indirilmiştir. Araştırma analizlerinde, ölçeğin 25 maddelik, kısaltılmış formundan elde edilen sonuçlar kullanılmış ve bu formun Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.91$ olarak saptanmıştır.

Faktör analizi sonucunda, bu ölçek için 6 faktör elde edilmiştir (Tablo 1). Faktörlerde toplanan maddelerin doğasına göre isimlendirilen faktörler arasından, 2. faktör “Kuruluş Politikaları”, 3. faktör “Kendini Gerçekleştirme”, 6. faktör “Kişilerarası İletişim”, 8. faktör “Yöneticilik / Liderlik”, 9. faktör “İşyeri Olanakları”, 10. faktör de “Sosyal Olanaklar ve Sağlık Güvencesi” olarak adlandırılmıştır. faktörlerin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları sırasıyla, $\alpha= .88, .84, .81, .94, .58$ ve $.53$ ’dür.

Kuruma Bağlılık Ölçeği (KB): Buchanan tarafından 1974’de geliştirilen “Organizational Commitment” ve Porter ve Smith tarafından 1970’de geliştirilen “Organizational Commitment Questionnaire” isimli ölçeklerden (aktaran Cook et al. 1981) yararlanılarak, araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan, “Tamamen katılıyorum” seçeneğinden “Kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine giden 5’li skalanın kullanıldığı 16 maddelik bir ölçektir.

Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.95$ olarak bulunmuş olan ölçek, “Bağlılık” (1. faktör) ve “Özdeşleşme” (7. faktör) olmak üzere iki faktörden

oluşmaktadır (Tablo 1). Faktörler için elde edilen Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları sırasıyla, $\alpha=.95$ ve $\alpha=.83$ olmuştur.

İşle Bütünleşme Ölçeği (İB): Lodahl ve Kejner tarafından 1965’de geliştirilen “Job Involvement” isimli ölçeğin (aktaran Cook et al. 1981), daha sonra başka araştırmacılar tarafından kısaltılarak kullanılan ve 4 maddeden oluşan formunun Türkçe uyarlamasıdır. *Kuruma Bağlılık* ölçeği ile aynı yanıt skalasına sahiptir.

Tüm maddeleri tek faktör altında toplanan ve “*İşle Bütünleşme*” adı verilen tek bir boyuttan oluşan ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.77$ olarak bulunmuştur.

İşe Yönelik Motivasyon Ölçeği (M): Çalışanların işe yönelik motivasyonunu ölçmek amacıyla Lawler ve Hall tarafından 1970’de geliştirilmiş olan “Intrinsic Motivation” isimli 4 maddelik ölçeğin (aktaran Cook et al. 1981), Türkçeye uyarlanmış şeklidir. *Kuruma Bağlılık* ve *İşle Bütünleşme* ölçeklerinde kullanılan yanıt skalası bu ölçek için de kullanılmıştır.

Faktör analizinde, ölçeğe ait dört madde de ölçeğin adını alan tek bir faktör altında toplanmıştır. Bu faktör için elde edilen Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.88$ ’dir.

İşi Sürdürme Niyeti Ölçeği (İSN): Hunt, Osborn ve Martin (1981) tarafından geliştirilmiş olan 4 maddelik “Intent to Stay” isimli ölçeğe ait maddelerden birinin Türkçe uyarlamasıdır. Çalışanlara kurumdaki gelecekleriyle ilgili olarak, önlerindeki bir yıl için ne düşündüklerinin sorulduğu, “Ayrılmayı kesinlikle düşünmüyorum” ifadesi ile başlayan ve “Kesinlikle ayrılacağım” ifadesi ile biten 5’li skalanın kullanıldığı tek maddelik bir ölçektir. Çalışanların kurumda kalma niyetlerinin ölçülmesinde, tek maddelik ölçeklerin kullanılması, sık rastlanan bir ölçüm metodudur (Ward 1988).

İşi Sürdürme Niyeti Ölçeği’nin, geçerlik ve güvenilirlik sınaması için, öncelikle diğer ölçeklerle olan ilişkisine bakılmıştır. Araştırmalarda, işi sürdürme niyeti ile kuruma bağlılık arasında, iş doyumunu ile olduğundan daha güçlü bir ilişkiye

rastlanmaktadır (aktaran Shore, Martin, 1989). Bu araştırmada da hem İD hem de KB ile pozitif korelasyon gösteren bu tutum boyutunun, KB ile korelasyonu ($r=.67$), İD ile korelasyonundan ($r=.56$) yüksek bulunmuştur (Tablo 2). Ayrıca, İSN'nin ayırıcı gücünü saptamak amacıyla, örneklem, işi sürdürme düşüncesinin derecesine göre 3 gruba ayrılmıştır. Gruplar arasında, İD, KB, İB ve M açısından, beklenen yönde anlamlı farklar ortaya koyan karşılaştırmalar, İSN'nin geçerlik ve güvenilirlik özelliklerini güçlendirmiştir.

7.4. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan ve beş temel boyuttan oluşan İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği'nin güvenilirlik çalışması kapsamında, tüm alt ölçeklerin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği sınavında faktör analizi kullanılmış ve ölçeğin, tutum boyutlarını birbirinden ayırabilen bir faktör yapısına sahip olup olmadığı incelenmiştir. Tutum boyutlarının birbirleri ile olan ilişkilerinin incelenmesi amacıyla, korelasyon analizi yapılmıştır. Gruplararası karşılaştırma analizlerinde ise t testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

7.5. Bulgular

Araştırma bulgularında yer alan ölçek ve alt ölçek puanları, toplam puanların ölçeklerdeki madde sayısına bölünerek elde edilen ortalama puanlardır. Tüm ölçeklerde 5'li Likert tipi skala kullanıldığından, puanlar 1-5 aralığında (en düşük puan 1, en yüksek puan 5) verilmiştir.

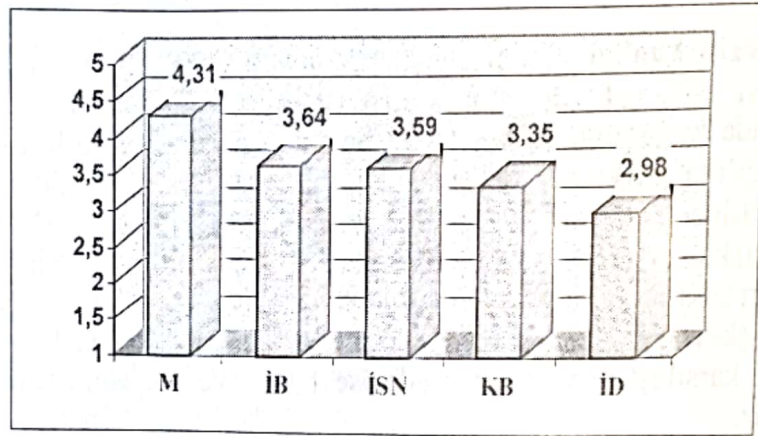
Değişkenler Arası İlişkiler

İşe ve kuruma yönelik tutum kapsamında yer alan tüm tutum boyutlarının, birbirleri ile pozitif korelasyon gösterdiği saptanmıştır. Tablo 2'de sunulan sonuçlar, en güçlü ilişkinin, İD ile KB arasında, en zayıf ilişkinin de M ve İSN arasında olduğunu göstermektedir.

Ölçek ve Alt Ölçek Ortalama Puanları

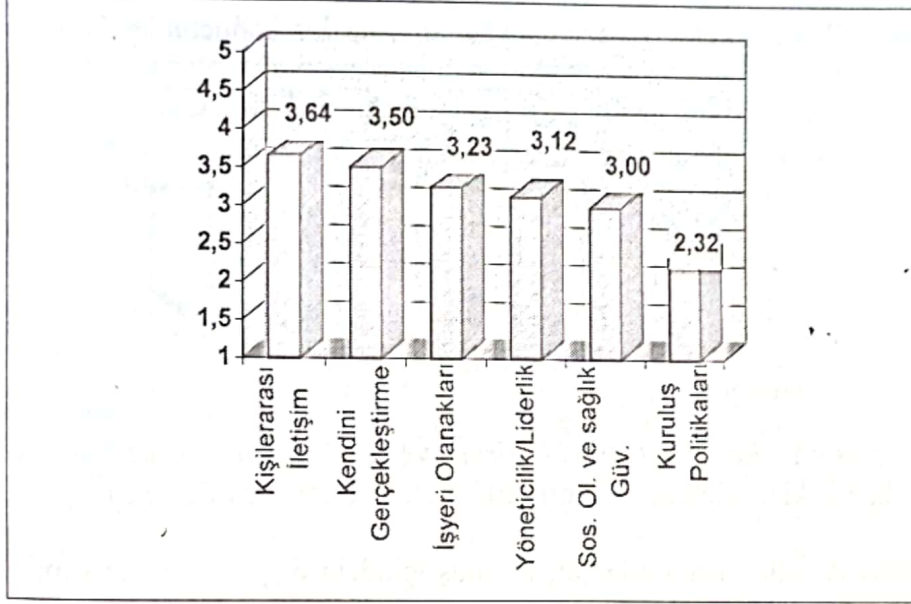
Grafik 1'de de gösterildiği gibi, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği'nin beş tutum boyutu arasında, en yüksek ortalama puan, *İşe Yönelik Motivasyon Ölçeği*'nden, en düşük puan ise *İş Doyumu* ölçeğinden elde edilmiştir.

Grafik 1 Ölçek Ortalama Puanları



İş Doyumu Ölçeği'ne ait 6 alt ölçekten elde edilen puanlar arasında ise ilk sırayı *Kişilerarası İletişim* alırken son sırada *Kuruluş Politikaları* yer almıştır (Grafik 2).

Grafik 2 İş Doyumu Alt Ölçekleri Ortalama Puanları



Kuruma Bağlılık Ölçeği'ne ait iki altölçekten elde edilen ortalama puanlara göre, *Özdeşleşme* ilk sırada, *Bağlılık* ise ikinci sırada yer almaktadır (Grafik 3).

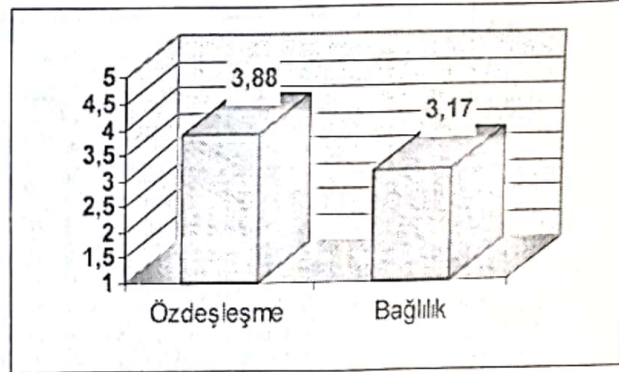
Gruplararası Karşılaştırmalar

Tüm ölçek ve alt ölçek puanlarında, cinsiyet, meslek, hiyerarşik pozisyon ve kuruluştaki çalışma süresi yönünden, gruplararası karşılaştırmalara gidilmiştir.

Cinsiyet: Tablo 3'de sonuçları yer alan t-test analizleri, M haricindeki tüm tutum boyutlarında, erkeklerin ölçek ortalama puanının kadınlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğunu göstermiştir.

Grafik 3 Kuruma Bağlılık Alt Ölçekleri Ortalama Puanları

İD ve KB alt ölçekleri bazında yapılan t-testler sonucunda da kadınlar ve



erkekler arasında *Kendini Gerçekleştirme* ve *İş yeri Olanakları* haricindeki alt boyutlarda erkeklerin lehine anlamlı farklar elde edilmiştir (Tablo 3).

Meslek: Araştırmaya katılanlar, kuruluş içindeki organizasyonel yapıya uygun olarak ve mesleki yönden üç gruba ayrılmaktadır: Bu üç grup, tıp personeli, (doktor, radyoloji teknisyeni, biyolog, laborant, perfüzyonist vb.), idari personel (idari servislerde çalışanlar) ve hemşireler olarak tanımlanmıştır. Meslek grupları, ölçek ve alt ölçek puanları yönünden tek yönlü varyans analizi kullanılarak karşılaştırılmıştır.

Tek yönlü varyans analizi, İD haricindeki tutum boyutlarında, gruplar arasında anlamlı farklar ortaya koymaktadır. Tukey testi sonuçlarına göre idari personelin puanı, İB ve M boyutlarında hemşirelerin puanından, KB ve İSN boyutlarında da hem hemşirelerin hem de tıbbi personelin puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur (Tablo 4).

Tutum alt boyutları bazında yapılan gruplararası karşılaştırmalar, İD'ye ait *Kişilerarası İletişim* ve *Yöneticilik / Liderlik* haricindeki tüm faktörlerde anlamlı farklar ortaya koymaktadır. İdari personelin, *Kuruluş Politikaları* ve *Kendini Gerçekleştirme* alt boyutlarına ilişkin doyum puanları, hemşirelerin puanlarından anlamlı olarak yüksektir. *İşyeri Olanakları* alt boyutunda ise tıbbi personelin ve hemşirelerin doyum puanları idari personelin puanından yüksek bulunmuştur.

Sosyal Olanaklar ve Sağlık Güvencesi'nden elde edilen doyum yönünden, hemşirelik grubu, hem tıbbi hem de idari personelden anlamlı olarak düşük puan almıştır. KB'ye ait *Bağlılık* alt boyutunda, idari personelin puanı hem hemşirelerden, hem de tıbbi personelden anlamlı olarak yüksek bulunurken, *Özdeşleşme* alt boyutunda, üç grup da birbirinden farklılaşmaktadır. İdari personelin kurumla özdeşleşme düzeyinin, hemşirelerden ve tıbbi personelden daha yüksek olduğu, tıbbi personelin özdeşleşme düzeyinin de hemşirelerden daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4).

Hiyerarşik Pozisyon: İşe ve kuruma yönelik tutumun, kuruluş içindeki hiyerarşik pozisyonlara göre değişiklik gösterip göstermediğini araştırmak amacıyla, pozisyon, bir değişken olarak ele alınmış ve araştırmaya katılanlar, buldukları hiyerarşik pozisyon yönünden 3 gruba ayrılmıştır. İlk grup "yöneticiler" (direktörler, tıbbi ve idari bölüm yöneticileri olmak üzere tüm birinci dereceden yöneticiler) olarak adlandırılırken, ikinci grup, "uzman doktor ve idari sorumlular (bölüm içindeki belli fonksiyonlardan sorumlu kişiler)", üçüncü grup da "diğer çalışanlar" olarak tanımlanmıştır. Hiyerarşik gruplamada, kuruluşun ücret skalası ile yetki ve sorumluluklar gibi ölçütler esas alınmıştır.

Tablo 5'den izlenebileceği gibi, ölçeklerden alınan puanlar bazında tek yönlü varyans analizi ile yapılan karşılaştırmalar sonucunda, *İş Doyumu* haricindeki tutum boyutlarında, bu üç grup arasında anlamlı bir fark elde edilememiştir. *İş Doyumu* boyutunda ise "yöneticiler" in puanı, "diğer çalışanlar" grubunun puanından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Aynı değişkene göre, alt ölçekler bazında tek yönlü varyans analizi ile yapılan karşılaştırma sonuçlarına göre ise, *Kuruluş Politikaları* alt ölçeğinde, "yöneticiler" in puanı, diğer iki grubun puanından, *Kendini Gerçekleştirme* alt ölçeğinde de "diğer çalışanlar" in puanından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. puanlarından, *Özdeşleşme* alt ölçeğinde ise, "uzman doktor ve idari sorumlular" grubunun puanı, "diğer çalışanlar" in puanından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur (Tablo 5).

Hizmet Süresi: Hizmet süresinin işe ve kuruma yönelik tutumda farklılık yaratıp yaratmadığını araştırmak amacıyla, kuruluştaki 1 yılını doldurmayanlar, 1-3

yıl arası çalışanlar ve 3 yıldan fazla çalışanlar, tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmış ve sonuçlar Tablo 6'da sunulmuştur.

Analiz sonucunda hiç bir ölçek ve alt ölçekte, çalışma süresine göre gruplar arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır (Tablo 6).

İşi Sürdürme Niyeti: Tek maddeden oluşan ve ölçüm aracının alt ölçeklerinden biri olan işi sürdürme niyeti, araştırmanın hem bağımlı hem de bağımsız değişkeni olarak ele alınmıştır. "Bu kurumdaki geleceğinize yönelik olarak, önümüzdeki bir yıl ile ilgili düşüncelerinizi en açık yansıtan ifade aşağıdakilerden hangisidir?" sorusuna, örneklemin % 22'si "Ayrılmayı kesinlikle düşünmüyorum", %32'si "Ayrılmayı pek düşünmüyorum", % 24'ü "Kararsızım", %13'ü "Ayrılmayı düşünüyorum", %4'ü de "Kesinlikle ayrılacağım" seçeneklerini işaretleyerek yanıt vermiştir. Örneklemin % 5'i ise bu soruyu yanıtızsız bırakmıştır. Gruplararası karşılaştırmalar için, işi sürdürme niyeti bir bağımsız değişken olarak ele alınmış ve örneklem, işi sürdürme düşüncesine göre 3 gruba ayrılmıştır. İlk iki seçeneği işaretleyenler "Ayrılmayı düşünmeyenler" grubu, "Kararsızım" seçeneğini işaretleyenler "Kararsız" grup, son iki seçeneği işaretleyenler ise "Ayrılmayı düşünenler" grubu olarak tanımlanmıştır. Grupların, ölçek ve alt ölçek puanları yönünden, tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar Tablo 7'de sunulmaktadır.

İşi sürdürme niyeti farklı olan grupların, işe ve kuruma yönelik diğer tutumları arasında da anlamlı farklar ortaya çıkmaktadır. Ayrılmayı düşünmeyen grubun puanı, tüm boyutlarda, hem kararsız hem de ayrılmayı düşünen grubun puanlarından anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. İD ve KB boyutlarında ise, ayrılmayı düşünen grubun puanının, kararsız gruptan da anlamlı olarak düşük olduğu saptanmıştır. Başka bir deyişle, ayrılma düşüncesine en yakın olan grubun işe ve kuruma yönelik tutumu, belirgin bir olumsuzluk içindedir (Tablo 7).

İD ve KB'ye ait tüm alt ölçeklerde, ayrılmayı düşünmeyenlerin puanı, diğer iki gruptan anlamlı olarak yüksek bulunurken, Kuruluş Politikaları, Yöneticilik / Liderlik ve Bağlılık alt boyutlarında, kararsız grubun puanının da ayrılmayı düşünen grubun puanından anlamlı olarak yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 7).

VIII. TARTIŞMA VE SONUÇ

Kişinin çalıştığı kuruluşa ve yaptığı işe yönelik tutumunun birkaç farklı boyutta ele alınması gerektiği görüşünden yola çıkılarak tasarlanan ve gerçekleştirilen bu araştırmadan elde edilen bulgular, kendi içinde bir tutarlılık göstermektedir. Ancak yine de sonuçlar değerlendirilirken, araştırma örnekleminin sınırlılığının göz önünde bulundurulmasında yarar vardır.

Kullanılan ölçüm aracı, *İş Doyumu* ve *Kuruma Bağlılık* boyutları açısından, ağırlıklı olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan, *İşle Bütünleşme*, *İşe Yönelik Motivasyon* ve *İşi Sürdürme Niyeti* boyutları açısından da Türkçe uyarlama olarak kabul edilebilecek bir karma settir. Ölçüm aracında yer alan ölçekler için, ilk kez bu araştırmanın örneklemini üzerinde yapılan iç tutarlılık testi, tüm ölçekler için yüksek değerler ortaya koymuştur.

Ölçüm aracının yapı geçerliğini sınamak ve faktör yapısını incelemek amacıyla gerçekleştirilen faktör analizinin ortaya koyduğu 10 faktör, tek maddeden oluşan *İşi Sürdürme Niyeti* haricindeki tüm tutum ölçeklerini net bir şekilde birbirinden ayırtmaktadır. Analiz sonucunda, *İş Doyumu* için 6 faktör ve *Kuruma Bağlılık* için 2 faktör elde edilmiş, *İşle Bütünleşme* ve *İşe Yönelik Motivasyon* ölçekleri ise ayrı ayrı birer faktörde toplanmıştır. Bu sonuç, ölçüm aracını oluşturan ölçeklerin, işe ve kuruma yönelik tutumun farklı boyutlarını, birbirlerinden bağımsız olarak ölçebildiklerini göstermektedir.

Bu çalışmada yer alan örneklem üzerinde yapılan geçerlik ve güvenilirlik testleri olumlu sonuçlar vermiş olmakla birlikte, farklı kuruluşlardan ve farklı meslek gruplarından seçilmiş geniş bir örneklem üzerinde geçerlik ve güvenilirlik sınamalarının tekrar edilmesinde yarar görülmektedir.

Ölçeklerin birbirleriyle ilişkisini ortaya koymak amacıyla yapılan korelasyon analizleri de, tüm tutum boyutlarının, birbirlerinden aynı yönde etkilendiğini göstermektedir. Bu sonuç, beş tutum boyutundan bazılarının birarada ölçüldüğü ayrı ayrı araştırmalarda, boyutların birbirleri ile pozitif yöndeki ilişkilerini ortaya koyan bulgularla uyumludur.

İSN'nin KB ile korelasyonu, İD ile korelasyonundan yüksek bulunmuştur. İş sürdürme niyetinin, kuruma bağlılık ile ilişkisinin, iş doyumunu ile ilişkisinden daha güçlü olduğunu kanıtlayan araştırma bulguları göz önüne alındığında (aktaran Shore, Martin 1989), bu çalışmada kullanılan İSN ölçeğinin beklenen yönde ölçüm yaptığı anlaşılmaktadır. İşten ayrılma düşüncesine göre farklı eğilimlerde olan 3 grup (ayrılmayı düşünenler, kararsızlar ve ayrılmayı düşünmeyenler) arasında yapılan karşılaştırmalar da beklenen sonucu vermiş ve ayrılmayı düşünmeyenler grubunun, tüm boyutlar ve alt boyutlarda, hem kararsız hem de ayrılmayı düşünenler grubundan, anlamlı olarak yüksek puan aldıklarını göstermiştir. Her iki sonuç da, tek maddeden oluşan İSN'nin güvenilirlik ve geçerlik özelliklerinin güçlü olduğuna ilişkin birer kanıt olarak kabul edilebilir.

Araştırma sonuçları arasında en dikkat çekici olanlardan biri, ölçek ve alt ölçek ortalama puanlarında ortaya çıkmıştır. Puanı en düşük olan ölçek İD, en yüksek olan ölçek ise M olmuştur. Araştırmaya katılanların, iş doyumunu oldukça düşük, işe yönelik motivasyonları ise oldukça yüksek çıkmıştır.

Sağlıkla ilgili mesleklerde, stres yoğunluğunun yüksek olduğu ve iş doyumunu ile stres belirtileri arasında negatif yönde bir ilişki olduğu bilinmektedir (Şahin, Durak 1997b). Bu araştırmanın, bir sağlık kuruluşunda yapılması ve bizzat sağlık personeli olarak çalışmayan kişilerin de, stresli ortamlar içinde, hastaya doğrudan ya da dolaylı olarak hizmet veren, deyim yerindeyse "hizmet yetiştiren" kişiler olması, iş doyumunun düşük olmasının nedenlerinden biri olarak kabul edilebilir. Ancak, İD alt boyutlarının puanları incelendiğinde, çalışanın, kendi kontrolünün daha fazla olduğu, *Kişilerarası İletişim* ve *Kendini Gerçekleştirme* gibi konularda iş doyumunun yüksek, kendi kontrolü dışında olan *Kuruluş Politikaları* konusunda ise düşük olması dikkat çekici bir sonuç olmuştur. Bu sonuç, strese bağlı genel bir iş doyumsuzluğundan çok, çalışanların yönetimden beklentileri ile aldıkları arasındaki uyumun yetersizliğine işaret eden bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

En yüksek puan ortalamasının M ölçeğinden elde edilmesi, olumlu bir bulgu olarak yorumlanmakta, işe yönelik motivasyonu yüksek olan çalışanların, iş doyumunu arttırmaya yönelik yönetim uygulamalarına daha kolay cevap vereceği ve bu yöndeki kişisel çabalarının da daha güçlü olacağı düşünülmektedir.

Cinsiyete göre yapılan karşılaştırmalarda, M haricindeki tüm tutum boyutlarında ve alt boyutların çoğunda, erkeklerin puanının kadınlardan anlamlı olarak yüksek bulunduğu görülmektedir. Araştırmalar, bu konuda tutarlı sonuçlar ortaya koymamakla birlikte, Ergin'in (1997) araştırmasında da iş doyumunu yönünden benzer bir bulgu elde edilmiştir. Ancak bizim araştırmamızda, kadınların çoğu hemşirelerden oluştuğu ve hemşirelik grubunda da hiç erkek olmadığı için, farklılıkların yalnızca cinsiyet faktörüne atfedilmemesi gerekmektedir. Hemşireler haricindeki grup içinde yapılan cinsiyet karşılaştırmalarında farklı sonuçlar elde edilmiş, erkeklerin kadınlardan anlamlı olarak yüksek puan aldıkları, İB ve İSN boyutları haricindeki boyutlarda, gruplar arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Bu sonuçlar, cinsiyet ile işe ve kuruma yönelik tutum arasındaki ilişkinin çok net olmadığını göstermektedir.

Meslek grupları arasında yapılan karşılaştırmalar, İD haricindeki tüm boyutlarda, hemşirelerin idari personele kıyasla daha olumsuz bir tutum içinde olduğunu göstermiştir. Sağlık sektöründe yapılan araştırmalarda, hemşirelerin iş doyumunu, diğer meslek grupları ile kıyaslandığında düşük çıkmaktadır. Bu durumun, çalışılan kurumdan çok, mesleğe özgü olduğu düşünülmekte, buna gerekçe olarak da hemşirelik mesleğinde stres yaratan faktörlerin daha fazla olduğu öne sürülmektedir (Şahin, Durak 1997b). Bu araştırmada, iş doyumunu yönünden olmasa da diğer tutum boyutlarında benzer sonuçların elde edilmesi, hemşirelik mesleğine özgü gereksinimlerin daha derinlemesine araştırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Ayrıca tutum alt boyutlarının çoğunda, yine hemşirelerin aleyhine çıkan sonuçlar da bu gerekliliğin altını çizmektedir.

Meslek grupları arasındaki karşılaştırmalarda, tıp personelinin, KB ve İSN boyutlarında idari personelden anlamlı olarak düşük puan almaları hem mesleğe hem de araştırmanın yapıldığı kuruluşa özgü bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Hekimler ile yapılan bazı iş doyumunu araştırmaları, hekimlerin işlerinden doyum almalarındaki en önemli belirleyicilerden birinin "otonomi" olduğunu göstermektedir (aktaran Stevens et al. 1978). Otonomi ihtiyacının ağır basması, sistem ile uyumu azaltarak iş doyumunun düşmesine yol açabilmektedir. Bu gibi araştırmalar, hekimlerin bürokratik sistemlerden çok bağımsız çalışma (solo practice) içinde mutlu oldukları sonucunu ortaya koymaktadır. Öte yandan bu

bulguları desteklemeyen araştırmalar da mevcuttur. Standardize edilmiş prosedürler ile işleyen ve orta düzeyde bürokratik bir yapının hakim olduğu organizasyonlarda hekimlerin iş doyumunu yüksek bulunmaktadır (Stevens et al. 1992). Standardizasyon rol çatışmasını ve rol belirsizliğini ortadan kaldırarak sisteme netlik kazandırmaktadır. Bu konunun, farklı kuruluşlarda çalışan hekim ve diğer meslek grupları ile yapılan işe ve kuruma yönelik tutum araştırmalarında ele alınmasının yararlı olacağı düşünölmektedir. Bu araştırmanın sonuçları, hekimlerin otonomi ihtiyacının, işe yönelik tutumdan çok, kuruma yönelik tutum üzerinde belirleyici olduğunu düşöndürmektedir.

Meslek grupları arasında anlamlı farkların yakalandığı boyut ve alt boyut karşılaştırmalarında, daima idari personelin lehine çıkan farklar, tek bir alt boyutta yön değiştirmiştir. *İşyeri Olanakları* olarak adlandırılan altölekte, idari personelin puanı, hem tıp personelinin, hem de hemşirelerin puanından düşük bulunmuştur. Araştırmanın yapıldığı kuruluşta, idari personel dışındaki meslek gruplarının eğitim ve bilimsel çalışmaları, kuruluş tarafından düzenli olarak desteklenmektedir. Ayrıca idari personel, çalışma ortamı açısından, diğer gruplara oranla daha dezavantajlı durumdadır. Araştırma bulgusu, bu durumun doğal bir yansıması olarak değerlendirilmiş ve çalışanların ölçekleri doldururken, gerçek tutumlarını yansıttıkları görüşünü güçlendirmiştir.

Hiyerarşik pozisyona göre yapılan gruplararası karşılaştırmalarda, İD boyutunda ve *Kuruluş Politikaları* ile *Kendini Gerçekleştirme* alt boyutlarında yöneticilerin lehine ortaya çıkan gruplararası farklar, diğer iş doyum araştırmalarında elde edilen sonuçlarla tutarlıdır (Ergin 1997; şahin, Durak, 1997b). Yöneticilerin, işlerinden sağladıkları maddi kazanç, güç ve sosyal statü, hiyerarşik olarak alt pozisyonlarda çalışanlardan daha fazla olduğu için, işlerinden aldıkları doyumun da daha yüksek olması beklenen bir sonuçtur. Ancak bu faktörler, diğer tutum boyutlarında bir farklılık yaratmamıştır. Araştırma örneklemindeki yönetici sayısının azlığı göz önünde bulundurulursa, daha sağlıklı sonuçlara varabilmek için, tutum araştırmalarının farklı kuruluşlarda ve farklı pozisyonlarda çalışan daha büyük gruplar ile tekrar edilmesinde yarar görölmektedir.

Hizmet süresi ise, araştırmanın gruplararası fark yaratmayan tek bağımsız değişkeni olmuş, hizmet süresindeki farklılıklar, işe ve kuruma yönelik tutuma etki etmemiştir.

Tek yönlü varyans analizi ve Tukey testi sonuçları, işten ayrılma düşüncesinin derecesine en fazla duyarlı olan tutum boyutlarının, KB ve İD olduğunu, en duyarlı alt boyutların da *Bağlılık*, *Kuruluş Politikaları* ve *Yöneticilik / Liderlik* olduğunu ortaya koymaktadır. Bu boyut ve alt boyutlarda, üç grup da birbirlerinden beklenen yönde ve anlamlı olarak ayrılmışlardır.

Bu çalışmadan elde edilen bulgular, çalışanların işe ve kuruma yönelik tutumu doğrultusunda, yönetim politika ve stratejilerini gözden geçirmede kuruluş için son derece yararlı olmuştur. Her kuruluşta benzer çalışmaların yapılmasının iyileştirme uygulamaları için yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırma, gerek kullanılan ölçüm aracının psikometrik özellikleri, gerekse bulguların kendi içindeki tutarlılığı ve diğer araştırmaların bulguları ile desteklenmesi açısından beklenen sonuçları vermiştir. Ancak tüm bu sonuçlar, araştırma örnekleminin sınırlılıkları göz önüne alınarak değerlendirilmelidir. Ölçüm aracının geçerlik ve güvenilirlik gücünün, tutum boyutlarının birbirleri ile ilişkisinin ve demografik özellikler ile işe ve kuruma yönelik tutum arasındaki ilişkinin, farklı kuruluşlardan çalışanların katıldığı daha geniş ve temsili bir örneklem üzerinde araştırılması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

1. Brooke P.P., Russel D.W., Price J.L. (1988) "Discriminant Validation of Measures of Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitment". *Journal of Applied Psychology* 73(2):139-145.
2. Cook J.D., Hepworth S.J., Wall T.D., Warr P.B. (1981) *The Experience of Work. A Compendium and Review of 249 Measures and Their Use*. London, Academic Press.
3. Ergin C. (1997) "Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak "İş Betimlemesi Ölçeği": Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması". *Türk Psikoloji Dergisi* 12(39):25-36.

4. Hunt J.G., Osborn R.N., Martin H.J. (1981) **A Multiple Influence Model of Leadership**. Alexandria, Virginia, U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
5. Kiely J. (1986) "The Dynamics of Job Satisfaction - A Longitudinal Study". **Personnel Review** 15(4):7-14.
6. Mumford E. (1991) "Job Satisfaction: A Method of Analysis". **Personnel Review** 20(3):11-19.
7. Shore L.M. and Martin H.J. (1989) "Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions". **Human Relations** 42(7):625-638.
8. Şahin N.H. ve Durak A.B. (1997a) **İş Sektöründe Kullanılabilecek İki Ölçek: A Tipi Kişilik Ölçeği ve İş Doymu Ölçeği**. Yayınlanmamış Çalışma.
9. Şahin N.H. ve Durak A.B. (1997b) "Bir Özel Hastane Sağlık Personelinde İş Doymu ve Stres". **Türk Psikoloji Dergisi** 12(39):57-71.
10. Stevens F., Hans P., Diederiks J. (1992) "Organizational and Professional Predictors of Physician Satisfaction". **Organization Studies** 13(1):35-49.
11. Ward E.A. (1988) "Relation of Job Satisfaction and Job Knowledge and Their Effect on Intention to Turnover". **Psychological Reports** 63 :611-615.

Tablo 1. İşe Ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği Faktör Yapısı

Faktörler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ordeğer	17	3.8	2.7	1.8	1.5	1.4	1.3	1.2	1.0	1.0
Varyans yüzdesi (%)	35	7.8	5.5	3.7	3.2	2.9	2.7	2.6	2.2	2.1
Maddeler (İş Doyumu)						.87				
1-Yakın çalışma arkadaşlarımız ile iletişiminiz						.86				
2-Yakın çalışma arkadaşlarımızın birbirleri ile iletişimi								.82		
3-Bağlı olduğunuz yöneticinin yönetim becerileri								.84		
4-Bağlı olduğunuz yöneticinin liderlik özellikleri									.79	
5-İş yerinizde size sağlanan teknolojik olanaklar										
6-Becerilerinizi ve işinizde gösterdiğiniz çabayı göz önüne aldığımızda, işinizde elde ettiğiniz maddi kazanç		.55								
7-Görev / rol tanımlarındaki netlik		.44								
8-İşyerinizdeki mesleki gelişme olanaklarımız									.55	
9-Yapıtığımız için çeşitliliği / renkliliği			.71							
10-Performansınızın değerlendiriliş biçimi		.62								
11-İşyerinizdeki yükselme olanaklarımız		.72								
12-Yapıtığımız işten aldığımız zevk			.56							
13-İş yerinizde sizi ilgilendiren kararlara katılma payınız		.55								
14-Takdir ve ödüllendirme yöntemleri		.75								
15-Çalıştığımız kurumun size sağladığı iş güvenesi		.46							.70	
16-İşyerinizdeki fiziksel ortam										
17-Yapıtığımız iş üzerindeki kontrolünüzün derecesi			.50							
18-Çalıştığımız kurumun size sağladığı sosyal olanaklar									.61	
19-Goruş ve önerilerimizin dikkate alındığına dair inancınız		.53								
20-Yapıtığımız iş özelliklerimize uygunluğu			.70							
21-Sahip olduğunuz yetenekleri işinize aktarma şansınız			.73							
22-İşinizde yaşadığımız başarı duygusu			.52							
23-Ust yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişim		.55								
24-Çalıştığımız kurumun size sağladığı sağlık güvencesi						.64				.75
25-Çalışma ortamımızdaki işbirliği										

Tablo 1. (devam) İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği Faktör Yapısı

Özdeğer	Faktörler									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Varyans yüzdesi (%)	17	3,8	2,7	1,8	1,5	1,4	1,3	1,2	1,0	1,0
Maddeler (Kuruma Bağlılık)	35	7,8	5,5	3,7	3,2	2,9	2,7	2,6	2,2	2,1
1-Yeniden bir tercih yapmak durumunda olsaydım, çalışmak için yine bu kurumu seçerdim.	.77									
2-Kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi yaşıyorum.							.57			
3-Bu kurumda çalışmanın benim için bir ödül olduğumu hissediyorum.	.72									
4-Genç meslekdaşlarıma bu kurumda çalışmalarını tavsiye ederim.	.75									
5-Çalıştığım kurumun başarısına katkıda bulunmak için normalin üzerinde çaba gösterebilirim.							.58			
6-Arkadaşlarıma, bu kurumun çalışmak için ideal bir yer olduğundan söz ediyorum.	.75									
7-Şu anda çalıştığım kuruma büyük bir bağlılık hissediyorum.	.67									
8-Bu kurum için çalışmaya devam etmek uğruna bana verilen işlerin hemen hepsini kabul ederdim.	.70									
9-Kendi değerlerim ve kuruma ait değerler arasında yakın bir benzerlik buluyorum.	.67									
10-Başkalarına, bu kurumun bir parçası olduğumu söylemekten gurur duyuyorum.	.66									
11-Çalıştığım kurum, bende, yaptığım işi en iyi yapma isteğini ortaya çıkarıyor.	.68									
12-Çalıştığım kurumdan ayrılmamı gerektirecek dış koşullarla karşılaşsaydım durumu değiştirmek ve burada kalmak için bir çaba gösterirdim.	.77									
13-Burada işe girdiğim günleri düşündüğümde, yaptığım seçimden memnun olduğumu hissediyorum.	.75									
14-Çalıştığım kurum ile ilgili olumsuz eleştirilere tanık olsam üzülürdüm.						.65				
15-Çalıştığım kurumun kaderi beni gerçekten ilgilendiriyor.						.61				
16-Çalışma yaşamımı bu kurumda devam ettirmek için istek duyuyorum.	.75									
Maddeler (İşle Bütünleşme)										
17-Hayatımdaki en büyük doyumuna bana ancak işim sağlayabilir.					.62					
18-Mesai saati sona erse bile, işimi tamamlamak için bir süre daha çalışmak bana çok doğal gelir.					.52					
19-Beni en fazla etkileyen olaylar, genellikle işimle ilgilidir.					.72					
20-İşimle içiçe yaşadığımı hissediyorum.					.65					
Maddeler (İşe Yönelik Motivasyon)										
21-İşimi iyi yaptığımda, bir başarı duygusu yaşıyorum.				.80						
22-İşimde gösterdiğim başarı, benim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor.				.79						
23-İşimi iyi yaptığım zaman kişisel doyumunda çok büyük bir artış hissediyorum.				.78						
24-İşimi iyi yapmam, benim kendime olan saygımı artırıyor.				.79						

Tablo 2. Tutum Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

	ID	KB	İB	M	ISN
ID	1.00	.70**	.38**	.38**	.56**
KB		1.00	.55**	.48**	.67**
İB			1.00	.60**	.32**
M				1.00	.29**
ISN					1.00

**p <.001

Tablo 3. Cinsiyete Göre Ölçek ve Alt Ölçek Puan Karşılaştırmaları

	Kadın N=212		Erkek N=99		t
	X	SS	X	SS	
İş Doyumu	2.93	.60	3.11	.66	2.05*
Kuruma Bağlılık	3.21	.78	3.59	.84	3.65***
İşle Bütünleşme	3.54	.87	3.91	.82	3.63***
İşe Yönelik Motivasyon	4.27	.75	4.39	.60	1.45
İşi Sürdürme Niyeti	3.42	1.09	3.89	1.05	3.61***
Kuruluş Politikaları	2.25	.77	2.49	.81	2.34*
Kendini Gerçekleştirme	3.45	.79	3.59	.84	1.37
Kişilerarası İletişim	3.55	.82	3.80	.81	2.41*
Yöneticilik / Liderlik	2.98	1.28	3.33	1.15	2.39*
İşyeri Olanakları	3.24	.89	3.21	.74	-.33
Sosyal Olanaklar ve Sağlık Güv.	2.89	.97	3.16	.95	2.34*
Bağlılık	3.02	.83	3.42	.94	3.51***
Özdeşleşme	3.75	.84	4.09	.70	3.66***

Not: "***" işareti olmayan t değerleri istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

*** p<.001

* p<.05

Tablo 4. Meslek Gruplarına Göre Ölçek ve Alt Ölçek Puan Karşılaştırmaları

	Tıp Personeli N=80		İdari Personel N=120			Hemşireler N=114	
	X	SS	X	SS	X	SS	F
İş Doyumu	3.01	.67	3.08	.62	2.88	.62	2.38
Kuruma Bağlılık	3.19	.77	3.76	.69	3.03	.85	26.43***
İşle Bütünleşme	3.66	.88	3.86	.77	3.46	.92	6.47**
İşe Yönelik Motivasyon	4.37	.56	4.44	.57	4.21	.82	3.67*
İşi Sürdürme Niyeti	3.36	1.04	3.94	1.13	3.38	1.06	9.83***
Kuruluş Politikaları	2.31	.79	2.56	.80	2.13	.76	8.10***
Kendini Gerçekleştirme	3.53	.88	3.62	.74	3.34	.84	3.33*
Kişilerarası İletişim	3.54	.90	3.76	.79	3.60	.80	1.86
Yöneticilik / Liderlik	3.06	1.36	3.14	1.27	3.07	1.22	.14
İşyeri Olanakları	3.45	.61	2.81	.82	3.48	.86	24.78***
Sosyal Olanaklar ve Sağlık Güv.	3.11	.86	3.35	.83	2.62	.99	19.80***
Bağlılık	2.95	.84	3.60	.78	2.88	.89	24.39***
Özdeşleşme	3.92	.72	4.22	.61	3.52	.90	24.74***

Not: "*" işareti olmayan F değerleri istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

*** p<.001

** p<.01

* p<.05

Tablo 5. Hiyerarşik Pozisyona Göre Ölçek ve Alt Ölçek Puan Karşılaştırmaları

	Yöneticiler N=41		Uzm. Dr. / İdari Sorumlular N=75		Diğer Çalışanlar N=198		F
	X	SS	X	SS	X	SS	
İş Doyumu	3.24	.66	3.02	.57	2.90	.65	4.26*
Kuruma Bağlılık	3.58	.78	3.35	.78	3.27	.86	2.31
İşle Bütünleşme	3.76	.84	3.70	.84	3.61	.89	.63
İşe Yönelik Motivasyon	4.33	.61	4.44	.54	4.29	.73	1.18
İşi Sürdürme Niyeti	3.70	1.04	3.75	.96	3.48	1.17	1.82
Kuruluş Politikaları	2.78	.77	2.40	.74	2.19	.80	9.97***
Kendini Gerçekleştirme	3.80	.74	3.52	.81	3.40	.83	3.99*
Kişilerarası İletişim	3.67	.82	3.61	.81	3.65	.84	.085
Yöneticilik / Liderlik	3.45	1.14	3.05	1.34	3.03	1.27	1.90
İşyeri Olanakları	3.25	.81	3.25	.71	3.22	.90	.043
Sosyal Olanaklar ve Sağlık Güv.	3.19	.94	3.16	.76	2.92	1.02	2.50
Bağlılık	3.42	.87	3.11	.86	3.11	.92	2.05
Özdeşleşme	4.08	.63	4.06	.65	3.77	.88	4.84**

Not: "*" işareti olmayan F değerleri istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

*** p<.001

** p<.01

* p<.05

Tablo 6. Çalışma Süresine Göre Ölçek ve Alt Ölçek Puan Karşılaştırmaları

	< 1 yıl N=37		1-3 yıl N=143		> 3 yıl N=142		F
	X	SS	X	SS	X	SS	
İş Doyumu	3.16	.62	2.98	.61	2.94	.63	1.35
Kuruma Bağlılık	3.56	.76	3.34	.72	3.27	.93	1.72
İşle Bütünleşme	3.86	.68	3.65	.84	3.60	.96	1.20
İşe Yönelik Motivasyon	4.41	.58	4.29	.71	4.32	.73	.43
İşi Sürdürme Niyeti	3.60	1.08	3.63	1.05	3.50	1.17	.47
Kuruluş Politikaları	2.55	.82	2.32	.77	2.25	.78	2.07
Kendini Gerçekleştirme	3.70	.57	3.46	.78	3.46	.90	1.23
Kişilerarası İletişim	3.69	.91	3.62	.80	3.60	.83	.15
Yöneticilik/ Liderlik	3.40	1.26	3.16	1.23	2.92	1.26	2.63
İşyeri Olanakları	3.11	.83	3.22	.85	3.27	.84	.50
Sosyal Olanaklar ve Sağlık Güv.	2.94	1.04	3.02	.97	2.97	.92	.13
Bağlılık	3.41	.82	3.16	.80	3.07	.98	2.05
Özdeşleşme	3.95	.74	3.89	.73	3.84	.90	.28

Not: "*" işareti olmayan F değerleri istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

Tablo 7. İşi Sürdürme Düşüncesine Göre Ölçek ve Alt Ölçek Puan Karşılaştırmaları

	Ayrılmayı düşünmeyen N=190		Kararsız N=85		Ayrılmayı düşünen N=58		F
	X	SS	X	SS	X	SS	
İş Doyumu	3.27	.55	2.71	.50	2.44	.48	59.41***
Kuruma Bağlılık	3.78	.68	2.92	.56	2.53	.71	98.21***
İşle Bütünleşme	3.84	.82	3.48	.81	3.21	.95	14.23***
İşe Yönelik Motivasyon	4.47	.54	4.14	.71	4.04	.96	13.15***
Kuruluş Politikaları	2.64	.74	2.01	.64	1.71	.60	49.04***
Kendini Gerçekleştirme	3.82	.64	3.15	.76	2.89	.88	46.97***
Kişilerarası İletişim	3.80	.74	3.43	.85	3.37	.89	9.48***
Yöneticilik / Liderlik	3.51	1.16	2.79	1.20	2.31	1.14	27.45***
İşyeri Olanakları	3.36	.83	3.05	.80	3.02	.84	5.93**
Sosyal Olanaklar ve Sağlık Güv.	3.24	.89	2.75	.95	2.60	.90	15.48***
Bağlılık	3.65	.73	2.68	.57	2.28	.74	109.4***
Özdeşleşme	4.15	.68	3.62	.75	3.32	.93	33.51***

Not: "*" işareti olmayan F değerleri istatistiksel açıdan anlamlı değildir. *** p<.001 ** p<.01 * p<.05