



International
**SOCIAL SCIENCES
STUDIES JOURNAL**



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:51
sssjournal.com

pp.7036-7050
ISSN:2587-1587

2019
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 11/10/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 17/12/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 17.12.2019

SAĞLIK KURULUŞLARINDA İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE İŞ TATMİNİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA¹

A RESEARCH ON THE EFFECT OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AND WORK SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN HEALTH ORGANIZATIONS

Feryas YILDIZ

İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi, İstanbul/TÜRKİYE.

Prof. Dr. Akın MARŞAP

İstanbul Aydın Üniversitesi, İktidadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü Öğretim Üyesi, İstanbul/TÜRKİYE.



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1947>

Reference : Yıldız, F. & Marşap, A. (2019). "Sağlık Kuruluşlarında İnsan Kaynakları Yönetimi ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisine Yönelik Bir Araştırma", International Social Sciences Studies Journal, 5(51): 7036-7050.

ÖZ

İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları ve örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişki kurumların başarılarında belirleyici bir rol oynamaktadır. Etkili insan kaynakları yönetimi çalışanların hem iş tatminini artırabilir, hem de örgüte bağlılık düzeylerini önemli ölçüde etkileyebilir. İş doyumu yüksek çalışanlar ise, içinde buldukları kurumu benimseyerek kendi hedef ve amaçları ile kurumun hedef ve amaçlarını bağdaştırabilir ve bu sayede kurumun başarısını kendi başarıları gibi görebilir. Bunu sağlayabilen örgütler başarıya doğru ilerlerken, iş görenlerde yaşadıkları iş doyumu sayesinde kendi hedeflerini gerçekleştirebilmek adına daha umutlu olabilecekler. Bu çalışmanın amacı, sağlık sektöründe görev yapan sağlık çalışanlarının insan kaynakları yönetimi uygulamalarına dair görüşleri ve iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılık ile ilişkisinin belirlenmesidir. Bu amaçla, insan kaynakları uygulamalarına dair çalışanların algısını ölçmeye yönelik 15 sorudan oluşan "İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeği", iş tatmin düzeyini ölçmek için 20 sorudan oluşan "Minnesota İş Tatmini Ölçeği" ve çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi için 17 sorudan oluşan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmada insan kaynakları yönetimi uygulamalarına dair çalışanların algıları ve iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkisi olduğu belirlenmiş bulunmaktadır.

Anahtar kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, Sağlık Örgütü.

ABSTRACT

Human resource management practices and the relationship between organizational commitment and job satisfaction are decisive in the success of institutions. Effective human resource management can both increase job satisfaction and affect significantly level their organizational commitment. If the employees have high job satisfaction, by adopting in which institution, they will reconcile of the institution goals and targets with own goals and targets and thus they see the success of the institution as their own success. The organizations that can provide this one, while advance success, the employees will be more hopeful thanks to job satisfaction to achieve their own goals. The aim of this thesis study is to determine the opinions of health workers in health sector about human resource management practices and the relationship between job satisfaction levels and organizational commitment. For this purpose, "Human Resources Practices Scale" consisting of 15 questions to measure employee perception of human resources practices, "Minnesota Job Satisfaction Scale" consisting of 20 questions to measure job satisfaction level and "Organizational Commitment Scale" consisting of 17 questions were used to determine the organizational commitment levels of employees. In this study, it is thought that employees' perceptions and job satisfaction levels have a positive and significant relationship on organizational commitment.

Keywords: Human Resource Management, Strategic Human Resource Management, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Health Organizational.

¹ Bu çalışma, Prof. Dr. Akın Marşap danışmanlığında yürütülen, Feryas Yıldız tarafından yazılan "Sağlık Kuruluşlarında İnsan Kaynakları Yönetimi ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisine Yönelik Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Sağlık, hem birey ve hem de toplum için önemlidir. Sağlık hizmetleri, birey ve toplum sağlığının korunması için sunulmaktadır. Sağlık düzeyinin yüksek olması toplumun gelişmişlik düzeyini gösteren önemli kriterlerden biridir. Gerek kamu gerekse özel sektörde olsun, sağlık kurumlarının hizmet verebilmeye devam edebilmesi için kaynaklarını en akılcı şekilde kullanmaları gerekmektedir. İnsan kaynağı da sağlık hizmetinin varlığını koruması ve sürdürmesinde en temel unsurlardan biridir. Sağlık hizmeti çalışanlarının, her anlamda teknik ve bilimsel olarak değerlendirilmesi için de insan kaynakları yönetimine önemli görevler düşmektedir.

Her kurum gibi sağlık kurumları da bilim, teknoloji, iletişim ve tüm alanlarda olduğu gibi hızlı bir değişim sürecine girmektedir. Bu süreçte başarılı olmaları, sahip oldukları insan kaynağının kalitesine bağlı olmaktadır. İnsan kaynaklarını (İK) etkili ve verimli bir şekilde kullanan kurumların kullanamayan kurumlara göre gelecekte daha başarılı olacakları tahmin edilmektedir. Sağlık örgütlerinin kaliteli üretim ve hizmet sunup, diğer sağlık kurumları ile rekabet avantajı sağlayabilmeleri insan odaklı yönetim tarzlarını benimsemekle mümkün olmaktadır. Sağlık çalışanlarını nitelikli, uzman adaylardan seçen ve işe alan, çalışan personelinin eğitim ve gelişimine katkı sağlayan, çalışanların ücret ve yan haklarında adil olan ve performanslarını tarafsız ve hakkaniyetli bir şekilde değerlendiren, onların bu uygulamalar sayesinde iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını arttıran sağlık kurumları rekabet avantajı sağlamaktadır. 21. yüzyılın getirdiği değişimlerle sağlık kurumlarının sağladığı rekabet avantajı, insan kaynakları yönetimine stratejik bir bakış açısıyla bakmayı sağlamaktadır. Yani stratejik insan kaynakları yönetimi, İK stratejileri, İK politika ve uygulamalarının birleştirilmesi ile sağlık kurumlarının hedeflerine ulaşmalarının yöntemlerini tanımlayan bir yaklaşım ortaya koymaktadır. Bu çalışmada sağlık kurumlarının insan kaynakları yönetimi uygulamalarını kullanma durumları ve bu uygulamaların sağlık çalışanlarını ne düzeyde tatmin ettiği ve örgütsel bağlılıklarını ne derecede etkilediği araştırılmaktadır.

2. KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

2.1. İnsan Kaynakları Yönetimi

İKY, firma için işgücünü sağlamak, geliştirmek ve bunun devamlılığını sağlamak gerekçesi ile yapılan çalışmaların tümü olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda bugün İKY'nin üç alanda gerçekleştiği belirtilmektedir. İlki, tüm işlevsel bölümlerdeki ve tüm dikey yönlü kademelerdeki idareciler, birer İK idarecisi olarak da sayılmaktadır. Yani; her idarecinin astlarının iş tatmini ve gelişimi konusunda alakadar olmasıdır. Aslında insan kaynakları yönetimi, personel yönetiminin bir uzantısı olarak kabul edilse de bugün kazandığı boyut çok farklıdır. Personel yönetiminin daha çok işletme çıkarlarını gözetmesi ve işgücü verimliliğini temel amaç olarak seçmesine karşılık, insan kaynakları yönetiminin işgücü verimliliği yanında çalışan memnuniyetini amaçlamış olması aralarında ki en önemli farklılıktır (Sabuncuoğlu, 2016: 8).

Personel yönetimi kavramı endüstri devrimiyle birlikte tarımsal üretimden, makine üretimine geçişle yönetim alanındaki değişimler sonucunda ihtiyaçlara göre ortaya çıkmıştır. 1768 yılında James Watt tarafından buhar makinesi icat edilmiş ve eş zamanlı Endüstri 1.0 dönemi başlamış ve üretimde, insan gücü yerine makineler kullanılmıştır. Personel yönetimi, İkinci Endüstri Devrimi ile gelişmeye başlamıştır. 1950'li senelerden sonra ortaya çıkan bilgi toplumundaysa personel yönetimi kavramının kullanımı daha da artmıştır (Yılmaz ve Eroğlu, 2008: 25). Personelin fiziksel ve psikolojik ihtiyaçların karşılanmasıyla örgütlerin hedeflerine ulaşmaları arasındaki yaşamsal ilişki, insan kaynakları yönetimi için önemli bir konu olmuştur. İnsan kaynakları yönetimi (İKY) geleneksel personel yönetiminin teorik anlamını geliştirmeye yönelik bir yöntemdir ve personel yönetimine göre çok daha geniş ve gelişmiş alanı kapsamaktadır (Tutar, 2003: 75). İKY özellikle 19. yüzyılda gerçekleştirilen yönetim kuramları doğrultusunda ilerlemeye başlamıştır. Klasik yönetim kuramları arasında Taylor'ın "Bilimsel Yönetim Anlayışı", Weber'in "Bürokrasi Yaklaşımı" ve Fayol'un "Yönetim Süreci Yaklaşımı" bulunmaktadır. Bu yaklaşımlara göre insanın hem yönlendirilmesi hem de yönetilmesi gerekmektedir. Bundan başka söz konusu yaklaşımlar üretim, makineler, iş süreçleri, iş ve zaman kaybını önleyici yeni iş tasarımları düzenlenmesine gidilmiştir (Akdağ, 2010: 39- 41).

Tablo 1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Gelişim Tablosu

1930'lu Seneler	1940'lı Seneler	1990'lı Seneler	2000'li Seneler
Refah Sekreterlikleri	Personel Fonksiyonu	Toplam Kalite Yönetimi	Kalite Yönetim Sistemi
İstihdam Yönetimleri	Personel Yönetimi	İnsan Kaynakları Yönetimi	Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi

Kaynak: (Şimşek ve Çelik, 2016: 3).

İKY, personel yönetimi, yönetim ve insan ilişkileri hususundaki bilgi ve ilkeleri, bir bütün çerçevesinde ve farklı bir bakış açısı ile ele almaktadır. Bu sebeple İKY'nin tarihçesi insan hakkında tüm bilgilerin toplandığı ilk çağ dönemine kadar gitmektedir (Koca, 2010: 32-33).

İKY'nin esas amacı insan gücünü en etkin ve en verimli şekilde çalıştırmaktır. Üretimden pazarlamaya kadar işyerinde gerçekleştirilen tüm çalışmaların etkinliği ve verimliliği çalışanların sayısına ve özelliklerine bağlıdır. Bu nedenle işlerin yapılmasında gerekli olan işgörenin işe alınmasından işyerinden ayrılışına kadar İKY, çalışan sorunlarının çözümünde etkili yol ve yöntemleri içeren, tüm bu faaliyetleri kapsamına alan bir fonksiyonel yapıdır (Sabuncuoğlu, 2009: 5).

2.2. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi

İKY, bir disiplin olarak, işyerlerine işgücünün sınavla alınması, atanması, yer değiştirmesi ve yükseltilmesi ile birlikte özlük hakları hizmet içi eğitimi, görev ve sorumluluklarının saptanması, disiplin, sicil ve ödüllendirme işlemleri ve emekliliği gibi işlemleri kapsamaktadır. Mevcut tanımlama, personel yönetimi tanımına benzemekle beraber disiplin olarak değişiklik göstermektedir. İKY, zamanla gelişen yeni bir yaklaşım alanı olarak personelin geliştirilmesi, eğitimi, en yüksek yararı sağlayacak şekilde istihdam edilmesi, beşerî sermayesinin artırılması yolu ile yüksek düzeyde verime ulaşılması, insan kaynağının sosyal tarafının göz önünde bulundurulması gibi yönleriyle farklı ve detaylı bir süreci anlatmaktadır. Personel yönetimi anlayışındaki birçok yetersizlikler, kapsamın genişletilmesini ve "İnsan Kaynakları Yönetimi" anlayışına yönelmeyi gerektirmiştir (Bingöl, 2016: 3).

Stratejik insan kaynakları yönetimi hakkında bilgi verilirken literatürde, reaktif, proaktif ve uyum/entegrasyon olmak üzere üç faktörden yararlanıldığı belirtilmektedir. Reaktif yaklaşımda, İKY fonksiyonu firma düzeyindeki stratejilere adapte olmaktadır. Söz konusu durumda ilk önce bu stratejiler saptamaktadır ve stratejilere göre insan kaynakları politikaları ve uygulamalarına uyum kazandırılmaktadır. Proaktif yaklaşım, insan kaynakları idarecileri strateji belirlenmesi konusuna aktif olarak dahil olmakta ve söz konusu strateji belirlenirken İnsan kaynaklarının özellikleri dikkate alınmaktadır. Entegrasyon/uyum yaklaşımında ise, İKY politikaları ve firma stratejileri arasında belirli bir uyum bulunmakta olup firmayla entegrasyonu söz konusudur (Bratton, 2001: 48).

SİKY'nin ana gayesi, firma ve İK stratejilerini bütünleştirmektir. Bu bütünleşme şartının altında yatan fikir, İK stratejik bir kaynaksa, bu kaynakların stratejik olarak yönetilmeleridir. Bu bağlamda İKY, firma stratejilerine ulaşmada en yüksek başarıya sahip olacaktır. SİKY, yalnızca uzun süreli stratejik yönetim ile alakalı değildir. Stratejiyi uygulamak ve şirketin iş hedeflerine ve değerlerine ulaşmasını sağlamak için, insan kaynakları profesyonelleri stratejik hedefleri ve uygulamaları üzerinde çalışmak için günlük olarak diğer departmanlar ve yönetim üyeleriyle birlikte çalışmalıdır (Armstrong, 2008: 33-36). SİKY, firma verimliliğini maksimum seviyelere çıkartmak, esnekliği ve yenilikçiliği artıran organizasyonel kültür geliştirmek, İKY uygulamalarını organizasyonel stratejiye bağlamak gibi amaçlar etrafında çalışan yapıdır.

SİKY, firma stratejilerini ve İKY uygulamalarını ve stratejilerini tamamen ve entegre bir şekilde yürütmek, İKY'yi firmadaki ana fonksiyonunun ilerisine taşımaktır. SİKY, İKY'nin sadece firmayı desteklemeyecek aynı zamanda firmanın rekabet etmesini sağlayacak kritik bir fonksiyon olarak önemini korumaktadır. Bu nedenle, SİKY, dikey olarak şirket stratejisine, yatay ve diğer işlevlerle bütünleşen insan kaynakları stratejilerinin büyümesi için birleştirici yaklaşımların kullanılmasını içeren bir süreçtir. Yukarıdaki SİKY'ye yönelik açıklama ve bilgiler değerlendirildiği zaman Stratejik İKY için üç varsayım ortaya koyulabilmektedir (Balaban ve Palaz, 2018: 82):

- SİKY'nin esas amacı, verimli ve etkin İKY uygulamaları aracılığıyla örgütsel verimliliği üst seviyelere çıkartmak ve geliştirmektir.
- Stratejik İKY, firmalara devam ettirilebilir rekabet avantajı sağlamada İK'nın önemini ve değerini vurgulamaktadır.
- Firmanın İKY uygulamalarının, örgütsel amaç, strateji ve diğer etkenlerle birleştirilmesini amaçlamaktadır.

İKY ile SİKY farklılığı bakımından İK'na stratejik yaklaşımın ana göstergeleri aşağıda verilmektedir (Balaban ve Palaz, 2018: 82):

- Dış ortamın dikkate alınması,
- Rekabet ve işgücü piyasası dinamiklerinin önemsenmesi,

- Uzun döneme odaklanmak,
- Karar vermek ve seçime odaklanmak,
- Tüm personelin ele alınması,
- Firma stratejisiyle bütünleşme.

Colbert'e (2004) göre, stratejik İKY iki şekilde önemlidir. İlk olarak, bir organizasyonun insan kaynakları kritik stratejik öneme sahiptir ve yetenekler, davranışlar ve çalışan iletişimi stratejinin hem uygulaması hem de uygulaması üzerinde etkilidir. İkincisi, kuruluşun İKY uygulamaları, insan kaynakları havuzunun stratejik yeteneğini güçlendirmede önemli bir araçtır (Colbert, 2004: 341).

2.3. İş Tatmini

İş tatmini çalışanın işini ya da işe ilişkin denetimlerini değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan, mutlu edici ya da pozitif duygusal durumdur (Sökmen, 2019: 982). Bununla beraber çalışmalarda iş tatmininin birçok farklı tanımına da rastlanmaktadır. İş tatmini, bireyin işine karşı hissettiği hoşnutluk veya hoşnutsuzluk duygularının işle alakalı nesnel düşüncelerinden ve tutumsal niyetlerinden oluşan bir kümedir (Çubuk, 2010: 40).

İş tatmini, çalışma koşullarındaki sorumluluk alanının, görevlerin çeşitliliğinin ve iletişim gerekliliklerinin objektif olarak değerlendirilmesi ile ilgilidir. Zira iş tatmininin daha çok çalışma şartlarından etkilendiği düşünülmektedir (Keskin, 2014: 16). İş tatmini, çalışanların işleri ile alakalı kendilerini olumlu ya da olumsuz hissetme seviyesidir ve yalnızca yerine getirdikleri görevlere karşı değil aynı zamanda örgütlerinin fiziksel ve sosyal şartlarına karşı gösterdikleri tutumu ya da duygusal tepkiyi de belirtmektedir (Nedimoğlu, 2008: 35). Başka bir tanıma göre iş tatmini kişinin yaptığı iş karşısında geliştirdiği tümevarım yaklaşımıdır, eğer kişinin işinden duyduğu tatmin seviyesi yüksekse kişi işine olumlu, düşükse olumsuz tutum geliştirmektedir (Sökmen, 2019: 982-983).

İnsanlar yaşamlarının yaklaşık üçte birini bir işyerinde çalışarak geçirmektedir (Özgen, vd. 2005: 327). İş tatmini, işgörenlerin işine karşı olan genel davranışları, tutumlarıdır. İş tatmini çalışanın iç huzuru ve rahatlığını ifade etmektedir. İşgörenlerin kazandıklarıyla beklentileri arasında bir uyum aldığı zaman iş tatmini artmaktadır (Kutunis, 2012: 87). İş tatmini dışsal tatmin ve içsel tatmin diye ikiye ayrılmaktadır:

- **İçsel Tatmin:** İçsel tatmin, kişinin işyerinde var olan koşulların yaşadığı etkileşimin bir yansımasıdır. İşgörenlerin işyerinde örgütte görevini yerine getirirken yaşadığı tatmine içsel tatmin denmektedir. "İçsel tatmin" boyutu, duyarlı olmayı, duygusal bakımdan tatmin olmak, kendini keşfetmek, maddi/manevi güven duygusunu sağlamak, inisiyatif kullanabilmektir (Öcal, 2011: 22). Yapılan işin özellikleriyle alakalı işgörenlerin duyduğu tatmin duygusu içsel tatmin olarak açıklanmaktadır (Yıldırım, vd. 2011: 167). Davran'a (2014: 17) göre işgörenlerin bireysel beklentileriyle örgütteki beklentileri birbirinden farklılık gösterebilmektedir. Bu beklentileri birbiriyle benzer olduğu vakit işgörenlerin içsel tatminlerinde ve örgüt içi motivasyonlarında artış görülmektedir.
- **Dışsal Tatmin:** İşgörenin örgütte çalışması karşılığında sağladığı tatmin duygusuna dışsal tatmin denmektedir. "Dışsal tatmin" boyutu onanma ihtiyacı, hiyerarşik yapıyı ve hak edişi (ücret yönünden) ifade etmektedir. Bu ifadeler Herzberg'in hijyen faktörleri kapsamında anlatılmaktadır. Maslow'un teorisinde güvenlik gereksinimleri fizyolojik ve sosyal ihtiyaçlar kapsamında yer almaktadır (Erdil, vd. 2004: 18). Örgütün çalışma koşullarıyla beraber çalışma alanının temizliği ve kullanılan malzeme, araç, gereç temizliği, işyeri politikası ve yönetimi vb. faktörler işgörenlerin dışsal tatminlerini sağlayan bir değişken olarak dikkat çekmektedir (Öcal, 2011: 22). İşgörenin yerine getirdiği işin karşılığı olarak elde ettiği aylık gelir, yapılan işin sürekliliğinin olması ve yapılan iş karşılığında elde edilen aynı yardımlar dışsal tatmin ile orantılı olarak gelişmektedir (Gür, 2006: 78).

Çalışanların örgüt ortamında iş tatminine etki eden üç tür ilişki bulunmaktadır. Bu ilişkiler çalışanla örgüt ilişkileri, çalışanla yönetici ilişkileri ve çalışanla çalışma arkadaşı ilişkileridir. Çalışan ile örgütü arasındaki ilişkiler; çalışanın örgütün amaç ve stratejileri ile özdeşleşmesinde ve bağlılığındaki faktörlerle alakalıdır ve iş yaşam dengesi konusunda da kişilere verilen örgütsel destekleri kapsar. Çalışanın yöneticisi ile arasındaki bağlantı da çalışanların iş tatmin seviyesinde anahtar rol oynamaktadır. Yöneticinin astlarına yetki devri ve özerklik vermesi işgörenlerin işlerini değerlendirme aşamasında önemli hususlardır. İşgörenin çalışma arkadaşıyla arasındaki bağlantının pozitif ya da negatif olması iş tatminine etki eden bir başka önemli faktördür (Alegre, vd. 2016: 1390-1391).

2.4. İş Tatminin Sağlık Çalışanları Açısından Değerlendirilmesi

İş hayatı personele işle alakalı tecrübeler kazandırmakta ve bu deneyimler neticesinde çalışanın işine yönelik duygusal ve zihinsel bir tutum oluşmaktadır (Sencan, vd. 2013: 105). İş tatmini düşük işgörenler, işten kaçmak, erken ayrılmak, sık sık hastalık raporları almak, işe geç gelmek, çay molası vermek, hataların artışı, duyarsızlık ve verimi düşürmek gibi davranışlar sergileyebilirler (Yıldırım, 2007: 255). Araştırmacılara göre, yüksek iş memnuniyeti çalışanların moralini, özgüvenini, verimliliği ve performansı arttırmaktadır; hastalık, gerginlik, stres, kaygı, devamsızlık, işten çıkarılma ve şikayetleri azaltmaktadır (Gedik, vd. 2009: 2). Hastaların kaliteli sağlık hizmetleri alabilmeleri için sağlık hizmeti sağlayıcıları çalıştıkları kurumdan memnun olmalı ve yaptıkları işten memnun olmalıdır (Tambağ, vd. 2015: 144).

Sonakin (2010), sağlık personelinin genel tatmini, iç ve dış tatminlerinin eğitim düzeyleri açısından farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Hemşirelerin dış iş tatmininin az olduğunu, ancak iç iş tatmininin fazla olduğunu görmüştür. Tözün, vd. (2008), doktorların genel iş doyumunun sağlandığını bulmuştur. Devlet hastanelerinde yapılan bir çalışmada (Nur, 2011: 230-240), sağlık personelinin iş tatmini puanları arasında cinsiyete göre bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Sonakin'ın (2010: 83) sağlık çalışanlarına yaptığı çalışmada, kadınların iş doyum puanlarının erkeklerin iş doyum puanlarından daha yüksek olduğu ancak bunun anlamlı olmadığı ifade etmiştir.

Samsun ilindeki sağlık personelinde iş tatmini yapılan yaş grupları arasında istatistiksel bir fark olmadığı belirlenmiştir (Keklik ve Coşkun Us, 2013: 153). Bir başka çalışmada (Sonakin, 2010: 92) sağlık personelinde iş doyumunun yaşla birlikte arttığı belirlenmiştir.

Nal ve Nal (2018)'in yaptığı araştırmasında sağlık personelinin yalnızca içsel iş tatmini boyutunu oluşturan; işin kendisi, takdir edilme, başarı, tanınma, işin sorumluluğu bakımından tatmin olduğu görülmektedir. Dış iş tatmini boyutuna etki eden sağlık personelinin şirket politikası, yönetim tarzı, yöneticiler ve alt sektörlerle ilişkileri, denetim tarzı, ücret ve çalışma koşulları açısından tatmin edici olmadığı ve iç ve dış iş doyumunun genel iş doyumunu açısından sağlanamadığı görülmektedir. İş tatmini dış boyutuna etki eden şirket politikası ve yönetimi, yöneticiler ve astlarla ilişkiler, denetim şekli, çalışma şartları, yöneticilerin ücretleri gibi faktörleri gözden geçirmek ve bu konuda düzeltici önlemler almak yararlı olabilmektedir.

Nal ve Nal (2018) makalesinde, aylık çalışma saatleri en düşük sağlık çalışanların iş doyum puanlarının diğerlerinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Aylık zorunlu çalışma saatlerinin kısaltılması ve çalışmalarını kesintisiz olarak tamamlayan, yorucu ve zorlu bir mesleğe imza atan sağlık personelinin aylık maksimum çalışma saatlerinin sınırlandırılması sağlık personelinin memnuniyetini artıran bir faktör olabilir. Sağlık personeli için iş doyumunu etkileyen en önemli faktör maaş, iş doyumunu skoru ise diğer gruplara göre çok düşük bulundu. Bu bulgular, sağlık personelinin ücretlerden memnun olmadığını göstermektedir.

Maaş ve ek ödeme ücretlerinde iyileştirmeler yapılması durumunda, sağlık personelinin çalışanların iş tatminini olumlu yönde etkilemesi beklenmektedir. Araştırma lisans sağlık çalışanlarının iş doyumunun düşük olduğunu göstermektedir. Bu, lisans mezunlarının ücret, kariyer ve terfi gibi yüksek ihtiyaç ve beklentilerinden kaynaklanıyor olabilir. Çalışanların ihtiyaçları tespit edilmeli ve gerekli ortamın sağlanması ve bu ihtiyaçları karşılama fırsatlarının motivasyonları için yararlı olabilir. Araştırma sonucunda, sağlık çalışanlarının personelinin en düşük memnuniyetine neden olmasının dış etkenlerden, diğer bir deyişle yöneticilerle ilgili etkenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Bu durumun en önemli nedenleri yöneticilerin yönetim konusundaki deneyim ve eğitimlerinin yetersizliği olabilir. Yöneticilerin atanmasında liyakate önem verilmesi ve göreve uyum sağlamak ve bu sorunu sona erdirmek için yönetici olarak atanacak olanlara eğitim verilmesi önerilmektedir (Nal ve Nal, 2018).

Emek-yoğun bir sektör olan sağlık sektöründe, iş tatmini düşük olan personelin kaliteli bir hizmet vermesi ve hasta memnuniyetini sağlaması mümkün değildir. Çalışanların işlerinden tatmin alamamaları yalnızca çalışanları değil, örgütleri de etkilemektedir. Çalışma ortamında hayal kırıklığı yaşayan çalışanların işlerine karşı çeşitli olumsuz tepkiler verdikleri bilinmektedir. İşlerinden memnun olmayan kişiler, ülkelerindeki işsizlik oranı, iş piyasası koşullarıyla ilişkili olarak başka iş imkanlarını araştırıp, bunların devam eden işleriyle kıyaslayıp bir değerlendirmesini yapmaktadır ve işten ayrılmaya karar verebilmektedir (Kuzulugil, 2012: 137). Hastaların yüksek düzeyde etkin ve kaliteli bir sağlık hizmeti alabilmesi ve hizmetten memnun kalması için personelinde işlerinden ve işyerlerinden tatmin olmuş olmaları gerekmektedir.

Hemşireler açısından cinsiyet ile saygınlık, fark edilme ve firma imkanları iş tatminlerini belirleyici faktörlerdir. Firma imkanları, beklentilerinin düşük olmasının iş tatminine pozitif etkide bulunması, hemşirelerin genel olarak çalıştıkları kurumlarda maaş dışı pek fazla imkândan faydalanmadıklarını gösterebilir. Bu tür imkân beklentisi bulunmayan hemşireler, saygınlık görüp başarılarıyla fark edildiklerinde daha yüksek iş tatminini tecrübe edinebilmektedir. Bu modelde kullanılan faktörlerin iş tatmini düzeyindeki değişkenliğin yalnızca yüzde 12'sini açıklaması, akla hemşirelerin iş tatmin derecesini saptayan farklı faktörler olduğunu getirmektedir. Hemşireler işlerinin doğası gereği hasta ve hasta yakınlarıyla devamlı iletişim ve etkileşim içindedir. Fletcher (2001) tarafından yapılan bir araştırmada hemşirelerin iş tatminini negatif yönde etkileyen en önemli unsurun iş yükü sebebiyle hastalarıyla gerektiği gibi ilgilenememeleri, paranın hastanın sağlığından daha önemli olarak algılanması ve yardımcı personelin eğitim yetersizlikleri olduğu görülmektedir.

Sağlık çalışanlarıyla ilgili yapılan araştırmalarda yetersiz ücret, mezuniyet sonrası eğitim yetersizliği, alınan eğitimle yapılan işin uyumsuzluğu, olumsuz çalışma koşulları meslekte ilerleme varsayımının düşük olması, gibi pek çok faktörün işgörenlerin iş tatminlerini etkilemektedir (Kılıç, vd. 2003). Başka bir araştırma da iş doyumunu etkileyen faktörler; iş zevki, çalışma koşulları, ücretler, işe duyarlılık, yönetim ve denetim, baş aşağı ilişki ve iş haklarıdır (Eğinli, 2009). İş tatminsizliği ise ruhsal olarak çalışanı olumsuz etkilemekte, sürekli ve yoğun kaygı yaratıp, bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, kavgacılık gibi örgüt içi istenmeyen davranışlara neden olmaktadır (Özkaya, vd. 2008).

Sağlık hizmetlerinin yürütülmesinde insan işgücü hizmetin sürekliliği açısından önemli bir değerdir. Yapılan araştırmalarda sağlık çalışanlarının yüksek strese maruz kaldıkları ve bu durumun hasta iyileşme süreçlerine olumsuz yansıdığı görülmektedir. Ayrıca yine bu durumun hatalı tedavi, çalışma arkadaşlarıyla çatışma, davranış bozuklukları ve işten ayrılma niyeti gibi bir dizi sorunu da neden olduğunu söylemek mümkündür.

2.4. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, personelin firmaya psikolojik bakımdan bağlanması, personelin örgütünde kalma ve örgüt için gayret sarf etme isteğiyle örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir. (Doğan ve Kılıç, 2007: 39). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne kenetlenme düzeyidir (Ahmadov, vd. 2008: 140). Örgütsel bağlılık, örgütün hedeflerinin personel tarafından benimsenmesini, onların etkin iletişimle kendilerini anlatabilmelerini ve örgüte uzun bir süre bağlanmasıdır (Demirel, 2009: 117). Örgütsel bağlılık, personelle örgüt arasındaki ilişki olduğundan, bu ilişkinin güçlü olması örgüt başarısını pozitif etkilemekte, personelin örgütte kalma ve örgüt amaçları için gayret gösterme isteğini arttırmaktadır (Esmer ve Yüksel, 2017: 261). Personel kendilerini örgütüne bağlı hissettiği derecede başarı sağlayacak, sahip olduğu beceri ve bilgiyi örgütüne yönlendirecektir. Örgütsel bağlılık için yapılan tanımlarda bazı farklılıklar olsa da ortak noktada çalışan ve örgüt ilişkisi yer almakta ve örgütün amaç ve değerlerine uygun davranmak, örgütün değerli bir üyesi olamaya çaba harcamak ve ailenin üyesi gibi davranmak önemlidir (Hoş ve Oksay, 2015: 3).

Gül (2002)'ün çalışmasında örgütsel bağlılığın ilk olarak 1956 yılında Whyte'nin incelediği bilgisi yer almaktadır. Porter, Allen, Meyer, Mowday, Steers, Becker gibi bazı araştırmacılar konunun geliştirilmesinde araştırmaları ile katkıda bulunmaktadır. Araştırmacılar örgütsel bağlılığın bazı bölümlerini vurgulamaktadır. 1956'dan beri araştırmalar, birçok farklı bağlılık kavramı olduğunu göstermiştir.

Örgütsel bağlılık, yüksek düzeyde iken başarılı, düşük iken başarısız sonuçlar doğurması örgütler tarafından önemsenmektedir. Çalışan ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin pozitif olduğu araştırmalar yer almaktadır. Bu sebeple yöneticilerin bu sonuçları değerlendirmeleri ve örgütüne yansıtması önemlidir. Başarılı bir kariyer yönetimi örgütsel adalet ve beklentilerin karşılanması örgütsel bağlılığı güçlendirmektedir (Bedük, 2018, 64).

Yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın önemine oldukça değinmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007; Janssen, 2004; Koç, 2009). Bu sebeple örgütsel bağlılığın örgütle ilgili diğer kavramları üzerindeki etkileri araştırılarak, farklı değişkenler ile ilişkisini inceleyen birçok çalışma yürütülmektedir. Örgütsel bağlılığın çalışma davranışına, işten ayrılmasına, iş tatminine, performansına, kurumsal kimliğe, dürüstlük ve fedakârlık gibi örgüt vatandaşlığı davranış kavramlarına etkisi bu araştırmalara önem kazandırmaktadır (Tiryaki, 2005). Dolayısıyla örgütsel bağlılık kavramı, mal veya hizmet üretmek kadar önemli görülmektedir (Çöl, 2004).

Örgütlerin önemli faktörü olan insan faktörüne verilen özen, işgörenin örgütte daha fazla kalmasını ve verimliliğin arttırmasını sağlamaktadır (Topaloğlu, vd. 2008). Bu sebeple stresin azaltılması ve işgörenlerin

örgütlerini daha çok sahiplenmesinin sağlanması gerekmektedir. Bu çerçevede öğrenilmiş güçlülük denen ve örgütsel stresi azaltan noktasında son derece önemli olan bir kavram çıkmaktadır. Bunun nedeni öğrenilmiş güçlülük düzeyi yüksek çalışanların stresle başarılı bir biçimde başa çıkabilmeleri daha olası ve mümkündür (Bilgili ve Tekin, 2019: 2171).

3. MATERYAL VE YÖNTEM

Literatür incelemelerine göre, insan kaynakları uygulamaları ve iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin doğrudan ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu eksikliği gidermek amacıyla başlatılan tez çalışmasında İK uygulamaları ve iş tatminiyle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin varlığı araştırılmak amaçlanmaktadır. Çalışmanın literatürde eşinin olmaması, özellikle örgütler içerisinde çok önemli olarak görülen insan kaynakları, iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarının birbirleri ile ilişkilerini incelemesi bakımından önemli kılmaktadır. Zira örgüt içerisinde bulunan bu üç önemli kavramın birbiri ile ilişkisini bilmek ve anlamak, örgütleri daha iyi anlamak ve örgütlerin rekabet koşulları karşısında avantaj sağlayabilmelerini sağlamak adına önem arz etmektedir. Araştırmada kullanılacak veriler, sağlık çalışanları ile belirli bir süre içerisinde yapılan anket sonucunda toplanacak ve değişkenler arasındaki ilişki araştırılacaktır.

Araştırmanın evreni, sağlık sektöründe faaliyet gösteren hastane çalışanlarından meydana gelmektedir. Araştırmanın örneklemi de 250 kişiye anket yapılmıştır ancak 215 kişiden olumlu yanıt alınmıştır. Araştırma için sağlık sektörünün tercih edilmesindeki sebep, özellikle sağlık sektöründe çalışan insan gücünün yönetimi ve bu insan gücünün iş tatmininin örgüte olan bağlılıkla ilişkisinin anlaşılması, insan hayatı üzerine kurulu olan bu sektörde verilen hizmetin kalitesini arttırdığı gibi, daha kaliteli bir iş ortamı sağlanacağı düşüncesidir. Uygulamalı bir araştırma olan bu çalışmada, çalışanların insan kaynakları yönetimi uygulamaları ve iş tatmin düzeylerinin dahil oldukları örgüte olan bağlılıkları arası ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Çalışma betimsel olarak tasarlanmış nicel bir araştırmadır. Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemine başvurulmuştur. İnsan kaynakları uygulamaları ile iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılığa etkisini belirlemeye yönelik olan varsayımlar için daha önceden konu üzerinde hazırlanmış bilimsel araştırmalardan yararlanılmıştır.

Personelin insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ilişkin algıları ve iş tatmin düzeylerinin örgütsel bağlılığı ne yönde etkilediği araştırılmaktadır. Araştırmanın değişkenleri “insan kaynakları yönetimi uygulamaları” ve “iş tatmini”, sağlık kurumlarında çalışan bireylerin “örgütsel bağlılık düzeyleri”dir. Test edilen hipotezler şu şekildedir: H₁: İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları işgörenin örgütsel bağlılığında etkilidir, H₂: İşgörenin iş tatmini örgütsel bağlılığında etkilidir, H₃: İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının işgörenin iş tatmininde etkilidir.

Anket formunda veri toplama tekniği (I) Demografik Bilgiler, (II) İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, (III) Minnesota İş Tatmini Ölçeği ve (IV) Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılacaktır. Anket yöntemi, soru-cevap şeklinde uygulanan sistematik bir veri toplama aracıdır. Anket 4 bölüm ve 60 sorudan oluşmaktadır. Demografik sorular anketin ilk bölümünde bulunmaktadır ve 8 sorudan oluşmaktadır. Anketin ikinci kısmı Khatri (2000) tarafından geliştirilen, Tsaur ve Lin (2004)'in çalışmasında İngilizce olarak kullanıldığı, 2018 yılında Ecem AKBULUT'un, “İnsan Kaynakları Uygulamalarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü” konulu tezinde Türkçe olarak kullandığı 15 sorudan oluşan İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeği bu çalışmada kullanılacaktır. İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeği; "İşe alım ve seçme", "Eğitim ve gelişim", "Ücretler ve sosyal haklar" ve "Performans değerlendirme" şeklinde 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Anketin üçüncü bölümünde, 1967'de Minnesota İş Tatmini Ölçeği olarak bilinen ve 1989'da Oran tarafından Türkçeye uyarlanan Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen Mustafa NAL ve Burcu NAL'den “Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği” isimli çalışmasında kullandıkları 20 sorudan oluşan Minnesota İş Tatmini Ölçeği” kullanılacaktır. Bu ölçeğin 2 alt boyutu vardır: İçsel tatmin ve dışsal tatmin. Anketin dördüncü ve son bölümünde Allen ve Meyer (1984, 1997) tarafından geliştirilen ve Boylu, vd (2007) tarafından Türkçeye çevrilmiş olan 2018 yılında Hayriye ÖZKAN tarafından “Örgütsel Bağlılığın Tükenmişliğe Etkisi İş Tatmininin Aracılık Rolü Mersin İli Kamu Hastaneleri Hemşirelerine Yönelik Bir Uygulama” konulu tezinde kullandığı 17 sorudan meydana gelen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)” ölçeği kullanılacaktır. ÖBÖ; “Devam bağlılığı”, “Duygusal bağlılık”, ve “Normatif bağlılık” olarak 3 faktörden oluşmaktadır.

3.1. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Sonuçları

Hazırlanan “İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeği”nin yapı geçerliliğinin belirlenebilmesi için faktör analizi yapılmaktadır. Yapılan ön analizler sonucunda; ölçeğin işe alma ve seçme, eğitim ve geliştirme boyutu, ücret ve yan haklar boyutu, performans değerlendirme boyutlarına ait ifadelerin örneklem oluşturma uygunluğu için, KMO (Kaiser Meyer Olkin) değerlerine ve bu boyutlara ait ifadelerin bütünlüğü için de Barlett testi sonuçlarına bakılmaktadır. İnsan Kaynakları Ölçeği genel güvenilirlik analizine ilişkin Cronbach alfa katsayısı 0,986’dır. Bu değer ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonucunda, işe alım ve seçme boyutunun Kaiser Meyer Olkin KMO değerinin 0,775 olduğu görülmüştür. “İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeği”nin işe alım ve seçim boyutlarının geçerliliği % 94,3-92,2 arasında değişmekteydi ve ölçeğin Bartlett testi ($X^2=614,466$, $p=0,000\leq 0,01$) idi. Yukarıdaki tablodan işe alım ve seçim boyutu için varyans değerinin 86,716 olduğu görülebilir. İşe alım ve seçim faktörleri toplam ölçeğin %86, 7’sini oluşturmaktadır. Bu nedenle, bireysel ifadelerin uyumluluğu kontrol edilmelidir. Her ifadenin KMO değerlerinin %50’sinin altına düşmemesine dikkat edilmelidir. İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeği “9. Çalıştığım hastanenin sağladığı finansal kazançlar beklentilerime uygundur” ifadesi analize dahil edilmemiştir. Bu değer üzerinde değere sahip 14 ifade vardır. Ölçeğin işe alım ve seçim boyutlarının iç tutarlılığını belirlemeye yönelik yapılan Güvenilirlik Analizi sonucunda elde edilen Cronbach alfa katsayısı 0,951 olup, ölçeğin iç tutarlılığının yüksektir.

İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeği’nin bir diğer alt boyutu olan eğitim ve gelişim boyutunun KMO değeri 0,905’tir. İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeği’nin eğitim ve gelişim boyutuna ilişkin ifadelerinin geçerliliği %93,6-82,9’dır. Bartlett testi sonucu da ($X^2=1171,677$, $p=0,000\leq 0,01$) şeklindedir ve anlamlıdır. Yukarıdaki tabloda eğitim ve gelişim boyutunun varyans değerinin 82,649 olduğu görülmektedir. Eğitim ve gelişim faktörü toplam ölçeğin %82,7’sini açıklamaktadır. Eğitim ve gelişim ölçeğinin iç tutarlılığını belirlemek amacıyla yapılan Güvenilirlik Analizi sonucunda elde edilen Cronbach alfa katsayısı, bu ölçeğin iç tutarlılığının 0, 959 ile yüksek olduğu belirtilmektedir.

İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeği’nin üçüncü alt boyutu olan ücret ve yan haklar boyutunun KMO değeri 0,695’dir. “İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeği”ne ait ücret ve yan haklar boyutuna ait ifadelerin geçerliliği %99,3-77,5’dir ve ölçeğin Bartlett testinin de ($X^2=813,100$, $p=0,000\leq 0,01$) olarak bulunması ölçeğe ait boyutun ifadelerinin faktör analizi için yüksek uygun ve ifadeler arası korelasyonun anlamlı olduğunu göstermektedir. Ücret ve yan haklar boyutuna ilişkin varyans değerinin 84,471 olduğu yukarıdaki tabloda görülmektedir. Ücret ve yan haklar faktörü tüm ölçeğin %84,5’ini açıklamaktadır. Ölçeğin ücret ve yan haklar boyutunun iç tutarlılığı için yapılan Güvenilirlik Analizi sonucunda elde edilen Cronbach alfa katsayısının 0,938’dir ve iç tutarlılık yüksektir.

İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeği’nin son alt boyutu olan performans değerlendirme boyutunun KMO değeri 0,940’dır. “İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeği”ne ait performans değerlendirme boyutuna ait ifadelerin geçerliliklerinin %96,0-83,3 olarak bulunması ve ölçeğin Bartlett testinin de ($X^2=602,671$, $p=0,000\leq 0,01$) şeklinde ortaya konması ölçek boyutu ifadelerinin faktör analizinin yüksek uygunlukta ve ifadeler arası korelasyonun anlamlı olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Performans değerlendirme boyutuna ilişkin varyans değerinin 84,471 olduğu yukarıdaki tabloda görülmektedir. Performans değerlendirme faktörü tüm ölçeğin %84,5’ini açıklamaktadır. Güvenilirlik Analizi sonucunda elde edilen Cronbach alfa katsayısı 0,940 değerindedir ve yüksek iç tutarlılığı vardır.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği’nin geçerliliğinin ve ölçeğe ait alt boyutların belirlenmesi için faktör analizi ve ölçeğin iç tutarlılığını belirlemek için de Güvenilirlik Analizi yapılmaktadır.

Yapılan faktör analizi sonucunda iş tatmini ölçeğinin KMO değeri 0,919’dur ve Bartlett testi de ($X^2=614,466$, $p=0,000\leq 0,01$)’dir. Ölçeğe ait boyutun ifadeleri faktör analizi için yüksek uygunlukta ve ifadeler arası korelasyon anlamlıdır. Ölçeğin toplam varyans değerinin 87,041’dir. İş tatmini ölçeği ölçülmeye çalışılan özelliklerin %87,0’ını açıklamaktadır. İş tatmini ölçeği yapılan analiz sonucunda iki faktörlü olduğu ortaya çıkmaktadır. Faktörlerden biri içsel tatmin ve diğeri de dışsal tatmindir. İçsel tatmin boyutunun geçerliliklerinin %88,1-66,1 arasında değişen oranda olduğu yukarıdaki çizelgede görülmektedir. İçsel tatmin boyutuna ilişkin varyans değerinin 46,696 olduğu belirlenmektedir. İçsel tatmin faktörü, ölçeğin %46,7’sini açıklamaktadır. “İş Tatmini Ölçeği”nde içsel tatmin boyutunda 12, dışsal tatmin boyutunda 8, toplamda 20 ifade bulunmaktadır. Ölçeğin içsel tatmin boyutunun Cronbach alfa katsayısı 0,979’dur, bu ölçeğin iç tutarlılığı yüksektir.

“İş Tatmini Ölçeği”nin ikinci ve son alt boyutu olan dışsal tatmin ifadelerinin geçerlilikleri %89,3-83,3 arasında değişen orandadır. Dışsal tatmin boyutuna ilişkin varyans değerinin 40,345 olduğu yukarıdaki

tabloda görülmektedir. Dışsal tatmin faktörü, ölçülmeye çalışılan özelliğin %40,3'ünü açıklamaktadır. Ölçeğin dışsal tatmin boyutunun Cronbach alfa katsayısı 0,992'dir ve bu ölçeğin iç tutarlılığı yüksektir. Faktör analizi, örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutuna ait ifadelerin geçerliliğini ölçmek için ve ifadeler arasındaki ilişkinin olduğunu ölçmek için de KMO değeri hesaplanmaktadır. KMO değeri 0,842'dir ve Bartlett testi de ($X^2=3585,506$, $p=0,000\leq 0,01$) olarak bulunmaktadır ve ölçek boyutu faktör analizi için yüksek uygunlukta ve ifadeler arası korelasyon anlamlıdır. Ölçeğe ait duygusal bağlılık boyutunun varyans değerinin 78,535'dir. Duygusal bağlılık boyutu ölçeğin %78,5'ini açıklamaktadır. Duygusal bağlılık boyutunun geçerliliklerinin %90,5-85,9 arasında değişen oranda olduğu yukarıdaki çizelgede görülmektedir. Ölçeğin duygusal bağlılık boyutunun Cronbach alfa katsayısı 0,967 değerindedir, bu ölçeğin iç tutarlılığının yüksektir.

“Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin bir diğer boyutu olan devam bağlılığı KMO değeri 0,751'dir. Devam bağlılığı boyutu bu ölçek için %75,1 oranında uyumludur. Bartlett Testi sonucunda da devam bağlılığına ait ifadelerin birbiriyle olan ilişkisinin anlamlı olduğu ortaya çıkmaktadır ($p=0,000\leq 0,01$). Ölçeğe ait devam bağlılık boyutunun varyans değerinin 86,404'dir. Devam bağlılık boyutu ölçeğin %86,4'ünü açıklamaktadır. Devam bağlılık boyutunun geçerliliklerinin %96,2-81,9 arasında değişen oranda olduğu yukarıdaki çizelgede görülmektedir. Ölçeğin devam bağlılık boyutunun Cronbach alfa katsayısı 0,966 değerindedir, bu ölçeğin iç tutarlılığı yüksektir.

Ölçeğin son boyutu olan normatif bağlılık KMO değeri 0,786'dır. Normatif bağlılık boyutu bu ölçek için %78,6 oranında uyumludur. Bartlett Testi sonucunda da normatif bağlılığına ait ifadelerin birbiriyle olan ilişkisinin anlamlı olduğu ortaya çıkmaktadır ($p=0,000\leq 0,01$). Ölçeğe ait normatif bağlılık boyutunun varyans değerinin 85,631'dir. Devam bağlılık boyutu ölçeğin %85,6'sını açıklamaktadır. Devam bağlılık boyutunun geçerliliklerinin %99,1-72,9 arasında değişen oranda olduğu yukarıdaki çizelgede görülmektedir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nde duygusal bağlılık boyutunda 8, devam bağlılığı boyutunda 5 ve normatif bağlılık boyutunda 4 ifade ile toplamda 17 ifade bulunmaktadır. Ölçeğin normatif bağlılık boyutunun Cronbach alfa katsayısı 0,958 değerindedir ve bu ölçeğin iç tutarlılığı yüksektir.

Ölçekteki “8. Şu anda bu işletmede kalmam, istekten çok gerekliliktir”, “9. Bu işletmeden ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum”, “10. Benim için bu işletmeden ayrılmamın negatif sonuçlarından biri de, başka bir işletmenin burada sahip olduğum imkanları sağlayamama varsayımdır” ve “12. Bu kurumda çalışmayı sürdürmemin önemli sebeplerinden biri de, ayrılmamın bireysel fedakarlık gerektirmesidir” ifadelerine ters kodlama yapılmaktadır.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Özelliklerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Sağlık çalışanları için yapılan anket sonucunda toplanan demografik ve mesleki özelliklerin sıklık ve yüzde dağılımları aşağıdaki tablo 5'de verilmektedir ve sonuçları yorumlanmaktadır.

Tablo 5. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

		Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	128	62,4
	Erkek	77	37,6
	Toplam	205	100,0
Medeni Durum	Evli	87	42,4
	Bekar	118	57,6
	Toplam	205	100,0
Yaş	18-25 yaş	90	43,9
	26-35 yaş	92	44,9
	36 yaş ve üzeri	23	11,2
	Toplam	205	100,0
Aylık Gelir	Asgari ücret	76	37,1
	Asgari ücret-3500 TL	106	51,7
	3501-5000 TL	12	5,9
	5001 TL ve üzeri	11	5,4
	Toplam	205	100,0
Çalışma Süresi	1-5 yıl	120	58,5
	6 yıl ve üzeri	85	41,5
	Toplam	205	100,0

Çalışılan Kurumun İnsan Kaynakları Çalışma Derecesi	Zayıf	36	17,6
	Ortanın Altı	46	22,4
	Ortanın Üstü	60	29,3
	İleri	63	30,7
	Toplam	205	100,0
Çalışılan Kurumun Sunduğu İmkanların Derecesi	Zayıf	36	17,6
	Ortanın Altı	44	21,5
	Ortanın Üstü	62	30,2
	İleri	63	30,7
	Toplam	205	100,0
Çalışılan Kurumdan Duyulan Memnuniyet	Zayıf	33	16,1
	Ortanın Altı	43	21,0
	Ortanın Üstü	64	31,2
	İleri	65	31,7
	Toplam	205	100,0

Sağlık çalışanlarının %62,4'ü (n=128) kadın, %37,6'sı (n=77) erkek, %57,6'sı (n=118) bekar, %42,4'ü (n=87) evli, %44,9'u (n=92) 26-35 yaş arasında, %43,9'u (n=90) 18-25 yaş arasında, %11,2'si (n=23) 36 yaş ve üzeri yaşlılar, %51,7'si (n=106) asgari ücret-3500 TL arasında, %37,1'i (n=76) asgari ücret, %5,9'u (n=12) 3501-5000 TL arasında ve %5,4'ü (n=11) 5001 TL ve üzeri aylık gelire sahip, %58,5'i (n=120) 1-5 yıl arasında, %41,5'i (n=85) 6 yıl ve üzerinde çalışmaktadır. Sağlık sektöründe çalışan araştırmaya katılan çalışanların çalıştıkları kurumun insan kaynakları uygulamalarını %30,7'si (n=63) ileri düzey olarak tanımlamaktadır, %29,3'ü (n=60) ortanın üstü, %22,4'ü (n=46) ortanın altı, %17,6'sı (n=36) zayıf olarak tanımlamaktadır. Sağlık çalışanlarının %30,7'si (n=63) çalıştıkları kurumun sunduğu imkanları ileri düzeyde olduğunu, %30,2'si (n=62) ortanın üstü, %21,5'i (n=44) ortanın altı, %17,6'sı (n=36) zayıf olarak derecelendirmektedir. Sağlık çalışanlarının çalıştıkları kurumdan memnuniyet düzeyleri nitelendirildiğinde çalışanların %31,7'si (n=65) ileri düzeyde, %31,2'si (n=64) ortanın üstü, %21,0'ı (n=43) ortanın altı, %16,1'i (n=33) zayıf derecede memnundur.

4.3. Ortalama, Standart Sapma, Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Araştırmanın yürütülmesi için, veri dağılımlarının normal / normale yakın olması şarttır. Verilerin çarpıklığı ve basıklığı $\pm 1,5$ ise dağılımın normal olduğu varsayılmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2013: 51). Tablo 6 de değişkenlerin ortalama ve standart sapma değerlerini, çarpıklık ve basıklık değerlerini gösterir ve ardından sonuçlar yorumlanmaktadır.

Tablo 6. Ortalama, Standart Sapma, Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

	\bar{X}	SS	Çarpıklık		Basıklık	
			İstatistik	Std Hata	İstatistik	Std. Hata
Genel İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları	2,25	0,877	-0,078	0,170	-0,999	0,338
İşe Alım ve Seçim Boyutu	3,37	0,510	-0,775	0,170	0,095	0,338
Eğitim ve Geliştirme Boyutu	3,90	1,091	-1,168	0,170	0,344	0,338
Ücret ve Yan Haklar Boyutu	3,89	1,112	-1,148	0,170	0,410	0,338
Performans Değerlendirme Boyutu	3,89	1,109	-1,266	0,170	0,682	0,338
Genel İş Tatmini	3,89	1,027	-1,098	0,170	0,332	0,338
İçsel İş Tatmini Boyutu	3,37	0,510	-0,775	0,170	0,095	0,338
Dışsal Tatmin Boyutu	2,20	1,078	0,947	0,170	0,359	0,338
Genel Örgütsel Bağlılık	3,37	0,510	-0,775	0,170	0,095	0,338
Duygusal Bağlılık Boyutu	3,83	1,063	-1,102	0,170	0,265	0,338
Devam Bağlılığı Boyutu	2,20	1,078	0,947	0,170	0,359	0,338
Normatif Bağlılık Boyutu	3,89	1,112	-1,148	0,170	0,410	0,338

Değişkenlerin ortalama değerlerine göre değerlendirme yapıldığında sağlık çalışanları çalıştıkları kurumun genel insan kaynakları uygulamalarında zayıf olduklarını ($\bar{X}=2,25\pm 0,877$), insan kaynakları uygulamalarında biri olan işe alım ve seçim konusunda kurumlarının iyi olduğuna ilişkin kararsız kaldıklarını ($\bar{X}=3,37\pm 0,510$), eğitim ve geliştirme ($\bar{X}=3,90\pm 1,091$), ücret ve yan haklarda ($\bar{X}=3,89\pm 1,112$) ve performans değerlendirmede ($\bar{X}=3,89\pm 1,109$) kötünün iyisi olduğunu, genel iş tatminlerinin ($\bar{X}=3,89\pm 1,027$) olduğunu ancak boyut olarak bakıldığında içsel tatminleri konusunda kararsız kaldıklarını ($\bar{X}=3,37\pm 0,510$), dışsal tatminlerinin de olmadığını ($\bar{X}=2,20\pm 1,078$), genel örgütsel bağlılıklarının konusunda kararsız olduklarını ($\bar{X}=3,37\pm 0,510$), duygusal ($\bar{X}=3,83\pm 1,063$) ve normatif bağlılıkları

($\bar{X}=3,89\pm 1,027$) yüksek olmasına rağmen devam bağlılıklarının ($\bar{X}=2,20\pm 1,078$) düşük olduğunu belirtmektedir.

Değişkenlerin normal dağılım şartına uyup uymadığının belirlenmesi için basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmaktadır. Tablo 6'ya bakıldığında tüm değerlerin -1,5 ve +1,5 arasında olduğu görülmektedir. Bu değerlendirme tüm değişkenlerin normale yakın dağılım gösterdiği sonucunu vermektedir.

4.4. Basit Regresyon Analizin Değerlendirilmesi

Hipotezlere ilişkin sonuçlar aşağıdaki çizelgede gösterilmektedir.

Tablo 7. Basit Regresyon Analizine İlişkin Hipotez Sonuçları

HİPOTEZLER	ANALİZ	REGRESYON KATSAYISI	p DEĞERİ	SONUÇ
H₁: İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları işgörenin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkilidir.	Basit Regresyon	0,136	0,052	Red
H _{1a} : İşe alım ve seçim uygulamaları işgörenin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkilidir.	Basit Regresyon	0,870	0,000	Kabul
H _{1b} : Eğitim ve geliştirme uygulamaları işgörenin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkilidir.	Basit Regresyon	0,875	0,000	Kabul
H _{1c} : Ücret ve yan haklar uygulamaları işgörenin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkilidir.	Basit Regresyon	0,800	0,000	Kabul
H _{1d} : Performans değerlendirme uygulamaları işgörenin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkilidir.	Basit Regresyon	0,852	0,000	Kabul
H₂: İşgörenin iş tatminleri örgütsel bağlılıkları üzerinde etkilidir.	Basit Regresyon	0,859	0,000	Kabul
H _{2a} : İşgörenin içsel tatminleri örgütsel bağlılıkları üzerinde etkilidir.	Basit Regresyon	0,831	0,000	Kabul
H _{2b} : İşgörenin dışsal tatminleri örgütsel bağlılıkları üzerinde etkilidir.	Basit Regresyon	0,792	0,000	Kabul
H₃: İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları işgörenin iş tatminleri üzerinde etkilidir.	Basit Regresyon	0,173	0,013	Kabul
H _{3a} : İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları işgörenin içsel tatminleri üzerinde etkilidir.	Basit Regresyon	0,139	0,046	Kabul
H _{3a} : İnsan kaynakları yönetimi uygulamaları işgörenin dışsal tatminleri üzerinde etkilidir.	Basit Regresyon	0,198	0,004	Kabul

Çalışmada sağlık çalışanlarının çalıştıkları kurumlarının İK uygulamalarına yönelik görüşlerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi ve sağlık çalışanlarının iş tatmininin örgütsel bağlılıklarına etkisi şu şekildedir;

- Çalışmada genel insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, işe alım ve seçim boyutunun, eğitim ve geliştirme boyutunun, ücret ve yan haklar boyutunun ve performans değerlendirme boyutunun genel iş tatmini üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır.
- Çalışmada genel insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, işe alım ve seçim boyutunun, eğitim ve geliştirme boyutunun, ücret ve yan haklar boyutunun ve performans değerlendirme boyutunun içsel tatmin boyutu üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır.
- Çalışmada genel insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, işe alım ve seçim boyutunun, eğitim ve geliştirme boyutunun, ücret ve yan haklar boyutunun ve performans değerlendirme boyutunun dışsal tatmin boyutu üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır.
- Çalışmada genel insan kaynakları yönetimi uygulamalarının genel örgütsel bağlılık boyutu üzerinde etkisi olmadığı saptanmıştır.
- Çalışmada işe alım ve seçim boyutunun, eğitim ve geliştirme boyutunun, ücret ve yan haklar boyutunun ve performans değerlendirme boyutunun genel örgütsel bağlılık boyutu üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır.
- Çalışmada genel insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, işe alım ve seçim boyutunun, eğitim ve geliştirme boyutunun, ücret ve yan haklar boyutunun ve performans değerlendirme boyutunun duygusal bağlılık boyutu üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır.

- Çalışmada genel insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, işe alım ve seçim boyutunun, eğitim ve geliştirme boyutunun, ücret ve yan haklar boyutunun ve performans değerlendirme boyutunun devam bağlılık boyutu üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır.
- Çalışmada genel insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, işe alım ve seçim boyutunun, eğitim ve geliştirme boyutunun, ücret ve yan haklar boyutunun ve performans değerlendirme boyutunun normatif bağlılık boyutu üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır.
- Çalışmada genel iş tatmininin, içsel tatmin boyutunun ve dışsal tatmin boyutunun genel örgütsel bağlılık boyutu üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır.
- Çalışmada genel iş tatmininin, içsel tatmin boyutunun ve dışsal tatmin boyutunun duygusal bağlılık boyutu üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır.
- Çalışmada genel iş tatmininin, içsel tatmin boyutunun ve dışsal tatmin boyutunun devam bağlılık boyutu üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır.
- Çalışmada genel iş tatmininin, içsel tatmin boyutunun ve dışsal tatmin boyutunun normatif bağlılık boyutu üzerinde etkisi olduğu saptanmıştır.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Sağlık kurumları, toplumlarda önemli bir yere sahip emek yoğun kurumlardır. Toplumda önemli bir yere sahip olmanın nedeni, insanlar için kritik ve hayati bir değer olan sağlık hizmeti vermeleridir. Toplumun sağlık bakım gereksinimlerini sağlamak için kurulan bu kuruluşlar sağlık personelinin başarılarına ve amaçlarına ulaşma konusunda büyük öneme sahiptir.

Sağlık kurumlarının amacı toplumsal sorumluluğu yerine getirmektir. Sağlık kurumları insanların sağlık gereksinimlerinin giderilmesini asli görev olarak kabul etmektedir. Bu kurumların diğer amacı da sunulan ana sağlık hizmetlerine talep oluşturmaktır. Böylelikle insanların hasta olmamalarına yönelik önlemlerin alınmasını sağlamaktadır. Fakat her kurumun yönetildiği gibi sağlık kurumlarının da doğru ve sağlıklı yönetilmesi gerekmektedir. Bu yönetim için devreye insan kaynakları yönetimi girmektedir.

Örgütsel bağlılık bir örgütün etkinliğinin artırılmasında ve geliştirilmesinde önemli yere sahip bir faktördür. Bir sağlık çalışanının işine ve kurumuna karşı ne kadar olumlu tutum ve davranışlara sahip olursa performansının o kadar artacağı hatta kendinden beklenenin fazlasını gerçekleştireceği düşünülmektedir. Bilhassa sağlık sektörü üzerine yapılan araştırmalarında ele aldığı gibi, sağlık çalışanının örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması iş tatmini açısından etkili faktör olmaktadır.

Hizmet verme konusunda çatışan mesleki hedefler ve finansal amaçların bir yerde toplanması, bilhassa İK ve yöneticilerin sorumluluğu altında olmaktadır. İyi organize olmuş bir İK sağlık hizmetlerinin sorunsuz işlenmesini ve minimum düzeyde hata oluşumunu sağlayacaktır. İK'nın gelişimi, farklı sorumluluklar alma bilincine sahip olması ve gelişime açık olması, direkt çıktılara yansıtacak ve sağlık sektörünün iyileşmesini sağlayacaktır.

Sağlık kurumları personel çeşitliliği ve meslek edinme azmi yüksek kurumlar olarak değerlendirildiğinde iş tatmini ve örgütsel bağlılık konuları ekip anlayışının sağlanabilmesinde önem taşımaktadır. Hastane yönetimlerinin iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel destek gibi yönetim ve organizasyon hususlarını bir bütün olarak ele almaları ve bunları artırıcı yönetim politikalarına yer vermeleri çalışma performansı açısından da öne çıkmaktadır. Dolayısıyla sağlık çalışanının kararlara katılımı, demokratik yönetim anlayışı, hastane yönetimlerinin daha otonom olması, personelin teşviki ve ödüllendirilmesi, açık ve dürüst yönetim anlayışı, personel gereksinimlerine öncelik gibi noktalarda yönetimlerin daha esnek olmaları öneri olarak sunulabilir.

Sağlık kurumlarının sağlık çalışanlarını işe alım ve seçimde doğru değerlendirdiklerinde, çalışanlarının mesleklerinde gelişmesi ve yeni sağlık yöntemleri hakkında bilgi alabilmesi için hizmet içi eğitimleri programladıklarında, ücret ve yan haklarda adil davrandıklarında, performans değerlendirme yöntemlerini doğru uyguladıklarında çalışanlarını örgüte bağlayabileceği ve onların tatmin olacağı ortaya çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

SABUNCUOĞLU, Z., (2016). İnsan kaynakları yönetimi. 8. Baskı. Bursa: Alfa Akademi

YILMAZER, A. ve EROĞLU, C. (2008). Meslek Yüksek Okulları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

- TUTAR, H. (2003). *Örgütsel İletişim*, Ankara, Seçkin Yayınları.
- AKDAĞ, M. (2010). *Örgütsel Açından İnsan Kaynakları ve Halkla İlişkiler*, 2. Baskı, Konya, Literatür Yayınları.
- ŞİMŞEK, M. Ş. ve ÇELİK, A. (2016). “İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı ve Temel Boyutları”, (Şimşek Şerif, Çelik Adnan ve Akatay, ed.), *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları* (ss. 1-30), Konya, Ayten Eğitim Kitabevi.
- KOCA, H. (2010). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul, Kum Saati Yayınları.
- SABUNCUOĞLU, Z. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Bursa, Ezgi Kitapevi Yayınları.
- BİNGÖL, D. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 10. Baskı, İstanbul, Beta Basım.
- BRATTON, J. (2001). “*Strategic Human Resource Management*”, in (Bratton John and Gold Jeffrey ed.), *Human Resource Management: Theory and Practice*, Lawrange Erlbaum.
- ARMSTRONG, M. (2008). *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice*, Eleventh Edition, London, Kogan Page.
- BALABAN, Ö. ve PALAZ, P. (2018). “*İnsan Kaynakları Yöneticisi Perspektifinden Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*”, *Sakarya İktisat Dergisi*, Cilt 7, Sayı 4, ss.77-96.
- COLBERT, B. A. (2004). “The Complex Resource-Based View: Implications for Theory and Practice in Strategic Human Resource Management”, *The Academy of Management*, Cilt 29, Sayı 3, ss. 341-358.
- ÇUBUK, M. (2010). “Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderliğin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Tpaö Örneği”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- SÖKMEN, A. (2019). “Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Turizm ve Gastronomi Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, ss. 980-990.
- KESKİN, B. (2014). “Kırmann ve Quinn & Cameron Modeline Göre Örgüt Kültürü ile İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- NEDİMOĞLU, A. B. (2008). “Güçlendirmenin İşletmelerdeki Çalışanların İş Tatminleri Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ÖZGEN, H. ÖZTÜRK, A. ve YALÇIN, A. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi Kapsamı, Tanımı, Amaçları ve İşlevleri*. Adana, Nobel Kitabevi.
- KUTANİS, R. Ö. (2012). *Örgütlerde Davranış Bilimleri*, Sakarya, Sakarya Yayıncılık.
- ÖCAL, Ö. (2011). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre İncelenmesi”, (Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi SBE.
- YILDIRIM, H., ALBAYRAK, A. S., GÜMÜŞ, M. ve AKALIN, T. C. (2011). “Yüzme Hakemlerinin Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Kanonik Korelasyon Analizi ile İncelenmesi”, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 7, Sayı 13, ss. 163–186.
- ÖZKAN, H. (2018). “Örgütsel Bağlılığın Tükenmişliğe Etkisi İş Tatmininin Aracılık Rolü Mersin İli Kamu Hastaneleri Hemşirelerine Yönelik Bir Uygulama”, (Yüksek Lisans Tezi), Toros Üniversitesi SBE.
- AKBULUT, E. (2018). *İnsan Kaynakları Uygulamalarının İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi SBE.
- TOPALOĞLU, M., KOÇ, H. ve YAVUZ, E. (2008). “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt 9, Sayı 4, ss. 201-218.
- BİLGİLİ, H ve TEKİN, E. (2019). “Örgütsel Stres, Örgütsel Bağlılık ve Öğrenilmiş Güçlülük İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Cilt 11, Sayı 18, ss. 2165-2200.
- ÇÖL, G. (2004). “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, *İşgüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, <https://www.isguc.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004>, 15 Ağustos 2019, s.1.

- TİRYAKİ, T. (2005). “Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri”, (Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi SBE.
- KOÇ, H. (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 8, Sayı 28, ss. 200-211.
- JANSSEN, O. (2004), “The Barrier Effect of Conflict with Superiors in the Relationship Between Employee Empowerment and Organizational Commitment”, Work & Stress, volume 18, number 1, pp. 56-65.
- BEDÜK, A. (2018). *Örgüt Psikolojisi Yeni Yaklaşımlar, Güncel Konular*, Konya, Atlas Akademi.
- GÜL, H. (2002). “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirilmesi”, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt 2, Sayı 5, ss. 37-55.
- HOŞ, C. ve OKSAY, A. (2015). “Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 20, Sayı 4, ss. 1-24.
- ESMER, Y. ve YÜKSEL, M. (2017). “İş Yaşamında Örgütsel Bağlılık: Teorik Bir Çerçeve” Akademik Bakış Dergisi, Sayı 62, ss. 258-272.
- DEMİREL, Y. (2009). “Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım” İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı, 15, ss. 115-132.
- AHMADOV, F, MUSTAFAYEVA, L. ve ERSOY, S. (2008). *Aile İşletmelerinde Yöneticilerin Örgütsel Bağlılığın Güçlendirilmesinde İzlediği Stratejiler (Sakarya Sanayi Bölgesi Örneği)*, VII. Anadolu İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, ss.139-146.
- DOĞAN, S. ve KILIÇ, S. (2007). “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 29, ss. 37-61.
- ÖZKAN, H. (2018). “Örgütsel Bağlılığın Tükenmişliğe Etkisi İş Tatmininin Aracılık Rolü Mersin İli Kamu Hastaneleri Hemşirelerine Yönelik Bir Uygulama”, (Yüksek Lisans Tezi), Toros Üniversitesi SBE.
- KILIÇ, B., ERGÖR, A. ve GÜRPINAR, E. (2003). “Sağlık Ocaklarında İş Riskleri Namlıdere Eğitim Araştırma ve Sağlık Bölge Başkanlığı Sağlık Ocaklarında Durum Değerlendirmesi”, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Cilt 4, Sayı 16, ss. 12-19.
- EĞİNLİ TEMEL, A. (2009). “Çalışanlarda İş Doymu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doymuna Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 23, Sayı 3, ss. 35-52.
- FLETCHER, E. C. (2001). “Hospital RN’s Job Satisfaction and Dissatisfactions”, Journal of Nursing Administration, volume 31, number 6, pp. 324-331.
- KUZULUGİL, Ş. (2012). “Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 41, Sayı 1, ss. 129-141.
- NAL, M. ve NAL, B. (Mart 2018). “Sağlık Çalışanlarının İş Doymu Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği”, Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, Cilt 8, Sayı 1, ss. 131-140.
- KEKLİK, B. ve COŞKUN US, N. (2013). “Örgütsel Adalet Algılamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 18, Sayı 2, ss. 143-161.
- TÖZÜN, M. ÇULHACI, A. ve ÜNSAL, A. (2008). “Aile Hekimliği Sisteminde Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin İş Doymu”, TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni, Cilt 7, Sayı 5, ss. 377-384.
- SONAKIN, C. (2010). “Hemşirelerin İş Doymaları ile Çalıştıkları Kurumların Etik İklimi Arasındaki İlişki”, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- TAMBAĞ, H., CAN, R., KAHRAMAN, Y. ve ŞAHPOLAT, M. (2015). “Hemşirelerin Çalışma Ortamlarının İş Doymu Üzerine Etkisi”, Bakırköy Tıp Dergisi, cilt 11, Sayı 4, ss. 143-149.
- GEDİK, T., AKYÜZ, K. C. ve BATU, C. (2009). “Orman Endüstri İşletmelerinde Yönetici İş Tatmin Düzeyinin Belirlenmesi”, Kastamonu Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, Cilt 9, Sayı 1, ss. 1-11.

- YILDIRIM, F. (2007). “İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt 62, Sayı 1, ss. 253-278.
- SENCAN, N., YEĞENOĞLU, S. ve AYDINTAN, B. (2013). “Sağlık Çalışanları ve Eczacılar Üzerinde Yapılan İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Araştırmaları”, Marmara İlaç Dergisi, Cilt 17, Sayı 1, ss. 104-112.
- ALEGRE, I., Mas-Machuca, M., & Berbegal-Mirabent, J. (2016). Antecedents of employee job satisfaction: Do they matter?. Journal of Business Research.
- GÜR, D. (2006). “Özelleştirmenin İş Tatmini Üzerine Etkisi Kütahya Şeker Fabrikası A.Ş. Uygulaması”, (Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi SBE.
- DAVRAN, D. (2014). “Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Van İli İlk ve Ortaokulları Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama”, (Yüksek Lisans Tezi), Yüzüncüyıl Üniversitesi SBE.
- ERDİL, O., KESKİN, H., İMAMOĞLU, S. Z. ve ERAT, S. (2004). “Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, 17-26.