

***EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANELERİNDE ÇALIŞAN PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL GÜVEN VE İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI***

**Yrd.Doç.Dr. Ömer GİDER**

Kocaeli Üniversitesi  
Kocaeli Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu

**ÖZET**

Bu araştırmada Eğitim ve Araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeylerini incelemek ve bu düzeylerin personelin çeşitli özelliklerine (yaş, cinsiyet, meslek, eğitim durumu vb.) göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini açıklamak amaçlanmıştır. Araştırma, Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığına bağlı İstanbul'daki 5 eğitim ve araştırma hastanesinde yapılmıştır. Araştırma anakütlesini 5489 personel oluşturmaktadır. 985 personel (evrenin % 17,94'ü) ölçüm araçlarındaki soruların tamamına yanıt vermiştir. İş Tatmini Araştırma Aracı [The Job Satisfaction Survey (Spector, 1985)], Çalışan Bağlılık Skalası [The Employee Commitment Scales (Meyer & Allen, 1990; Allen & Meyer, 1991)] ve Örgütsel Güven Envanteri - kısa formu- [The Organizational Trust Inventory - short form (Cummings ve Bromiley, 1996)] bu araştırmadaki ölçüm araçlarıdır. Araştırma sonucunda personelin iş doyumunu ortalama düzeyi 4,06 iken örgütsel bağlılık genel ortalaması 3,94 ve örgütsel güven ortalaması 3,87 olarak bulunmuştur. Araştırmada ayrıca personelin yaşı, cinsiyeti, mesleği, eğitim durumu vb. faktörlerle personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bazı farklılıklar bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İş doyumunu, örgütsel güven, örgütsel bağlılık, organizasyon ve yönetim, hastane personel yönetimi.

***A STUDY BASED ON LEVELS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL TRUST AND JOB SATISFACTION OF PERSONNEL AT TRAINING AND RESEARCH HOSPITALS***

**ABSTRACT**

The purposes of this study were to examine the relationship among personnel's levels of organizational commitment, organizational trust and job satisfaction; to investigate the differences among organizational commitment, organizational trust and job satisfaction in terms of personnel's several characteristics (age, gender, occupation, education status etc.). This study was conducted at five The Republic of Turkey Ministry of Health training and research hospitals in Istanbul. The universe of study consists of 5489 personnel. 985 personnel (17.94 % of study universe) responded to all questions in the instruments. The Job Satisfaction Survey (Spector, 1985), the Organizational Commitment Questionnaire (Meyer and Allen, 1990; Allen and Meyer, 1991) and Organizational Trust Inventory - short form - (Cummings and Bromiley, 1996) are instruments of this study. General findings of this study mean level of personnel's job satisfaction is 4.06; mean level of personnel's organizational commitment is 3,94; other hand mean level of personnel's organizational trust is 3.87. Also it was found that there are several differences significantly among levels of personnel's organizational commitment, organizational trust and job satisfaction in terms of age, gender, occupation, education status, working department etc.

**Key Words:** Job satisfaction, organizational trust, organizational commitment, organization & administration, hospital personnel administration.

## GİRİŞ

Hastanelerde iş performansı, maliyet-etkili hizmet sunumu, hasta memnuniyeti gibi kavramların son yıllarda giderek üzerinde çok durulan konular haline geldiği söylenebilir. Hastaneler her ne kadar insangücü ve teknoloji yoğun kurumlar olsa da, aynı zamanda personel çeşitliliğinin çok olduğu kurumlar olarak da göze çarpmaktadırlar. Hekim, hemşire, fizyoterapist, diyetisyen, laboratuvar teknisyeni, yönetici, radyoloji teknisyeni gibi ve ismi sayılmayan çok çeşitli meslek gruplarının ekip yaklaşımı içinde hasta bakım hizmeti vermesi, birtakım motivasyon faktörlerinin o hastanede var olmasını gerektirmektedir. Çalışanların yaptıkları işten tatminkar bir kazanç elde etmeleri, kendilerine değer verilmeleri, demokratik yönetim anlayışı, yaptıkları işten tatmin olmaları, çalıştıkları kuruma güvenmeleri ve bağlılık duygusu içinde hareket etmeleri bu motivasyon faktörleri içinde sayılabilir.

Bu çerçeveden hareketle hastanelerde iş performansını arttırmak, insan kaynaklarının verimliliğini artırmak ve bir ekip anlayışını kuruma yerleştirmek amacıyla personelin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gibi yönetim ve organizasyonun temel konularına önem verilmesi gerekmektedir. Hastane personelinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık seviyeleri incelenerek, bunların personel verimliliği, etkililiği, hasta bakım kalitesi ve hastane performansı üzerindeki etkileri kapsamlı araştırmalarla analiz edilmelidir (Hanson ve Miller, 2002, s: 95). Örgütsel bağlılık iş doyumunu ile birlikte düşünüldüğünde örgütsel bağlılık ve iş doyumunun yüksek seviyede olması iş sonucuna pozitif etki, düşük örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ise düşük iş sonucuna neden olabilir (Carmeli ve Freund, 2004, s: 289).

Hastanelerde insan kaynaklarının düşük iş doyumunu, örgütsel bağlılığı ve örgütsel güveni hasta bakım kalitesini, iş performansını olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Hastane çalışanlarının düşük iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı ve güveni; onların önemsenmedikleri, kararlara yeterince katılmadıkları, örgütsel takımın bir parçası olarak kendilerini görmedikleri, yeterince teşvik edilmedikleri ve ödüllendirilmedikleri gibi örgütsel performansı ve yönetsel süreci olumsuz etkileyebilecek birçok açılıma neden olmaktadır (Shouksmith, 1994, s: 707). Bundan dolayı hastane yönetimleri, çalışanların iş doyumunu, örgütsel bağlılık, örgütsel destek, örgütsel güven düzeylerini sistematik olarak ölçmeli, değerlendirmeli ve bunlarda düşüş eğilimi olduğunda gerekli politika ve yönetsel araçları uygulamaya almak durumundadırlar (Tanner, 2007, s: 2).

## 1. LİTERATÜR İNCELEMESİ

İş doyumu ve örgütsel güven günümüzde örgütsel bağlılığın önemli bir belirleyicisi olarak kabul edilmektedir. İş doyumunun artırılması ve örgütsel kültürün çalışanların beklenti, değer yargılarına göre yapılandırılması beraberinde örgütsel bağlılığın güçlenmesine neden olabilmektedir (Barge ve Schlueter, 1988, s: 116).

### 1.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılığın tanımı ve boyutları, benzer kavramlarla ilişkileri, yoğun olarak araştırılmakta ve tartışılmaktadır. Araştırmacılar kendi ilgi alanlarına göre kavramı farklı açılardan tanımlamışlardır. Guatam ve arkadaşları örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütle olan ilişkilerini belirleyen psikolojik bir durum ve örgütün bütününe olan bağlılık şeklinde tanımlamaktadır (Guatam ve diğerleri, 2005, s: 301).

Meyer ve Ailen örgütsel bağlılığı önce duygusal (affective) bağlılık ve devamlılık (continuance) bağlılığı olarak iki boyutta incelemişler, daha sonraki çalışmalarını ile normatif (normative) bağlılık boyutunu modellerine ekleyerek üç boyuttan oluşan bir örgütsel bağlılık yapısı geliştirmişlerdir (Meyer ve diğerleri, 2002, s: 20-21; Wasti, 2000, s: 202). Duygusal bağlılık, çalışanın duygusal olarak örgüte olan bağlılığını, örgütle birlikte tanımlanmayı ve örgütle bütünleşmeyi; devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılma durumunda ortaya çıkacak maliyet algılamalarını; normatif bağlılık ise, yönetime ve çalışma arkadaşlarına karşı çalışanın görev algılama ve sorumluluklarını ifade etmektedir (Guatam ve diğerleri, 2005, s: 302; Meyer ve diğerleri, 2002, s: 20-21). Bu çalışmada örgütsel bağlılık yukarıda açıklanan üç boyut açısından değil bütün olarak değerlendirilmektedir.

Örgütsel bağlılığın yüksek olmasının çalışanların performansını, iş tatminini, örgütsel verimliliği artırdığı; işe devamsızlığı ve personel devir hızını azalttığı çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur (Ferris ve Nissim, 1983; Culverson, 2002; Brown, 2003; Guatam ve diğerleri, 2004).

### 1.2. İş Doyumu

İş doyumu, geleneksel olarak çalışanların işlerinden tatmin olmaları veya işlerinin farklı yönlerine ait algılamalarını ifade etmektedir (Agho ve diğerleri, 1993, s: 1007). Ücret, iş düzeyi, rol belirsizliği ve rol açıklığı, terfi ve yükselme, özlük haklar, personel güçlendirme, iş koşulları vb. bir çok işle ilgili dinamiğe ait çalışanların algılamaları iş

doyumudur (Chet ve diğerleri, 1998, s: 470; Kirkman ve Rosen, 1997, s: 131). Bir başka tanıma göre iş doyumunu, çalışanların işleri veya çalışma çevresine ait pozitif veya negatif tutum ve algılamalarıdır (Pool, 1997, s: 271). İş doyumunu genellikle birey-çevre uyumu ilişkisi ile açıklanabilmektedir. Yani bireyin çalışma çevresi bireyin ihtiyaçları, değer yargıları ve kişilik özellikleri ile ne kadar çok uyum içindeyse, kişinin iş doyumunu o derece yüksek olmaktadır (Kristof, 1996, s: 1-5).

İş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalar; işin niteliği, ücret, ödüller, yükselme olanağı, iş güvenliği, çalışma koşulları, iş arkadaşları, denetim, yönetim tarzı, işin doğası, sosyal haklar, iletişim, çalışanın kişiliği, cinsiyet, çalışma süresi, özel ya kamu kesiminde çalışma gibi pek çok faktörün iş doyumuna etki ettiğini göstermektedir (Curriuan, 1999, s: 496; Friday ve Friday, 2003, s: 426; Crossman ve Abou-Zaki, 2003, s: 368). Düşük iş doyumunun çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı, personel devir hızını yükselttiği ve işten ayrılma eğilimini arttırdığı saptanmıştır (Tett ve Meyer, 1993. s: 288-290). Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişki bazı noktalarda çelişkili ve tartışmalı olmakla birlikte, kurumsal ve olgusal kanıtlar genel olarak iş tatmininin örgütsel bağlılığın bir belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır (Testa, 2001, s: 226-227).

### **1.3. Örgütsel Güven**

Örgütsel güven başarılı bir organizasyonun önemli bir elementi olarak tanımlanmaktadır. Doney, Cannon ve Mullen (1998, s: 601) örgütsel bağlılığı, örgüt içindeki parçalara güvenmek ve örgütün bir parçası olmayı gönüllü olarak istemek olarak tanımlamaktadır. Shockley-Zalabak ve diğerleri (2000, s: 35) ise örgütsel güveni, örgütsel roller, ilişkiler, beklentiler ve karşılıklı bağımlılıklara göre kurumdaki bireylerin (personel, yönetim) davranışlarına ve niyetlerine olan pozitif beklenti ve inançlar olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel perspektif açısından bakıldığında yüksek düzeyde örgütsel güvenin personelde yüksek tatmine ve üretkenliğe neden olduğu belirtilmektedir (Schnake, 1991, s: 735-737). Örgütsel güven personelin motivasyonunu artırır, etkili ekip çalışmasını sağlar, açık iletişimi destekler, personelin işten ayrılmasını önemli ölçüde azaltabilir (DeFrank ve Ivancevich, 1998, s: 55).

Örgütsel güven, sağlık sektörü için de oldukça önemli bir çalışma kültürü parçası olarak ele alınmaktadır. Sağlık sektöründe ekip çalışmasının yoğunluğu ve önemi noktasında örgütsel güven, etkili ekip çalışması kültürünün yerleşmesinde önemli faydalar sağlayabilmektedir. Diğer sektörlerde olduğu gibi kurum içinde birkaç personelin örgütsel

güvensizliği sorun yaratmayabilir ama ilerde örgüte güven duygusu azalan personel sayısı azaldıkça, çalışma kültüründe bozulmalar, ekip çalışmasında verimsizlikler, motive olmayan personel, tatmin düzeyi düşmüş çalışanlar ve nihayetinde kurumun amaçlarından uzaklaşması söz konusu olabilecektir. Ekip çalışması, sağlık bakım çevresinde veya sektöründe oldukça önemlidir. Çünkü sağlık bakımında her hastanın tedavi, bakım, teşhis ve kontrol süreçleri farklılık arz etmekte ve her hastaya ilişkin sağlık kurumundaki fonksiyonel ilişkiler ve ekip anlayışı öne çıkmaktadır. Dolayısı ile sağlık sektöründe etkili ekip çalışmasının oluşumunda sağlık çalışanlarının örgütsel güvenlerini arttırmak, sağlık yönetiminin temel konuları arasında sayılabilir (Lewicki ve diğerleri, 1998, s: 438-440; Rotter, 1980, s: 35-38).

Sağlık sektöründe de örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında ilişkiler olabileceği tahmin edilmektedir. Son dönemde Sikorska-Simmons (2005, s: 196) tarafından yapılan ulusal düzeyde 61 sağlık bakım kuruluşunda yapılan bir çalışmada, yüksek örgütsel bağlılığın yüksek iş doyumunu ile ilişkili olduğu bulunmuştur. İş tatmini ve örgütsel güveni yüksek düzeyde olan hastane personeli sağlık hizmetleri kalitesinde artışa ve personelde güçlü örgütsel bağlılığa neden olabilmektedir (Barge ve Schlueter, 1988, s: 116).

## **2. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ**

Araştırmanın konusunu İstanbul İli'ndeki Sağlık Bakanlığı'na bağlı 5 eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan personelin iş doyum, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeyleri oluşturmaktadır. Araştırma anket esasına dayalı, tanımlayıcı ve karşılaştırmalı bir alan araştırma metodolojisi kullanılarak yapılmıştır.

### **2.1. Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmada eğitim ve araştırma hastaneleri personelinin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeylerinin personelin cinsiyetine, yaşına, mesleğine, eğitim durumuna, çalıştığı hastaneye (hastane ismi), hastanede çalıştığı birime ve gelir durumuna göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini açıklamak amaçlanmıştır. Araştırmada ayrıca çalışma hayatının önemli konularından olan örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve örgütsel güven arasında anlamlı ilişkilerin analizi de amaçlanmıştır.

### **2.2. Araştırma Hipotezleri**

Araştırmada aşağıdaki hipotezler test edilmektedir.

Hastane personelinin algıladıkları örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık), örgütsel güven ve iş doyum düzeyleri;

- ✓ personelin cinsiyetine göre
- ✓ çalıştığı hastaneye (hastane ismi),
- ✓ mesleğine
- ✓ eğitim durumuna
- ✓ hastanede çalıştığı birime
- ✓ hastanede çalışma süresine
- ✓ yaşına
- ✓ gelir durumuna

göre anlamlı farklılıklar göstermektedir.

### 2.3. Anakütle ve Örneklem

Araştırma İstanbul İli'ndeki 5 Sağlık Bakanlığı Eğitim ve Araştırma hastanesinde (Ümraniye, İstanbul, Göztepe, Kartal, Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastaneleri) yapılmıştır. Araştırmanın anakütlesini bu 5 eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 5489 personel oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem çekilmemiş, anakütlenin tamamına araştırma ölçüm araçları uygulamak hedeflenmiştir. Araştırmada anketlerin personel tarafından cevaplanma oranı %17,94 olarak gerçekleşmiştir.

### 2.4. Veri Toplama Aracı ve Veri Analizi

Araştırmada hastane personelinin örgütsel bağlılık düzeyleri Meyer, J., ve Ailen, N. (1990) tarafından geliştirilen Çalışan Bağlılık Skalası (The Employee Commitment Scales)'dan hareketle Lam, S.K. (1998) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Skalası kullanılarak ölçülmüştür. Meyer ve Ailen tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Skalasında duygusal (efektif), devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere 3 boyut vardır ve 7'li Likert ölçeği kullanılmaktadır. Her boyut altında 8 ifade yer almaktadır. Kullanılan 7'li Likert ölçeğinde; "1-Hiç katılmıyorum "7- Tamamen katılıyorum" şeklinde değerlendirilmektedir. Dolayısı ile skorlar 7 değerine yaklaştıkça örgütsel bağlılık (bağlılık boyutları dahil) düzeyi en yükseğe çıkmakta, 1 değerine yaklaştıkça ise en düşük seviyeye inmektedir. Araştırmada her personel için duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık skorları ile bu üç bağlılık boyut skorlarının ortalaması alınarak genel

bağlılık skoru hesaplanmıştır. İlgili örgütsel bağlılık boyutu altında yer alan sorulara verilen yanıtlar toplanmış, boyutun altındaki soru sayısına bölünmüş ve böylece personelin ilgili bağlılık boyut skoru elde edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık skalasında bulunan 24 ifade içinde olumsuz anlam yüklenen ifadeler için boyut skorları hesaplanmadan önce ters skorlama işlemi yapılmıştır.

Örgütsel bağlılığı ölçmek için kullanılan ölçüm aracının güvenilirlik katsayısı (Cronbach alpha) 0,698 bulunmuştur. Bulunan Cronbach Alpha değerli 1'e yakın ve kabul edilebilir düzeydedir (Hair ve diğerleri, 1998).

Hastane personelinin iş doyum düzeyleri ise Paul E. Spector (1985) tarafından geliştirilen İş Doyumu Anketinden (The Job Satisfaction Survey) yararlanılarak ölçülmeye çalışılmıştır. Paul E. Spector'un ölçüm aracında iş doyumunu ile ilgili 36 ifade bulunmakta ve bu ifadelere bireylerin katılım seviyelerinden (7'li Likert ölçeği dahilinde) hareketle iş doyumunu düzeyi açıklanmaya çalışılmaktadır. Kullanılan 7'li Likert ölçeğinde; "1-Hiç katılmıyorum", "7- Tamamen katılıyorum" şeklinde değerlendirilmiştir. Dolayısı ile skorlar 7 değerine yaklaştıkça iş doyumunu düzeyi en yükseğe çıkmakta, 1 değerine yaklaştıkça ise en düşük seviyeye inmektedir. Olumsuz anlam yüklü ifadeler için ters skorlama işlemi yapılmıştır. Araştırmada her personel için bir iş doyumunu skoru hesaplanmıştır. Bireysel iş doyumunu skoru 36 ifadeye verilen yanıt değerlerinin toplanarak 36'ya bölünmesinden elde edilmiştir.

İş doyumunu ölçmek için kullanılan ölçüm aracının güvenilirlik katsayısı (Cronbach alpha) 0,735 bulunmuştur. Bulunan Cronbach alpha değeri 1'e yakın ve kabul edilebilir düzeydedir (Hair ve diğerleri, 1998).

Hastane personelinin örgütsel güven düzeylerini ölçmek için Örgütsel Güven Envanteri (Organizational Trust Inventory) (Cummings ve Bromiley, 1996) kısa formu kullanılmıştır. Örgütsel güven envanterinin geçerliliği ve güvenilirliği bir çok çalışmada ortaya konmuştur. Bu ölçüm aracı 12 kapalı uçlu sorudan oluşmakta ve 7'li Likert ölçeğini esas almaktadır. Kullanılan 7'li Likert ölçeğinde; "1-Hiç katılmıyorum", "7- Tamamen katılıyorum" şeklinde değerlendirilmiştir. Dolayısı ile skorlar 7 değerine yaklaştıkça örgütsel güven düzeyi en yükseğe çıkmakta, 1 değerine yaklaştıkça ise en düşük seviyeye inmektedir. Olumsuz anlam yüklü ifadeler için ters skorlama işlemi yapılmıştır. Araştırmada her personel için bir örgütsel güven skoru hesaplanmıştır. Bireysel güven skoru 12 ifadeye verilen yanıt değerlerinin toplanarak 12'ye bölünmesinden elde edilmiştir.

Örgütsel güveni ölçmek için kullanılan ölçüm aracının güvenilirlik katsayısı (Cronbach alpha) 0,767 bulunmuştur. Bulunan Cronbach alpha değeri 1'e yakın ve kabul edilebilir düzeydedir (Hair ve diğerleri, 1998).

Araştırma 20 Mayıs 2009 -04 Temmuz 2009 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Kocaeli Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Programına devam eden 10 öğrenci anketör olarak kullanılmıştır. Anketör öğrenciler araştırma ve anketlerin doldurulması hakkında gerekli eğitimden geçirilmiştir. Her bir eğitim hastanesinde 2 anketör kullanılmıştır. Araştırmada hastane personeline anket uygulamadan önce İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'nden gerekli izin alınmıştır. Anketler uygulanırken personele araştırmaya katılımın gönüllü olduğu ve anketi doldurma zorunluluğunun olmadığı belirtilmiştir.

Araştırmadan elde edilen veriler bilgisayara aktarıldıktan sonra SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 15.0 aracılığıyla örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu skorları hesaplanarak güvenilirlik, tanımlayıcı istatistikler ve non-parametrik testlerden yararlanılmıştır. Likert ölçeği kullanılması, gruplara personel sayılarının ciddi farklılıklar göstermesi nedeniyle ikili grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi, ikiden daha çok grup karşılaştırmalarında Kruskal Wallis testi kullanılmıştır.

### **3. BULGULAR**

Çalışmanın bu kısmında elde edilen temel bulgular, uygulanan istatistik analizler sonucunda oluşturulan tablolar doğrultusunda açıklanmaya çalışılacaktır.

**Tablo 1.** Araştırmaya Katılan Personelin Bazı Özelliklere Göre Dağılımı

<b>ÖZELLİKLER</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>		
- Erkek	435	44,16
- Kadın	550	55,84
<b>Hastaneler</b>		
- Ümraniye Eğitim ve Araştırma Hastanesi	215	21,82
- Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi	345	35,02
- Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi	189	19,18
- Kartla Eğitim ve Araştırma Hastanesi	110	11,16
- İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi	126	12,82
<b>Meslek</b>		
- Hekim	304	30,86
- Hemşire	249	25,72
- Diğer Yardımcı Sağlık Personeli	272	27,61
- Memur (genel idari ve teknik hizmetler)	160	15,81
<b>Eğitim Durumu</b>		
- Lise	255	25,88
- Ön lisans	224	22,74
- Lisans	232	23,53
- Yüksek lisans / Doktora	274	27,85
<b>Hastanede Personelin Çalıştığı Birim / Ünite</b>		
- Poliklinik	243	24,67
- Klinik	291	29,54
- İdari Üniteler	188	19,08
- Ameliyathane / Yoğun Bakım	46	4,67
- Acil Servis	111	11,26
- Laboratuvar - Radyoloji	106	10,78
<b>Hastanede Çalışma Yıl Sayısı</b>		
- 0 -1 Yıl	98	9,94
- 2- 5 Yıl	472	47,91
- 6- 10 Yıl	197	20,00
- 11 ve Üzeri Yıl	227	22,15
<b>Yaş</b>		
- 19- 25 Yaş	161	16,34
- 26- 30 Yaş	335	34,01
- 31- 40 Yaş	336	34,11
- 41 ve Üzeri Yaş	153	15,54
<b>Gelir (Türk Lirası)</b>		
- .....≤ 1.500 TL.	481	48,83
- 1.501 ≥ ..... TL.	504	51,17

Tablo 1, araştırmaya katılan hastane personeline ait bazı özelliklerin dağılımını göstermektedir. Buna göre araştırma kapsamındaki personelin cinsiyete göre dağılımlarının birbirine yakın olduğu (%44,16 erkek, %55,84 kadın) görülmektedir. Araştırma kapsamındaki 985 personelin %30,86'sı hekim, %25,72'si hemşire, %27,61'i hemşire dışındaki yardımcı sağlık personeli ve % 15,81'i idari, mali ve teknik destek ünitelerinde görevli memur statüsünde çalışanlardan oluşmaktadır. Araştırma kapsamındaki personelin önemli bir bölümü (%54,21'i) poliklinik ve kliniklerde çalışan personeldir. Araştırma eğitim ve araştırma hastaneleri personeli üzerine yapıldığından personelin eğitim durumunun çoğunlukla lisans ve lisansüstü eğitime sahip oldukları görülmektedir. Personelin büyük bir çoğunluğu görev yaptığı hastanede 0-5 yıl arasında çalışmıştır. Personelin yaşı 19-56 yaş arasında değişmekte ve personelin yaş dağılımı açısından büyük çoğunluğunun 26-40 yaş aralığında bulunduğu görülmektedir.

**Tablo 2.** Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Skorlarının Tanımlayıcı İstatistikleri (N=985)

Örgütsel Bağlılık Boyutları, Örgütsel Güven, İş Doyumu	Medyan	Mod	Aralık (Ranj)	Minimum	Maksimum
Duygusal Bağlılık	3,87	3,75	4,63	1,75	6,38
Devamlılık Bağlılığı	4,04	4,00	5,25	1,75	7,00
Normatif Bağlılık	3,87	4,00	6,00	1,00	7,00
<b>Genel Bağlılık</b>	<b>3,94</b>	<b>3,97</b>	<b>4,29</b>	<b>1,75</b>	<b>6,04</b>
<b>Örgütsel Güven</b>	<b>3,91</b>	<b>4,00</b>	<b>5,33</b>	<b>1,08</b>	<b>6,42</b>
<b>İş Doyumu</b>	<b>4,05</b>	<b>4,08</b>	<b>2,72</b>	<b>2,50</b>	<b>5,22</b>

Tablo 2, eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu düzeylerini göstermektedir. Daha öncede ifade edildiği üzere skorlar 7 değerine yaklaşıkça örgütsel bağlılık, güven ve iş doyumu seviyesi en yükseği, 1 değerine yaklaştıkça ise en düşüğü ifade etmektedir. Medyan ve mod değerlerinden hareketle Tablo 2 incelendiğinde personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu düzeylerinin orta seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu düzeylerinin medyan değerlerine bakıldığında iş doyumu seviyesinin (4,05) örgütsel bağlılık (3,94) ve örgütsel güven (3,91) seviyesinden yüksek olduğu görülmektedir. Tablo 2 ayrıca örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumuna ait tüm araştırmada ulaşılan personel açısından maksimum ve minimum değerler ile aralıkları da (ranjları) göstermektedir. Özellikle iş doyumunda aralık değerinin oldukça düşük olması dikkat çekmektedir. Tablo incelendiğinde personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş

doyumunu düzeyleri medyan ve mod değerleri arasında fazla bir değişkenliğin olmadığı söylenebilir.

**Tablo 3.** Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Dağılımının Karşılaştırılması (N=985)

Örgütsel Bağlılık Boyutları, Örgütsel Güven, İş Doyumu	Cinsiyet	n	Mann-Whitney U	P
Duygusal Bağlılık	Erkek	435	110266,500	<b>0,040*</b>
	Kadın	550		
Devamlılık Bağlılığı	Erkek	435	110792,000	<b>0,047*</b>
	Kadın	550		
Normatif Bağlılık	Erkek	435	114968,500	0,322
	Kadın	550		
Genel Bağlılık	Erkek	435	107592,500	<b>0,009*</b>
	Kadın	550		
Örgütsel Güven	Erkek	435	115254,000	0,479
	Kadın	550		
İş Doyumu	Erkek	435	102598,500	<b>0,001*</b>
	Kadın	550		

Tablo 3, hastane personelinin cinsiyete göre örgütsel bağlılık boyutları (duygusal, devamlılık, normatif), genel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri dağılımını ve karşılaştırmasını göstermektedir. Tablodan hareketle personelin cinsiyetine göre duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, genel bağlılık ve iş doyumunu düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir şeklinde kurulan hipotez kabul edilmiştir. Buna karşılık personelin cinsiyetine göre örgütsel güven ve normatif bağlılık anlamlı farklılık göstermektedir şeklinde kurulan hipotez reddedilmiştir.

**Tablo 4.** Hastanelere Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Dağılımının Karşılaştırılması (N=985)

Örgütsel Bağlılık Boyutları, Örgütsel Güven, İş Doyumu	Hastane İsimleri	n	Ki-Kare (Kruskal-Wallis)	p
Duygusal Bağlılık	Ümraniye Eğitim ve Araştırma Hastanesi	215	23,800	<b>0,000*</b>
	Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi	345		
	Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi	189		
	Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi	110		
	İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi	126		
Devamlılık Bağlılığı	Ümraniye Eğitim ve Araştırma Hastanesi	215	12,645	<b>0,013*</b>
	Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi	345		
	Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi	189		
	Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi	110		
	İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi	126		
Normatif Bağlılık	Ümraniye Eğitim ve Araştırma Hastanesi	215	27,903	<b>0,000*</b>
	Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi	345		
	Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi	189		
	Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi	110		
	İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi	126		
Genel Bağlılık	Ümraniye Eğitim ve Araştırma Hastanesi	215	23,035	<b>0,000*</b>
	Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi	345		
	Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi	189		
	Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi	110		
	İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi	126		
Örgütsel Güven	Ümraniye Eğitim ve Araştırma Hastanesi	215	24,801	<b>0,000*</b>
	Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi	345		
	Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi	189		
	Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi	110		
	İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi	126		
İş Doyumu	Ümraniye Eğitim ve Araştırma Hastanesi	215	43,185	<b>0,000*</b>
	Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi	345		
	Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi	189		
	Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi	110		
	İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi	126		

Tablo 4, hastane personelinin çalıştığı hastaneye (hastane ismi) göre örgütsel bağlılık boyutları (duygusal, devamlılık, normatif), genel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri dağılımını ve karşılaştırmasını göstermektedir. Personelin çalıştığı hastaneye

göre duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık, genel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir şeklinde kurulan hipotez kabul edilmiştir. Araştırmanın yapıldığı beş eğitim ve araştırma hastanesinde personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu anlamlı olarak farklılaşma göstermektedir.

**Tablo 5.** Meslek Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Dağılımının Karşılaştırılması (N=985)

Örgütsel Bağlılık Boyutları, Örgütsel Güven, İş Doyumu	Meslek Durumu	n	Ki-Kare (Kruskal-Wallis)	p
Duygusal Bağlılık	Hekim	304	5,247	0,155
	Hemşire	249		
	Diğer Yardımcı Sağlık Personeli	272		
	Memur	160		
Devamlılık Bağlılığı	Hekim	304	13,632	<b>0,003*</b>
	Hemşire	249		
	Diğer Yardımcı Sağlık Personeli	272		
	Memur	160		
Normatif Bağlılık	Hekim	304	12,542	<b>0,006*</b>
	Hemşire	249		
	Diğer Yardımcı Sağlık Personeli	272		
	Memur	160		
Genel Bağlılık	Hekim	304	18,502	<b>0,000*</b>
	Hemşire	249		
	Diğer Yardımcı Sağlık Personeli	272		
	Memur	160		
Örgütsel Güven	Hekim	304	2,876	0,411
	Hemşire	249		
	Diğer Yardımcı Sağlık Personeli	272		
	Memur	160		
İş Doyumu	Hekim	304	1,165	0,761
	Hemşire	249		
	Diğer Yardımcı Sağlık Personeli	272		
	Memur	160		

Tablo 5, hastane personelinin meslek durumuna göre örgütsel bağlılık boyutları (duygusal, devamlılık, normatif), genel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri dağılımını ve

karşılaştırmasını göstermektedir. Tablo 5 incelendiğinde personelin meslek durumuna göre devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık ve genel bağlılık düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir şeklinde kurulan hipotez kabul edilmiştir. Buna karşılık duygusal bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir şeklinde kurulan hipotez reddedilmiştir.

**Tablo 6.** Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Dağılımının Karşılaştırılması (N=985)

Örgütsel Bağlılık Boyutları, Örgütsel Güven, İş Doyumu	Eğitim Durumu	n	Ki-Kare (Kruskal-Wallis)	p
Duygusal Bağlılık	Lise	255	10,831	<b>0,013*</b>
	Önlisans	224		
	Lisans	232		
	Yüksek Lisans / Doktora	274		
Devamlılık Bağlılığı	Lise	255	21,190	<b>0,000*</b>
	Önlisans	224		
	Lisans	232		
	Yüksek Lisans / Doktora	274		
Normatif Bağlılık	Lise	255	21,323	<b>0,000*</b>
	Önlisans	224		
	Lisans	232		
	Yüksek Lisans / Doktora	274		
Genel Bağlılık	Lise	255	35,290	<b>0,000*</b>
	Önlisans	224		
	Lisans	232		
	Yüksek Lisans / Doktora	274		
Örgütsel Güven	Lise	255	3,653	0,301
	Önlisans	224		
	Lisans	232		
	Yüksek Lisans / Doktora	274		
İş Doyumu	Lise	255	6,214	0,102
	Önlisans	224		
	Lisans	232		
	Yüksek Lisans / Doktora	274		

Tablo 6, hastane personelinin eğitim durumunu göre örgütsel bağlılık boyutları (duygusal, devamlılık, normatif), genel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri dağılımını ve

karşılaştırmasını göstermektedir. Personelin eğitim durumuna göre duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık ve genel bağlılık düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir şeklinde kurulan hipotez kabul edilmiştir. Buna karşılık örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir şeklinde kurulan hipotez reddedilmiştir.

Tablo 7, hastane personelinin çalıştığı birime göre örgütsel bağlılık boyutları (duygusal, devamlılık, normatif), genel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri dağılımını ve karşılaştırmasını göstermektedir. Tablo 7 incelendiğinde personelin çalıştığı birime göre duygusal bağlılık ve genel bağlılık düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir şeklinde kurulan hipotez kabul edilmiştir. Buna karşılık devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir şeklinde kurulan hipotez reddedilmiştir.

**Tablo 7.** Çalışılan Birime Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doymu Dağılımının Karşılaştırılması (N=985)

Örgütsel Bağlılık Boyutları, Örgütsel Güven, İş Doymu	Çalışılan Birim	n	Ki-Kare (Kruskal-Wallis)	p
Duygusal Bağlılık	Poliklinik	243	12,922	<b>0,024*</b>
	Klinik	291		
	İdari Üniteler	188		
	Ameliyathane – Yoğun Bakım	46		
	Acil Servis	111		
	Laboratuvar - Radyoloji	106		
Devamlılık Bağlılığı	Poliklinik	243	10,363	0,066
	Klinik	291		
	İdari Üniteler	188		
	Ameliyathane – Yoğun Bakım	46		
	Acil Servis	111		
	Laboratuvar - Radyoloji	106		
Normatif Bağlılık	Poliklinik	243	4,735	0,449
	Klinik	291		
	İdari Üniteler	188		
	Ameliyathane – Yoğun Bakım	46		
	Acil Servis	111		
	Laboratuvar - Radyoloji	106		
Genel Bağlılık	Poliklinik	243	15,924	<b>0,007*</b>
	Klinik	291		
	İdari Üniteler	188		
	Ameliyathane – Yoğun Bakım	46		
	Acil Servis	111		
	Laboratuvar - Radyoloji	106		
Örgütsel Güven	Poliklinik	243	6,251	0,283
	Klinik	291		
	İdari Üniteler	188		
	Ameliyathane – Yoğun Bakım	46		
	Acil Servis	111		
	Laboratuvar - Radyoloji	106		
İş Doymu	Poliklinik	243	4,875	0,431
	Klinik	291		
	İdari Üniteler	188		
	Ameliyathane – Yoğun Bakım	46		
	Acil Servis	111		
	Laboratuvar - Radyoloji	106		

**Tablo 8.** Hastanede Çalışma Süresine (Yıl Sayısı) Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Dağılımının Karşılaştırılması (N=985)

Örgütsel Bağlılık Boyutları, Örgütsel Güven, İş Doyumu	Hastanede Çalışma Süresi (Yıl Sayısı)	n	Ki-Kare (Kruskal-Wallis)	p
Duygusal Bağlılık	0 – 1 Yıl	98	12,043	<b>0,007</b> *
	2 – 5 Yıl	472		
	6-10 Yıl	197		
	11 Yıl ve Üzeri	227		
Devamlılık Bağlılığı	0 – 1 Yıl	98	3,734	0,292
	2 – 5 Yıl	472		
	6-10 Yıl	197		
	11 Yıl ve Üzeri	227		
Normatif Bağlılık	0 – 1 Yıl	98	12,367	<b>0,006</b> *
	2 – 5 Yıl	472		
	6-10 Yıl	197		
	11 Yıl ve Üzeri	227		
Genel Bağlılık	0 – 1 Yıl	98	19,017	<b>0,000</b> *
	2 – 5 Yıl	472		
	6-10 Yıl	197		
	11 Yıl ve Üzeri	227		
Örgütsel Güven	0 – 1 Yıl	98	6,987	0,072
	2 – 5 Yıl	472		
	6-10 Yıl	197		
	11 Yıl ve Üzeri	227		
İş Doyumu	0 – 1 Yıl	98	5,471	0,140
	2 – 5 Yıl	472		
	6-10 Yıl	197		
	11 Yıl ve Üzeri	227		

Tablo 8, görev yapılan hastanede çalışma süresine göre örgütsel bağlılık boyutları (duygusal, devamlılık, normatif), genel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri dağılımını ve karşılaştırmasını göstermektedir. Personelin görev yaptığı hastanedeki çalışma süresine göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve genel bağlılık düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir şeklinde kurulan hipotez kabul edilmiştir. Buna karşılık personelin görev yaptığı hastanedeki çalışma süresine göre devamlılık bağlılığı, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir şeklinde kurulan hipotez reddedilmiştir.

**Tablo 9.** Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumunu Dağılımının Karşılaştırılması (N=985)

Örgütsel Bağlılık Boyutları, Örgütsel Güven, İş Doyumu	Yaş	n	Ki-Kare (Kruskal-Wallis)	p
Duygusal Bağlılık	19 - 25 Yaş	161	12,320	<b>0,006*</b>
	26 – 30 Yaş	335		
	31- 40 Yaş	336		
	41 ve Üzeri Yaş	153		
Devamlılık Bağlılığı	19 - 25 Yaş	161	6,006	0,111
	26 – 30 Yaş	335		
	31- 40 Yaş	336		
	41 ve Üzeri Yaş	153		
Normatif Bağlılık	19 - 25 Yaş	161	8,855	<b>0,031*</b>
	26 – 30 Yaş	335		
	31- 40 Yaş	336		
	41 ve Üzeri Yaş	153		
Genel Bağlılık	19 - 25 Yaş	161	16,016	<b>0,001*</b>
	26 – 30 Yaş	335		
	31- 40 Yaş	336		
	41 ve Üzeri Yaş	153		
Örgütsel Güven	19 - 25 Yaş	161	1,736	0,629
	26 – 30 Yaş	335		
	31- 40 Yaş	336		
	41 ve Üzeri Yaş	153		
İş Doyumu	19 - 25 Yaş	161	2,129	0,546
	26 – 30 Yaş	335		
	31- 40 Yaş	336		
	41 ve Üzeri Yaş	153		

Tablo 9, hastane personelinin yaşına göre örgütsel bağlılık boyutları (duygusal, devamlılık, normatif), genel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri dağılımını ve karşılaştırmasını göstermektedir. Tablo 9 incelendiğinde personelin yaşına göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve genel bağlılık düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir şeklinde kurulan hipotez kabul edilmiştir. Buna karşılık devamlılık bağlılığı, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir şeklinde kurulan hipotez reddedilmiştir.

**Tablo 10.** Gelir Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Dağılımının Karşılaştırılması (N=985)

Örgütsel Bağlılık Boyutları, Örgütsel Güven, İş Doyumu	Gelir Durumu	n	Mann-Whitney U	p
Duygusal Bağlılık	1500 TL'ye kadar gelir	481	115605,000	0,208
	1501 TL ve üzeri gelir	504		
Devamlılık Bağlılığı	1500 TL'ye kadar gelir	481	102278,000	<b>0,000*</b>
	1501 TL ve üzeri gelir	504		
Normatif Bağlılık	1500 TL'ye kadar gelir	481	98297,500	<b>0,000*</b>
	1501 TL ve üzeri gelir	504		
Genel Bağlılık	1500 TL'ye kadar gelir	481	97669,500	<b>0,000*</b>
	1501 TL ve üzeri gelir	504		
Örgütsel Güven	1500 TL'ye kadar gelir	481	118643,000	0,721
	1501 TL ve üzeri gelir	504		
İş Doyumu	1500 TL'ye kadar gelir	481	112916,500	0,182
	1501 TL ve üzeri gelir	504		

Tablo 10, hastane personelinin gelir durumuna göre örgütsel bağlılık boyutları (duygusal, devamlılık, normatif), genel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri dağılımını ve karşılaştırmasını göstermektedir. Personelin gelir durumuna göre devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık ve genel bağlılık düzeyleri anlamlı olarak farklılık göstermektedir şeklinde kurulan hipotez kabul edilmiştir. Buna karşılık personelin gelir durumuna göre duygusal bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri anlamlı farklılık göstermektedir şeklinde kurulan hipotez reddedilmiştir.

Makalenin bu kısmında araştırma bulgularımızı ve sonuçlarımızı destekleyen bazı bilimsel çalışmalara atıf yapılacaktır. Tanner (2007, s:102) tarafından bir hastanede 120 çalışan üzerinde yapılan çalışmada iş doyumu, örgütsel bağlılık (normatif, devamlılık, efektif bağlılık) ve örgütsel güven arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık (normatif ve efektif bağlılık) ile iş doyumu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Tanner (2007, s:102), araştırmasında efektif bağlılık ile iş doyumu arasında pozitif güçlü bir ilişki ( $r= 0,62$ ;  $p<0,001$ ); devamlılık bağlılığı ile iş doyumu arasında önemli olmayan negatif bir ilişki ( $r= -0,11$ ;  $p= 0,25$ ) ve normatif bağlılık ile iş doyumu arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki ( $r=0,29$ ;  $p= 0,001$ ) bulmuştur. Mariatou Jallow (2003, s: 122) tarafından Kanada'da 4 eğitim ve araştırma hastanesinde, 1327 hemşire üzerine yapılan bir çalışmada örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasında pozitif güçlü bir ilişki ( $r=0,635$ ;  $p<0,01$ ) bulunmuş ve örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın

%40,3'ünün iş doyumunu ile açıklanabileceği belirtilmiştir. Tett ve Meyer (1993, s: 288), 155 çalışma üzerinde yaptıkları meta analizinde örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında örgütsel bağlılık ile personel devrine göre daha güçlü ilişkinin olduğunu bulmuşlardır.

Ülkemizde Tutar (2007, s: 110) tarafından Erzurum'da 309 sağlık personeli üzerine yapılan araştırmada örgütsel adalet, iş doyumunu ve duygusal bağlılık arasında ilişki analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif güçlü bir ilişki ( $r=0,344$ ;  $p<0,01$ ) bulunmuş ve örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın %11,8'inin iş doyumunu ile açıklanabileceği belirtilmiştir.

Durna ve Eren (2005, s:210) tarafından Niğde İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kamu kurumlarında yapılan ve 322 kişiye anket uygulanan araştırmada örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler analiz edilmiştir. Bir başka ifade ile Durna ve Eren yaptıkları araştırmada eğitim ve sağlık çalışanlarının çeşitli demografik özellikleriyle örgütsel bağlılık ve bileşenleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Sonuçta genel olarak, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile çalışanların bağlı bulunduğu kurum, çalışanların yaşı, medeni hali, kıdemleri arasında ilişki bulunmuş, süreklilik bağlılığı ile bu değişkenlerin hiçbirisiyle herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Demir ve diğerleri(2008, s:150-152) tarafından akademisyenler üzerine yapılan bir araştırmada içsel pazarlamanın örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerine etkisi araştırılmıştır. Araştırmada Türkiye genelinde 228 akademisyene elektronik posta yoluyla anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi doğrusal regresyon analizi ile açıklanamaya çalışılmıştır. Araştırma sonunda iş doyumunun duygusal bağlılığı ( $\beta= 0,34$ ;  $p= 0,000$ ;  $p< 0,05$ ) ve devamlılık bağlılığını ( $\beta= 0,28$ ;  $p= 0,000$ ;  $p< 0,05$ ) anlamlı ve pozitif yönde etkilediği bulunmuştur.

## SONUÇ

Bu araştırmada İstanbul'daki Sağlık Bakanlığı'na bağlı 5 eğitim ve araştırma hastanesinde görevli personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda hastane personelinin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu 7'li Likert ölçeğine göre ölçülmüştür. Buna göre hastane personelinin örgütsel bağlılığı, örgütsel güveni ve iş doyumunu medyan değerlerinin 3,91 ile 4,05 arasında değişmekte olduğu bulunmuştur. Personelin iş doyumunu medyan değeri 4,05 iken örgütsel bağlılık medyan değeri 3,94 ve örgütsel güven medyan değeri 3,91 olmuştur. Dolayısı ile örgütsel güven düzeyi, örgütsel bağlılık ve iş doyum seviyelerinden biraz düşük çıkmıştır. Araştırmada ayrıca, personelin yaşı, cinsiyeti, mesleği, eğitim durumu vb. faktörlerle personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

İş doyumunu, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven kavramları hastane yönetimlerinin üzerinde durması gereken konular olup, iş performansının artmasında ve çalışanların moral motivasyon anlamında güçlü olmasında kuruma bağlılık ve güven duygularının önemli bir rolü bulunmaktadır. Bu çerçevede hastane yönetimlerinin personelin hastaneye ilişkin kararlara katılımını sağlayıcı, demokratik yönetim anlayışını benimsemiş, personel ihtiyaçlarına öncelik veren, çalışanlarını teşvik eden ve ödüllendiren bir yapıda insan kaynakları politikası izlemesinde, önemli yararlar sağlayacağı düşünülmektedir.

**KAYNAKÇA**

AGHO, A., Mueller C., Price J., 1993, “*Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of A Causal Model*”, **Human Relations**, No. 46, s: 1007-1027.

ALLEN, N., Meyer J., 1990, “*The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization*”, **Journal of Occupational Psychology**, No: 63, s: 1-8.

BARGE, J., Schlueter D., 1988, “*A Critical Evaluation of Four Popular Measures of Organizational Commitment and Identification*”, **Management Communication Quarterly**, No:2, s: 116-133.

BROWN, B., 2003, **Employees’ Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors’ Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors**, Virginia: Virginia Polytechnic Institute and State University.

CARMELI, A., Freund A., 2004, “*Work Commitment, Job Satisfaction and Job Performance: An Empirical Investigation*”, **International Journal of Organization Theory and Behavior**, No: 7, s: 289-303.

CHET, R., Ryan A., Schmeider R., Parra L., Smith P., 1998, “*The Relation Between Job Level and Job Satisfaction*”, **Group and Organization Management**, No: 23, s: 470-495.

CROSSMAN A., Abou-Zaki B., 2003, “*Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff*”, **Journal of Managerial Psychology**, Vol:18, No: 4, s: 368-376.

CULVERSON, D.E., 2002, **Exploring Organizational Commitment Following Radical Change. Ontario**, University of Waterloo.

CUMMINGS, L., & Bromiley, P., 1996, “*The Organizational Trust Inventory (OTI)*” In R. Kramer & T. Tyler (Eds.), **Trust In Organizations: Frontiers of Theory and Research**, s: 302-330, Thousand Oaks, CA: Sage.

CURRIVAN, D.B., 1999, “*The Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment In Models of Employee Turnover*”, **Human Resource Management Review**, Vol: 22 No: 4, s: 495-524.

DE FRANK, R., & Ivancevich, J., 1998, “*Stress On The Job: An Executive Update*”, **Academy of Management Executive**, 12(2), s: 55-66.

DEMİR, H., Usta B., Okan T., 2008, “*Internal Marketing Effect On Organizational Commitment and Job Satisfaction*”, **Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi**, 26 (2) s: 135-161.

DONEY, P., Cannon, J., & Mullen, M., 1998, “*Understanding The Influence of National Culture On The Development of Trust*”, **Academy of Management Review**, No:23, s: 601-620.

DURNA, U., Eren V., 2005, “*Organizational Commitment In On Axis Of Three Commitment Elements*”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2) s: 210-219.

FERRIS, K.R., Nissim A., 1983, “*A Comparison of Two Organizational Commitment Scales*”, *Personnel Psychology*, No: 36, s: 87-98.

FRIDAY, S.S., Friday E., 2003, “*Racioethnic Perceptions of Job Characteristics and Job Satisfaction*”, *Journal of Management Development*, 22 (5) s: 426-442.

GUATAM, T., Rolf V.D., Ulrich W., 2004, “*Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts*”, *Asian Journal of Social Psychology*, No: 7, s: 301-315.

GUATAM, T., Rolf V.D., Ulrich W., Narottam U., Ann JD., 2005, “*Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment In Nepal*”, *Asian Journal of Social Psychology*, No: 8, s: 305-314.

HAIR, J., Anderson R., Tatham R., Black W., 1998, **Multivariate Data Analysis**, 5. Edition. New Jersey: Prentice Hall.

HANSON M., Miller A., 2002, “*The Productive Use of Strengths: A Shared Responsibility*”, *Industrial and Commercial Training*, 34 (1), s: 95-100.

JALLOW M., 2003, **The Relationship among Perceptions of Healthcare Quality Culture, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Teaching Hospital Nurses** (unpublished PhD thesis). Canada: Graduate Department of Health Policy, Management and Evaluation. University of Toronto.  
KIRKMAN, B., Rosen B., 1997, “*A Model of Teamwork Empowerment*” *Research in Organizational Change and Development*, No: 10, s: 131-167.

KRISTOF, A., 1996, “*Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement and Implications*”, *Personnel Psychology*, No: 49, s: 1-49.

LAM SK., 1998, “*Test-Retest Reliability of The Organizational Commitment Questionnaire*”, *Journal of Social Psychology*, No: 136, s: 787-788.

LEWICKI, R., McAllister, D., & Bies, R., 1998, “*Trust and Distrust: New Relationships and Realities*”, *Academy of Management Review*, No: 23, s: 438-458.

MEYER J., Allen N.A., 1991, “*Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*”, *Human Resource Management Review*, No: 1, s: 61-89.

MEYER, J.P., David J., Stanley L.H., Laryssa T., “*Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences*”, *Journal of Vocational Behavior*, No: 61, s: 20-52.

POOL, S., 1997, “*The Relationship of Job Satisfaction With Substitutes of Leadership, Leadership Behavior, and Work Motivation*”, *The Journal of Psychology*, No:13, s: 271-283.

ROTTER, J., October 1980, "Trust and Gullibility" *Psychology Today*, s: 35-42.

SCHNAKE, M., 1991, "Organizational Citizenship: A Review, Proposed Model, and Research Agenda", *Human Relations*, No: 44, s: 735-759.

SHOCKLEY-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G., 2000, "Organizational Trust: What It Means, Why It Matters", *Organizational Development Journal*, 18(4), s:35-49.

SHOUKSMITH, G., 1994, "Variables Related to Organizational Commitment In Health Professionals", *Psychology Report*, Vol: 74 (3, Partt. 1). s: 707-711.

SIKORSKA-Simmons E., 2005, "Predictors of Organizational Commitment among Staff In Assisted Living", *The Gerontologist*, 45 (2), s: 196-205.

SPECTOR, P., 1985, "Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of The Job Satisfaction Survey", *American Journal of Community Psychology*, 13(6) s:693- 713.

TANNER, B.M., 2007, **An Analysis of The Relationships among Job Satisfaction, Organizational Trust, and Organizational Commitment In An Acute Care Hospital**, San Francisco, California, USA: Faculty of Saybrook Graduate School and Research Center.

TESTA, M.R., 2001, "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort In The Service Environment", *The Journal of Psychology*, 135 (2) s: 226-236.

TETT, R.P, Meyer J.P., 1993, "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analysis Based On Meta-Analytic Findings", *Personnel Psychology*, 46 (2) s: 259-293.

TUTAR, H., 2007, "Analyzing Work Justice, Job Satisfaction and Emotional Commitment Status of Health Personnel In Public and Private Hospitals In Erzurum Province", *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12 (3), s: 97-120.

WASTI, S.A., 2000, "Universal and Cultural Factors Determining Organizational Commitment: A Overview of The Turkish Culture" Aycan Z, editör, *Management, Leadership and Human Resources Applications in Turkey*, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, s: 201-224.