



**T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ**

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**SAĞLIK KURULUŞLARINDA İŞ YERİ RUHSALLIĞININ
(MANEVİYATININ), ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINA
VE İŞ TATMİNİNE ETKİSİ: TOKAT İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Remziye ÇAKMAK

Danışman: Prof. Dr. Yücel EROL

TOKAT-2024

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Prof. Dr. Yücel Erol danışmanlığında hazırlamış olduğum “Sağlık Kuruluşlarında İş Yeri Ruhsallığının (Maneviyatının) Çalışanların Örgütsel Bağlılığına ve İş Tatminine Etkisi: Tokat İli Örneği” adlı yüksek lisans tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

11/07/2024

Remziye ÇAKMAK

JÜRİ KABUL VE ONAY

Remziye ÇAKMAK'ın “Sağlık Kuruluşlarında İş Yeri Ruhsallığının (Maneviyatının) Çalışanların Örgütsel Bağlılığına ve İş Tatminine Etkisi: Tokat İli Örneği” adlı tez çalışmasının savunma sınavı 11/07/2024 tarihinde jürimiz tarafından İşletme Anabilim/Ana Sanat Dalı'nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

İmzası

Üye (Başkan) : Prof. Dr. Yücel EROL

Üye : Prof. Dr. Çetin BEKTAŞ ...

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Emine Başak SAVAŞ

ONAY

.../.../.....

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

İTHAF

Bu çalışmayı her zaman yanımda olan sevgili aileme ithaf ediyorum.



ÖNSÖZ

Bu çalışmayı yaptığım süre boyunca ilgi, alakası ve desteğini hiç esirgemeyen saygıdeğer danışmanım Prof. Dr. Yücel Erol'a şükranlarımı sunarım. Yüksek lisans eğitimim boyunca yardımını esirgemeyen tüm hocalarıma ve bana destek olan tüm arkadaşlarıma canı gönülden teşekkür ederim.



ÖZET

Sağlık Kuruluşlarında İş Yeri Ruhsallığının (Maneviyatının), Çalışanların Örgütsel Bağlılığına ve İş Tatminine Etkisi: Tokat İli Örneği

Çakmak, Remziye

Yüksek Lisans İşletme Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Yücel EROL

Haziran 2024, xii + 119 sayfa

Sağlık sektörünün en önemli parçası, büyük emek ve sabır isteyen mesleğini icra eden sağlık çalışanlarıdır. Mesleğinden ve mesleğini icra ettiği kurumdan, kendisine sunulan çalışma şartlarından ve özlük haklarının gereği gibi karşılanmasından memnun olan personelin mesleğine daha çok bağlandığı ve daha üretken olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Teknolojik alandaki gelişmeler her sektöre etki ettiği gibi sağlık sektörünü de büyük ölçüde etkilemiştir. Hastalıklar artık daha kısa sürede teşhis edilmekte ve daha etkili tedavi yöntemleri kullanılmaktadır. Medikal teknolojideki gelişmeler ve hasta bakımlarında ileri düzeydeki hizmetler, sağlık çalışanlarının da daha donanımlı ve işlerinde yetkin olmasını gerektirmektedir ve sağlık çalışanlarından her koşulda üstün hizmet beklenmektedir. Bu beklenti çalışanların mesleki gelişim programlarına katılımlarını ve bu programların sayısının artırılmasını da beraberinde getirmiştir. Sağlık sektöründe hastalara ilgili davranılması, tedavilerinin hızlı ve doğru bir şekilde yapılması, hasta memnuniyeti kadar hastalara ilgili hizmeti sunan çalışanların memnuniyetleri, mesleklerine olan ilgileri ve örgütsel bağlılıkları da aynı oranda önem kazanmaktadır. Kamu veya özel kurumlar mesleki yeterliliklerini önemsedikleri personellerini kaybetmemek adına mevcut çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş tatminlerini artırıcı birtakım çalışmalar yapmakla yükümlüdür.

Çalışmada, Tokat ilindeki Tokat Devlet Hastanesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi ile Özel Medikal Park Hastanesi'ndeki sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığı, örgütsel bağlılığı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin

ortaya konması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, Tokat ilindeki Tokat Devlet Hastanesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi ile Özel Medikal Park Hastanesi'ndeki 361 sağlık çalışanına online anket çalışması uygulanmıştır. Yapılan analizler, sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının hem örgütsel bağlılık hem de iş tatmini üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Ulusal ve uluslararası literatürde iş yeri ruhsallığı, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkinin yeterince irdelenmemesi, bu çalışmayı özgün ve önemli kılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Yeri Ruhsallığı (Maneviyatı), Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini



ABSTRACT

The Effect of Workplace Spirituality on Employees' Organizational Commitment and Job Satisfaction in Healthcare Institutions: The Example of Tokat Province

Çakmak, Remziye

Master's Thesis, Business Scientific

Advisor: Prof. Dr. Yücel EROL

June 2024, xii + 119 pages

The most important part of the health sector are the health workers who practice their profession, which requires great effort and patience. It is an undeniable fact that personnel who are satisfied with their profession and the institution where they practice their profession, the working conditions offered to them and their personal rights are properly met, are more committed to their profession and more productive. Technological developments have affected every sector, as well as the health sector. Diseases are now diagnosed in a shorter time and more effective treatment methods are used. Developments in medical technology and advanced services in patient care require healthcare professionals to be more equipped and competent in their jobs and superior service is expected from healthcare professionals under all circumstances. This expectation has brought about the participation of employees in professional development programs and the increase in the number of these programs. In the health sector, treating patients with care, providing their treatments quickly and correctly, and patient satisfaction are as important as the satisfaction of the employees who provide relevant services to the patients, their interest in their profession and their organizational commitment. Public or private institutions are obliged to carry out some studies to increase the organizational commitment and job satisfaction of their current employees in order not to lose their personnel whose professional qualifications they consider important.

In the study aimed to reveal the relationship between workplace spirituality, organizational commitment and job satisfaction of healthcare professionals at Tokat State Hospital, Tokat Gaziosmanpaşa University Research and Application Hospital and

Private Medical Park Hospital in Tokat province. In this context, an online survey was administered to 361 healthcare professionals. The analyzes revealed that the workplace spirituality of healthcare professionals has a statistically significant and positive effect on both organizational commitment and job satisfaction. The fact that the relationship between workplace spirituality, organizational commitment and job satisfaction is not adequately examined in the national and international literature makes this study original and important.

Anahtar Kelimeler: Workplace Spirituality, Organizational Commitment, Job Satisfaction



İÇİNDEKİLER TABLOSU

Bilimsel Etik Sayfası.....	i
Jüri Kabul ve Onay.....	ii
İthaf.....	iii
Önsöz.....	v
Özet.....	v
Abstract.....	vii
İçindekiler.....	ix
Tablolar Listesi.....	xi
Şekiller Listesi.....	xv
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1: KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	4
1.1. İŞ YERİ RUHSALLIĞI (MANEVİYATI).....	4
1.1.1. İş Yeri Ruhsallığının Boyutları.....	5
1.1.1.1.Örgütsel Değerler.....	5
1.1.1.2. Aşkınlık.....	6
1.1.1.3. Anlamli İş.....	6
1.1.1.4. Öz Algı.....	7
1.1.2. İş Yeri Ruhsallığının Yararları.....	7
1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	8
1.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımları.....	8
1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Yaklaşımları.....	10
1.2.3. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı ve Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler	12
1.2.3.1. Bireysel Faktörler.....	12
1.2.3.2. Örgütsel Faktörler.....	15
1.3. İŞ TATMİNİ.....	18
1.3.1. İş Tatmini Kavramı.....	18
1.3.2. İş Tatminine Etki Eden Faktörler.....	20
1.3.2.1. Bireysel Faktörler.....	20
1.3.2.2. Örgütsel Faktörler.....	23
1.3.3. İş Tatminin Tarihçesi ve İş Tatminin Teorileri.....	25
1.3.3.1. Kapsam Teorileri.....	27
1.3.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	27

1.3.3.1.2. Herzberg'in Çift faktör Teorisi.....	29
1.3.3.1.3. Alderfer'in Varlık İlişki-Gelişme Teorisi.....	30
1.3.3.1.4. McClelland'ın Başarı Güdüsü Teorisi.....	30
1.3.3.2. Süreç Teorileri.....	31
1.3.3.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi.....	31
1.3.3.2.2. Lawler-Porter'ın Bekleyiş Teorisi.....	32
1.3.3.2.3. Adams'ın Eşitlik Teorisi.....	33
1.3.3.2.4. Locke'un Amaç Teorisi.....	34
1.4. İŞ YERİ RUHSALLIĞI, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ YERİ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR.....	34
BÖLÜM 2: UYGULAMA VE VERİLER.....	40
2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	40
2.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	40
2.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....	40
2.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİNDE KULLANILAN ARAÇLAR VE YÖNTEMLER.....	41
2.5. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ.....	41
BÖLÜM 3: BULGULAR.....	43
3.1. ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	43
3.1.1. Üç Hastaneye Ait Araştırma Bulguları.....	43
3.1.1.1. Tokat Devlet Hastanesi'ne Ait Araştırma Bulguları.....	51
3.1.1.2. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne Ait Araştırma Bulguları.....	59
3.1.1.3. Medical Park Hastanesi'ne Ait Araştırma Bulguları.....	68
SONUÇ.....	77
KAYNAKLAR.....	81
EKLER.....	99
EK 1. ARAŞTIRMA ANKETİNİN SORULARI.....	99
EK 2. ETİK KURUL ONAY BELGESİ.....	102
EK3. BENZERLİK RAPORU.....	103
ÖZGEÇMİŞ.....	110

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo No.....	Sayfa
Tablo 1.1. Çalışmadaki tüm verilerin demografik bilgileri.....	44
Tablo 1.2. Tüm verilerin güvenilirlik analizi bulguları.....	45
Tablo 1.3. Üç hastaneye ait iş yeri ruhsallığı ölçeğindeki soruların ortalamaları ve standart sapma değerleri.....	45
Tablo 1.4. Üç hastaneye ait örgütsel bağlılık ölçeğindeki soruların ortalamaları ve standart sapma değerleri.....	46
Tablo 1.5. Üç hastaneye ait iş tatmini ölçeğindeki soruların ortalamaları ve standart sapma değerleri.....	47
Tablo 1.6. Üç hastaneye ait ölçeklerin betimleyici istatistikleri ve normallik testi.....	47
Tablo 1.7. Üç hastaneye ait KMO ve Bartlett's testi tablosu.....	48
Tablo 1.8. Üç hastaneye ait iş yeri ruhsallığının boyutları ve faktör yükler.....	48
Tablo 1.9. Üç hastaneye ait örgütsel bağlılığın boyutları ve faktör yükleri.....	49
Tablo 1.10. Üç hastaneye ait iş tatmininin boyutları ve faktör yükleri.....	49
Tablo 1.11. Üç hastaneye ait değişkenler arası korelasyon analizi.....	50
Tablo 1.12. Üç hastaneye ait iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi ile testi.....	50
Tablo 1.13. Üç hastaneye ait iş yeri ruhsallığının iş tatmini üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi ile testi.....	51
Tablo 1.14. Tokat Devlet Hastanesi'ne ait verilerin demografik bilgileri.....	52
Tablo 1.15. Tokat Devlet Hastanesi'ne ait verilerin güvenilirlik analizi bulguları.....	53
Tablo 1.16. Tokat Devlet Hastanesi'ne ait verilerin iş yeri ruhsallığı ölçeğindeki sorularının ortalamaları ve standart sapma değerleri.....	53
Tablo 1.17. Tokat Devlet Hastanesi'ne ait verilerin örgütsel bağlılık ölçeğindeki soruların ortalamaları ve standart sapma değerleri.....	54
Tablo 1.18. Tokat Devlet Hastanesi'ne ait verilerin iş tatmini ölçeğindeki sorularının ortalamaları ve standart sapma değerleri.....	55
Tablo 1.19. Tokat Devlet Hastanesi'ne ait verilerin betimleyici istatistikleri ve normallik testi.....	55
Tablo 1.20. Tokat Devlet Hastanesi'ne ait verilerin KMO ve Bartlett's testi tablosu..	56
Tablo 1.21. Tokat Devlet Hastanesi'ne ait iş yeri ruhsallığının boyutları ve faktör	

yükleri.....	56
Tablo 1.22. Tokat Devlet Hastanesi'ne ait örgütsel bağlılığın boyutları ve faktör yükleri.....	57
Tablo 1.23. Tokat Devlet Hastanesi'ne ait iş tatmininin boyutları ve faktör yükleri.....	57
Tablo 1.24. Tokat Devlet Hastanesi'ne ait değişkenler arası korelasyon analizi.....	58
Tablo 1.25. Tokat Devlet Hastanesi'nin iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi ile testi.....	58
Tablo 1.26. Tokat Devlet Hastanesi'nin iş yeri ruhsallığının iş tatmini üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi ile testi.....	59
Tablo 1.27. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin demografik bilgileri.....	60
Tablo 1.28. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin güvenilirlik analizi bulguları.....	61
Tablo 1.29. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin iş yeri ruhsallığı ölçeğindeki soruların ortalamaları ve standart sapma değerleri.....	61
Tablo 1.30. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin örgütsel bağlılık ölçeğindeki soruların ortalamaları ve standart sapma değerleri.....	62
Tablo 1.31. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin iş tatmini ölçeğindeki sorularının ortalamaları ve standart sapma değerleri.....	63
Tablo 1.32. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin betimleyici istatistikleri ve normallik testi.....	63
Tablo 1.33. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin KMO ve Bartlett's testi tablosu.....	64
Tablo 1.34. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin iş yeri ruhsallığının boyutları ve faktör yükleri.....	65
Tablo 1.35. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin örgütsel bağlılığının boyutları ve faktör yükleri.....	65

Tablo 1.36. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin iş tatmininin boyutları ve faktör yükleri.....	66
Tablo 1.37. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin değişkenler arası korelasyon analizi.....	66
Tablo 1.38. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nin iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi ile testi.....	67
Tablo 1.39. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nin iş yeri ruhsallığının iş tatmini üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi ile testi.....	67
Tablo 1.40. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin demografik bilgileri.....	68
Tablo 1.41. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin güvenilirlik analizi bulguları.....	69
Tablo 1.42. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin iş yeri ruhsallığı ölçeğindeki sorularının ortalamaları ve standart sapma değerleri.....	70
Tablo 1.43. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin örgütsel bağlılık ölçeğindeki sorularının ortalamaları ve standart sapma değerleri.....	70
Tablo 1.44. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin iş tatmini ölçeğindeki sorularının ortalamaları ve standart sapma değerleri.....	71
Tablo 1.45. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin betimleyici istatistikleri ve normallik testi.....	72
Tablo 1.46. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin KMO ve Bartlett's testi tablosu..	72
Tablo 1.47. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin iş yeri ruhsallığının boyutları ve faktör yükleri.....	73
Tablo 1.48. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin örgütsel bağlılığının boyutları ve faktör yükleri.....	73
Tablo 1.49. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin iş tatmininin boyutları ve faktör yükleri.....	74
Tablo 1.50. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin değişkenler arası korelasyon analizi.....	74
Tablo 1.51. Medical Park Hastanesi'nin iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi ile testi.....	75
Tablo 1.52. Medical Park Hastanesi'nin iş yeri ruhsallığının iş tatmini üzerindeki	

etkisinin basit regresyon analizi ile testi.....	75
--	----



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No.....	Sayfa
Şekil 1.1. Örgütsel Bağlılık ve Boyutları.....	10
Şekil 1.2. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi.....	28
Şekil 1.3. Herzberg'in Çift Faktör Teorisi.....	29
Şekil 1.4. Lowler-Porter Modeli.....	33
Şekil 1.5. Çalışmanın Modeli.....	41



GİRİŞ

Sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığı, iş tatmini düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki oldukça öneme sahip bir konudur. İş yeri ruhsallığı, sağlık çalışanlarının çalışma ortamının psikolojik ve duygusal niteliklerini ifade etmektedir (Corner, 2009, s.380). Pozitif iş yeri ruhsallığı, çalışanların motivasyonunu, moral ve genel memnuniyetini artırabilir. Sağlık çalışanları için iş yeri ruhsallığı, stresle başa çıkma, empati kurma ve iş arkadaşlarıyla güçlü ilişkiler kurma vb. faktörleri kapsamaktadır. Sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığı, stresle başa çıkma becerileri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanları destekleyici bir iş ortamının olması ve etkili stres yönetimi stratejileri, çalışanların iş tatminini artırabilir. Örneğin, düzenli olarak yapılan stres yönetimi eğitimleri veya danışmanlık hizmetleri, çalışanların iş stresiyle daha iyi başa çıkmasına yardımcı olabilir. İş yeri ruhsallığında empatinin rolü oldukça önemlidir çünkü empati, çalışanların birbirleriyle ve yöneticileriyle daha sağlıklı ilişkiler kurmalarına, iş birliği yapmalarına ve iş yerindeki atmosferi olumlu yönde etkilemelerine yardımcı olabilir. Sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığı, iş arkadaşlarıyla ilişkileri üzerinde de etkilidir. Destekleyici ve işbirlikçi bir ekip ortamının varlığı, çalışanların birbirleriyle daha iyi iletişim kurmalarını ve iş birliği yapmalarını sağlayabilir ve bu durum da çalışanların iş tatmin düzeylerini artırabilmektedir (Fry, Matherly ve Robert, 2010, s.285).

İş tatmini, çalışanların işlerinden aldıkları zevk ve memnuniyet düzeyi şeklinde açıklanabilir. Sağlık sektöründe çalışanlar için iş tatmini, hasta bakımı sürecindeki başarıları, çalışma koşulları, yönetim ve meslektaşlarla ilişkiler vb. faktörlere dayanmaktadır (Davis ve Nestrom, 1985, s.192). Sağlık çalışanları, hasta bakımı sürecindeki başarılarıyla doğrudan tatmin olabilirler. Bu başarılar; hastaların sağlık durumlarının iyileşmesine veya iyileştirilmesine katkıda bulunmakta, doğru teşhis koyulmasını, etkili tedavi uygulanmasını veya hastaların ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılanması gibi faktörleri içermektedir. Sağlık çalışanları için hasta bakımında başarı sağlamak iş tatminini oldukça artırdığı söylenebilir. Sağlık sektöründe çalışanlar için, müşteri veya hasta memnuniyetini artırmak da önemlidir. Empatik davranışlar göstermek, hastaların duygusal ihtiyaçlarını anlamak ve onlara daha iyi hizmet sunmak

anlamına gelmektedir ve bu da hasta memnuniyetini artırarak, iş yerinde olumlu bir atmosfer oluşturabilir. Sağlık çalışanlarının iş tatminini etkileyen önemli bir faktör de çalışma koşullarıdır. Bu faktörler; çalışma saatleri, fiziksel ortam, ekipman ve kaynakların yeterliliği, güvenlik önlemleri ve diğer çalışma koşullarını kapsar. Uygun çalışma koşulları, çalışanların işlerini daha verimli ve etkili bir şekilde yapmalarını sağlayarak, iş tatmin düzeylerini artırabilir. Sağlık çalışanlarının iş tatmini üzerinde yönetimin büyük bir etkisi vardır. İyi bir yönetim, çalışanların ihtiyaçlarının farkında olarak, onları desteklemekte; onlara güvenli bir çalışma ortamı sağlayarak, çalışanların katılımını teşvik edebilmektedir. Kurumda etkili bir yönetimin olması, çalışanların motivasyonunu artırabilir ve iş tatminini güçlendirebilir. Sağlık sektöründeki çalışanların, meslektaşlarıyla olan ilişkileri de iş tatminlerini etkileyebilir. İyi bir ekip çalışması ve iş birliği, çalışanların işlerini daha iyi yapmaları konusunda teşvik ederek, onların iş tatminini artırabilir. Ayrıca destekleyici meslektaşlarla olan ilişkiler, çalışanların iş yerinde daha mutlu hissetmelerine ve işlerine daha bağlı olmalarına yardımcı olabilir. İş tatmini yüksek olan çalışanlar genellikle motivasyonları yüksek, daha verimli ve kuruma daha bağlı olma eğilimi gösterirler. Pozitif bir iş yeri ruhsallığı, çalışanların işlerinden daha fazla zevk almalarını ve daha motive olmalarını sağlayabilir. İyi bir iş yeri atmosferi, çalışanların işlerine daha fazla bağlanmalarını ve işlerini önemsemelerini teşvik edebilir ve bu durum da iş tatminini artırabilir (Spector, 1997, s.5).

Örgütsel bağlılık çalışanların kuruluşuna duyduğu sadakati, bağlılığını ve katılım düzeyini ifade etmektedir. Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığı, kurumun vizyonuna ve misyonuna olan inançlarına, işlerini önemseme derecelerine ve kurumlarına duydukları güvene dayanmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, kurumları için daha fazla çaba gösterme eğilimi gösterirler. İş yeri ruhsallığı, çalışma ortamının atmosferini ve kültürünü belirlemektedir. Pozitif bir iş yeri atmosferi, çalışanların işlerine daha bağlı hissetmelerini sağlayabilir. Destekleyici bir iş yeri kültürü; çalışanların birbirleriyle daha iyi ilişkiler kurmalarına, takım çalışmasına istekli olmalarına ve kuruma olan bağlılıklarını artırmalarına yardımcı olabilir. İyi bir yönetimin olması da çalışanların iş yeri ruhsallığını olumlu yönde etkileyebilmektedir. Yöneticilerin çalışanlara destek sağlaması, onların duygusal ihtiyaçlarını anlaması, geri

bildirim vermesi ve çalışanların başarılarını takdir etmesi, çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırabilir. İş yeri ruhsallığı, çalışanların iş yerindeki iletişim düzeyini ve katılımını da etkileyebilir. Açık ve etkili iletişimin kurulması, çalışanların duygusal ihtiyaçlarını ifade etmelerine ve kuruma olan bağlılıklarını artırmalarına yardımcı olabilir. Ayrıca, çalışanların karar alma süreçlerine katılımı da örgütsel bağlılığı artırabilmektedir (Allen ve Meyer, 1990, s.8).

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığı, iş tatmini ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bununla birlikte, sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkisi, sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda, 361 sağlık çalışanına yüz yüze anket çalışması uygulanmıştır ve elde edilen veriler ile kurulan hipotezler test edilerek, sonuçlar yorumlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde çalışmanın değişkenleri ile ilgili teorik bilgiler verilecektir. Birinci bölümde iş yeri ruhsallığı, ikinci bölümde örgütsel bağlılık, üçüncü bölümde iş tatmini hakkında teorik bilgilere değinilecektir.

1.1. İŞ YERİ RUHSALLIĞI (MANEVİYATI)

Çalışılan iş yeri ve çalışma arkadaşları çalışanların kişisel gelişimini ve değişimini etkilemektedir. Çalışanların hem maddi hem de manevi ihtiyaçları söz konusudur. Günümüzdeki yaşam şartlarında öncelikle maddi ihtiyaçlarını karşılamak için çalışan insanlar manevi ihtiyaçlarını genellikle karşılamakta zorluk çekerler. Bu durumların etkisi altında olan çalışanlar yaşamının anlamını yitirme, benliklerinden uzaklaşma veya benliklerine yabancılaşma gibi sorunlar yaşayabilirler. Bu sebeple iş yerindeki ortam, çalışanların maneviyatını oldukça etkilemektedir. Çalışanlar, kendilerini değerli hissettikleri, gelişim gösterebildikleri, tatmin oldukları çalışma ortamlarında iyi ve mutlu ruh halindedirler. Bu pozitif ruh hali onların işteki performanslarını artırabilir, işteki verimliliği yükseltebilir ve bunun yanında çalışanlar arasındaki etkileşimi de kuvvetlendirebilir. İş yeri ruhsallığının mevcut olduğu iş ortamında, çalışanların motivasyonlarının yüksek olduğu ve dolayısıyla verimliliğin artabileceği söylenebilir (Tan, 2022, s.22). Bu kapsamda ifade edilen ruhsallık kavramı Latince kökenlidir ve “*nefes almak, hayatta olmak*” anlamlarına gelen “*spiritualis*” kelimesinden türetilmiştir (Kurtar, 2009: 8). Ruhsallık kavramı, “kutsal olanı ararken oluşan hisler, düşünceler ve davranışlar” olarak ifade edilir (Örgev ve Günelan, 2011, s.53). TDK’ya göre manevi kelimesi ise “gözle görülmeyen, sezilebilen, ruhsal, maddi karşıtı” anlamına gelir (TDK, 2024).

İş yeri ruhsallığı, çalışanların toplumda kabul gören işlerle tatmin olan ve bunu besleyen bir içsel ruh haline denilmektedir (Ashmos ve Duchon, 2000). Başka bir tanıma göre; çalışanların yaşamındaki hedefine ulaşmasını, iş hayatında iletişim halinde olduğu insanlarla kuvvetli iletişim kurmasını, çalışanın kendi öz değerleri ile çalıştığı iş

yerinin hedeflerindeki uzlaşmayı ifade etmektedir (Mitroff ve Denton, 1999a). Freshman (1999) ise bu kavramı, iş hayatında bireysel ilerleme gösterme, sorumluluk sahibi olma, dürüst olma, öğrenme çabasında olma, gerçeği ve anlamı bulmaya çalışma, merhamet vb. kavramlar ile ilgili olduğunu dile getirmiştir (Freshman, 1999, s.322). Corner (2009) iş yeri ruhsallığını; iş yerinin hem çalışanlar arasında iletişim oluşturabilmesi hem de çevre ve evrendeki her şeyi birbirine bağlayabilmesi şeklinde tanımlamıştır. Tanımlardan da anlaşıldığı üzere, iş yeri ruhsallığı üzerine uzlaşılan bir tanım söz konusu değildir. Kısaca iş yeri ruhsallığı; çalışanların ilişki içerisinde olduğu, saygı ve sevgiyle ilişki oluşturabildikleri ve bu ilişkiyi güçlendirecek bir ortamda ortak bir kültür oluşturmayı gerekli kılmaktadır (Neal, 2000). İş yeri ruhsallığı aynı zamanda; örgütsel çevre/iklim, organizasyon kültürü, liderlik ve organizasyonel uygulamalar gibi organizasyonun çeşitli yönleriyle kolaylaştırılan maneviyatın işteki ifadesini ve deneyimini yansıtmaktadır (Nurkholis, Dularif ve Rustiarini, 2020).

1.1.1. İŞ YERİ RUHSALLIĞININ BOYUTLARI

İş yeri ruhsallığı; örgütsel değerler, aşkınlık, anlamlı iş ve özalgıyı kapsamaktadır (Fry ve diğerleri, 2010).

1.1.1.1.Örgütsel Değerler

Çalışanların iş yerinin misyonu ve hedefleri arasındaki benzerliklerini kapsamaktadır (Milliman, Czaplewski ve Ferguson 2003). Çalışanlar kendi hedefleri, amaçları ve değerleri ile çalıştıkları iş yerinin değer algıları arasında uyum ve benzerlik hissediyorsa ortak değerlerden bahsedilebilir. Bu değerler, çalışanların çalıştıkları kuruma ve topluma faydalı bir birey olmak istemelerinin yansımasıdır. Çalışanların iş yerlerinin etik değerlere ve dürüstlüğü önem göstermeleri hem içinde bulundukları kuruma hem de topluma katkı sağlayan iş yerlerinde çalışmak istediklerini gösterir (Ashmos ve Duchon, 2000; Mitroff ve Denton, 1999a).

Neal (2000)'e göre, iş yerinde ruhsallık örgütsel değerlerin varlığını gerektirir. Çünkü böyle bir iş yerinde çalışanlar birbiri ile güçlü iletişim kurarlar, birbirlerine saygı ve ilgi gösterirler. İnsanlar genellikle yaşamlarının büyük bir kısmını iş yerinde

geçirirler (Neal, 2000). Bu sebeple çalışanların vakitlerinin çoğunluğunu geçirdikleri çalışma ortamının, onların değerlerine, kültürüne, tatmin düzeylerine uygun olması büyük öneme sahiptir. Değerlerinin benzeştiği ortamda çalışan iş görenlerin, moral ve motivasyonları yüksek seyretmekte ve işteki performansları ve verimlilikleri de yükselmektedir. Bu durum da işin gelişmesini desteklemekte ve finansal faydayı yükseltebilmektedir (Duchon ve Plowman, 2005, s.814).

1.1.1.2.Aşkınlık

Aşkınlık, insanların benliğinin ötesinde olan ile bağlantı kurmasını ifade etmektedir. Yani, insanların aklının, bedeninin ve mantığının sınırlarını aşması durumudur (Göçen ve Özgan, 2018). Aşkınlık, kişide derin ve sonsuz bir haz durumunu ifade eder (Kendall, 2012). Piedmont (1999) ise aşkınlığı, kişinin ruhsal açıdan zaman ve mekân duygusunun dışında durabilme kabiliyeti ve yaşamı daha büyük ve objektif bir çerçeveden izleme imkânı şeklinde açıklamaktadır (Piedmont, 1999, s.988). İş görenlerin iş yerinde aşkınlığa ulaşması iş görenin manevi açıdan doygunluğa ulaşması şeklinde ifade edilebilir. İş gören çalıştığı sırada gerçekleştirdiği işten ve bulunduğu iş ortamından yüksek düzeyde zevk alırsa aşkınlık duygusuna ulaşmış demektir. Dolayısıyla işini seven ve işini zevkle yapan iş görenlerin, kendini gerçekleştirme oranları da yükselme eğilimindedir (Göçen ve Özgan, 2018). İş görenlerin aşkınlığa ulaşması, genellikle Maslow'un ihtiyaç hiyerarşisindeki kendini gerçekleştirme aşaması kapsamında yer almaktadır (Pardasani, Sharma ve Bindlish, 2014).

1.1.1.3.Anlamli İş

Anlamli iş, iş görenlerin yaptıkları işi anlamli görmesini ve gerçekleştirdikleri işin belli bir amacı olduğunu düşünme derecelerini içerir. Bu boyut, iş görenlerin iş yerindeki günlük görevleri ile bireysel düzeyde nasıl ilgilendiklerini ifade eder (Ashmos ve Duchon 2000; Milliman ve diğerleri, 2003, s.429). Anlamli iş boyutu, Fry (2003)'in incelediği “anlam” boyutuyla benzerlik gösterir. Fry (2003)'e göre anlam, kurumun iş görenin hayatına anlam katması, ona başarabileceği ve başardığında tatmin olacağı bir hedef koymasidir (Fry, 2003).

Mitroff ve Denton (1999b) yürüttükleri araştırmasında, personellere “*işinde en fazla anlam ifade eden şey nedir*” diye soru yöneltmiş ve aşağıdaki cevaplara ulaşmıştır.

- ☐ İş görenin bütün potansiyelini göstermesi
- ☐ İyi/etik bir kurum ile ilişkili olma.
- ☐ Zevk veren bir işe sahip olma.
- ☐ Para kazanma.
- ☐ İyi çalışma arkadaşları edinme ve insanlığa hizmet etme.
- ☐ Gelecek kuşaklara iyi bir gelecek bırakma isteği.
- ☐ Yakın çevreye faydalı olma ve çevredekileri olumlu etkileme.

1.1.1.4.Öz Algı

İş görenin öz algısı, yaşamına ve günlük davranışlarına yön vermektedir. Aynı çevrede ya da aynı ailede büyüyen kişilerin kişisel özellikleri arasında farklılıklar görülebilir. Bu durumun temel sebebi, her kişinin kendine has iç dünyasıdır (Milliman ve diğerleri, 2003, s.427). İş görenler kendi düşünce ve duygularını, değer yargılarını iş yerlerinde ifade edebilmek isterler. Kolodinsky, Giacalone ve Jurkiewicz (2008); iş görenlerin çalıştıkları iş yerine bütün manevi değerleri ile birlikte geldiğini ve sürecin bu şekilde geliştiğini vurgulamıştır (Kolodinsky, Giacalone ve Jurkiewicz, 2008). İş gören iç dünyası bakımından çalıştığı iş ortamında tatmin olmak ister. Dolayısıyla iş görenin iş ortamı ile öz algısı paralellik gösterdiğinde, iş görenin motivasyonu yükselebilmektedir. Aynı zamanda iş görenlerin iş yerinde kendilerini rahat ifade edebilmesi ve iş yerindeki karar mekanizmalarına katılım göstermeleri, onların daha yüksek performans göstermelerini sağlar ve bu durum işteki verimliliği de artırmaktadır (Duchon ve Plowman, 2005).

1.1.2. İş Yeri Ruhsallığının Yararları

İş yeri ruhsallığının kurumlara çeşitli faydaları söz konusudur ve bu faydalara aşağıda değinilecektir.

İş yeri ruhsallığı;

- ☐ İş görenlerin motivasyonunu yükseltmektedir (Fry, Matherly ve Whittington, 2007, s.71).
- ☐ İş görenlerin üretkenliğini ve performansını artırır (Fairholm, 2011).
- ☐ İş görenlerin örgüte bağlılığını yükseltir (Rego, Cunha ve Souto, 2008: 8)
- ☐ Huzurlu ve uyumlu bir iş ortamı sağlayarak, iş görenlerin tatminini yükseltir (Burack, 1999, s.287).
- ☐ İş ortamında iş görenlere aidiyet duygusu aşılacaktır. Bu duygu; iş görenin iş yerine bakış açısını, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerini, özel hayatını ve ruhsal tatminini olumlu şekilde etkilemektedir (Fry, 2005).
- ☐ İş görenlerin bireysel performanslarını yükseltir.
- ☐ İş yerinde dürüstlüğü, karşılıklı güvenin ve saygının oluşmasını teşvik ederek, iş birliği olanaklarına imkân tanır (Wagner-Marsh ve Conley, 1999).

1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, çalışanın kendisini bir kuruma (şirket, kurum, kuruluş vb.) duygusal, zihinsel ve davranışsal olarak bağlı hissetme derecesini ifade eden bir kavramdır.

1.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımları

Örgütsel bağlılık; çalışanın iş yerine bağlılığını, işine bağlılığını ve kurumun hedeflerine bağlılığını kapsamaktadır (Allen ve Mayer, 1990). Koç (2019)'un araştırmasına göre, örgütsel bağlılık çalışanların iş tatminini artırabilmektedir. Faloye (2014), bir kuruluşun çalışanları işe aldığında eğitim verdiğinde ve çalışanları elinde tutabildiğinde hem verimlilik hem de finansal sürdürülebilirlik açısından kuruluşun genel istikrarının korunduğunu öne sürmektedir. Çalışanlar, içinde bulundukları kurumun ya da örgütün kendilerini güvende hissettiklerinde ve çalışmaları konusunda destek gördüklerinde psikolojik olarak motive olurlar ve böylece işlerine yatırım yapma

konusunda daha istekli hale gelirler (Kahn, 1990; Maslow, 1958). Çalışanların göstermiş olduğu bu örgütsel bağlılığı, çeşitli çalışmalarda çalışanları elde tutmanın bir göstergesi olarak değerlendirilmiştir (Balfour ve Wechsler, 1996; Meyer ve Allen, 1991; Suliman ve Iles, 2000).

Literatürde örgütsel bağlılığa dair farklı tanımlar bulunmaktadır ve bu tanımlara aşağıda yer verilmiştir.

Hall, Schneider ve Nygren (1970) örgütsel bağlılığı, işletme ya da kurumun amaçları ile çalışanların kişisel amaçlarının birleşimi olarak açıklamaktadır.

Mowday, Porter ve Steer (1982) örgütsel bağlılığı, *“çalışanların belirli bir kuruluşla özdeşleşmesinin ve ona katılımının göreceli gücü olduğunu, kuruluşun amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ile bağlı olduğunu, kuruluş adına kayda değer çaba sarf etme isteği duyduğunu ve kuruluştaki işini sürdürme konusunda güçlü istek duyması”* şeklinde açıklamıştır. Ayrıca yazarlar; bağlılığın, çalışanın bir organizasyonda etkili bir şekilde çalışmaya istekli olması ve başka kuruluş(lar)a geçme niyeti olmadan kuruluştaki işine devam etme niyetiyle ortaya çıktığını eklemiştir (Mowday, Porter ve Steer, 1982, s.27). Örgütsel bağlılığın bu tanımı, literatürde en yaygın kabul gören tanımlardandır.

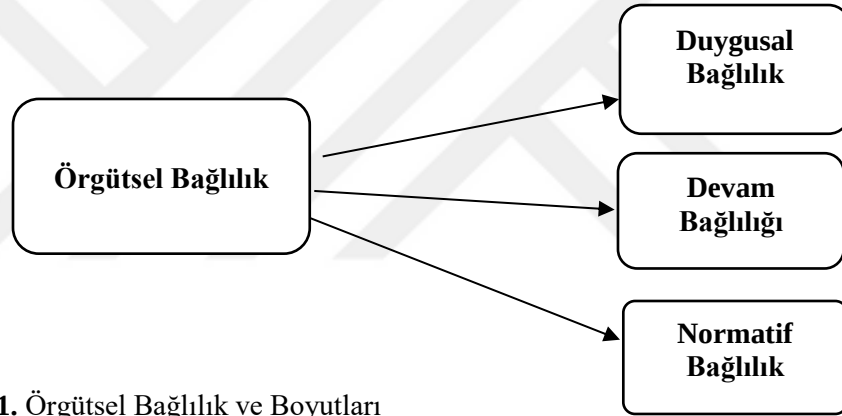
Mael ve Ashforth (1992)’a göre örgütsel bağlılık, çalışanın kuruma olan aidiyet duygusu, gururu ve bağlılığını gösterir (Mael ve Ashforth, 1992).

Örgütsel bağlılığın tanımı ve boyutları, sosyal psikoloji ve işletme yönetimi alanlarındaki birçok araştırma ve teoriye dayandırılmaktadır. Bu bağlamda Allen ve Meyer (1990)’e göre örgütsel bağlılık; duygusal, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyuttan oluşmaktadır.

- *Duygusal bağlılık*, çalışanın kuruma karşı olumlu duygular beslemesi ve kendisini kuruma ait hissetmesidir. Bağlılığı yüksek olan çalışanlar, kendilerini kurumlarına daha bağlı hissederler ve kurumda daha uzun süre kalma eğilimindedirler.

▪ *Devam bağıllığı*, çalışanın kurumda kalma eğilimini ifade etmektedir. Bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar, kurumda kalmanın maddi ya da manevi nedenleri olduğunu düşünmektedirler. Örneğin maaşın yüksek olması, iyi bir kariyer fırsatının olması ya da kuruma karşı borcu hissetmesi gibi nedenler çalışanın devam bağıllığını arttırabilmektedir.

▪ *Normatif bağıllık*, çalışanın kurumdan ayrılmaması gerektiğini düşündüğü için kurumda kalması durumudur. Bağlılığı yüksek olan çalışanlar, kurumda devam etmeleri için etik veya ahlaki olarak sorumluluk hissederler. Örneğin, kuruma bağlılık duygusu göstermesi ya da kuruma zararı olmayan işlerde bulunması çalışanın normatif bağıllığını arttırabilmektedir.



Şekil 1.1. Örgütsel Bağlılık ve Boyutları

Örgütsel bağlılığın boyutları çalışanların kuruma olan bağlılıklarını daha iyi anlamamızı sağlar. Bu alt boyutlar dikkate alınarak kurumlar, çalışanların örgütsel bağlılığını arttıracak çalışmalara yönelebilirler.

1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Yaklaşımları

Tutumsal yaklaşım, örgütsel bağlılığı çalışanların kuruma karşı olumlu duygular beslemesi olarak açıklanmaktadır. Bu yaklaşıma göre, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, kuruma karşı olumlu duygular beslerler ve kuruma aidiyet duygusu hissederler (Allen ve Meyer, 1990, s.3).

Davranışsal yaklaşım ise örgütsel bağlılığı, çalışanların kuruma karşı davranışları olarak ele almaktadır. Bu yaklaşıma göre, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar kuruma karşı olumlu davranışlar sergilerler. Örneğin, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar kurumda daha uzun süre kalmak, kuruma daha çok katkıda bulunmak ve kurum için daha fazla emek sarf etmeye çalışırlar (Mowday, Porter ve Steers, 1979).

Çoklu bağlılık yaklaşımı, örgütsel bağlılığı çalışanların kuruma karşı farklı düzeylerde bağlılık hissetmesi şeklinde tanımlamaktadır. Bu yaklaşıma göre, çalışanların kuruma karşı duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç farklı düzeyde bağlılığı söz konusudur (Meyer ve Allen, 1991, s.61). Duygusal bağlılık, çalışanların kuruma karşı olumlu duygular beslemesi ve kuruma aidiyet hissetmesini ifade eder. Çalışanların kendi değerleri ile kurumun değerleri örtüştüğünde, çalışanlara içinde bulundukları kuruma duygusal olarak bağlanırlar (Wiener, 1982, s.125-126). Bu nedenle kurumlarda en çok arzu edilen ve çalışanlarda oluşturulması istenilen bağlılık türü duygusal bağlılıktır (Tiryaki, 2005). Rasyonel bağlılık ve algılanan maliyet olarak da ifade devam bağlılığı, çalışanların bünyesinde bulundukları kurumda kalma eğilimi göstermeleridir. İçinde bulunduğu kuruma devam bağlılığı duyan çalışan, kurumdan ayrılması durumunda daha az seçeneği olacağı düşüncesindedir. Ayrıca bu bağlılıkta çalışanlar, bünyesinde bulundukları kurum ya da işletmeden ayrıldıkları taktirde, iş bulamama probleminin oluşması, başka bir kurumun şartlarına uyum sağlama konusundaki zorlukları, farklı bir başka şehre taşınmanın zorluklarını ve maliyetlerini ya da hak edilen tazminatların alınamaması gibi problemleri irdeleyerek içinde bulundukları kurumda kalmaya devam ederler (Aktay, 2010). Normatif bağlılık ise çalışanın kurumdan ayrılmaması gerektiğini düşündüğü için kurumda kalmasını ifade eder. Kurumlar, çalışanlarını kariyer gelişimlerini destekleyen programlara yönlendirirler, onlara kişisel yeteneklerini geliştirmeleri için maddi destek verirler, staj olanakları sunarlar, işe alım ve sonrasında eğitimlere gönderirler. Çalışanlara sunulan bu kişisel ve maddi destekler, onların kendilerini içinde bulundukları kuruma karşı borçlu hissetmelerini ve kurumlarına normatif bağlılık duymalarını sağlamaktadır (Yavuz, 2009).

1.2.3. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı ve Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Sağlık sektöründe sağlık çalışanlarının kuruma bağlılığının sağlanabilmesi için kurumun çalışanlara bazı fırsatlar sunması gerekmektedir. Bu fırsatların başında iş tatmini olmak üzere, tatmin edici ücretlerin olması, terfi olanaklarının olması, yeterli sayıda personel ile çalışmak ve güvenli bir çalışma ortamına sahip olunması gelmektedir (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008, s.7). Literatür taraması gerçekleştirildiğinde; bireysel ve örgütsel olmak üzere örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerin olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda örgütsel bağlılığa etki eden bireysel ve örgütsel faktörler aşağıda sırasıyla açıklanmıştır.

1.2.3.1. Bireysel Faktörler

Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen bireysel faktörleri; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum ve kıdem oluşturmaktadır.

***Yaş**

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, çalışanların yaş demografik faktörü ile çalışanın örgüte olan bağlılığı arasında ilişki olduğu söylenebilmektedir. Allen ve Meyer (1990) çalışmalarında, çalışanların yaşı ilerledikçe, onların örgüte olan bağlılıklarının artma eğilimi göstereceğini vurgulamıştır (Allen ve Meyer, 1990). Luthans, Baack ve Taylor (1987) çalışmasında ise örgütsel bağlılık ile yaş arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışmanın sonucunda, genç bireylerin örgüte ait hissetme duygusunun kendilerinden yaşça büyük olanlara göre daha az olduğu belirlenmiştir. Bu düşünce, insanların yaşlandıkça seçim şansının azalması, mevcut işlerinden ayrılmalari durumunda iş bulmakta zorluklar yaşamaları ve zamanla kazandıkları kazanılmış haklardan vazgeçmek istememelerine açıklık getirmektedir (Luthans, Baack ve Taylor, 1987). Örgütsel bağlılık ve yaşla ilgili yapılan başka bir araştırmada da genç çalışanların diğerlerine göre işlerini daha keyifle ve şevkle yaptıkları ve örgütlerine daha bağlı oldukları görülmüştür (Sariboğa, 2017, s.35). Türkiye’de işe alım ilanları incelendiğinde; firmaların genellikle işe almak istedikleri iş

görenlere yaş sınırı getirdiği bilinmektedir ve bu durum çalışanların yaşının ilerlemesinin alternatif iş bulma konusunun kısıtlandığını göstermektedir. Bu yüzden çalışanların, mevcut işlerini bırakarak, iş bulma konusunda risk almaktan kaçındıkları söylenebilmektedir (Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008, s.4).

***Cinsiyet**

Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar incelendiğinde, araştırmalarda farklı görüşlerin olduğu kanısına varılmıştır. Bir çalışmada, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre örgütlerine daha bağlı oldukları tespit edilmiştir. Bu sonuç, kadın çalışanların bulundukları örgütten ayrılmak istememelerine ve o göreve gelene kadar karşılaştıkları sorunları göz önünde bulundurarak iş değiştirmeyi sevmemelerine bağlanmıştır (Varoğlu, 1993). Bu çalışmayı destekleyen başka bir çalışmada da sağlık personelleri üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir ve araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular, kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarının erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermektedir (Küçüközkan, 2015, s.32). Başka bir çalışmaya göre ise erkeklerin örgüte bağlılığının kadınlara göre daha yüksek olduğu yönündedir. Bu çalışmada kadınlar daha çok evlerine ve çocuklarına odaklandıkları için kuruma aitlik duygusu hissetmeyebilirler, erkeklerin ise uzun yıllar çalışarak yüksek mevkilere ulaşma çabaları ve bu mevkilere ulaşmış olmaları nedeniyle örgüte ilişkin olumlu duygular beslediklerini öne sürülmüştür (Bakan, 2011). Toplumda kadınların ve erkeklerin üstlendiği sosyal roller de örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Kadınların çocuk sahibi olması ve öncelikleri özel hayatları haline gelirken, diğer taraftan çocukların büyümesi veya sayılarının artması nedeniyle aile içinde daha fazla sorumluluk üstlenmek zorunda kalan erkekler, kuruluşlarına daha fazla bağlılık hissedebilirler (Şimşek, 2013, s.39).

***Eğitim Düzeyi**

Çalışanların aldıkları eğitim düzeyi arttıkça beklentiler artmakta ve örgütsel bağlılıkları azalmaktadır. Yüksek eğitimli insanlar sadece para kazanmayı değil aynı zamanda statü sahibi olmayı ve saygı görmeyi de hedeflerler. Eğitimlerine yaptıkları yatırımın karşılığında aldıkları ücretlerin tatmin edici olmasını ve çalışma koşullarının

iyi olmasını umarlar. Dolayısıyla düşük eğitimli çalışanların alternatif iş fırsatlarının az olması ve yeni iş bulma endişesi yaşamaları nedeniyle örgüte olan bağlılıkları daha yüksektir (Çakır, 2001, s.111). Bu sonuçtan hareketle, çalışanların örgütsel bağlılığı ile eğitim düzeyleri arasında ters orantılı ilişki olduğu söylenebilmektedir. Çalışanların eğitim durumu yükseldikçe, onların içinde bulundukları kuruma olan bağlılıklarının azalacağı ve onların yeni iş fırsatlarına yönelecekleri öngörülmektedir. Eğitim düzeyi daha düşük olan iş görenlerin, alternatif iş olanakları daha düşük olduğu için örgütlerine güçlü bir bağlılık gösterdikleri araştırmalar ile de desteklenmiştir (Acar, 2019, s.27; Gürsel, 2017, s.17). Mowday, Porter ve Steers (1979) araştırmalarında, yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların daha düşük eğitim düzeyine sahip çalışanlara göre daha çok örgütsel bağlılığa sahip olma eğiliminde olduklarını vurgulayarak, bu sonucu desteklemişlerdir (Mowday ve diğerleri, 1979).

***Medeni Durum**

İş görenlerin medeni durumu ile örgüte olan bağlılığını inceleyen sınırlı çalışma olmasının yanında bu çalışmaların ortak kanısı, evli iş görenlerin bekarlara göre örgüte bağlılıklarının daha yüksek olduğudur. Evli iş görenlerin daha çok sorumluluk sahibi olmalarının ve ailesi için çaba sarf etmesinin, onların örgüte olan bağlılığını etkilediği söylenebilir (Durna ve Eren, 2005, s.213). Bağdoğan ve Sarpbalkan (2017)'in çalışmalarında, bir tekstil firmasındaki iş görenlere gerçekleştirilen çalışma da bu neticeyi desteklemektedir. Çalışmada, bekar iş görenlerin, risk alma potansiyellerinin daha yüksek olduğu ve bu sebeple örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu belirlenmiştir (Bağdoğan ve Sarpbalkan, 2017, s.349). Ayrıca bekar iş görenlerin risk alma ve yeni iş fırsatlarını değerlendirme eğilimleri daha fazla olduğundan bağlılıklarında azalma gözlemlenebilmektedir (Erol, 2013, s.57).

***Kıdem**

Örgütsel bağlılık ile kıdem arasında pozitif bir ilişki olduğu literatürde desteklenmiştir. İş görenlerin çalışma süreleri artış gösterdikçe, onların elde ettikleri kazançlarının da artış göstereceği düşünülmektedir. İş görenlerin kazançları artış gösterdikçe, iş görenler çalıştıkları kuruma daha çok bağlılık gösterirler (Çöl ve Gül,

2005, s.296).

1.2.3.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen örgütsel faktörleri; işin niteliği, takım/ekip çalışması, ücretin düzeyi, örgütsel ödüller, yönetim ve liderlik, örgüt kültürü, örgüt iklimi oluşturmaktadır.

İşin Niteliği

Yürütülen işin niteliğinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olduğu, özellikle yüksek hiyerarşik görevlerin iş görenlerin bağlılığı üzerinde büyük önem taşıdığı söylenebilir. İş görenlerin bulundukları bölümde iş zenginleştirmelerine gidilmesi, iş görene işiyle ilgili yetki ve sorumlulukların verilmesi gerekmektedir. İş görenlerin yetki ve sorumlulukları artış gösterdikçe, iş gören kendini örgütüne daha bağlı hissedecektir. İş zenginleştirmesi ile iş görenlere görev vererek, onların görevi başarmalarını bekleyerek ve bu başarıdan keyif almalarını sağlayarak onların örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde arttırılabilmektedir (İnce ve Gül, 2005, s.71).

Takım/Ekip Çalışması

Ekip, bir amaç veya iş için birden fazla kişinin aldığı kararları uygulayan ve tamamlayan bir topluluğu oluşturmaktadır. Takım çalışması hem bağlılık duygusunu aşılama hem de çalışana duyulan güven, bireysel eforun daha az harcanması ve verimliliğin arttırılmasını sağlamaktadır. Bu durum motivasyonun arttırılmasında önemli bir rol oynamaktadır (Boaden ve Leaviss, 2000, s.923).

Ücret Düzeyi

Ücret düzeyi örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biridir. Çalışanların temel ihtiyaçlarını karşılayan ücret, çalışanların statüsü açısından belirleyicidir (Güçlü, 2006, s.70). Çalışanlara sunulan ücret ve ödüller, çalışanların motivasyon düzeyini ve örgütte kalma isteklerini olumlu yönde etkilemektedir. Ücretin motive edici özelliği ve

Çalışanların işe karşı olumlu tutumları, rgtn verimliliği ve performansı açısından önemlidir. Ayrıca adil bir ücret sistemi içerisinde çalıştığına inanan çalışanlar örgütlerine bağlılık gösterebilmektedirler (Erol, 2013, s.59-60). Örneğin düşük ücret alan çalışanlar, örgütte kalmayı yalnızca bir zorunluluk olarak görmekte ve sürekli olarak daha iyi ücret düzeyine sahip olacakları iş fırsatlarını arayabilmektedirler. Ancak alışanların aldıkları ücretler arttıkça aynı ücret seviyesinde başka iş bulmaları zorlaşacak ve devam bağlılıkları da artacaktır (Bilgen, 2014, s.50-51; Güçlü, 2006, s.71). Yapılan bir meta-analizi araştırması sonucunda, ücret düzeyinin çalışanın kendine olan güvenini arttırdığı ve bununla birlikte örgüte olan duygusal bağlılığının da arttığı ileri sürülmektedir (Canary ve Spitzberg, 1989, s.636).

Örgütsel dller ve Terfi Olanakları

Örgütsel dl, iş görenlere verilen maddi veya manevi dl ifade etmektedir. Örgütteki yöneticilerin, iş görenlerin yaptığı işleri takdir etmesi ve örgütte başarılı performans sergileyen iş görenlere teşekkür etmesidir (Erol, 2013, s.63). Bir yönetici veya lider, iş görenlerini yalnızca maaş artışı, yan gelirleri, primleri vb. finansal ödüllerle dllandirmez. Bunun yanı sıra, iş görenlerin bir iş veya projede statüde ilerleme, tanınma, yetki ve sorumluluk gibi ahlaki dlleri de vardır. Örgütler iş görenlerini bu şekilde dllandirebiliyorsa veya dllandirme kaynaklarına sahip olabiliyorsa bunu bir g aracı olarak değerlendirebilir (Koçel, 2015, s.653; şen, 2008, s.60). Örneğin, iş görenlere ödenen ücret arttıkça ve çalışanın sorumluluk ve yetki alanı genişletildiğinde çalışanın örgütsel bağlılığının da artış göstereceği öngörülmektedir (Kardaş, 2016, s.76). Ayrıca organizasyon içerisinde kariyer planlama uygulamalarının varlığı ve bu uygulamalar kapsamında iş görenlerinin kariyerlerinin planlanması organizasyonel ödüller çerçevesinde değerlendirilerek, iş görenler için önem arz etmektedir. Bu çerçevede etkili ve adil bir kariyer planlamasının olması örgütsel bağlılığı artırabileceği düşünülmektedir (Uranbey, 2018, s.57-58).

Örgütlerdeki yükselme fırsatları örgütsel bağlılığı artırıcı bir araç olarak değerlendirilmektedir. Örgütlerin başarısında ve çalışanların işlerinde devamlılığında önemli bir faktör olan terfi, çalışanlara daha fazla yetki ve sorumluluk verilmesinin yanı sıra ücret açısından da konumun yükseltilmesi olarak tanımlanmaktadır (nl, 2019,

s.162). Kuruluşunun sunduğu eğitim olanaklarından yararlanan, bakış açısını ve bilgi kapasitesini genişleten çalışanlar, kuruluşlarında yükselme fırsatları beklemektedir. Bunun nedeni, yüksek nitelikli çalışanların bilgi ve tecrübeleri arttıkça işlerini, yetki ve sorumluluklarını yetersiz bulmaları ve daha üst pozisyonlarda yetki ve sorumluluk istemeleridir. Terfi yolunun açık olduğu organizasyonlarda çalışanların bu talepleri karşılanmakta ve çalışanların motivasyonu yükseltilmektedir. Bu da motivasyonu yüksek çalışanların yüksek örgütsel bağlılık göstermelerini sağlamaktadır (Toker, 2006, s.132-133).

Yönetim ve Liderlik

Çalışanların yönetim tarzı, yönetimin tutumu ve yönetimin kurallarını uygulama şekli iş görenin örgüte bağlılığını etkilemektedir. Lu ve Wang'a göre yöneticiler iş görenleri iki şekilde yönetebilirler. Birincisinde yöneticiler, karar almada iş görenlerle fikir alışverişinde bulunurlar. Bu yöntem; iş göreninin kendine saygı duymasını, organizasyonda bir yeri olduğu fikrine sahip olmasını, meslektaşları arasında bir yeri olduğu fikrini oluşturmalarını ve bünyesinde bulunduğu organizasyona bağlı kalmasını sağlamaktadır. İkincisi ise iş gören odaklılıktır: Bu yöntemde, yöneticiler iş görenlere destek olmak, onlara liderlik etmek ve ilişkilerinde yardımcı olma niyetindedir ve iş görenlerin örgüte olan bağlılığını arttırmayı amaçlamaktadır (Lu ve Wang, 1997, s.209). Bu şekilde iş görenlerin katılımının önemsendiği; esnek olmaya, iş gören odaklı olmaya ve iş yerinde uyum göstermeye önem verilen örgütlerde, iş görenlerin kuruma olan bağlılığının artış göstereceği düşünülmektedir.

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir örgütsel faktördür. Örgüt kültürü, iş görenler ile örgüt arasında köprü kuran, iş görenlerin davranışlarına rehberlik eden ve onların örgütsel bağlılıklarını etkileyen bir dizi inanç, değer ve alışkanlıklar sistemini kapsamaktadır (Seçgin, 2014, s.44). Başka bir deyişle örgüt kültürü, örgüt üyelerinin paylaştığı değerler ve örgüte kişilik kazandıran bir olgudur (Köse, Tetik ve Ercan, 2001, s.227). Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakıldığında bu iki kavramın birbirini beslediği söylenebilir. iş görenler arasında bir kimlik algısı

gelişir ve bu bağlamda örgüt kültürü aracılığıyla örgütsel bağlılık desteklenmektedir (Erol, 2013, s.62).

Örgüt İklimi

İş görenlerin örgütün aldığı kararlardan, örgütün uyguladığı strateji ve politikalardan haberdar olması, fikirlerine önem verilmesi onların örgüte olan bağlılıklarını arttırmaktadır. İş görenler, etkili bir iletişim ağı ile örgüt yapısındaki değişimlerden nasıl etkilenecekleri konusunda bilgilendirildiğinde kendilerini bu değişimlere hazırlarlar (Erol, 2013, s.59; Gürsel, 2017, s.19). Örgüt iklimi, örgüt birimleri birbiri ile olanlardan, birlikte karşı tutum ve davranışlar, sergilenen performans, motivasyonu sağlamlaştırılmış çalışan algıları olarak açıklanabilir (Çekmecelioglu, 2006). İş görenlerin örgüt genelinde hâkim olan atmosferi algılamasıyla ortaya çıkan örgüt iklimi, örgütsel bağlılığını da etkilemektedir (Deniz ve Çoban, 2016).

1.3.İŞ TATMİNİ

İş tatmini kavramı, çalışanların işlerine karşı beslediği olumlu ya da olumsuz duyguların birleşimini ifade etmektedir. İş tatmini, bir işletmenin organizasyonunda görevlerini yerine getiren çalışanların beklentilerini belirlemektedir ve bu çalışanların ihtiyaç, istek ve deneyimlerini de beraberinde getirmektedir (Davis ve Nestrom, 1985).

1.3.1. İş Tatmini Kavramı

İş tatmini, çalışanların iş yerindeki davranışıyla yakından bağlantılıdır. Çalışanların sergilemiş olduğu davranışlar, onların beklentilerinin ne ölçüde gerçekleştiğini ve gerçek ödüllerle eşleştiğini göstermektedir (Davis ve Nestrom, 1985). Bu kavramın çeşitli bilim insanları tarafından tanımlamaları yapılmıştır ve aşağıda onlara yer verilmiştir.

Hoppock iş tatminini, “kişinin dürüstçe işinden memnun olduğumu söylemesine neden olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların herhangi bir kombinasyonu”

olarak tanımlamıştır (Hoppock, 1935). Bu yaklaşıma göre iş tatmini birçok dış faktörün etkisi altında olsa da çalışanın nasıl hissettiğiyle ilgili içsel bir kavram biçiminde açıklanmaktadır.

Vroom iş tatmini tanımında, çalışanın iş yerindeki rolüne odaklanmaktadır ve iş tatminini, “kişilerin halihazırda meşgul oldukları iş rollerine yönelik duygusal yönelimleri” şeklinde açıklanmaktadır (Vroom, 1964).

İş tatmini ile ilgili en sık alıntı yapılan tanımlardan biri de Spector (1997) tarafından yapılan tanımdır. Spector’a göre iş tatmini, “insanların işleri ve işin çeşitli yönleri hakkında nasıl hissettikleri ile ilgili olması” durumudur. Bu, insanların işlerinden ne kadar hoşlandıkları veya hoşlanmadıklarıyla ilgilidir. Bu nedenle iş tatmini ve iş tatminsizliği herhangi bir iş durumunda ortaya çıkabilir.

İş tatmini, bir çalışanın özellikle içsel motivasyon açısından çalıştığı işten dolayı aldığı ödüllerden ne ölçüde memnun olduğu olarak da tanımlanabilmektedir (Statt, 2004). Bu kavram, çalışanların işlerine karşı sahip oldukları tutum ve duyguları ifade etmektedir. Çalışanların işe karşı olumlu tutumları iş tatminini gösterirken, işe yönelik olumsuz tutumları iş tatminsizliğini göstermektedir (Armstrong, 2006).

İş tatmini, çalışanların işteki başarı duygusunu ve üretkenliğini temel almakla birlikte onların kişisel refahıyla da doğrudan bağlantılıdır. Ayrıca iş tatmini çalışanların işine olan coşkusunu ve mutluluğunu da ifade etmektedir. Bu kavram; tanınmaya, gelire, terfiye ve doyum hissine yol açan diğer hedeflere ulaşmaya yol açan temel unsurdur (Kaliski, 2007).

Spector (1997) iş tatmininin üç önemli özelliğini aşağıda sıralamaktadır.

- İşletmelerde öncelikle insani değerler temel alınmalıdır ve iş görenlere adil ve saygılı davranılmalıdır. Bu işletmelerde iş tatmininin değerlendirilmesi çalışan etkinliğinin iyi bir göstergesi olabilmektedir. Yüksek düzeyde iş tatmininin olması, çalışanların duygusal ve zihinsel durumunun iyi olduğunun göstergesidir.

- Çalışanların iş tatmin düzeylerine bağlı olarak davranışları, örgütün işleyişini ve faaliyetlerini etkileyecektir. Buradan, iş tatminin olumlu davranışlara yol açacağı ve bunun tersi durum söz konusu olduğunda ise işten tatminsizliğin çalışanların olumsuz davranışlarına yol açacağı sonucuna varılabilir.
- İş tatmini, örgütsel faaliyetlerin göstergesi olarak hizmet edebilmektedir. İş tatmininin değerlendirmesi yoluyla farklı organizasyon birimlerindeki farklı memnuniyet düzeyleri tanımlanabilmektedir. Bu değerlendirme, hangi organizasyonel birimlerde değişiklik yapılması gerektiğinin belirlenmesini ve böylece örgütteki performansın artırılmasını sağlayabilir.

1.3.2. İş Tatminine Etki Eden Faktörler

Çalışanların cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, kişiliği, medeni durumu gibi bireysel faktörleri ve çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, ücreti, işin niteliği, yönetici davranışları gibi örgütsel faktörleri onların iş tatmin düzeylerini etkilemektedir. Bu faktörlere göre iş tatmin düzeyleri farklılık gösterebilmektedir (Bal Akkoç, 2021, s.27).

1.3.2.1. Bireysel Faktörler

Çalışanların cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, kişiliği, medeni durumu gibi faktörler onların iş tatmin düzeylerini etkilemektedir. Bu faktörler aşağıda sırasıyla açıklanacaktır.

Cinsiyet

Araştırmalar cinsiyetin iş tatmini üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Ancak hangi cinsiyetin daha fazla tatmin sağladığı konusunda tutarlı bir sonuca varılamamıştır. Cinsiyet ile iş tatmini arasındaki ilişkileri araştıran araştırmaların sonuçları farklılık göstermektedir. Bazı araştırma sonuçları, kadınların iş tatmininin daha yüksek olduğunu gösterirken, bazı araştırma sonuçları kadınların iş tatmininin daha düşük olduğunu göstermektedir. İş tatmini ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde; ailenin ekonomik sorumluluğunu tam olarak üstlenmeyen kadınların, iş

yaşamına ilişkin beklentilerinin düşük olduğu ve bu nedenle benzer koşullarda çalışan erkeklere göre iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Benzer şartlarda çalışan kadınların iş tatmin düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu da belirlenmiştir (Samadov, 2006, s.15). İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişkinin ele alındığı başka bir çalışmada, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek iş tatminine sahip oldukları belirlenmiştir (Yelboğa, 2007, s.3). Başka bir araştırmaya göre, cinsiyet ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı sonucuna varılmıştır (Yumuşak, Özafşarlıoğlu ve Yıldız, 2013).

Yaş

Çalışanları yaşı ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma gerçekleştirilmiştir ve bazı çalışmalarda çalışanların yaşı ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bir çalışmaya göre, çalışanların yaşı ilerledikçe iş tatmininin arttığı tespit edilmiştir. Onların deneyimleri arttıkça adaptasyonunun arttığı, iş performansının arttığı ve bu performanslarının da iş tatmin düzeyi üzerinde olumlu etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. Sonuç olarak çalışanların yaşlandıkça iş tatmin düzeylerinin arttığı sonucuna varılmıştır (Sevimli ve İşcan, 2005, s.57). Başka bir araştırma ise tam tersi görüşü savunmuştur. Bu araştırmaya göre, genç çalışanlar azimli oldukları ve işten beklentileri yüksek olduğu için yaşça büyük çalışanlara göre iş tatmin düzeyleri daha düşüktür (Somoncuoğlu, 2013, s.71). Başka bir araştırmaya göre; 30'lu yaşlarda olan çalışanların iş tatmini yükselirken 40'lı yaşlara gelindiğinde iş tatmin düzeylerinin düşüş gösterdiği ve 50'li yaşlarda tekrar yükseldiği belirlenmiştir (Yelboğa, 2007, s.3).

Eğitim Düzeyi

Çalışanların iş tatmini ile eğitim düzeyleri arasında ilişkinin olduğu görülmektedir. Ghafoor (2012) çalışmasında, kamu sektöründe çalışan akademisyenlerin eğitim düzeyiyle iş tatmini arasında pozitif yönlü ilişkinin olduğu belirlemiştir. Doktora derecesine sahip olan çalışanların, yüksek lisans derecesine sahip

olan çalışanlardan daha yüksek iş tatminine sahip olduğu sonucuna varmıştır (Ghafoor, 2012). Bir araştırmaya göre, eğitim düzeyi yüksek olan iş görenlerin iş tatminlerinin, daha az eğitilmiş olanlara oranla daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Eğitim seviyesi yüksek olan iş görenler, daha iyi iş şartlarına sahip olabildikleri için tatmin düzeyleri yüksek seyretmektedir. Bunun yanı sıra iş görenlerin beklentilerinin eğitim seviyelerine bağlı olarak yükselmesi ve bu beklentilerinin karşılanmaması durumunda iş tatminlerinin azalacağı söylenebilmektedir (Türkoğlu, 2011).

Medeni Durum

İş tatminin etkilediği bilinen faktörlerden biri kişinin medeni durumudur. Medeni durum unsuru dikkate alındığında, bir işletmede çalışan evli çalışanların, bekar çalışanlara göre iş tatmininin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun dayanağının, evliliğin çalışanın işinden tatmin derecesini veya işinden beklentilerini değiştirmesidir. Bekar çalışanların evli çalışanlara göre süreklilik ve tatmin düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Özaydın ve Özdemir, 2014, s.255). Başka bir çalışmada; evli doktorların tatmin düzeylerinin bekarlardan farklılaştığı belirlenmiş olup, evli doktorların iş tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeninin, evliliğin düzenli bir aile yaşamını da beraberinde getirmesi olduğu ve dolayısıyla evliliğin iş yaşamına sağladığı olumlu katkının iş tatminini olumlu yönde etkilemesi olduğu söylenebilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, s.60).

Kişilik

Yüksek iş tatminine ulaşmada kişilik faktörlerinin önemli bir rol oynadığını ele alan bir meta-analiz çalışmasında, kişiliğin iş tatmini üzerinde doğrudan bir etkisi olmasa da kişinin iş koşullarını etkilediği ve bunun da kişinin iş tatminini etkilediği belirlenmiştir (Dorman ve Dieter, 2001, s.480). Çalışanların kişiliğinin iş tatminleri üzerindeki etkileri incelendiğinde; esnek, kararlı, olan, düşük sosyo-ekonomik düzeyin getirdiği engelleri aşan, kendine güvenen, daha az onay bekleyen ve övgüye ihtiyaç duyan, daha az eleştiriye sahip çalışanların iş tatmininin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Alan, 2010, s.36). Dolayısıyla, kişiliğin iş tatminini etkilediği

söylenebilmektedir.

1.3.2.2.Örgütsel Faktörler

Çalışanların çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, ücreti, işin niteliği, yönetici davranışları gibi faktörler onların iş tatmin düzeylerini etkilemektedir. Bu faktörlere aşağıda sırasıyla değinilecektir.

Çalışma Koşulları

Örgütsel olarak iş tatminin etkileyen faktörlerden biri de çalışma koşullarıdır. İş görenlerin çalıştığı ortamın fizyolojik şartları, mesai saatleri, içinde bulunulan işletmenin vizyonu ve misyonu, iş görenlere sağlanan sosyal haklar, iş görene verilen yetki ve sorumluluklar vb. çeşitli faktörler onların iş tatmin düzeylerini etkilemektedir (Taşdemir, 2017, s.48-49). Thornbecke ve Salike (2014), şirketlerin verimliliği ve personel katılımını artırmak için çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması ve yerine getirilmesinin onlara iyileştirilmiş çalışma koşulları sağlayarak olabileceğini savunmaktadır. Her iş görenin, kendisini elinden gelenin en iyisini yapmaya motive eden iyi bir çalışma ortamına ihtiyacı vardır. Belirli görevleri daha etkili ve verimli bir şekilde yerine getirmelerine yardımcı olmak için iş görenlere gelişmiş bilgi teknolojileri ve gerekli kaynakların sunulması da hayati önem taşımaktadır. Ayrıca iyi hizmetin, iş güvenliğinin ve sağlıklı bir atmosferin olması hem iş görenlerin hem de yöneticilerin memnuniyeti açısından önemlidir ve bu da örgütsel hedeflere ulaşılmasını sağlamaktadır.

Çalışma Arkadaşları

İş görenlerin çalıştığı işletmede kendisini duygusal ve sosyal olarak o işletmenin kültürüne ait hissetmesi, çalışma arkadaşları güçlü iletişim kurması, onların işteki tatminini arttırmaktadır. Ters durumlarında ise iş görenler işletmede kendilerini yalnız hissedebilir, onların motivasyonları azalabilir ve iş görenler işten ayrılmayı düşünebilirler (Yazıcı, 2022, s.29). Kaur (2013), hem iş performansını hem de iş tatminini etkileyen en önemli unsurlardan birinin aynı zamanda çalışma arkadaşları

arasındaki iyi ilişkiler olduğunu vurgulamaktadır. Fok ve Yeung (2016) ise iş görenlerin aynı işi yapan kişilerle çalışma ortamını paylaştığını açıklayarak bu görüşü desteklemektedir. Sonuç olarak, iş görenler takdir edildiklerini hissettikleri, her gün sıcak ve samimi çalışma ortamında çalışmayı isterler. Öte yandan huzursuzluğun ve mobbingin olduğu bir iş ortamı onların, işte tatmin olmamasına sebep olabilmektedir.

Ücret

Paranın iş tatmini ile ilişkisi, iş görenlerin ihtiyaçlarının parayla ne ölçüde karşılanacağına, parasal beklentilerin büyüklüğüne, kazanılan gelirin eşitliğine ve adaletine, iş görenin performansı ile ne ölçüde ilişkili olduğuna bağlıdır. İş gören, iş yerinin ücret sistemi ve terfi politikasının adil ve beklentileriyle tutarlı olmasını beklemektedir. Ücretin kişiden ne istediğine, yeteneğine ve toplumun ekonomik yapısına göre adil olması durumunda, iş görenin işine karşı tutumu olumlu olacaktır. İş tatmini açısından kazanılan paranın miktarı, başkalarına kıyasla adil ücret almaktan daha önemlidir. Araştırmaya göre ücretler özellikle iş görenin tatmini için çok önemlidir. İş tatmini ile gelir düzeyi arasında bir bağlantı olduğunu gösteren araştırmalar da bunu desteklemektedir ve elde edilen ücret ne kadar yüksek olursa tatmin düzeyinin de o kadar yüksek olacağı söylenebilmektedir (Yıldız, 2013, s.31). İş görenlerin fizyolojik ihtiyaçları elde edilen ücretle karşılanabilirken, psiko-sosyal ihtiyaçları ise kıdem, başarı, statü ve unvan gibi etkenlerle karşılanmaktadır. İşletmelerin bu bağlamda hem ücret odaklı planlar yapması hem de psiko-sosyal ihtiyaçlara yönelik planlar yapmaları gerekmektedir (Çoban, 2022, s.22).

İşin Niteliği

Çalışanlar yeteneklerini kullanma fırsatı veren işleri ve bu işleri geliştirme olanağı sunulan işleri tercih etme eğilimindedirler. Çalışanların farklı görevlerde bulunması durumunda, onların iş tatmin düzeylerinin yükseleceği söylenebilmektedir (Çelik-Keleş, 2006). İşin yapısı, iş tatmininin önemli bir kaynağını oluşturmaktadır. Çünkü işin yapısının çalışanın kişiliğine ve kariyer beklentilerine uygun nitelikte olması, onun iş tatminini arttıracaktır (Oksay, 2005). İş gören ne kadar çok yetenek ve

zekasını kullanarak işinde çaba sarf ederse, o derece yaptığı işten keyif alacaktır. Genellikle iş tatmini, yapılan işin zorluk derecesi ile doğru orantılı olarak değişiklik göstermektedir. İş yerinde iş görenlere farklı görevler verilmesi, onların işteki verimliliğini yükseltebilir ve iş tatmin düzeylerini de arttırabilmektedir (Tüzel, 2002, s.15).

Yönetici Davranışları

Yöneticiler, iş görenin iş tatmininde önemli rol üstlenirler. Yöneticinin iş görene gösterdiği ilgi ve alaka, iş yerinde kurulan iletişim şekli, yönetici ile iş gören ilişkilerinde yöneticinin güven vermesi, iş görenin düşüncelerini dikkate alması ve uygulaması onların iş tatmini düzeylerini etkilemektedir. İş görenler arasında bilgi paylaşımının olması, ekip ruhu ile hareket edilmesi, iş görenler arasında duygu ve düşünce birliğinin olması iş yerinde güçlü iletişimin kurulmasına büyük katkı sunmaktadır (Eronat, 2004, s.18). İşletmedeki yöneticilerin iş görenlerine göstermiş oldukları davranışları, iş görenlerin işletmeye bağlılıklarını arttırarak, işletmenin vizyon ve misyonunu benimsemelerini ve onların performanslarının ve iş tatminlerinin yükselmesini sağlayacaktır (Kaya, 2013, s.23). Bunun yanı sıra işletme çağdaş yönetim şekli ile yönetilirse, iş görenler kararlara katılım sağlarlar ve katılımcı ve demokratik bir ortamda kendini daha iyi ifade eden iş görenlerin iş tatmin düzeyleri yükselecektir. Dolayısıyla bu demokratik ortamda kendini rahat hisseden iş görenler; kendilerini değerli hissederler ve daha verimli performans sergilerler. Böylece iş görenler hem emeklerinin karşılığını alabilecekler hem de onların iş tatmin düzeyleri artış gösterecektir (Nalbantoğlu, 2012, s.54).

1.3.3. İş Tatmininin Gelişimi ve İş Tatmini Teorileri

İş tatmini kavramı üzerine yapılan çalışmalar 1930'lu yılların başlarında yoğunluk kazanmıştır. İş tatmini, o yıllarda yaşanan ekonomik krizden ve iş görenlerin tutumunun ölçülmesindeki yeni gelişmelerden büyük ölçüde etkilenmiştir. Ekonomik durumdaki gelişmeler iş görenlerin moralinin incelenmesi için önemli bir neden haline gelmiştir (Weiss ve Merlo, 2020, s.833).

Elton Mayo'nun yürüttüğü "Hawthorne" alışmaları, iş tatmini açısında iş görenlerin üretimi ve verimliliği konusunda gelecekte yapılacak çalışmalara önemli bir dayanak teşkil etmiştir. Bu çalışmalarda, iş görenlerin tutumlarını ölçmeyi ve bu tutumları genel iş verimliliğiyle ilişkilendirmek amaçlanmıştır (Rafferty ve Griffin, 2009). Bu çalışmadan iki yıl sonra Hoppock (1935) iş tatmini ile ilgili ilk yoğun çalışmayı gerçekleştirmiştir ve Hoppock araştırmasında, iş tatminini sistematik olarak analiz etmiştir. Bu sistematik analizin sonucunda, halen üzerinde durulmakta olan birtakım faktörler tespit edilmiştir. Hoppock alışması ile iş tatmininin; yorgunluk, hareketlilik, çalışma koşulları, denetim ve başarı gibi değişkenlerden etkilendiğini belirtmiştir (Hoppock, 1935).

Schaffer (1953), alışanları hayatta tatmin eden ya da tatmin etmeyen her türlü psikolojik mekanizmanın aynı zamanda onları işlerinden tatmin olan ya da tatmin olmayan haline getirdiğini ileri srmştir. Çalışanların yaşadığı memnuniyetsizlik miktarı;

a) alışanların ihtiyaçlarının veya dürtülerinin gücünü belirlemektedir.

b) alışanların bu ihtiyaçları karşılamaya yönelik mevcut fırsatları ne ölçüde algılayıp kullanabileceğini belirlemektedir.

1960'lı yıllara gelindiğinde bu yıllarda iş tatmini araştırmaları için "altın ağ" olarak anılan dönem yaşanmıştır. Bu dönemde,

Herzberg, Maunser ve Synderman (1959) araştırmalarında, on yıldan fazla süredir detaylı araştırmalar yürütmüşler ve iş tatmini ile ilgili "ift faktör" teorisini geliştirmişlerdir.

Vroom (1964), alışanların çalışma koşulları ile kişisel standartlar arasında ilişki kuran beklentiler teorisinden yola çıkarak bir iş tatmini teorisini oluşturmuştur.

Salancik (1977), memnuniyet yargılarının sosyal bağlamdaki önemini vurgulayan sosyal bilgi işleme teorisini geliştirmiştir. Bu teori, çalışanların toplumsal

düzeni gözlemleyerek elde ettikleri bilgilere göre tutum ve davranışlarını sergilediklerini öne sürmektedir.

Hackman ve Oldman (1975) ise iş özelliklerinin çalışan üzerindeki önemini vurgulayan bir model geliştirmiştir. Bu model, organizasyon içerisinde üst düzeydeki çalışanları motive etmeyi amaçlayan bir iş tasarım tekniği olarak tasarlanmıştır.

İş tatminin tarihsel gelişimi araştırıldığında, iş tatminin motivasyon kavramı ile entegre olduğu belirlenmiştir. Pardee (1990), bu yargıyı destekleyen çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmaya göre, iş tatmini, motivasyon ve ödül sistemleri örgüt teorisinin belirli bir alanını kapsamaktadır. Bu alandaki en güçlü etkinin, çalışanların motivasyonuna ait olduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda, çeşitli teoriler geliştirilmiştir. Bu teoriler, kapsam ve süreç teorileri olmak üzere iki boyutta değerlendirilmiştir.

1.3.3.1.Kapsam Teorileri

Kapsam teorileri, çalışanların davranışlarını inceleyerek bu davranışların nedenlerini ve çalışanların bu davranışlar karşısında nasıl davranacağını inceleyen teorilere denilmektedir. Bu teoriler, çalışanların davranışlarının altında arka planını neden-sonuç ilişkisi içerisinde inceleyen teorilerdir (Ongan, 2022, s.10). Literatüre göre kapsam teorileri dört temel teoriye dayanmaktadır. Bunlar Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, Motivasyon-Hijyen (Çift Faktör), Alderfer'in varlık ilişki-gelişme ve McClelland'ın başarı güdüsü teorisidir (Önen ve Kanayran, 2015, s.51).

1.3.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine göre "İhtiyaçlar bireyin motivasyonunun temelini oluşturur ve birey bu ihtiyaçları karşılamak için eylemde bulunurlar" şeklinde açıklanmaktadır. Sonuç olarak ihtiyaçlar, davranışın belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Maslow'un teorisinin temelini oluşturan ihtiyaçlar, bir ihtiyaç karşılandıktan sonra motivasyonel etkisini kaybettiği düşüncesiyle her biri arka arkaya gelen ihtiyaçların bir sonraki tarafından takip edilen beş grup halinde düzenlenmiştir. Söz konusu ihtiyaçlar beş kategoriye ayrılırlar ve aşağıdan

yukarıya doğru; fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygınlık ve statü ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı şeklinde sıralanırlar. Teoride en altta fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları bulunurken, bireyin toplumsal olarak karşılanması gereken saygınlık, statü gibi ihtiyaçları da bulunmaktadır (Özkalp ve Kirel, 1998, s.166).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi beş grupta ele alınmıştır. Bunlar:

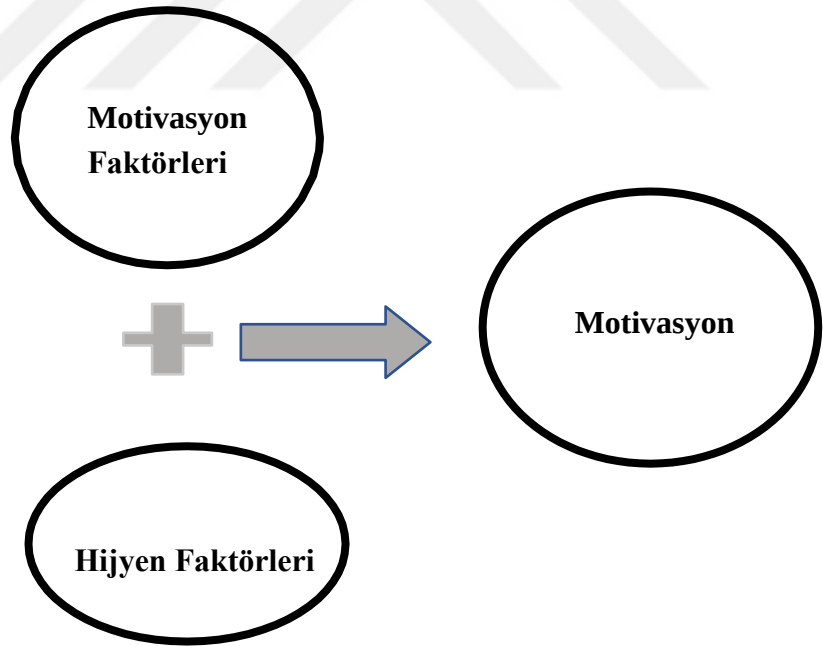
- *Fizyolojik İhtiyaçlar:* İnsanların en temel ihtiyaçları olan yeme, içme, uyku ve barınma gibi ihtiyaçları kapsar.
- *Güvenlik İhtiyacı:* İnsanların kendini hem psikolojik hem de fiziksel olarak güvende hissetmesidir.
- *Sosyal İhtiyacı:* İnsanların sevme ve sevilme, bir yere ait hissetmesi vb. ihtiyaçları kapsar.
- *Saygınlık İhtiyacı:* İnsanların içinde bulundukları topluma kendilerini kabul ettirmeleri, değer görmek istemeleri, kariyerlerinde iyi bir konumda yer alma ihtiyaçlarıdır.
- *Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:* Bu ihtiyaç, diğer tüm ihtiyaçlar giderildikten sonra insanların toplumda ulaşabilecekleri en üst konumdur (Gerekan, 2019, s.20).



Şekil 1.2. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi (Gerekan, 2019, s.20)

1.3.3.1.2. Herzberg’in Çift Faktör Teorisi

Herzberg’in ortaya koyduğu çift faktör teorisi literatürde “*motivasyon ve hijyen teorisi*” şeklinde ifade edilmiştir (Maidani, 1991, s.442). Bu teoride işe ilişkin davranışlar, iki aşamada ele alınmaktadır ve “*memnuniyet-tatminsizlik teorisi*” olarak ifade edilmektedir. İş tatmini ve tatminsizliği işle ilgili farklı faktörlerden etkilenmektedir. Örgütte iş göreni tatmin eden faktörler, yapılan işin kalitesi ile ilgilidir ve bu faktörlere “*motivasyon faktörleri*” denilmektedir. Motivasyon faktörleri; başarı, tanınma, kariyer vb. faktörlerden oluşur. Tatminsizliği yaratan faktörler ise iş görenlerin örgüt içerisinde gösterdiği tutum ve davranışları kapsamaktadır. Örgütte tatminsizlik, örgütün yapısı ve çevresel faktörlerle ortaya çıkmaktadır ve bu faktörlere “*hijyen faktörleri*” denilmektedir (Bassett-Jones ve Lloyd, 2005, s.930-931). Herzberg’in çift faktör teorisi aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 1.3. Herzberg’in Çift Faktör Teorisi (Nalbantoğlu, 2012, s.40)

1.3.3.1.3. Alderfer'in Varlık İlişkisi-Gelişme Teorisi

Alderfer'in ERG yani var olma "Existence", ilişki kurma "Relatedness" ve gelişme "Growth" teorisi, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin basitleştirilmiş halidir. Alderfer'in ERG teorisinde, insanların üç temel ihtiyacı söz konusudur. Bunlar; var olma, ilişki kurma ve gelişme ihtiyaçlarıdır (Çoban ve Özdemir, 2020, s.219). Var olma ihtiyacı; Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki en temel ihtiyaçlar olan fizyolojik ihtiyaçları ifade etmektedir. İlişki kurma ihtiyacı, insanların birbiriyle ilişki kurma, iletişimi sürdürme ve sosyalleşme ihtiyacını ifade eder. Gelişme ihtiyacı ise insanların içsel arzusunu ifade eder. Bu ihtiyaçlar; insanların öz saygı, kendine güvenme, başarılı olma ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını kapsamaktadır (Tekin ve Görgülü, 2018).

1.3.3.1.4. McClelland'ın Başarı İhtiyaçları Teorisi

McClelland çalışanların ihtiyaçlarını belirlemek ve yöneticilerin motivasyonunu yükseltmek için başarı ihtiyaçları teorisini oluşturmuştur. Bu teori, üç ihtiyaç türüne odaklanmaktadır. Bunlar; başarı ihtiyacı, ilişki kurma ve güç ihtiyacından oluşmaktadır.

- *Başarı ihtiyacı*, insanların başarılı olma dürtüsünü temsil etmektedir. McClelland ve Liberman (1949)'a göre, bu ihtiyaç tarafından yönlendirilen çalışanlar ulaşılması zor amaç ve hedefler koyarlar ve onu başarmak için çok çalışırlar (McClelland ve Liberman, 1949; Koçel, 2015, s.739).
- *İlişki kurma ihtiyacı*, insanların sosyal kimliğe sahip olması, ilişki kurması, sosyal ilişkilerini geliştirmesi gibi ihtiyaçlarına odaklanır. İhtiyaçları yüksek olan kişiler sosyal ilişkilere daha fazla önem verirler.
- *Güç kazanma ihtiyacı*, insanların doğuştan veya sonradan kazandığı güçlü otorite ve güç kaynaklarını genişletmeye çalışmasını ifade eder. Ayrıca kişinin otoritesini ve gücünü koruyacak davranışlar sergilediği de görülmektedir (Koçel, 2015, s.739).

1.3.3.2.Süreç Teorileri

Süreç teorileri, çalışanların hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive olduklarıyla ilgilenmektedir (Koçel, 2015, s.740). Bu teoriler kapsam teorilerden farklı olarak ihtiyaçlar dışında, dışsal faktörlerin de motivasyon üzerinde etkili olduğunu savunmaktadır (Harell ve Daim, 2010, s.25). Literatüre göre süreç teorileri; Vroom'un beklenti teorisi, Lawler-Porter'ın bekleme teorisi, Adams'ın eşitlik teorisi ve Locke'un amaç teorisine dayanmaktadır.

1.3.3.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi

Vroom'a göre motivasyon, kişinin aradığı değerler ile kişinin belirli bir eyleminin bu değerlere yol açma ihtimaline ilişkin değerlendirmesinin bir birleşimidir (Vroom, Porter ve Lawler, 2015, s.98).

$$\text{Motivasyon} = \text{Değer} \times \text{Beklenti}$$

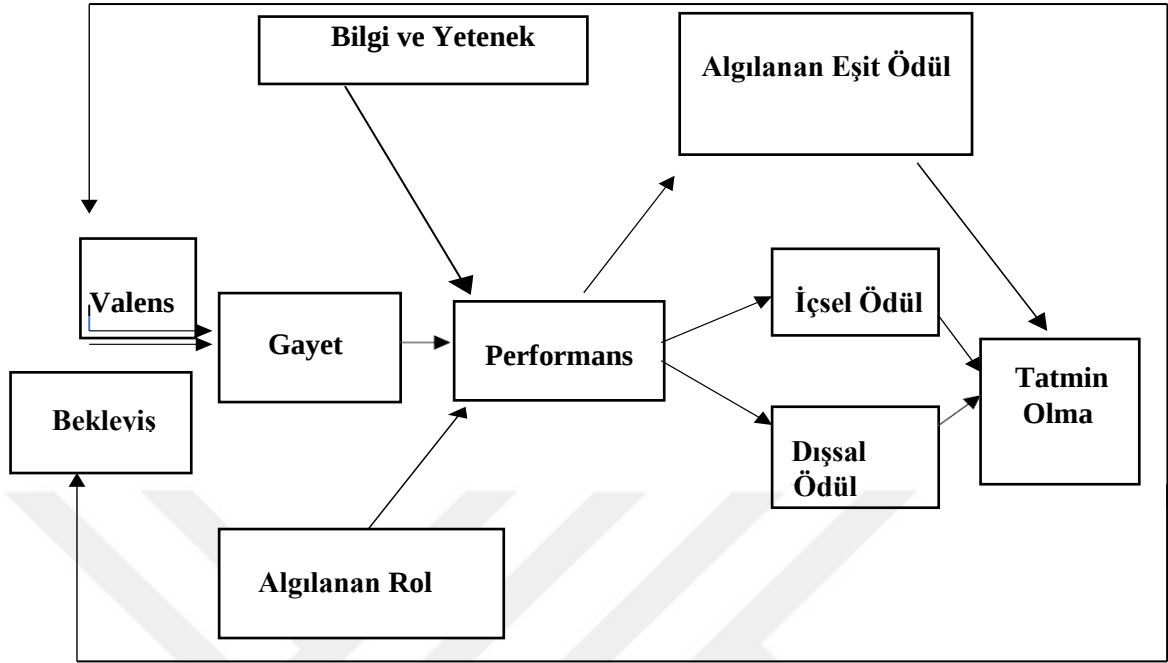
Bir kişinin diğerlerinden üstün bir sonuç elde etme arzusunun gücü, değeri yansıtmaktadır ve değer, bir şeyi başarmayı ne kadar istediğimizi ifade etmenin bir yoludur. Bir çalışan terfi alma konusunda kararlıysa, terfinin çalışan açısından yüksek değere sahip olduğu söylenebilmektedir. Değer, her çalışanın deneyimle koşullandırılmış içsel benliğine dayandığından, bu kavram kişiden kişiye göre farklılık göstermektedir. Ayrıca, insanların bir sonuç için hem olumlu hem de olumsuz tercihleri olabileceğinden, değer hem olumlu hem de olumsuz olabilir. Örneğin bir kişi, kendisinden daha yüksek bir sonuca ulaşmamayı seçtiğinde, değeri negatif bir sayıdır. (Davis, 1977, s.60).

Vroom'un teorisinin ikinci ana kavramı ise beklentidir. Beklenti, kişinin belirli bir eylemin belirli bir sonuçla sonuçlanacağına inanma derecesidir. Çalışanın, beklediği şeyin olasılığına ilişkin değerlendirmesini gösterir. Beklenti, eylem ile sonuç arasındaki ilişkinin 0'dan 1'e kadar değişebilen bir ölçüsüdür. Bir çalışan hiçbir olasılık görmüyorsa, beklenti "0" olmaktadır. Bunun aksine eğer eylem-sonuç bağlantısı kesinlik ifade ediyorsa, beklentinin değeri "1" olmaktadır. Çalışanların beklentileri, genellikle bu iki uç noktanın ortasında bir yerde bulunmaktadır (Davis, 1977, s.60).

Vroom'un teorisindeki üçüncü kavram, araçsallıktır. Bir kişi, belirli bir görevi deneyerek belirli bir düzeyde performans gösterebilir. Bu, belirli bir şekilde ödüllendirilebilecek bir performanstır. Bu tatmin, birinci düzey bir sonuç olarak düşünülebilir. Birinci düzey bir sonuç olarak örneğin, bir kişinin ücreti artırılabilir. Aslında birinci düzey sonuçlar, ikinci düzey hedeflere ulaşmada araç görevi görmektedir. Maaş yüksek prestij elde etmenin, tanınmanın yanı sıra ailenin ihtiyaçlarının karşılanması bir araçtır. Buradaki araçsallık, birinci düzey sonuçların ikinci düzey sonuçların gerçekleşmesine yol açacağına ilişkin olasılığı ifade etmektedir (Davis, 1977, s.60-61).

1.3.3.2.2. Lawler-Porter'in Bekleyiş Teorisi

Bu teori Vroom'un Bekleyiş Teorisine dayanmakla birlikte; çalışanların performanslarının ödüllendirmesinin çaba sarf etmelerine, bilgi edinmelerine, yeteneklerine ve algılarının rol değişikliklerine göre değişebileceğini savunmaktadır (Şimşek, 2008, s.145). Lawler-Porter teorisine göre, bir işletmede çalışanlara emeklerinin karşılığını ödemek çalışanların motivasyonunu artıracaktır. Bu durumda motive olan çalışanlar, daha fazla çaba harcayarak, performans gösterebilecekler. Bu teoriye göre, organizasyonda çalışan kişilerin hem içeriden hem de dışarıdan ödüllendirilmesi gerekir (Kızıldaş, 2017, s.19). Teoride, çalışanların yaptığı işin karşılığında elde edeceği ödülün değeri ve çabasının düzeyi önemli rol oynamaktadır. Çalışanların kişilik özellikleri, çabalarının iş yerinde anlamlı olmasını sağlayacak bilgi ve deneyim, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken sahip oldukları rol algıları iş tatminini etkilemektedir (Önen ve Kanayran, 2015, s.53).



Şekil 1.4. Lowler-Porter Modeli (Yazıcı, 2022, s.37)

Şekilde ifade edildiği gibi bu teoride iki farklı ödül türü söz konusudur. Birincisi, çalışanların ilgilendiği, içsel ödüllerdir. İkincisi ise işletmeyi ilgilendiren dışsal ödüllerdir. İşletmelerde tatminin sağlanması, içsel ve dışsal ödüllerin birlikteliği ile söz konusu olmaktadır (Kantar, 2010, s.50).

1.3.3.2.3. Adams'ın Eşitlik Teorisi

Adams tarafından önerilen bu teori, bir motivasyon teorisidir ve iş tatmininin önemli yönlerini kapsamaktadır. Bu teoriye göre, çalışanların işindeki başarısı ve zevk alma derecesi, iş yerinde algıladığı eşitlik düzeyine göre belirlenmektedir. İşyerinde bir çalışanın çabası karşılığında elde ettiği sonuçlar, aynı ortamda diğer çalışanların çabaları karşılığında elde edilen sonuçlarla karşılaştırılmaktadır. Çalışanların iş yerinde algıladığı eşitlik algısı, onun iş yerindeki tutum ve davranışlarını şekillendirmektedir ve bu teori de bu eşitlik ve adalet algısını açıklamayı hedeflemektedir (Adams, 1963; McCormick ve Ilgen, 1980, s.307).

$$\frac{\text{Getiri}}{\text{Çalışanın kendi girdileri (Çabası)}} = \frac{\text{Diğer Çalışanın Getisi}}{\text{Diğer Çalışanın Girdisi (Çabası)}}$$

Çalışan bu formülde bir denge göremediği zaman ya daha az çalışır ya da daha çok çalışarak bu eşitliği sağlamaya çalışacaktır (Daft, 1997, s.535).

1.3.3.2.4. Locke'un Amaç Teorisi

Amaç belirleme teorisi, Latham ve Locke (2007) tarafından geliştirilmiştir. Bu teoriye göre, çalışanların işletmelerde başarılarını etkileyen en büyük etken onların kişisel amaçlarıdır. Çalışanların amaç belirleyerek, bu amaçlara ulaşmak için çalıştıkları ve başardıklarında ise bu durumun kendileri için ödül olacağını ve bu maksatla güdülendikleri düşüncesini savunmaktadır (Latham ve Locke, 2007; Şahal, 2005, s.59-60).

Latham ve Locke (2007) amaçların çalışanları motive etmesindeki rolünü aşağıda ifade etmiştir:

- Çalışanların belirlediği amaçların açık ve net olması, onların verimliliğini yükseltmektedir.
- Çalışanların kendi belirlediği amaçlar, onların işletmede daha çok çaba sarf etmelerini sağlayarak başarılı olmalarını sağlamaktadır.
- İşletmedeki amaçlar, şartlar ve iş yeri ortamı ile çatışma derecesini etkilemektedir. Çatışma ortamında başarı oranı düşerken, çatışmasız ortamda iş uyumu ve başarı oranı yükselecektir (Günbayı, 2000, s.42).

1.4. İŞ YERİ RUHSALLIĞI, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ YERİ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

Literatürde iş yeri ruhsallığı, örgütsel bağlılık ve iş tatminini inceleyen sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Bununla birlikte iş yeri ruhsallığı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen, iş yeri ruhsallığı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara rastlanılmıştır. Bu örnek araştırmalara aşağıda yer verilmiştir.

Rani ve Rani (2023) araştırmalarında, Hindistan’da bir firmadaki çalışanların iş yeri ruhsallığı, rgtsel bağlılığı ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmiştir. Araştırmada, alışanların iş yeri ruhsallığı ile iş tatminleri arasında pozitif bir ilişki olduğu, iş yeri ruhsallığının rgtsel bağlılığı önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Astakoni, Sariani, Yulistiyono, Sutaguna ve Utami (2022) araştırmalarında; iş yeri ruhsallığı, manevi liderlik ve rgtsel bağlılık arasındaki ilişkiyi değerlendirmişlerdir. Bu araştırmanın anketi, Denpasar, Badung ve Tabanan’daki 200 bölgesel su şirketi çalışanına uygulanmıştır. Uygulanan anketin sonucunda, iş yeri maneviyatının çalışanların şirkete olan bağlılığını artırdığı ileri sürülmüştür.

Atakul (2022), zel okulda görev yapan iş görenlerin iş yeri ruhsallığı ve rgtsel adaletin rgtsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırmada, iş yeri ruhsallığının işin çekiciliği boyutunun rgtsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık boyutlarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. İş yeri ruhsallığının mistik deneyim boyutunun iş tatminini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği, iş yeri ruhsallığının manevi bağ ve topluluk hissi boyutunun işten ayrılma niyetini anlamlı ve negatif yönde tespit edilmiştir. İş görenlerin mistik deneyimleri arttığında, iş tatminlerinin artacağı, iş görenlerin manevi bağ ve topluluk hissi arttığında işten ayrılma niyetinin azalacağı söylenebilmektedir.

Doğan ve Bekiş (2022) araştırmalarında, iş yeri ruhsallığının iş tatmini ve rgtsel bağlılığa etkisini incelemişlerdir. Bu kapsamda, Niğde ilinde inşaat, madencilik vb. büyük işletmelerin çalışanlarına anket çalışması uygulamışlardır. Araştırmada, iş yeri ruhsallığının iş yeri değerleri ile anlamlı iş boyutlarının içsel iş tatminini pozitif yönde etkilediğini, topluluk bilinci boyutunun içsel iş tatminini anlamlı olarak etkilemediğini, iş yeri ruhsallığının alt boyutlarının tamamının dışsal iş tatminini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Sonuç olarak, çalışanların iş yeri ruhsallığının iş tatmini ve rgtsel bağlılığı kısmen pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir.

Yuan ve diğerleri (2022) alışmalarında; COVID-19 salgını sırasında sağlık personelinin iş yeri ruhsallığı ve rgtsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri

incelemişlerdir. Araştırma kapsamında, 300 sağlık personeline anket çalışması uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçları, iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır ve bu durum, manevi benliklerini örgütle bütünleştiren çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Amin, Sıtungkır ve Aıra (2021) çalışmalarında; örgütsel bağlılık, iş yeri maneviyatı ile işyeri sapkınlığı arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu kapsamda, Endonezya'daki çeşitli devlet kurumlarındaki 400 memura anket gerçekleştirmişlerdir. Araştırmanın bulguları, memurların iş yeri maneviyatının örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğunu göstermiştir.

Hisam ve Sanyal (2021) çalışmalarında, çeşitli yönetim düzeylerinde çalışan 117 katılımcıya anket çalışması uygulamıştır ve çalışmada, işyeri maneviyatının çalışanların örgütsel bağlılığı üzerindeki pozitif etkisi ortaya koyulmuştur.

Jeon ve Choi (2021) çalışmasında; bir firmadaki Güney Koreli çalışanların iş yeri maneviyatı ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın aracılık rolünü değerlendirmiştir. Çalışmada, çalışanların iş yeri maneviyatının örgütsel bağlılığını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bununla birlikte, çalışanların iş yeri maneviyatı ile yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın kısmi aracılığı olduğu belirlenmiştir.

Utami, Sapta, Verawati ve Astakoni (2021) çalışmalarında; iş yeri ruhsallığının davranışının örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini analiz etmiştir. Çalışma kapsamında, Badung Regency'deki 12 köy kredi kurumunun 80 çalışanına anket çalışması gerçekleştirilmiştir ve çalışmanın sonucunda, iş yeri maneviyatının örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Yarim ve Çelik (2021) araştırmalarında, ortaokul öğretmenlerinin iş yeri ruhsallığı ile iş tatminleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmişlerdir. Araştırma, Erzurum ili merkez ilçelerinde görev yapan 348 öğretmene uygulanmıştır ve sonuç olarak, iş yeri ruhsallığı ile iş tatmini arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkinin olduğu ve iş yeri

ruhsallığın alt boyutlarının hem içsel tatmini hem de dışsal tatmini etkilediği belirlenmiştir.

Abbas, Idrees ve Rehman (2020) araştırmalarında, Pakistan'ın Karaçi kentindeki ilaç firmalarındaki 300 çalışanın iş yeri maneviyatının iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır ve bu amaçla uygulanan analizin sonucunda, iş yeri maneviyatının iş tatminini etkilediği ve iş tatmini ile bağlantılı maneviyat anlayışını geliştirdiği belirlenmiştir.

Astuti, Maryati ve Harsono (2020) çalışmalarında; Endonezya'daki bir üniversitedeki 143 idari personele anket çalışması uygulamıştır ve çalışmada, iş yeri maneviyatının iş tatminini etkilediği sonucuna varılmıştır.

Pelenk ve Acaray (2020) tarafından yürütülen çalışmada, çalışanların aşırı iş yükünün iş tatmini üzerindeki etkisi araştırılmış ve iş yeri maneviyatının bu etkiye düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığı değerlendirilmiştir. Test sonuçlarına göre, çalışanların aşırı iş yükünün iş tatminini negatif yönde etkilediği, iş yeri maneviyatının ise iş tatminini pozitif yönde etkilediği ve ayrıca aşırı iş yükü ile iş tatmini arasındaki ilişkide iş yeri maneviyatının düzenleyici bir rol üstlendiği tespit edilmiştir.

Garg, Punia ve Jain (2019); iş yeri maneviyatı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi iki yaklaşımın yardımıyla araştırmaktadır. Öncelikle gerekli koşul analizi yardımıyla iş yeri maneviyatının iş tatmini oluşması için gerekli bir koşul olup olmadığı araştırmaktadır. İkinci olarak, iş yeri maneviyatı ile iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık etkisini incelemişlerdir. Araştırma, sigorta şirketlerinde çalışan 194 yöneticiden oluşan bir örnekleme uygulanmıştır ve sonucunda iş yeri maneviyatı, iş tatmini ile örgütsel vatandaşlık arasında pozitif bir korelasyon olduğu belirlenmiştir. Ayrıca iş yeri maneviyatı ile iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının kısmi aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir.

Sony ve Mekoth (2019) ise iş yeri ruhsallığının çalışanların iş tatminini önemli ölçüde etkilediğini ve iş performansını iyileştirdiğini ortaya koymuştur. Dolayısıyla mevcut çalışma sonuçları, yaptığı işin hayatında önemli ve anlamlı olduğunu hisseden

ve değerlerinin örgütsel değerlerle uyumlu olduğunu düşünen bir çalışanın, işiyle ilgili çeşitli olumlu tutumlara sahip olacağını göstermektedir.

Belwalkar, Vohra ve Pandey (2018); iş yeri maneviyatı, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri araştırmayı amaçlamıştır. Hindistan'daki bir özel sektör bankası bağlamında, üç iş yeri maneviyat bileşeni arasındaki ilişkiyi (işte anlam ve amaç, içsel yaşamın veya ruhun tanınması ve çalışanların deneyimlediği iş tatmininin aracılık ettiği örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla bağlantılılık) incelemişlerdir. Sonuç olarak, iş yeri maneviyat bileşenlerinin tümünün çalışanlarda iş tatminini arttırdığını ve iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkisinin pozitif yönde olduğu belirlenmiştir.

Haryokusumo (2015) çalışmasında, iş yeri ruhsallığı boyutlarının (iç yaşam, anlamlı çalışma ve toplum için koşullar) örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini test etmeyi ve algılanan örgütsel desteğin düzenleyici etkisini test etmeyi amaçlamıştır. Bu çalışmanın sonucunda, iş yeri ruhsallığının boyutlarının duygusal bağlılık üzerinde olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir. Düzenleyici etkisinin test edilmesi ile algılanan örgütsel desteğin, iş yeri ruhsallığının boyutlarının örgütsel bağlılığın üzerindeki olumlu etkisini sürdürdüğü tespit edilmiştir. Bu çalışmaya göre; duygusal bağlılık üzerinde en çok etkiye toplumsal durum sahipken, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı üzerinde en çok etkiye iç yaşam sahiptir.

Campbell ve Hwa (2014) çalışmalarında, akademisyenlerin örgütsel bağlılık ile iş yeri ruhsallığı arasındaki ilişkiyi değerlendirmişlerdir. Çalışmada, duygusal bağlılık ve normatif bağlılığının iş yeri ruhsallığını pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Gupta, Kumar ve Singh (2014) çalışmalarında, iş yeri maneviyatının iş tatmini üzerindeki etkisini incelemek amaçlamıştır. Bu amaçla Hindistan'ın Pencap bölgesindeki özel sigorta şirketlerinde görev alan 100 bordro çalışanından veri toplamak için kesitsel bir anket çalışması uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda, iş yeri maneviyatının çalışanların iş tatmin düzeylerini önemli ölçüde etkilediği bulgulanmıştır.

Marschke, Preziosi ve Harrington (2011) çalışmalarında, iş tatmini ve iş yerinde

maneviyatla olan ilişkinin incelenmesini amaçlamıştır. Ayrıca iş tatmini ile iş yerindeki hem içsel hem de dışsal tatminin maneviyat arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Sonuç olarak, iş yeri maneviyatı ile içsel iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif ilişkinin olduğu, iş yeri maneviyatı ile dışsal iş tatmini arasında anlamlı ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Kolodinsky, Giacalone ve Jurkiewicz (2008) araştırmalarında, lisansüstü öğrencilerin örgütsel maneviyatı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi değerlendirmişlerdir. Araştırmanın sonucunda, örgütsel maneviyatın işe bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini ile pozitif yönde ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Kişisel maneviyatın ve örgütsel maneviyat arasındaki etkileşimin, öğrencilerin iş tatmini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Clark, Leedy, McDonald, Muller, Lamb, Mendez, Sehwan ve Schonwetter (2007) hastanelerde iş yeri ruhsallığının iş tatmini ile ilişkisi olup olmadığını, iş yeri ruhsallığı ile iş bütünleşmesini, kendini gerçekleştirme kavramı ve iş tatmini arasındaki ilişkileri araştırmışlardır. Araştırmanın neticesinde, iş yeri ruhsallığı ile iş bütünleşmesi ile kendini gerçekleştirme arasında doğrudan ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte araştırmada, iş yeri ruhsallığı ile iş bütünleşmesi ve kendini gerçekleştirmenin iş tatminini önemli ölçüde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Rego, Leal, Cunha, Faria ve Pinho (2007), çalışmalarında iş yeri maneviyatının kişisel performans ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırma sonuçları, iş yeri maneviyatının örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık üzerinde olumlu, devam bağlılığı üzerinde ise olumsuz bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Milliman, Czaplewski ve Ferguson (2003) çalışmalarında, iş yeri ruhsallığı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin ampirik incelemesini yapmayı amaçlamaktadır. Bu amaçla uygulanan analizde, iş yeri ruhsallığı ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. BÖLÜM: UYGULAMA VE VERİLER

Bu bölümde araştırmanın amacı, kısıtları, araştırmanın evreni ve örneklemini açıklanacak, araştırmanın veri toplama sürecinde kullanılan araçlar ve yöntemler ifade edilecek ve sonrasında analiz uygulanarak elde edilen bulgular yorumlanacaktır.

2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmada, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığı, iş yeri ruhsallığı ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda;

- Sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığı, örgütsel bağlılığı ve iş tatmini arasındaki ilişki incelenecektir.
- Sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi değerlendirilecektir.
- Sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkisi değerlendirilecektir.

2.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma, Tokat ilindeki sağlık çalışanlarını kapsamaktadır. Bu sebeple araştırmada, il kısıtı bulunmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın örneklemini genellenememektedir. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar, diğer şehirlerde gerçekleştirilecek çalışmalara örnek teşkil edecektir.

2.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini; Tokat Devlet Hastanesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi ile Özel Medikal Park Hastanesinin sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, ilgili hastanelerdeki 361 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Bu anket çalışmasını gerçekleştirebilmek amacıyla

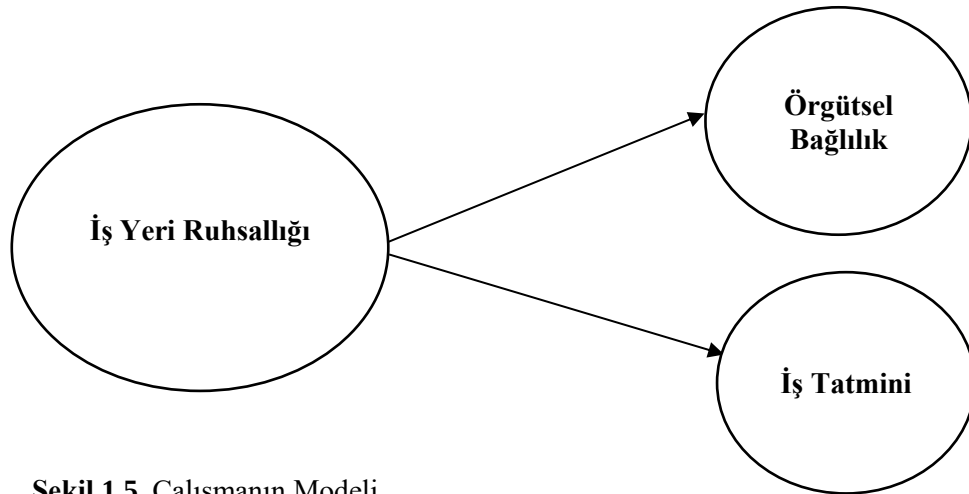
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nin 10/10/2023 tarihli, 16 numaralı toplantısından etik kurul onayı alınmıştır.

2.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİNDE KULLANILAN ARAÇLAR VE YÖNTEMLER

Araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tekniği kullanılacaktır. Bu kapsamda, sağlık çalışanlarının iş tatmini düzeylerini ölçmek için Weiss, Awis, England ve Lofquist (1967) tarafından gerçekleştirilen “Minnesota İş Tatmini Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Kullanılan iş tatmini ölçeği, iki boyuttan ve 20 sorudan oluşmaktadır. Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığının ölçülmesinde Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, Pelit, Boylu ve Güçer (2007) Türkçe’ye revize etmişlerdir. Ölçek; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyuttan ve 18 sorudan oluşmaktadır. Sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallık düzeylerinin ölçülmesi amacıyla Göçen (2017) tarafından geliştirilen “İşyeri Ruhsallığı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, dört boyut ve 18 sorudan oluşmaktadır. Bu çalışmada elde edilen veriler çeşitli programlar yardımı ile test edilmiştir.

2.5. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırmanın modeli aşağıdaki gösterilmektedir.



Şekil 1.5. Çalışmanın Modeli

Modelde, sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının iş tatmini ile örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri anlaşılmaya çalışılmaktadır. Bu doğrultuda, araştırmanın hipotezleri belirlenmiş ve aşağıda sıralanmıştır.

- H1: Sağlık alışanlarının iş yeri ruhsallığı, örgütsel bağlılığı ile iş tatmini arasında ilişki vardır.
- H2: Sağlık alışanlarının iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır.
- H3: Sağlık alışanlarının iş yeri ruhsallığının iş tatmin düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi vardır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BÖLÜM: BULGULAR

3.1. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma, değişkenler arasındaki nedenselliği araştırmayı planlamaktadır. Bu kapsamda, sağlık çalışanlarının demografik bilgileri, çalışmadaki verilerin güvenilirlik ve geçerlilik testleri, ölçeklere ait betimleyici istatistikler ve keşfedici faktör analizi ele alınmıştır. Araştırmanın hipotezleri analiz edilmiş, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanarak test edilmiştir. Bu kapsamda araştırmada; Tokat Devlet Hastanesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi ile Özel Medical Park Hastanesi'ne nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket çalışması uygulanmıştır. Aşağıda üç hastanenin bulguları ve sonrasında sırasıyla Tokat Devlet Hastanesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi ile Özel Medical Park Hastanesi'ne ait araştırma bulguları yer almaktadır.

3.1.1. Üç Hastaneye Ait Araştırma Bulguları

Araştırmada öncelikle çalışmanın frekans analizi bulguları, araştırmadaki ölçeklerin güvenilirlik analizi, ölçekteki soruları ortalamaları ve standart sapmaları, tanımlayıcı istatistikler, geçerlilik testleri, keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Sonrasında değişkenler arasındaki ilişkiyi ele alan korelasyon analizi ve değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkisine odaklanan regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1.1. Çalışmadaki tüm verilerin demografik bilgileri

Değişkenler	Alt Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	99	27.4
	Kadın	262	72.6
Yaş	18-25	72	19.9
	26-33	144	39.9
	34-41	70	19.4
	42-49	65	18.0
	50 ve üzeri	10	2.8
Eğitim Durumu	İlk/ Ortaöğretim	3	0.8
	Lise	76	21.1
	Ön Lisans	61	16.9
	Lisans	184	51.0
	Lisansüstü	37	10.2
Medeni Durum	Bekar	137	38.0
	Evli	224	62.0
Göreviniz	Hekim	28	7.8
	Hemşire	259	71.7
	Yardımcı Sağlık Hizmetleri	66	18.3
	İdari Personel	8	2.2
Çalışma Şekliniz	Gündüz	80	22.2
	Nöbet	40	11.1
	Gündüz + Nöbet	241	66.8
Meslekteki Tecrübeniz	1 yıldan az	31	8.6
	1-5 yıl	95	26.3
	6-10 yıl	71	19.7
	11-15 yıl	69	19.1
	16 yıl ve üzeri	95	26.3
Kurumdaki Çalışma Süreniz	1 yıldan az	56	15.5
	1-5 yıl	134	37.1
	6-10 yıl	76	21.1
	11-15 yıl	50	13.9
	16 yıl ve üzeri	45	12.5
Toplam		361	100

Sağlık çalışanlarının demografik değişkenleri, frekans değerleri ve yüzdeleri detaylı olarak gösterilmektedir. Ankete katılan sağlık çalışanlarının erkek sayısının 99 (%27.4) ve kadın sayısının 262 (%72.6) olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarında kadınların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Sağlık çalışanlarının medeni durumlarına bakıldığında evli olan 224 (%62) çalışan olduğu ve bekar olan 137 (%38) çalışan olduğu belirlenmiştir. Yaş kıstasında çoğunluğunun 26-33 yaş arasında (%39.9) olduğu, eğitim durumlarının çoğunluğunun lisans mezunu 184 (%51) olduğu, katılımcıların çoğunluğunun hemşire (%71.7) olduğu, sağlık çalışanlarının çoğunluğunun (%66.8) “gündüz + nöbet” şeklinde çalıştıkları belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının şu anki iş yerinde çalışma süresine bakıldığında; 1-5 yıl arasında tecrübeye sahip 95 (%26.3) çalışanın olduğu ve aynı şekilde 16 yıl ve üzerinde

tecrübeye sahip 95 (%26.3) çalışanın olduğu görülmektedir.

Araştırmadaki değişkenlerin ölçme araçları için uygun olan güvenilirlik ve geçerlilik yöntemlerinin aşağıda istatistiksel analizleri aşağıda sırasıyla gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1.2. Tüm verilerin güvenilirlik analizi bulguları

Ölçek	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
İş Yeri Ruhsallığı	18	0.932
Örgütsel Bağlılık	18	0.865
İş Tatmini	20	0.950

Çalışmanın güvenilirlik ve geçerlilik analizleri, Cronbach's Alpha yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Cronbach's Alpha değerinin 0.70 ve üzerinde olması, ölçeğin güvenilir olarak kabul edilmesini sağlamaktadır (Cronbach, 1951). Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Anket formundaki ölçeklerin sorularının ortalamaları, tanımlayıcı istatistikleri ve normallik testi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1.3. Üç hastaneye ait iş yeri ruhsallığı ölçeğindeki soruların ortalamaları ve standart sapma değerleri

İş Yeri Ruhsallığı	Ortalama	Standart Sapma
İş Yeri Ruhsallığı1	3.26	1.20
İş Yeri Ruhsallığı2	3.45	1.08
İş Yeri Ruhsallığı3	3.25	1.15
İş Yeri Ruhsallığı4	3.12	1.12
İş Yeri Ruhsallığı5	3.49	1.05
İş Yeri Ruhsallığı6	3.53	1.23
İş Yeri Ruhsallığı7	3.32	1.17
İş Yeri Ruhsallığı8	3.44	1.13
İş Yeri Ruhsallığı9	3.47	1.10
İş Yeri Ruhsallığı10	3.70	1.06
İş Yeri Ruhsallığı11	3.45	1.11
İş Yeri Ruhsallığı12	4.09	0.82
İş Yeri Ruhsallığı13	4.04	0.81
İş Yeri Ruhsallığı14	4.15	0.80
İş Yeri Ruhsallığı15	4.38	0.83
İş Yeri Ruhsallığı16	3.83	1.09
İş Yeri Ruhsallığı17	3.75	1.11
İş Yeri Ruhsallığı18	3.76	1.05

İş yeri ruhsallığı ölçeğinin soruların ortalamaları incelendiğinde, soruların çoğunluğunda ortalamanın üzerinde katılım sağlandığı görülmektedir. İş yeri ruhsallığı ölçeğinin sorulardan en düşük ortalama sahip 4. sorunun “İş yerimde çalışanlar birbirlerine güvenirler.” olduğu belirlenmiştir. En yüksek ortalama sahip 15. sorunun ise “İşimin topluma katkısı yüksektir.” olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.4. Üç hastaneye ait örgütsel bağlılık ölçeğindeki soruların ortalamaları ve standart sapma değerleri

Örgütsel Bağlılık	Ortalama	Standart Sapma
Örgütsel Bağlılık1	3.17	1.13
Örgütsel Bağlılık2	3.37	1.14
Örgütsel Bağlılık3	3.38	1.19
Örgütsel Bağlılık4	3.22	1.19
Örgütsel Bağlılık5	3.23	1.22
Örgütsel Bağlılık6	3.27	1.18
Örgütsel Bağlılık7	2.95	1.26
Örgütsel Bağlılık8	3.25	1.28
Örgütsel Bağlılık9	2.50	1.16
Örgütsel Bağlılık10	3.22	1.26
Örgütsel Bağlılık11	2.71	1.20
Örgütsel Bağlılık12	2.75	1.27
Örgütsel Bağlılık13	2.75	1.11
Örgütsel Bağlılık14	3.42	1.09
Örgütsel Bağlılık15	2.49	1.16
Örgütsel Bağlılık16	3.17	1.26
Örgütsel Bağlılık17	2.73	1.14
Örgütsel Bağlılık18	2.81	1.15

ÖB: Örgütsel bağlılığı ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin sorularının ortalamaları incelendiğinde, soruların çoğunluğunda ortalama değerlerde olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğindeki sorulardan en düşük ortalama sahip 15. sorunun sahip olduğu belirlenmiştir ve katılımcıların “katılmıyorum” düzeyinde katılım olduğu tespit edilmiştir. Bu sorunun ortalaması, çalışanların normatif bağlılığının düşük olduğunu göstermektedir. En yüksek ortalama sahip 14. sorunun ise “Benim için avantajlı da olsa, çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.” ifadesi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.5. Üç hastaneye ait iş tatmini ölçeğindeki soruların ortalamaları ve standart sapma değerleri

İş Tatmini	Ortalama	Standart Sapma
İş Tatmini1	3.14	1.02
İş Tatmini2	2.96	1.06
İş Tatmini3	2.98	1.08
İş Tatmini4	3.21	1.16
İş Tatmini5	3.34	1.10
İş Tatmini6	3.54	0.98
İş Tatmini7	3.67	1.01
İş Tatmini8	3.25	1.06
İş Tatmini9	3.48	1.08
İş Tatmini10	3.03	1.13
İş Tatmini11	3.23	1.08
İş Tatmini12	3.38	1.13
İş Tatmini13	2.68	1.23
İş Tatmini14	2.77	1.22
İş Tatmini15	2.98	1.15
İş Tatmini16	2.58	1.21
İş Tatmini17	2.49	1.19
İş Tatmini18	2.73	1.17
İş Tatmini19	3.21	1.13
İş Tatmini20	2.80	1.19

İş tatmini ölçeğinin sorularının ortalamaları incelendiğinde, soruların çoğunluğunda ortalama değerlerde olduğu görülmektedir. İş tatmini ölçeğindeki sorulardan en düşük ortalama “İşimden, terfi olanağının olması bakımından” 17. sorunun sahip olduğu belirlenmiştir ve katılımcıların “katılmıyorum” düzeyinde katılım olduğu tespit edilmiştir. Bu sorunun ortalaması, çalışanların terfi bakımından tatmin olmadıklarını göstermektedir. En yüksek ortalama sahip 7. sorunun ise “İşimden, başkaları için bir şeyler yapabilme fırsatı olması bakımından” ifadesi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.6. Üç hastaneye ait ölçeklerin betimleyici istatistikleri ve normallik testi

	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum	Çarpıklık	Basıklık
İş Yeri Ruhsallığı	3.63	.723	1.00	5.00	-.588	1.191
Örgütsel Bağlılık	3.01	.658	1.00	5.00	-.275	.292
İş Tatmini	3.07	.805	1.00	5.00	-.347	.199

İş yeri ruhsallığı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçeklerine ilişkin ortalama değerler incelendiğinde, araştırmaya katılanların iş yeri ruhsallığı, örgütsel bağlılığı ve iş tatmin düzeylerinin ortalama değerlerde olduğu tespit edilmiştir. Bazı araştırmacılara göre, basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olması, verilerin normal

dağılım sergilediği şeklinde değerlendirilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s.215). Normallik testine göre tabloda yer alan çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Anket formunda kullanılan ölçme araçlarına ait soruların normal dağılım varsayımını sağlayıp sağlamadığını test etmek için Kolmogorov-Smirnov testi ve Bartlett testi uygulanmış ve ölçeklerin faktör yükleri aşağıda ifade edilmiştir.

Tablo 1.7. Üç hastaneye ait KMO ve Bartlett's testi tablosu

		İş Yeri Ruhsallığı	Örgütsel Bağlılık	İş Tatmini
Kaiser-Mayer-Olkin(KMO)		0.923	0.921	0.947
	X ²	3023.721	3656.946	4946.092
Bartlett's Küresellik Testi	df	105	120	153
	Sig	0.000	0.000	0.000

Ölçeklerin geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Sonuçlara göre; iş yeri ruhsallığı ölçeğinin örneklem yeterliliği 0.923, örgütsel bağlılık ölçeğinin örneklem yeterliliği 0.921 ve iş tatmini ölçeğinin örneklem yeterliliği 0.947 olarak saptanmıştır. Ayrıca, Bartlett's küresellik testi sonuçları p=0.000 olduğu için anlamlıdır (p<0.05).

Tablo 1.8. Üç hastaneye ait iş yeri ruhsallığının boyutları ve faktör yükleri

Ölçek	Boyutlar		
İş Yeri Ruhsallığı	1	2	3
İR1	0.805		
İR2	0.817		
İR3	0.833		
İR4	0.843		
İR5	0.696		
İR6	0.667		
İR7	0.611		
İR8		0.634	
İR9		0.815	
İR10		0.808	
İR11		0.760	
İR12			0.784
İR13			0.737
İR14			0.707
İR15			0.783

İş yeri ruhsallığı ölçeğinde yer alan 16., 17. ve 18. sorular çıkarılarak faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan faktör analizine göre, faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiş ve ölçek sorularının üç boyutta toplandığı saptanmıştır.

Tablo 1.9. Üç hastaneye ait örgütsel bağlılığın boyutları ve faktör yükleri

Ölçek	Boyutlar		
Örgütsel Bağlılık	1	2	3
ÖB1	0.836		
ÖB2	0.840		
ÖB3	0.894		
ÖB4	0.892		
ÖB5	0.881		
ÖB6	0.893		
ÖB7		0.405	
ÖB8		0.708	
ÖB9		0.717	
ÖB10		0.762	
ÖB11		0.378	
ÖB12		0.746	
ÖB13			-0.797
ÖB14			0.595
ÖB15			0.506
ÖB17			0.534

Örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizi sonucunda, ölçekteki 16. ve 18. soruların çıkarılmasıyla faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu durumda, ölçek sorularının üç boyutta toplandığı belirlenmiştir.

Tablo 1.10. Üç hastaneye ait iş tatmininin boyutları ve faktör yükleri

Ölçek	Boyutlar	
İş Tatmini	1	2
İŞT3	0.438	
İŞT4	0.504	
İŞT5	0.657	
İŞT6	0.760	
İŞT7	0.843	
İŞT8	0.716	
İŞT9	0.779	
İŞT10	0.544	
İŞT11	0.595	
İŞT12	0.663	
İŞT13		0.846
İŞT14		0.838
İŞT15		0.795
İŞT16		0.711
İŞT17		0.822
İŞT18		0.811
İŞT19		0.499
İŞT20		0.786

İş tatmini ölçeğinin faktör analizi sonucunda incelendiğinde, ölçekteki 1. ve 2. sorunun çıkarılmasıyla faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir ve bu ölçek soruları iki boyutta toplanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler ile oluşturulan hipotezler sırasıyla test edilecektir. Araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkiyi ele alan korelasyon analizi uygulanmış ve aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 1.11. Üç hastaneye ait değişkenler arası korelasyon analizi

	İş Yeri Ruhsallığı	Örgütsel Bağlılık	İş Tatmini
İş Yeri Ruhsallığı	1		
Örgütsel Bağlılık	0.585**	1	
İş Tatmini	0.667**	0.648**	1

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığı ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu ($r(361) = 0.667$, $p < 0.01$) belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu ($r(361) = 0.585$, $p < 0.01$) ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığı ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu ($r(361) = 0.648$, $p < 0.01$) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre H1 hipotezi kabul edilmiştir. Araştırmadaki değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisi inceleyen regresyon analizi ile test edilmiştir. Bu hipotez testleri, aşağıda sırasıyla ifade edilmiştir.

Tablo 1.12. Üç hastaneye ait iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi ile testi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Örgütsel Bağlılık	İş Yeri Ruhsallığı	0.518	0.038	0.585	13.684	0.000

F= 187.256
R²= 0.343
Düzeltilmiş R²= 0.341
Tahmini Std. Hata= 0.51745
Anova(Anlamlılık)= 0.000

Bağımlı değişken: Örgütsel bağlılık
Bağımsız değişken: İş yeri ruhsallığı

Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığının %34.3'ünün iş yeri ruhsallığı ile açıklandığı görülmektedir. Basit regresyon analizi sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, H2 hipotezi kabul edilmiştir ($p < 0.05$, $\beta = 0.585$). Sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığında bir birim standart sapma

oranında artış olduğunda, örgütsel bağlılığının standart sapmasında %58.5'lik artış görülecektir. Düzeltilmiş R^2 değerinin 0.341 olması, örgütsel bağlılıktaki %34.1'lik varyansın sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığına bağlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 1.13. Üç hastaneye ait iş yeri ruhsallığının iş tatmini üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi ile testi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
İş Tatmini	İş Yeri Ruhsallığı	0.771	0.045	0.667	16.983	0.000
F= 288.425						
$R^2= 0.445$						
Düzeltilmiş $R^2= 0.444$						
Tahmini Std. Hata= 0.62060						
Anova(Anlamlılık)= 0.000						
Bağımlı değişken: İş tatmini						
Bağımsız değişken: İş yeri ruhsallığı						

Sağlık çalışanlarının iş tatmininin %44.5'inin iş yeri ruhsallığı ile açıklandığı tespit edilmiştir. Basit regresyon analizi sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının iş tatmin düzeyleri üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisinin olduğu saptanmıştır ve bu sonuca göre, H3 hipotezi kabul edilmiştir ($p < 0.05$, $\beta = 0.667$). Sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığında bir birim standart sapma oranında artış olduğunda, örgütsel bağlılığının standart sapmasında %66.7'lik artış görülecektir. Düzeltilmiş R^2 değerinin 0.444 olması, örgütsel bağlılıktaki %44.4'lük varyansın sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığına bağlı olduğunu göstermektedir.

3.1.1.1. Tokat Devlet Hastanesi'ne Ait Araştırma Bulguları

Araştırmada; Tokat Devlet Hastanesi'ndeki sağlık çalışanlarının demografik bilgileri, çalışmada elde edilen verilerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri, ölçeklere ait betimleyici istatistikleri ve keşfedici faktör analizi uygulanmıştır ve aşağıda sırasıyla açıklamıştır. Araştırmanın hipotezleri analiz edilmiş, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanarak test edilmiştir.

Tablo 1.14. Tokat Devlet Hastanesi'ne ait verilerin demografik bilgileri

Değişkenler	Alt Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	36	22.2
	Kadın	126	77.8
Yaş	18-25	12	7.4
	26-33	57	35.2
	34-41	34	21.0
	42-49	52	32.1
	50 ve üzeri	7	4.3
Eğitim Durumu	Lise	2	1.2
	Ön Lisans	32	19.8
	Lisans	113	69.8
	Lisansüstü	15	9.3
Medeni Durum	Bekar	44	27.2
	Evli	118	72.8
Göreviniz	Hekim	6	3.7
	Hemşire	126	77.8
	Yardımcı Sağlık Hizmetleri	30	18.5
Çalışma Şekliniz	Gündüz	35	21.6
	Nöbet	34	21.0
	Gündüz + Nöbet	93	57.4
Meslekteki Tecrübeniz	1 yıldan az	4	2.5
	1-5 yıl	28	17.3
	6-10 yıl	27	16.7
	11-15 yıl	35	21.6
	16 yıl ve üzeri	68	42.0
Kurumdaki Çalışma Süreniz	1 yıldan az	18	11.1
	1-5 yıl	50	30.9
	6-10 yıl	39	24.1
	11-15 yıl	22	13.6
	16 yıl ve üzeri	33	20.4
Toplam		162	100

Demografik değişkenler, ankete katılan sağlık çalışanlarının profillerini detaylı bir şekilde yansıtmaktadır. Katılımcıların cinsiyet dağılımına bakıldığında, erkeklerin %22.2'sinin ve kadınların %77.8'inin olduğu görülmektedir. Evlilik durumuna göre çoğunluğunun evli olduğu (%72.8), yaş dağılımına göre ise çoğunluğunun 26-33 yaş arasında olduğu (%35.2) belirlenmiştir. Eğitim düzeyine bakıldığında, çoğunluğunun lisans mezunu olduğu (%69.8) tespit edilmiştir. Meslek gruplarına göre katılımcıların çoğunluğunun hemşire olduğu (%77.8) ve şu anki iş yerinde çalışma sürelerine göre çoğunluğunun 1-5 yıl arasında çalıştığı (30.9) gözlemlenmektedir. Ayrıca, katılımcıların çoğunluğunun 16 yıl ve üzerinde tecrübeye sahip olduğu (%42) belirlenmiştir.

Tablo 1.15. Tokat Devlet Hastanesi’ne ait verilerin güvenilirlik analizi bulguları

Ölçek	Soru Sayısı	Cronbach’s Alpha
İş Yeri Ruhsallığı	18	0.911
Örgütsel Bağlılık	18	0.875
İş Tatmini	20	0.920

Çalışmanın güvenilirlik ve geçerlilik analizi, Cronbach’s Alpha katsayısı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Cronbach’s Alpha değerinin 0.70 ve üzerinde olması, ölçeğin güvenilir olarak kabul edilmesini sağlar. Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek olduğu belirlenmiştir (Cronbach, 1951). Anket formundaki ölçeklerin sorularının ortalamaları, tanımlayıcı istatistikleri ve normallik testi sonuçları aşağıda listelenmiştir.

Tablo 1.16. Tokat Devlet Hastanesi’ne ait verilerin iş yeri ruhsallığı ölçeğindeki sorularının ortalamaları ve standart sapma değerleri

İş Yeri Ruhsallığı	Ortalama	Standart Sapma
İR1	3.12	1.17
İR2	3.38	0.99
İR3	3.12	1.08
İR4	3.00	1.09
İR5	3.32	1.06
İR6	3.48	1.21
İR7	3.27	1.15
İR8	3.36	1.12
İR9	3.29	1.10
İR10	3.59	1.04
İR11	3.37	1.04
İR12	4.02	0.73
İR3	3.90	0.71
İR14	4.03	0.76
İR15	4.30	0.84
İR16	3.57	1.08
İR17	3.52	1.09
İR18	3.60	1.01

İş yeri ruhsallığı ölçeğinin sorularının ortalamaları incelendiğinde, soruların çoğunluğunun ortalama değerlerde olduğu görülmektedir. İş yeri ruhsallığı ölçeğinin sorulardan en düşük ortalamaya sahip 4. sorunun “İş yerimde çalışanlar birbirlerine güvenirler.” olduğu belirlenmiştir. En yüksek ortalamaya sahip 15. sorunun ise “İşimin topluma katkısı yüksektir.” olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.17. Tokat Devlet Hastanesi’ne ait verilerin örgütsel bağlılık ölçeğindeki soruların ortalamaları ve standart sapma değerleri

Örgütsel Bağlılık	Ortalama	Standart Sapma
ÖB1	3.06	1.10
ÖB2	3.21	1.08
ÖB3	3.29	1.13
ÖB4	3.13	1.11
ÖB5	3.19	1.13
ÖB6	3.17	1.13
ÖB7	2.94	1.21
ÖB8	3.23	1.19
ÖB9	2.40	1.06
ÖB10	3.14	1.24
ÖB11	2.46	1.05
ÖB12	2.69	1.18
ÖB13	2.67	1.01
ÖB14	3.38	1.04
ÖB15	2.38	1.05
ÖB16	3.10	1.15
ÖB17	2.63	1.015
ÖB18	2.62	1.02

Örgütsel bağlılık ölçeğinin sorularının ortalamaları incelendiğinde, soruların çoğunluğunun ortalama değerlerde olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğindeki sorulardan en düşük ortalama “Çalıştığım kurumdan ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim” 15. sorunun sahip olduğu belirlenmiştir ve katılımcıların “katılmıyorum” düzeyinde katılım olduğu tespit edilmiştir. Bu sorunun ortalaması, çalışanların normatif bağlılığın düşük olduğunu göstermektedir. En yüksek ortalama sahip 14. sorunun ise “Benim için avantajlı da olsa, çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum” ifadesi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.18. Tokat Devlet Hastanesi'ne ait verilerin iş tatmini ölçeğindeki sorularının ortalamaları ve standart sapma değerleri

İş Tatmini	Ortalama	Standart Sapma
İŞT1	2.89	1.03
İŞT2	2.77	1.04
İŞT3	2.84	1.03
İŞT4	2.93	1.11
İŞT5	3.31	1.06
İŞT6	3.50	0.94
İŞT7	3.68	0.95
İŞT8	3.20	1.04
İŞT9	3.38	1.05
İŞT10	2.93	1.10
İŞT11	3.12	1.08
İŞT12	3.25	1.11
İŞT13	2.38	1.13
İŞT14	2.49	1.16
İŞT15	2.78	1.10
İŞT16	2.52	1.13
İŞT17	2.17	1.04
İŞT18	2.57	1.12
İŞT19	3.09	1.11
İŞT20	2.58	1.14

İş tatmini ölçeğinin sorularının ortalamaları incelendiğinde, soruların çoğunluğunda ortalama değerlerde olduğu görülmektedir. İş tatmini ölçeğindeki sorulardan en düşük ortalama “İşimden, terfi olanağının olması bakımından” 17. sorunun sahip olduğu belirlenmiştir ve katılımcıların “katılmıyorum” düzeyinde katılım olduğu tespit edilmiştir. Bu sorunun ortalaması, çalışanların işlerinde telafi olanağı olmadığını vurguladıklarını göstermektedir. En yüksek ortalama sahip 7. sorunun ise “İşimden, başkaları için bir şeyler yapabilme fırsatı olması bakımından” ifadesi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.19. Tokat Devlet Hastanesi'ne ait verilerin betimleyici istatistikleri ve normallik testi

	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum	Basıklık	Çarpıklık
İş Yeri Ruhsallığı	3.51	.648	1.00	5.00	-.467	1.442
Örgütsel Bağlılık	2.92	.578	1.00	5.00	-.467	1.130
İş Tatmini	2.91	.727	1.00	5.00	-.453	.407

İş yeri ruhsallığı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçeklerine ilişkin ortalama değerler incelendiğinde, araştırmaya katılanların iş yeri ruhsallığı, örgütsel bağlılığı ve iş tatmin düzeylerinin ortalama değerlerde olduğu tespit edilmiştir. Bazı araştırmacılar,

verilerin normal dağılım gösterdiğini kabul etmek için basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olması gerektiğini öne sürmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s.215). Normallik testi sonuçlarına göre, tabloda yer alan çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım sergilediği tespit edilmiştir. Anket formunda kullanılan ölçme araçlarına ait soruların normal dağılım varsayımını sağlayıp sağlamadığını test etmek için Kolmogorov-Smirnov testi ve Bartlett testi uygulanmış ve ölçeklerin faktör yükleri aşağıda ifade edilmiştir.

Tablo 1.20. Tokat Devlet Hastanesi'ne ait verilerin KMO ve Bartlett's testi tablosu

		İş Yeri Ruhsallığı	Örgütsel Bağlılık	İş Tatmini
Kaiser-Mayer-Olkin(KMO)		0.896	0.903	0.909
	X ²	1481.855	1404.520	1689.935
Bartlett's Küresellik Testi	df	153	105	136
	Sig	0.000	0.000	0.000

Ölçeklerin geçerliliğinin testi için keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu sonuçlara göre, iş yeri ruhsallığı ölçeğinin örneklem yeterliliği 0.896, örgütsel bağlılık ölçeğinin örneklem yeterliliği 0.903 ve iş tatmini ölçeğinin örneklem yeterliliği 0.909 olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte Bartlett's küresellik testlerinin sonuçlarının da p=0.000 ve anlamlıdır (p<0.05).

Tablo 1.21. Tokat Devlet Hastanesi'ne ait iş yeri ruhsallığının boyutları ve faktör yükleri

Ölçek	Boyutlar			
İş Yeri Ruhsallığı	1	2	3	4
İR1	0.788			
İR2	0.780			
İR3	0.786			
İR4	0.821			
İR5	0.691			
İR6	0.639			
İR7	0.519			
İR8		0.535		
İR9		0.756		
İR10		0.821		
İR11		0.689		
İR12			0.834	
İR13			0.692	
İR14			0.588	
İR15			0.688	
İR16				0.723
İR17				0.753
İR18				0.803

İş yeri ruhsallığı ölçeğinin faktör analizi sonucunda, faktör yüklerinin kabul edilebilir nitelikte olduğu ve ölçek sorularının dört boyutta toplandığı belirlenmiştir.

Tablo 1.22. Tokat Devlet Hastanesi’ne ait örgütsel bağlılığın boyutları ve faktör yükleri

Ölçek	Boyutlar		
Örgütsel Bağlılık	1	2	3
ÖB1	0.799		
ÖB2	0.823		
ÖB3	0.904		
ÖB4	0.870		
ÖB5	0.837		
ÖB6	0.834		
ÖB8		0.754	
ÖB9		0.753	
ÖB10		0.806	
ÖB12		0.661	
ÖB14			0.573
ÖB15			0.748
ÖB16			0.562
ÖB17			0.712
ÖB18			0.677

Örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizi sonucunda ölçekteki 7., 11. ve 13. sorunun çıkarılmasıyla faktör yüklerinin kabul edilebilir olduğu ve bu soruların, üç boyutta toplandığı görülmektedir.

Tablo 1.23. Tokat Devlet Hastanesi’ne ait iş tatmininin boyutları ve faktör yükleri

Ölçek	Boyutlar	
İş Tatmini	1	2
İŞT1	0.791	
İŞT2	0.815	
İŞT5	0.321	
İŞT6	0.722	
İŞT7	0.905	
İŞT8	0.648	
İŞT9	0.821	
İŞT10	0.405	
İŞT12	0.570	
İŞT13		0.888
İŞT14		0.907
İŞT15		0.795
İŞT16		0.627
İŞT17		0.835
İŞT18		0.715
İŞT19		0.439
İŞT20		0.799

İş tatmini ölçeğinin faktör analizi sonucunda ölçekteki 3., 4. ve 11. sorunun çıkarılmasıyla faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu ve bu soruların, iki boyutta toplandığı tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler ile oluşturulan hipotezler sırasıyla test edilecektir. Araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkiyi ele alan korelasyon analizi uygulanmış ve aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 1.24. Tokat Devlet Hastanesi'ne ait değişkenler arası korelasyon analizi

	İş Yeri Ruhsallığı	Örgütsel Bağlılık	İş tatmini
İş Yeri Ruhsallığı	1		
Örgütsel Bağlılık	0.582**	1	
İş tatmini	0.618**	0.669**	1

Araştırmada, sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığı ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r(162) = 0.618$, $p < 0.01$). Ayrıca, sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığı ile örgütsel bağlılık arasında da anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r(162) = 0.582$, $p < 0.01$). Son olarak, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığı ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r(162) = 0.669$, $p < 0.01$). Araştırmadaki değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisi inceleyen regresyon analizi ile diğer hipotezler test edilmiştir. Bu hipotez testleri, aşağıda sırasıyla ifade edilmiştir.

Tablo 1.25. Tokat Devlet Hastanesi'nin iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi ile testi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Örgütsel Bağlılık	İş Yeri Ruhsallığı	0.604	0.067	0.582	9.064	0.000

F= 82.154

R²= 0.339

Düzeltilmiş R²= 0.335

Tahmini Std. Hata= 0.54862

Anova(Anlamlılık)= 0.000

Bağımlı değişken: Örgütsel bağlılık

Bağımsız değişken: İş yeri ruhsallığı

Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığının %33.9'unun iş yeri ruhsallığı ile açıklandığı görülmektedir. Basit regresyon analizi sonucuna bakıldığında, sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılığı anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir ($p < 0.05$, $\beta = 0.582$).

Tablo 1.26. Tokat Devlet Hastanesi’nin iş yeri ruhsallığının iş tatmini üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi ile testi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
İş Tatmini	İş Yeri Ruhsallığı	0.682	0.069	0.618	9.942	0.000
F= 98.844						
R ² = 0.382						
Düzeltilmiş R ² = 0.378						
Tahmini Std. Hata= 0.56468						
Anova(Anlamlılık)= 0.000						

Bağımlı değişken: İş tatmini

Bağımsız değişken: İş yeri ruhsallığı

Sağlık çalışanlarının iş tatmininin %38.2’sinin iş yeri ruhsallığı ile açıklandığı tespit edilmiştir. Basit regresyon analizi sonucunda, sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının iş tatmin düzeylerini anlamlı ve pozitif olarak etkilediği belirlenmiştir.

3.1.1.2. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi’ne Ait Araştırma Bulguları

Araştırmada; Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi’ndeki sağlık çalışanlarının demografik bilgileri, çalışmada elde edilen verilerin güvenilirlik ve geçerlilik testleri, ölçeklere ait betimleyici istatistikler ve keşfedici faktör analizi uygulanmıştır ve aşağıda sırasıyla açıklamıştır. Araştırmanın hipotezleri analiz edilmiş, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanarak test edilmiştir.

Tablo 1.27. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin demografik bilgileri

Değişkenler	Alt Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	35	31.8
	Kadın	75	68.2
Yaş	18-25	31	28.2
	26-33	49	44.5
	34-41	20	18.2
	42-49	8	7.3
	50 ve üzeri	2	1.8
Eğitim Durumu	Lise	24	21.8
	Ön Lisans	12	10.9
	Lisans	59	53.6
	Lisansüstü	15	13.6
Medeni Durum	Bekar	52	47.3
	Evli	58	52.7
Göreviniz	Hekim	17	15.5
	Hemşire	77	70.0
	Yardımcı Sağlık Hizmetleri	12	10.9
	İdari Personel	4	3.6
Çalışma Şekliniz	Gündüz	22	20.0
	Nöbet	5	4.5
	Gündüz + Nöbet	83	75.5
Meslekteki Tecrübeniz	1 yıldan az	15	13.6
	1-5 yıl	40	36.4
	6-10 yıl	21	19.1
	11-15 yıl	19	17.3
	16 yıl ve üzeri	15	13.6
Kurumdaki Çalışma Süreniz	1 yıldan az	18	16.4
	1-5 yıl	52	47.3
	6-10 yıl	15	13.6
	11-15 yıl	16	14.5
	16 yıl ve üzeri	9	8.2
Toplam		110	100

Sağlık çalışanlarının demografik bilgileri, frekans değerleri ve yüzdelerine tabloda yer verilmiştir. Anketimize katılan sağlık çalışanlarının cinsiyet dağılımına göre, 33 kişinin erkek (%31.8) ve 75 kişinin kadın (%68.2) olduğu belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının medeni durumları incelendiğinde, 58 çalışanın evli (%52.7) ve 52 çalışanın bekar (%47.3) olduğu görülmüştür. Yaş dağılımı dikkate alındığında, katılımcıların %44.5'inin 26-33 yaş aralığında olduğu gözlemlenmiştir. Eğitim durumuna bakıldığında, çoğunluğunun lisans mezunu olduğu, yani 59 kişinin (%53.6) lisans derecesine sahip olduğu tespit edilmiştir. Meslek gruplarına göre, katılımcıların %70'inin hemşire olduğu belirlenmiştir. Şu anki iş yerinde çalışma süresine bakıldığında, çalışanların %47.3'ünün 1-5 yıl arasında çalıştığı ve %36.4'ünün 1-5 yıl arasında deneyime sahip olduğu bulunmuştur. Araştırmadaki değişkenlerin ölçme

araçları için uygun olan güvenilirlik ve geçerlilik yöntemleri, aşağıda istatistiksel analizleri sırasıyla gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1.28. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin güvenilirlik analizi bulguları

Ölçek	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
İş Yeri Ruhsallığı	18	0.915
Örgütsel Bağlılık	18	0.842
İş Tatmini	20	0.936

Çalışmanın güvenilirlik ve geçerlilik analizi Cronbach's Alpha ile belirlenmiştir ve bu çalışmadaki ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Anket formundaki ölçeklerin sorularının ortalamalarına, tanımlayıcı istatistiklerine ve normallik testine aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 1.29. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin iş yeri ruhsallığı ölçeğindeki soruların ortalamaları ve standart sapma değerleri

İş Yeri Ruhsallığı	Ortalama	Standart Sapma
İR1	2.90	1.08
İR2	2.95	0.94
İR3	2.88	1.02
İR4	2.71	0.81
İR5	3.09	0.84
İR6	3.15	1.18
İR7	2.88	1.07
İR8	3.05	1.01
İR9	3.07	0.94
İR10	3.35	1.06
İR11	2.95	0.98
İR12	3.62	1.04
İR3	3.65	1.07
İR14	3.65	1.00
İR15	4.05	1.09
İR16	3.45	1.10
İR17	3.28	1.07
İR18	3.21	1.02

İş yeri ruhsallığı ölçeğinin sorularının ortalamaları incelendiğinde, soruların çoğunluğunun ortalama değerlerde olduğu görülmektedir. İş yeri ruhsallığı ölçeğinin sorulardan en düşük ortalamaya sahip 4. sorunun “İş yerimde çalışanlar birbirlerine güvenirler.” olduğu belirlenmiştir. En yüksek ortalamaya sahip 15. sorunun ise “İşimin topluma katkısı yüksektir.” olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.30. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin örgütsel bağlılık ölçeğindeki soruların ortalamaları ve standart sapma değerleri

Örgütsel Bağlılık	Ortalama	Standart Sapma
ÖB1	2.77	0.98
ÖB2	2.95	1.03
ÖB3	2.95	1.15
ÖB4	2.82	1.17
ÖB5	2.75	1.19
ÖB6	2.85	1.15
ÖB7	2.77	1.24
ÖB8	3.08	1.22
ÖB9	2.46	1.09
ÖB10	2.99	1.12
ÖB11	2.65	1.13
ÖB12	2.61	1.18
ÖB13	3.24	1.01
ÖB14	3.05	0.99
ÖB15	2.38	1.01
ÖB16	2.77	1.20
ÖB17	2.42	0.99
ÖB18	2.49	1.04

Örgütsel bağlılık ölçeğinin sorularının ortalamaları incelendiğinde, soruların çoğunluğunun ortalama değerlerde olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğindeki sorulardan en düşük ortalama “Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için, çalıştığım kurumdan şu anda ayrılamam.” 17. sorunun sahip olduğu belirlenmiştir ve katılımcıların “katılmıyorum” düzeyinde katılım olduğu tespit edilmiştir. Bu sorunun ortalaması, çalışanların normatif bağlılığın düşük olduğunu göstermektedir. En yüksek ortalama sahip 8. sorunun ise “İstesem de şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur.” ifadesi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.31. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin iş tatmini ölçeğindeki sorularının ortalamaları ve standart sapma değerleri

İş Tatmini	Ortalama	Standart Sapma
İŞT1	2.90	0.75
İŞT2	2.68	0.80
İŞT3	2.64	0.79
İŞT4	2.95	1.05
İŞT5	2.95	0.96
İŞT6	3.13	0.90
İŞT7	3.11	0.96
İŞT8	2.80	0.86
İŞT9	2.98	1.00
İŞT10	2.70	0.90
İŞT11	2.78	0.78
İŞT12	2.94	0.94
İŞT13	2.49	1.02
İŞT14	2.56	0.96
İŞT15	2.72	0.91
İŞT16	2.29	0.94
İŞT17	2.35	0.91
İŞT18	2.45	0.90
İŞT19	2.85	0.90
İŞT20	2.50	0.97

İş tatmini ölçeğinin sorularının ortalamaları incelendiğinde, soruların çoğunluğunda ortalama değerlerde olduğu görülmektedir. İş tatmini ölçeğindeki sorulardan en düşük ortalama “İşimden, yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından” 16. sorunun sahip olduğu belirlenmiştir ve katılımcıların “katılmıyorum” düzeyinde katılım olduğu tespit edilmiştir. Bu sorunun ortalaması, çalışanların ücret bakımından tatmin olmadığını vurguladıklarını göstermektedir. En yüksek ortalama sahip 6. sorunun ise “İşimden, sabit bir iş sağlaması bakımından” ifadesi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.32. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin betimleyici istatistikleri ve normallik testi

	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maximum	Çarpıklık	Basıklık
İş Yeri Ruhsallığı	3.21	.656	1.00	5.00	.659	.617
Örgütsel Bağlılık	2.77	.580	1.00	5.00	.251	.116
İş Tatmini	2.72	.643	1.00	5.00	.298	1.468

İş yeri ruhsallığı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçeklerine ilişkin ortalama değerler incelendiğinde, araştırmaya katılanların iş yeri ruhsallığı, örgütsel bağlılığı ve

iş tatmin düzeylerinin ortalama değerlerde olduğu tespit edilmiştir. Bazı araştırmacılar, verilerin normal dağılım gösterdiğini kabul etmek için basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olması gerektiğini savunmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018, s.215). Bu nedenle, iş tatmini ölçeğindeki 1. ve 11. soruların verilerin normal dağılımını etkilediği için çıkarılarak, normallik testi uygulanmıştır. Normallik testi sonuçlarına göre, tabloda yer alan çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Anket formunda kullanılan ölçme araçlarına ait soruların normal dağılım varsayımını sağlayıp sağlamadığını test etmek için Kolmogorov-Smirnov testi ve Bartlett testi uygulanmış ve ölçeklerin faktör yükleri aşağıda ifade edilmiştir.

Tablo 1.33. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin KMO ve Bartlett's testi tablosu

		İş Yeri Ruhsallığı	Örgütsel Bağlılık	İş Tatmini
Kaiser-Mayer-Olkin(KMO)		0.860	0.893	0.868
	X ²	1171.534	1132.849	1127.431
Bartlett's Küresellik Testi	df	153	120	120
	Sig	0.000	0.000	0.000

Ölçeklerin geçerliliğinin testi için keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Bu sonuçlara göre, iş yeri ruhsallığı ölçeğinin örneklem yeterliliği 0.896, örgütsel bağlılık ölçeğinin örneklem yeterliliği 0.903 ve iş tatmini ölçeğinin örneklem yeterliliği 0.909 olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte Bartlett's küresellik testlerinin sonuçlarının da $p=0.000$ ve anlamlıdır ($p<0.05$).

Tablo 1.34. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin iş yeri ruhsallığının boyutları ve faktör yükleri

Ölçek	Boyutlar			
İş Yeri Ruhsallığı	1	2	3	4
İR1	0.769			
İR2	0.800			
İR3	0.810			
İR4	0.840			
İR5	0.738			
İR6	0.538			
İR7	0.590			
İR8		0.494		
İR9		0.849		
İR10		0.820		
İR11		0.787		
İR12			0.674	
İR13			0.815	
İR14			0.688	
İR15			0.435	
İR16				0.407
İR17				0.472
İR18				0.563

İş yeri ruhsallığı ölçeğinin faktör analizi sonucunda, faktör yüklerinin kabul edilebilir nitelikte olduğu ve bu soruları dört boyutta toplandığı görülmektedir.

Tablo 1.35. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin örgütsel bağlılığının boyutları ve faktör yükleri

Ölçek	Boyutlar		
Örgütsel Bağlılık	1	2	3
ÖB1	0.823		
ÖB2	0.816		
ÖB3	0.881		
ÖB4	0.874		
ÖB5	0.920		
ÖB6	0.876		
ÖB7		0.372	
ÖB8		0.696	
ÖB9		0.623	
ÖB10		0.683	
ÖB12		0.746	
ÖB13			0.853
ÖB14			0.325
ÖB15			0.533
ÖB16			0.335
ÖB17			0.321

Örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizi sonucunda ölçekteki 11. ve 18. sorunun çıkarılmasıyla faktör yüklerinin kabul edilebilir olduğu tespit edilmiş olup, bu ölçek soruları üç boyutta toplanmaktadır.

Tablo 1.36. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin iş tatmininin boyutları ve faktör yükleri

Ölçek	Boyutlar	
İş Tatmini	1	2
İŞT2	0.797	
İŞT3	0.779	
İŞT5	0.630	
İŞT6	0.670	
İŞT7	0.851	
İŞT8	0.791	
İŞT9	0.789	
İŞT10	0.606	
İŞT13		0.851
İŞT14		0.837
İŞT15		0.809
İŞT16		0.517
İŞT17		0.794
İŞT18		0.706
İŞT20		0.714

İş tatmini ölçeğinin faktör analizi sonucunda ölçekteki 1., 4., 11., 12. ve 19. sorunun çıkarılmasıyla faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir ve bu ölçek soruları iki boyutta toplanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler ile oluşturulan hipotezler sırasıyla test edilecektir. Araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkiyi ele alan korelasyon analizi uygulanmış ve aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 1.37. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ne ait verilerin değişkenler arası korelasyon analizi

	İş Yeri Ruhsallığı	Örgütsel Bağlılık	İş Tatmini
İş Yeri Ruhsallığı	1		
Örgütsel Bağlılık	0.624**	1	
İş Tatmini	0.571**	0.653**	1

Araştırmaya katılan sağlık çalışanları arasında, iş yeri ruhsallığı ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r(110)= 0.571$, $p< 0.01$). Benzer şekilde, iş yeri ruhsallığı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir ($r(110)= 0.624$, $p<0.01$). Ayrıca, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığı ile iş tatmini arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir ($r(110)= 0.653$, $p< 0.01$). Araştırmadaki değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisi inceleyen regresyon analizi ile test edilmiştir. Bu hipotez testleri, aşağıda sırasıyla ifade edilmiştir.

Tablo 1.38. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nin iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi ile testi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Örgütsel Bağlılık	İş Yeri Ruhsallığı	0.529	0.064	0.624	8.305	0.000

F= 68.975
R²= 0.390
Düzeltilmiş R²= 0.384
Tahmini Std. Hata= 0.43630
Anova(Anlamlılık)= 0.000

Bağımlı değişken: Örgütsel bağlılık
Bağımsız değişken: İş yeri ruhsallığı

Analizin sonucuna göre, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığının %39'u, iş yeri ruhsallığı ile açıklanmaktadır. Basit regresyon analizi sonuçları, sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir ($p < 0.05$, $\beta = 0.624$). Sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığında bir birim standart sapma oranında artış olduğunda, örgütsel bağlılığının standart sapmasında %62.4'lük artış görülecektir. Düzeltilmiş R² değerinin 0.384 olması, örgütsel bağlılıktaki %38.4'lük varyansın sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığına bağlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 1.39. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nin iş yeri ruhsallığının iş tatmini üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi ile testi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
İş Tatmini	İş Yeri Ruhsallığı	0.553	0.076	0.571	7.229	0.000

F= 52.254
R²= 0.326
Düzeltilmiş R²= 0.320
Tahmini Std. Hata= 0.52358
Anova(Anlamlılık)= 0.000

Bağımlı değişken: İş tatmini
Bağımsız değişken: İş yeri ruhsallığı

Sağlık çalışanlarının iş tatmininin %32.6'sının iş yeri ruhsallığı ile açıklandığı tespit edilmiştir. Basit regresyon analizi sonucunda, sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının iş tatmin düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir ($p < 0.05$, $\beta = 0.571$). Sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığında bir birim standart sapma

oranında artış olduğunda, örgütsel bağlılığının standart sapmasında %57.1'lik artış görülecektir. Düzeltilmiş R^2 değerinin 0.320 olması, örgütsel bağlılıktaki %32'lik varyansın sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığına bağlı olduğunu göstermektedir.

3.1.1.3. Medical Park Hastanesi'ne Ait Araştırma Bulguları

Araştırmada; Medical Park Hastanesi'ndeki sağlık çalışanlarının frekans analizi bulguları, araştırmadaki ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik testi, ölçekteki soruları ortalamaları ve standart sapmaları, tanımlayıcı istatistikleri, geçerlilik testleri, keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiyi ele alan korelasyon analizi ve değişkenlerin birbirleri üzerindeki etkisine odaklanan regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir ve aşağıda sırasıyla ifade edilmiştir.

Tablo 1.40. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin demografik bilgileri

Değişkenler	Alt Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	28	31.5
	Kadın	61	68.5
Yaş	18-25	29	32.6
	26-33	38	42.7
	34-41	16	18.0
	42-49	5	5.6
	50 ve üzeri	1	1.1
	İlk/ Ortaöğretim	3	3.4
Eğitim Durumu	Lise	50	56.2
	Ön Lisans	17	19.1
	Lisans	12	13.5
	Lisansüstü	7	7.9
Medeni Durum	Bekar	41	46.1
	Evli	48	53.9
Göreviniz	Hekim	5	5.6
	Hemşire	56	62.9
	Yardımcı Sağlık Hizmetleri	24	27.0
	İdari Personel	4	4.5
Çalışma Şekliniz	Gündüz	23	25.8
	Nöbet	1	1.1
	Gündüz + Nöbet	65	73.0
Meslekteki Tecrübeniz	1 yıldan az	12	13.5
	1-5 yıl	27	30.3
	6-10 yıl	23	25.8
	11-15 yıl	15	16.9
	16 yıl ve üzeri	12	13.5
Kurumdaki Çalışma Süreniz	1 yıldan az	20	22.5
	1-5 yıl	32	36.0
	6-10 yıl	22	24.7
	11-15 yıl	12	13.5
	16 yıl ve üzeri	3	3.4
Toplam		89	100

Sağlık çalışanlarının demografik bilgilerine, frekans değerlerine ve yüzdelere yukarıda yer verilmiştir. Ankete katılan sağlık çalışanlarının erkek sayısının 28 (%31.5) ve kadın sayısının 61 (%68.5) olduğu görülmektedir. Sağlık çalışanlarının medeni durumlarına bakıldığında evli olan 48 (%53.9) çalışan olduğu ve bekar olan 41 (%46.1) çalışan olduğu belirlenmiştir. Yaş kıstasında çoğunluğunun 26-33 yaş arasında (%42.7) olduğu, eğitim durumlarının çoğunluğunun lise mezunu 50 (%56.2) olduğu, katılımcıların çoğunluğunun hemşire (%62.9) olduğu, sağlık çalışanlarının çoğunluğunun (%73) “gündüz + nöbet” şeklinde çalıştıkları belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının şu anki iş yerinde çalışma süresine bakıldığında; çoğunluğunun 1-5 yıl arasında çalıştıkları (%36) ve çalışanlarının çoğunluğunun 1-5 yıl aralığında (%30.3) tecrübeye sahip oldukları görülmektedir. Araştırmadaki değişkenlerin ölçme araçları için uygun olan güvenilirlik ve geçerlilik yöntemlerinin aşağıda istatistiksel analizleri aşağıda sırasıyla gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1.41. Medical Park Hastanesi’ne ait verilerin güvenilirlik analizi bulguları

Ölçek	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha
İş Yeri Ruhsallığı	18	0.961
Örgütsel Bağlılık	18	0.899
İş Tatmini	20	0.967

Çalışmanın güvenilirlik ve geçerlilik analizi Cronbach’s Alpha ile test edilmiştir ve bu çalışmadaki ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Anket formundaki ölçeklerin sorularının ortalamalarına, tanımlayıcı istatistiklerine ve normallik testine aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 1.42. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin iş yeri ruhsallığı ölçeğindeki sorularının ortalamaları ve standart sapma değerleri

İş Yeri Ruhsallığı	Ortalama	Standart Sapma
İR1	3.51	1.21
İR2	3.66	1.22
İR3	3.49	1.24
İR4	3.38	1.21
İR5	3.64	1.15
İR6	3.56	1.28
İR7	3.54	1.14
İR8	3.57	1.18
İR9	3.72	1.13
İR10	3.82	1.13
İR11	3.74	1.17
İR12	4.17	0.93
İR3	4.19	0.87
İR14	4.29	0.93
İR15	4.47	0.86
İR16	4.22	1.05
İR17	4.10	1.11
İR18	4.08	1.06

İş yeri ruhsallığı ölçeğinin soruların ortalamaları incelendiğinde, soruların çoğunluğunda ortalamanın üzerinde katılım sağlandığı görülmektedir. İş yeri ruhsallığı ölçeğinin sorulardan en düşük ortalama sahip 4. sorunun “İş yerimde çalışanlar birbirlerine güvenirler.” olduğu belirlenmiştir. En yüksek ortalama sahip 15. sorunun ise “İşimin topluma katkısı yüksektir.” olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.43. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin örgütsel bağlılık ölçeğindeki sorularının ortalamaları ve standart sapma değerleri

Örgütsel Bağlılık	Ortalama	Standart Sapma
ÖB1	3.53	1.11
ÖB2	3.72	1.14
ÖB3	3.63	1.18
ÖB4	3.52	1.17
ÖB5	3.54	1.20
ÖB6	3.56	1.12
ÖB7	2.94	1.28
ÖB8	3.03	1.38
ÖB9	2.45	1.22
ÖB10	3.18	1.34
ÖB11	3.03	1.30
ÖB12	2.69	1.33
ÖB13	2.61	1.18
ÖB14	3.33	1.16
ÖB15	2.56	1.28
ÖB16	3.36	1.31
ÖB17	3.00	1.20
ÖB18	3.21	1.17

Örgütsel bağlılık ölçeğinin sorularının ortalamaları incelendiğinde, soruların çoğunluğunda ortalama değerlerde olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğindeki sorulardan en düşük ortalamaya “Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, hayatım altüst olur.” 9. sorunun sahip olduğu belirlenmiştir ve katılımcıların “katılmıyorum” düzeyinde katılım olduğu tespit edilmiştir. Bu sorunun ortalaması, çalışanların devam bağlılığının düşük olduğunu göstermektedir. En yüksek ortalamaya sahip sorunun ise “Çalıştığım kurumun meselelerini, gerçekten kendi meselelerimmiş gibi hissediyorum.” 2.soru olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.44. Medical Park Hastanesi’ne ait verilerin iş tatmini ölçeğindeki sorularının ortalamaları ve standart sapma değerleri

İş Tatmini	Ortalama	Standart Sapma
İŞT1	3.37	0.99
İŞT2	3.21	1.02
İŞT3	3.22	1.17
İŞT4	3.54	1.13
İŞT5	3.31	1.19
İŞT6	3.46	1.06
İŞT7	3.65	1.12
İŞT8	3.37	1.10
İŞT9	3.71	1.04
İŞT10	3.26	1.21
İŞT11	3.55	1.13
İŞT12	3.56	1.21
İŞT13	3.19	1.27
İŞT14	3.13	1.24
İŞT15	3.24	1.21
İŞT16	2.72	1.35
İŞT17	2.96	1.31
İŞT18	3.00	1.23
İŞT19	3.43	1.22
İŞT20	3.24	1.18

İş tatmini ölçeğinin sorularının ortalamaları incelendiğinde, soruların çoğunluğunda ortalama değerlerde olduğu görülmektedir. İş tatmini ölçeğindeki sorulardan en düşük ortalamaya “İşimden, yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından” 17. sorunun sahip olduğu belirlenmiştir ve katılımcıların “katılmıyorum” düzeyinde katılım olduğu tespit edilmiştir. Bu sorunun ortalaması, çalışanların ücretlerinden tatmin olmadıklarını göstermektedir. En yüksek ortalamaya sahip 9. sorunun ise “İşimden, yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansına sahip olma bakımından” ifadesi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1.45. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin betimleyici istatistikleri ve normallik testi

	Standart		Minimum	Maximum	Çarpıklık	Basıklık
	Ortalama	Sapma				
İş Yeri Ruhsallığı	3.67	.967	1.00	5.00	-.914	.828
Örgütsel Bağlılık	3.20	.767	1.00	5.00	-.580	.574
İş Tatmini	3.30	.925	1.00	5.00	-.707	.544

İş yeri ruhsallığı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ölçeklerine ilişkin ortalama değerler incelendiğinde, araştırmaya katılanların iş yeri ruhsallığı, örgütsel bağlılığı ve iş tatmin düzeylerinin ortalama değerlerde olduğu tespit edilmiştir. Bazı araştırmacılar basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması durumunda, verilerin normal dağılım gösterdiğini varsaymaktadır (Gülbüz ve Şahin, 2018, s.215). Ölçekteki verilerin normal dağılımını etkilediği için iş yeri ruhsallığı ölçeğindeki 12., 13., 14., 15. ve 16. sorular çıkarılarak, normallik testi uygulanmıştır. Normallik testine göre tabloda yer alan çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Anket formunda kullanılan ölçme araçlarına ait soruların normal dağılım varsayımını sağlayıp sağlamadığını test etmek için Kolmogorov-Smirnov testi ve Barlett testi uygulanmış ve ölçeklerin faktör yükleri aşağıda ifade edilmiştir.

Tablo 1.46. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin KMO ve Bartlett's testi tablosu

		İş Yeri Ruhsallığı	Örgütsel Bağlılık	İş Tatmini
Kaiser-Mayer-Olkin(KMO)		0.929	0.892	0.904
	X ²	1149.116	1098.177	1854.237
Bartlett's Küresellik Testi	df	78	91	190
	Sig	0.000	0.000	0.000

Geçerliliklerinin incelenmesi için ölçeklere keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. Bu analizin sonuçlarına göre, iş yeri ruhsallığı ölçeğinin örneklem yeterliliği 0.929, örgütsel bağlılık ölçeğinin örneklem yeterliliği 0.892 ve iş tatmini ölçeğinin örneklem yeterliliği 0.904 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca, Bartlett's küresellik testlerinin sonuçları $p < 0.05$ olup istatistiksel açıdan anlamlıdır ($p = 0.000$).

Tablo 1.47. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin iş yeri ruhsallığının boyutları ve faktör yükleri

Ölçek	Boyutlar		
İş Yeri Ruhsallığı	1	2	3
İR1	0.820		
İR2	0.899		
İR3	0.859		
İR4	0.891		
İR5	0.809		
İR6	0.778		
İR7	0.802		
İR8		0.489	
İR9		0.571	
İR10		0.702	
İR11		0.673	
İR17			0.868
İR18			0.876

İş yeri ruhsallığı ölçeğindeki 12., 13., 14., 15. ve 16. sorular çıkarılarak, faktör analizi uygulanmıştır. Uygulanan faktör analizine göre, faktör yüklerinin kabul edilebilir nitelikte olduğu ve bu ölçek sorularının üç boyutta toplandığı belirlenmiştir.

Tablo 1.48. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin örgütsel bağlılığının boyutları ve faktör yükleri

Ölçek	Boyutlar		
Örgütsel Bağlılık	1	2	3
ÖB1	0.889		
ÖB2	0.891		
ÖB3	0.921		
ÖB4	0.927		
ÖB5	0.912		
ÖB6	0.916		
ÖB8		0.783	
ÖB9		0.777	
ÖB10		0.715	
ÖB11		0.560	
ÖB12		0.857	
ÖB13			0.836
ÖB14			0.666
ÖB17			0.592

Örgütsel bağlılık ölçeğinin faktör analizi sonucunda ölçekteki 7., 15., 16. ve 18. sorunun çıkarılmasıyla faktör yüklerinin kabul edilebilir olduğu tespit edilmiştir ve bu ölçek soruları üç boyutta toplanmıştır.

Tablo 1.49. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin iş tatmininin boyutları ve faktör yükleri

Ölçek	Boyutlar	
İş Tatmini	1	2
İŞT1	0.698	
İŞT2	0.701	
İŞT3	0.507	
İŞT4	0.590	
İŞT5	0.666	
İŞT6	0.795	
İŞT7	0.809	
İŞT8	0.672	
İŞT9	0.718	
İŞT10	0.541	
İŞT11	0.661	
İŞT12	0.618	
İŞT13		0.859
İŞT14		0.864
İŞT15		0.826
İŞT16		0.815
İŞT17		0.816
İŞT18		0.862
İŞT19		0.509
İŞT20		0.742

İş tatmini ölçeğinin faktör analizi sonucunda incelendiğinde, faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir ve bu ölçek soruları iki boyutta toplanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler ile oluşturulan hipotezler sırasıyla test edilecektir. Araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkiyi ele alan korelasyon analizi uygulanmış ve aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 1.50. Medical Park Hastanesi'ne ait verilerin değişkenler arası korelasyon analizi

	İş Yeri Ruhsallığı	Örgütsel Bağlılık	İş Tatmini
İş Yeri Ruhsallığı	1		
Örgütsel Bağlılık	0.685**	1	
İş Tatmini	0.745**	0.759**	1

Yapılan analizler, araştırmaya katılan sağlık çalışanları arasında iş yeri ruhsallığı ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin varlığını ortaya koymuştur ($r(89)=0.745$, $p<0.01$). Sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki belirlenmiştir ($r(89)=0.685$, $p<0.01$). Öte yandan, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında da anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur ($r(89)=0.759$, $p<0.01$). Araştırmadaki değişkenlerin birbiri üzerindeki etkisi inceleyen regresyon analizi ile test edilmiştir. Bu hipotez testleri, aşağıda sırasıyla ifade edilmiştir.

Tablo 1.51. Medical Park Hastanesi'nin iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi ile testi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
Örgütsel Bağlılık	İş Yeri Ruhsallığı	0.543	0.062	0.685	8.776	0.000
F= 77.016 R ² = 0.470 Düzeltilmiş R ² = 0.463 Tahmini Std. Hata= 0.56184 Anova(Anlamlılık)= 0.000						

Bağımlı değişken: Örgütsel bağlılık
Bağımsız değişken: İş yeri ruhsallığı

Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığının %47'sinin iş yeri ruhsallığı ile açıklandığı görülmektedir. Basit regresyon analizi sonucuna bakıldığında, sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılığı anlamlı ve olumlu olarak etkilediği tespit edilmiştir ($p < 0.05$, $\beta = 0.685$). Sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığında bir birim standart sapma oranında artış olduğunda, örgütsel bağlılığının standart sapmasında %68.5'lik artış görülecektir. Düzeltilmiş R² değerinin 0.463 olması, örgütsel bağlılıktaki %46.3'lük varyansın sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığına bağlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 1.52. Medical Park Hastanesi'nin iş yeri ruhsallığının iş tatmini üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi ile testi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p
İş Tatmini	İş Yeri Ruhsallığı	0.712	0.068	0.745	10.415	0.000
F= 108.462 R ² = 0.555 Düzeltilmiş R ² = 0.550 Tahmini Std. Hata= 0.62096 Anova(Anlamlılık)= 0.000						

Bağımlı değişken: İş tatmini
Bağımsız değişken: İş yeri ruhsallığı

Sağlık çalışanlarının iş tatmininin %55'inin iş yeri ruhsallığı ile açıklandığı tespit edilmiştir. Basit regresyon analizi sonucunda, sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının iş tatmin düzeylerini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir ($p <$

0.05, $\beta = 0.745$). Sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığında bir birim standart sapma oranında artış olduğunda, örgütsel bağlılığının standart sapmasında %74.5'lik artış görülecektir. Düzeltilmiş R^2 değerinin 0.550 olması, örgütsel bağlılıktaki %55'lik varyansın sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığına bağlı olduğunu göstermektedir.



SONUÇ

Araştırmada; Tokat Devlet Hastanesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi ile Medical Park Hastanesinin sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığı, iş yeri ruhsallığı ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda; sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığı, örgütsel bağlılığı ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi; sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının iş tatmin düzeyleri üzerindeki etkisi değerlendirilmiştir. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerin biri olan anket çalışması; Tokat Devlet Hastanesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi ile Medical Park Hastanesi'ndeki 361 sağlık çalışanına yüz yüze uygulanmıştır. Anket verileri analizi, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığı ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkinin bulunduğunu göstermiştir. Benzer şekilde, iş yeri ruhsallığı ile örgütsel bağlılık arasında da anlamlı ve olumlu bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığı ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Basit regresyon analizine göre; sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, Bekiş (2013), Utami ve diğerleri (2021), Tabarsa, Geravand, Taheri ve Shahbakhsh (2023), Amin ve diğerleri (2021), Jeon ve Choi (2021)'nin çalışmaları ile de benzerlik göstermektedir. Sonuç olarak, sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılığı pozitif ve anlamlı yönde etkilediği belirlenmiştir ve bu sonuç çalışmalarda da desteklenmiştir. Sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığı artış gösterdiğinde, çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarının da artacağı söylenebilmektedir.

Araştırmada; sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının iş tatmin düzeyleri üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, Atakul (2022), Astuti ve diğerleri (2020), Abbas ve diğerleri (2020), Rani ve Rani (2023), Sony ve Mekoth (2019), Hisam ve Sanyal (2021), Yuan ve diğerleri (2022), Astakoni, Sariani, Yulistiyono, Sutaguna ve Utami (2022), Gupta, Kumar ve Singh (2014)'in çalışmalarının bulguları ile paralellik göstermektedir. Sonuç olarak, sağlık çalışanlarının

iş yeri ruhsallığının iş tatmin düzeylerini pozitif ve anlamlı yönde etkilediği bulgulanmıştır ve bu sonuç çalışmalarda da desteklenmiştir. Sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığı artış gösterdiğinde, çalıştıkları kuruma olan tatmin düzeylerinin de artacağı söylenebilmektedir.

Araştırmada üç farklı hastanedeki sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığı, örgütsel bağlılığı ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiler değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmenin sonucunda; Tokat Devlet Hastanesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi ile Medical Park Hastanesi'ndeki sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığı, iş yeri ruhsallığı ve iş tatminleri arasındaki ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Her üç hastanenin sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığı, örgütsel bağlılığı ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ve dolayısıyla H1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç; Rani ve Rani (2023), Doğan ve Bekiş (2022)'in çalışmaları ile de paralellik göstermektedir.

Her üç hastanedeki sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre, H2 hipotezi kabul edilmiştir ve benzer şekilde; Utami ve diğerleri (2021), Tabarsa ve diğerleri (2023), Amin ve diğerleri (2021), Jeon ve Choi (2021)'nin çalışmalarında da aynı sonuca ulaşılmıştır. Ancak sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılıklarını etkileme düzeyleri farklılık göstermektedir. Tokat Devlet Hastanesi'ndeki sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığının %33.9'unun iş yeri ruhsallığı ile açıklanırken; Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ndeki sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığının %39'unun iş yeri ruhsallığı ile açıklandığı; Medical Park Hastanesi'ndeki sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığının %47'sinin iş yeri ruhsallığı ile açıklandığı bulgulanmıştır. Bu sonuç, Medical Park Hastanesi'ndeki sağlık çalışanlarının diğer iki hastaneye göre sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallıklarının örgütsel bağlılıklarını daha çok etkilediğini vurgulamaktadır. Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığı, hastane içindeki iletişimden hasta bakımına kadar geniş bir yelpazede etkili olmaktadır. Dolayısıyla Medical Park Hastanesi'nin özel hastane olması sebebiyle sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının çalışan memnuniyeti üzerinde doğrudan etkili olduğu, çalışanların tatmininin artıkça onların hastaneye olan bağlılıklarının da güçlendiği söylenebilmektedir.

Her üç hastanedeki sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının iş tatminlerini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuca göre, H3 hipotezi kabul edilmiştir ve benzer şekilde; Atakul (2022), Astuti ve diğerleri (2020), Abbas ve diğerleri (2020), Rani ve Rani (2023), Sony ve Mekoth (2019)'in araştırmalarında da aynı sonuca ulaşılmıştır. Ancak sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının iş tatminlerini etkileme düzeyleri farklılık göstermektedir. Tokat Devlet Hastanesi'ndeki sağlık çalışanlarının iş tatmininin %38.2'sinin iş yeri ruhsallığı ile açıklandığı; Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'ndeki sağlık çalışanlarının iş tatmininin %32.6'sının iş yeri ruhsallığı ile açıklandığı; Medical Park Hastanesi'ndeki sağlık çalışanlarının iş tatmininin %55'inin iş yeri ruhsallığı ile açıklandığı tespit edilmiştir. Medical Park Hastanesi'nin özel hastane olması sebebiyle sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallığının çalışan memnuniyeti üzerinde etkisinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Medical Park Hastanesi'ndeki sağlık çalışanlarının diğer iki hastaneye göre sağlık çalışanlarının iş yeri ruhsallıklarının iş tatminlerini daha çok etkilediğini ortaya çıkarmaktadır.

Sağlık alışanlarının iş yeri ruhsallığının örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisini artırmak için şu öneriler sunulmuştur.

- İş yerinde pozitif bir atmosfer ve destekleyici bir kültür oluşturmak için çaba göstermek.
- İş birliğini ve takım ruhunu teşvik etmek, çalışanların birbirleriyle etkileşimini ve yardımlaşmasını teşvik etmek.
- Yöneticilerin alışanlara destek sağlaması, geri bildirim vermesi ve çalışanların başarılarını takdir etmek.
- Yöneticilerin alışanlara destek olmalarını, empati göstermelerini ve iş birliği yapmalarını sağlamak.
- Yöneticiler ile şeffaf ve açık iletişim kurmak.

- Çalışma koşullarını iyileştirilmesi ve çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik adımlar atmak.
- Çalışanlara yetki ve sorumluluk verilmesi, kariyer gelişimlerini teşvik etmek.
- Açık ve etkili iletişim kanalları oluşturmak, çalışanların düşüncelerini, endişelerini ve önerilerini paylaşmaları konusunda teşvik etmek.
- Çalışanların stresle başa çıkma becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak, stresi azaltacak destek mekanizmaları sağlamak.
- İş ve özel yaşam dengesini teşvik etmek, çalışanların aşırı iş yükü altında ezilmesini engellemek.
- Kurumun değerlerini ve misyonunu vurgulamak, çalışanların bu değerlere bağlılık duymalarını sağlamak.
- Çalışanların kurumun amaç ve hedeflerine katkılarını görmelerini sağlamak, kurumsal kimlik duygusunu güçlendirmek.
- Çalışanların kariyer gelişimlerini desteklemek, eğitim ve gelişim fırsatları sağlamak.
- Karar alma süreçlerine çalışanların katılımını teşvik etmek.
- Çalışanların fikirlerine, önerilere ve çözüm önerilerine değer vermek.

Bu araştırma, Tokat ilindeki Tokat Devlet Hastanesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi ile Medical Park Hastanesi'ndeki sağlık çalışanlarını kapsamaktadır. Bu sebeple araştırmada, il kısıtı bulunmaktadır. Dolayısıyla araştırmanın örneklemi genellenememektedir. Bu çalışmada elde edilen sonuçların, diğer şehirlerde gerçekleştirilecek çalışmalara örnek teşkil edeceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Abbas, M., Idrees, N. ve Rehman, U. (2020). Workplace Spirituality And Job Satisfaction: Evidence From Pharmaceutical Industry of Karachi, Pakistan. *Global Business Spectrum*, 1(1): 12-20.
- Acar, S. (2019). *Duygusal emek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: konaklama işletmeleri çalışanlarına yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adams, J. S. (1963). Towards an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5): 422-436.
- Aktay, D.D. (2010). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve askeri hastanede bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alan, H. (2010). *Effects of job satisfaction of knowledge workers on organizational commitment and its practice on knowledge workers working in a public institution* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization. *Journal Of Occupational Psychology*. 63(1): 1-18.
- Amin, S., Sítungkır, S. ve Aira, D. M. F. (2021). Minimizing Workplace Deviant Behaviors Through Workplace Spirituality And Organizational Commitment: A Case Study İn Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics And Business*, 8(5): 1119-1128.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Tenth Edition, London: Kogan Page Publishing.

- Ashmos, D. P. ve D. Duchon (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2):134-145.
- Astakoni, I. M. P., Sariani, N. L. P., Yulistiyono, A., Sutaguna, I. N. T. ve Utami, N. M. S. (2022). Spiritual Leadership, Workplace Spirituality and Organizational Commitment; Individual Spirituality as Moderating Variable. *Italienisch*, 12(2): 620-631.
- Astutı, R. J., Maryatı, T. ve Harsono, M. (2020). The Effect Of Workplace Spirituality On Workplace Deviant Behavior And Employee Performance: The Role of Job Satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12):1017-1026.
- Atakul, Ş.(2022). *İşyeri maneviyatı ve örgütsel adaletin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Bağdoğan, S. Y. ve Sarpbalkan, D. (2017). Çalışanların Örgütsel Bağlılığını Etkileyen Bir Faktör Olarak Dönüşümcü Liderlik Algısı. *Journal of Administrative Sciences*, 15(30): 335-352.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli, örgütsel bağlılık kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Bal Akkoç, S. (2021). *Örgütsel adaletin iş tatmini üzerine etkisi: Hakkâri ili merkez ilçesi devlet okullarında çalışan öğretmenler üzerinde bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balfour, D. L. ve Wechsler, B. (1996). Organizational Commitment: Antecedents And Outcomes İn Public Organizations. *Public Productivity & Management Review*, 19(3): 256-277.

- Bassett-Jones, N. ve Lloyd, GC (2005). Herzberg'in Motivasyon Teorisinin Kalıcı Gücü Var Mı? *Yönetim Geliştirme Dergisi*, 24 (10):929-943.
- Bekiş, T. (2013). *İşyeri maneviyatının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Belwalkar, S., Vohra, V. ve Pandey, A. (2018). The Relationship Between Workplace Spirituality, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behaviors-An Empirical Study. *Social Responsibility Journal*, 14(2): 410-430.
- Bilgen, A. (2014). *Çalışanların etik liderlik ve etik iklim algılamalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi: Özel ve Kamu sektöründe karşılaştırmalı bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Boaden, N. ve Leaviss, J. (2000). Putting Teamwork in Context. *Medical Education*, 34(11): 921-927.
- Burack, E. H. (1999). Spirituality in The Workplace. *Journal Of Organizational Change Management*, 12(4): 280-292.
- Campbell, J. ve Hwa, Y. S. (2014). Workplace Spirituality And Organizational Commitment Influence on Job Performance Among Academic Staff. *Jurnal Pengurusan* 40:115-123
- Canary, D. J. ve Spitzberg, B. H. (1989). A Model Of The Perceived Competence Of Conflict Strategies. *Human Communication Research*, 15(4): 630-649.
- Clark, L., Leedy, S., Mcdonald, L., Muller, B., Lamb, C., Mendez, T., Sehwan, K. ve Schonwetter, R. (2007). Spirituality And Job Satisfaction Among Hospice Interdisciplinary Team Members. *Journal of Palliative Medicine*, 10(6): 1321-1328.

- Corner, P. D. (2009). Workplace Spirituality And Business Ethics: Insights From An Eastern Spiritual Tradition. *Journal Of Business Ethics*, 85: 377-389.
- Cronbach, L.J. (1951). Alfa Katsayısı ve Testlerin İç Yapısı. *Psikometrik*, 1(16): 297-333.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. İstanbul: Seçkin Kitabevi.
- Çelik Keleş, H. N. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çekmecelioglu, H.G. (2006). Örgüt İklimi, Duygusal Bağlılık ve Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(20): 295-310.
- Çoban, G. (2022). *İşten ayrılma niyeti ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: Örgütsel bağlılığın aracılık rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı.
- Çoban, S. ve Özdemir, V. (2020). Müzik Eğitimcilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin, Clayton Alderfer'in Vig (ERG) Teorisine Göre Değerlendirmesi "II. Uluslararası İstanbul Kodaly Eğitim Günleri Örneği. *Fine Arts*, 15(4): 217-232.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1): 293-306.
- Daft, R. L. (1997). *Principles of management*. The Dryden Press.
- Davis, K. (1977). *Human behavior at work*. USA: McGraw Hill.
- Davis, K. ve Nestrom, J.W. (1985). *Human behavior at work: Organizational behavior*.

New York: McGraw Hill.

Deniz, M. ve Çoban, R. (2016). Örgütsel İklimin Çalışan Bağlılığına Etkisi ve Bir Araştırma. *Birey ve Toplum*, 6(12): 49-72.

Doğan, S. ve Bekiş, T. (2022). İş Yeri Maneviyatının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2): 533-547.

Dorman, C. ve Dieter, Z. (2001). Job Satisfaction: A Meta Analysis of Stabilities. *Journal of organizational Behavior*, 22: 480-500.

Duchon, D. ve Plowman, D. A. (2005). Nurturing The Spirit At Work: Impact On Work Unit Performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5): 807-833.

Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2): 210-219.

Erol, E. (2013). *İş gören güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Konaklama işletmeleri açısından bir inceleme* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Eronat, Z. (2004). *İşletmelerde iş tatmini ve işgücü devir hızı problemlerinin çözümünde bir faktör olarak iletişim: KOBİ'lerde ampirik bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Fairholm, G. W. (2011). *Real leadership: How spiritual values give leadership meaning*,. USA: Bloomsbury Publishing

Faloye, D. O. (2014). Organizational Commitment And Turnover Intentions: Evidence From Nigerian Paramilitary Organization. *International Journal of Business & Economic Development*, 2(3):23-34.

Fok, R. H. ve Yeung, R. M. (2016). Work Attitudes Of Generation Y in Macau's Hotel

Industry: Management's Perspective. *Worldwide Hospitality And Tourism Themes*, 8(1): 83-96.

Freshman, B. (1999). An Exploratory Analysis of Definitions and Applications of Spirituality in The Workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4): 318-329.

Fry, L. W. (2003). Toward A Theory Of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6): 693-727.

Fry, L. W. (2005). Toward A Paradigm Of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6): 619-722.

Fry, L. W., Matherly, L. L., Whittington, J. L. ve Winston, B. E. (2007). Spiritual Leadership As An Integrating Paradigm For Servant Leadership. *Integrating Spirituality And Organizational Leadership*, 70-82.

Fry, L. W., Matherly, L. L. ve Robert, O. J. (2010). The Spiritual Leadership Balanced Scorecard Business Model: The Case Of The Cordon Bleutomasso Corporation. *Journal Of Management, Spirituality, And Religion*, 7(4): 283-314. <https://doi.org/10.1080/14766086.2010.524983>

Garg, N., Punia, B. K. ve Jain, A. (2019). Workplace Spirituality And Job Satisfaction: Exploring Mediating Effect of Organization Citizenship Behaviour. *Vision*, 23(3): 287-296.

Gerekan, R. (2019). *Akademisyen bakış açısıyla iş tatmini ve performans arasındaki ilişki : batman üniversitesi örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Batman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ghafoor, M. M. (2012). Role of Demographic Characteristics on Job Satisfaction. *Far East Research Centre*, 6(1): 30-45.

- Göçen, A. (2017). *Eğitim kurumlarında işyeri ruhsallığının geliştirilmesine yönelik deneysel bir uygulama* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Göçen, A. ve Özgan, H. (2018). Okullarda İşyeri Ruhsallığı Gelişimi Üzerine Bir İnceleme. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(67): 1120-1146.
- Gupta, M., Kumar, V. ve Singh, M. (2014). Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality: A Study of The Private Insurance Sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 122: 79-88.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Dergisi*. 15: 1-11.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumu ve güdüleme*. ANKARA: Özen Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz*. Seçkin Yayıncılık.
- Gürsel, Ü. (2017). *Örgütsel bağlılık ve yenilik yönetimi ilişkisi: Mutfak personeli üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hackman, R. J. ve Oldman, G. R. (1975). *General job satisfaction. Work redesign. reading*. MA: Addison-Wesley.
- Hall, D. T., Schneider, B. ve Nygren, H. T. (1970). Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative science quarterly*, 15 (2):176-190.

- Harell, G. ve Daim, T. U. (2010). HDM Modeling as a Tool to Assist Management With Employee Motivation: The Case of Silicon Forest. *Engineering Management Journal*, 22(1): 23-33.
- Haryokusumo, D. (2015). The Effect Of Workplace Spirituality Dimensions On Organizational Commitment With Perceived Organizational Support As Moderating Variable. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 6(2): 187-202.
- Herzberg, F., Mausner, B. ve Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hisam, M. W. ve Sanyal, S. (2021). Impact Of Workplace Spirituality On Organizational Commitment-A Study in An Emerging Economy. *Turkish Journal Of Computer And Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(4): 984-1000.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper and Brothers.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Jeon, K.S. ve Choi, B.K. (2021). İşyeri Maneviyatı, Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Tatmini: Dini Bağlılığın Düzenleyici Rolü, *Journal of Organizasyonel Değişim Yönetimi*, 34(5): 1125-1143. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2021-0012>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*, 33(4): 692-724.
- Kaliski, B.S. (2007). *Encyclopedia of business and finance*. Detroit: Thompson Gale.
- Kantar, H. (2010). *İşletmede motivasyon*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Kardaş, S. (2016). *Konaklama işletmelerinde çalışan personelin iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Kaur, A. (2013). Maslow's Need Hierarchy Theory: Applications And Criticisms. *Global Journal Of Management And Business Studies*, 10: 1061-1064.
- Kaya, B. (2013). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kendall, M. H. (2012). *Workplace spirituality and the motivational power of meaningful work: An experimental study* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Capella University
- Kızıldaş, E. (2017). *A Study on the effect of dark leader perception on employee job performance according to cultural values* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Başkent Üniversitesi.
- Koç, H. (2019). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bir Araştırma. *Muhasebe ve Finans Araştırmaları Dergisi*, 10(2): 1-14.
- Koçel, T. (2015). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A. ve Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace Values And Outcomes: Exploring Personal, Organizational, And Interactive Workplace Spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81(2):465-480.
- Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7(1): 219-242.
- Kurtar, Ş. (2009). *Ruhsal liderlik ölçeği: Türkçe dilsel eşdeğerlik, geçerlik ve güvenirlik çalışması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Akademik*

Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(1):14-37.

- Latham, G. P. ve Locke, E. A. (2007). New Developments in And Directions For Goal-Setting Research. *European Psychologist, 12(4)*, 290-300.
- Lu, H-P. ve Wang, J-Y. (1997). The Relationships Between Management Styles, User Participation, And System Success Over MIS Growth Stages. *Information & Management, 32*: 203-213. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(97\)00021-9](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(97)00021-9)
- Luthans, F., Baack, D. ve Taylor, L. (1987). Organizational Commitment: Analysis of Antecedents. *Human Relations, 40(4)*: 219-235.
- Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni And Their Alma Mater: A Partial Test Of The Reformulated Model Of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior, 13(2)*: 103-123.
- Maidani, E. A. (1991). Comparative Study Of Herzberg's Two-Factor Theory Of Job Satisfaction Among Public And Private Sectors. *Public Personnel Management, 20(4)*:441-448.
- Marschke, E., Preziosi, R. ve Harrington, W. J. (2011). How Sales Personnel View The Relationship Between Job Satisfaction And Spirituality In the Workplace. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict, 15(2)*: 71.
- Maslow, A. H. (1958). *A dynamic theory of human motivation*. Cleveland: Howard Allen.
- Mcclelland, D. C. ve Liberman, A. M. (1949). The Effect of Need for Achievement on Recognition Of Need-Related Words. *Journal of Personality, 18*: 236-251.
- Mccormick, E.J. ve Ilgen, D.R. (1980). *Industrial psychology*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs.

- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. ve Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality And Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4): 426-447.
- Mitroff I. A. ve Denton, E.A. (1999a). *A spiritual audit of corporate america: A hard look at spirituality, religion and values in the workplace*. San Francisco: C.A: Jossey-Bass.
- Mitroff, I., ve Denton, E. (1999b). A Study Of Spirituality In The Workplace. *Sloan Management Review*, 40 (4): 83-92.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2): 224-247.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press
- Nalbantoğlu, B. (2012). *Yükseköğretim kurumlarında akademisyenlerin örgütsel bağlılığının iş tatminine etkisi: Beykent Üniversitesi Plato Meslek Yüksekokulu, Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu, Saha Araştırması* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Neal, J. (2000). Work As Service To The Divine: Giving Our Gifts Selflessly And With Joy. *American Behavioral Scientist*, 43(8):1316-1333.
- Nurkholis, N., Dularif, M. ve Rustiarini, N. W. (2020). Tax Evasion And Service-Trust Paradigm: A Meta-Analysis. *Cogent Business & Management*, 7(1): 1-20. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1827699>

- Oksay, A. (2005). *Çalışanlarda iş tatmini: Sağlık sektörü üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ongan, D. (2022). *İş Tatmini ve Örgütsel Sosyalleşmenin, Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Sürt İli Örneği* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Toros Üniversitesi Lisansüstü Eğitimleri Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Önen, S. M. ve Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2):43-64.
- Örgev M. ve M. Günelan (2011). İşyeri Maneviyatı Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme. *KSÜ İİBF Dergisi*, 2: 51-64.
- Özaydın, M. M. ve Özdemir, Ö. (2014). The Effects of Individual Characteristics of Employees on Job Satisfaction: An Example of a Public Bank. *Journal of Business Studies*, 6(1): 251-281.
- Özkalp, E. ve Kirel, C. (1998). *Organizational behavior*. Eskişehir: Anadolu University Publication.
- Pardasani, R., Sharma, R. ve Bindlish, P. (2014). Facilitating Workplace Spirituality Lessons From Indian Spiritual Traditions. *Lessons From Indian Spiritual Traditions Development*, 33:847-859.
- Pardee, R. L. (1990). *Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation*. ERIC.
- Pelenk, S. E. ve Acaray, A. (2020). Aşırı İş Yükünün İş Tatminine Etkisinde İşyeri Maneviyatının Düzenleyici Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 11(27): 480-497.

- Pelit, E., Boylu, Y. ve Güçer, E. (2007). Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Akademisyenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1): 86-114.
- Piedmont, R.L. (1999). Does Spirituality Represent The Sixth Factor Of Personality? Spiritual Transcendence And The Five-Factor Model. *Journal of Personality*, 67(6): 985-995.
- Rafferty, A. E. ve Griffin, M. A. (2009). “Job Satisfaction in Organizational Research”, *The Sage Handbook of Organizational Research Methods*, A. D. Buchanan, A. Bryman (Ed.), Sage. (ss.196-212).
- Rani, S. ve Rani, N.(2023). Examining The Mediating Role Of Job Satisfaction in the Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Commitment: A Study of Indian Msmes. *Journal of Management Applications*,3(2): 84-95.
- Rego, A., Leal, S., Cunha, M. P., Faria, J. ve Pinho, C. (2007). How Employees’ Perceptions Of Corporate Citizenship Predict Their Organizational Commitment. *Área Científica De Gestão*. 1-30.
- Rego, A., Cunha, M. P. ve Souto, S. (2008). Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. *RAE eletrônica*, 6(2). doi:10.1590/s1676-56482007000200003
- Salancik, G. (1977) “Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief”, *New Directions in Organizational Behavior*, B. Staw ve G. Salancik (Ed.), St. Clair Press, Chicago. (ss.1-54).
- Samadov, S. (2006). *Job satisfaction and organizational commitment: a practice in the private sector* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü).

- Sarıboğa, M. (2017). *Nepotizmin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisi ve otel çalışanları üzerine bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Schaffer, R. H. (1953). Job Satisfaction As Related To Need Satisfaction In Work. *Psychological Monographs: General and Applied*, 67(14):1-29.
- Seçgin, Y. (2014). *Kontrol odağının örgütsel bağlılık üzerine etkisinde personel güçlendirmenin aracılık rolü: ankara il merkezindeki dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma inceleme* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sevimli, F. ve İşcan Ö. F., (2005). Job Satisfaction in Terms of Individual and Work Environment Factors. *Age Academic Review Journal*, 5(1): 49-68.
- Somoncuoğlu, A. B. (2013). *Psikolojik güçlendirme ve iş tatmini arasındaki ilişki ve bir uygulama* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sony, M. ve Mekoth, N. (2019). The Relationship Between Workplace Spirituality, Job Satisfaction And Job Performance. *International Journal of Process Management and Benchmarking*, 9(1), 27-46.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*, thousand oaks, CA: Sage Publications.
- Statt, D. (2004). *The routledge dictionary of business management*, Third edition, Detroit: Routledge Publishing.
- Suliman, A. ve Iles, P. (2000). Is Continuance Commitment Beneficial To Organizations? Commitment-Performance Relationship: A New Look. *Journal of Managerial Psychology*, 15(5): 407-422.

- Şahal, E. (2005). *Akademik örgütlerde örgüt kültürü ve iş tatmini arasındaki ilişki: “Akdeniz Üniversitesi’nde doktora yapan araştırma görevlilerinin örgüt kültürüne ve iş tatminine yönelik algı ve kanaatleri* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Akdeniz Üniversitesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı.
- Şen, T. (2008). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin hızlı yemek sektöründe bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, B. (2013). *Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve tekstil sektöründe bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, M. Ş. (2008). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Âdem Ofset ve Matbaacılık.
- Tabarsa, G., Geravand, B., Taheri, S. ve Shahbakhsh, B. (2023). To Investigate The Relationship Between Work Place Spirituality And Organizational Commitment Using Work Engagement As A Mediator Variable. *Public Administration Perspaective*, 14(1): 15-32.
- Tan, F.S. (2022). *İşyeri ruhsallığının öğretmen görüşlerine göre incelenmesi: karma yöntemli bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taşdemir, B. (2017). *Algılanan stratejik liderlik davranışı ve iş tatmini ilişkisi: örgütsel bağlılığın aracılık rolü* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tayfun, A., Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(4): 179-200.
- TDK (2024). Türk Dil Kurumu-Büyük Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>

- Thornbecke, W. ve N. Salike (2014). Understanding Foreign Direct Investment in East Asia. *ADBI Working Papers*. 290: 1-17.
- Tekin, G. ve Görgülü, B. (2018). Clayton Alderfer'in ERG Teorisi ve Performansı İş Tatmini. *Social Sciences Studies Journal*., 4(17).
- Tiryaki, T. (2005). *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkileri* [Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Toker, B. (2006). *Konaklama işletmelerinde iş gören motivasyonu ve motivasyonun iş doyumuna etkileri-İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama inceleme* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türkoğlu, H. (2011). *İş tatmini, örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir uygulama* [Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
- Tüzel, Y. (2002). *Örgütsel stres kaynaklarının iş tatminine etkisi bankalarda yapılan bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uranbey, E. (2018). *Etik liderliğin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Utami, N. M. S., Sapta, I. K. S., Verawati, Y. ve Astakoni, I. M. P. (2021). Relationship Between Workplace Spirituality, Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1): 507-517.
- Ünlü, U. (2019). *Örgüt kültürünün ve terfi imkânlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler

Enstitüsü.

Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*, New York: John Wiley and Sons.

Vroom, V., Porter, L. ve Lawler, E. (2015). Expectancy theories. *Organizational Behavior içinde* (ss. 94-113). Routledge.

Wagner-Marsh, F. ve Conley, J. (1999). The Fourth Wave: The Spiritually-Based Firm. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4): 292-301.

Weiss, H. M. ve Merlo, K. L. (2020). Affect, Attention and Episodic Performance. *Current Directions in Psychological Science*, 29(5), 453-459.

Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. ve Lofquist, L.H. (1967) Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*.

Wiener, Y. (1982). Commitment in Organization: A Normative View. *Academy Management Review*, 7:122-129.

Yarım, A. ve Çelik, S. (2021). Örgütsel Maneviyat ile İş Doyumu Arasındaki İlişki Üzerine Bir Yapısal Eşitlik Modellemesi. *TURAN: Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 13(50): 69-77.

Yavuz, Ş. (2009). *Hacettepe üniversitesi erişkin hastanesi çalışanlarının liderlik algılarının ve örgütsel bağlılıklarının iş tatminine etkisi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Yazıcı, A.M. (2022). *İşletmelerde iş tatmininin örgütsel bağlılığa etkisinde örgütsel adaletin düzenleyici rolü ve buna yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış

doktora tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2): 2-18.

Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yuan, M. Z., Chen, H. F., Yang, C. C., Chow, T. H. ve Hsu, C. H. (2022). The Relationship Between Medical Staff's Emotional Labor, Leisure Coping Strategies, Workplace Spirituality, And Organizational Commitment During The COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10): 6186.

Yumuşak, S., Özafşarlıoğlu, S. ve Yıldız, H. (2013). İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Uşak Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 4(2): 56-79.

EKLER

EK 1. ARAŞTIRMA ANKETİNİN SORULARI

Sağlık Kuruluşlarında İş Yeri Ruhsallığının (Maneviyatının), Çalışanların Örgütsel Bağlılığına ve İş Tatminine Etkisi: Tokat İli Örneği Anket Formu

1.Bölüm

Bu bölüm, katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesi için hazırlanmıştır.

1.Cinsiyetiniz:

- ☐ Kadın
☐ Erkek

2.Medeni Durumunuz:

- ☐ Bekar
☐ Evli

3.Yaşınız:

- ☐ 18-25
☐ 26-33
☐ 34-41
☐ 42-49
☐ 50 ve üzeri

4.Eğitim Durumunuz:

- ☐ İlk / Ortaöğretim
☐ Lise
☐ Önlisans
☐ Lisans
☐ Yüksek Lisans / Doktora

5.Göreviniz:

- ☐ Hekim
☐ Hemşire
☐ Yardımcı Sağlık Hizmetleri (Sağlık Teknisyenleri, Sağlık Teknikerleri vb.)
☐ İdari Personel

6.Çalışma şekliniz:

- ☐ Gündüz
☐ Nöbet
☐ Gündüz + Nöbet

7.Meslek yaşamınızdaki tecrübeniz:

- ☐ 1 yıldan az
☐ 1- 5 yıl
☐ 6- 10 yıl
☐ 11- 15 yıl
☐ 16 yıl ve üzeri

8.Şu anki kurumunuzda kaç yıldır çalışmaktasınız?

- ☐ 1 yıldan az
☐ 1-5 yıl
☐ 6-10 yıl
☐ 11-15 yıl
☐ 16 yıl ve üzeri
-

2.BÖLÜM						
Lütfen iş yerinizdeki ruhsallığınızı düşünerek, cevap veriniz.						
	İş Yeri Ruhsallığı Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
	Boyutlar 1. Örgütsel Değerler (1-7) 2. Aşkılık (8-11) 3. Özalgı (12-15) 4. Anlamlı İş (16-18)					
1	Çalışanlar birbirlerine karşılık beklemeden yardım eder.					
2	Çalışanlar arasında takım ruhu vardır.					
3	Çalışanlar birbirlerine karşı samimi davranırlar.					
4	İş yerimde çalışanlar birbirlerine güvenirler.					
5	İş yerimde mesleki etik kurallarına göre davranırlar.					
6	İş yerimde ayırım yapmaksızın (ırk, cins, dil, din vb.) herkes aynı hak ve imkanlara sahiptir.					
7	Sorunlarımı iş arkadaşlarımla rahatça paylaşabilirim.					
8	İşimi yaparken yer ve zamandan bağımsız içsel bir huzur hissettiğim anlar olur.					
9	İşimin ruhsal yolculuğumun bir parçası olduğuna inanırım.					
10	İşimi yaparken manevi bir güç hissederim.					
11	İşimde tanımlaması zor bir çalışma aşkı hissettiğim zamanlar olur.					
12	Kendimi (sosyal-ruhsal-psikolojik vb. açıdan) tanırım.					
13	İş yerimde zorluk ve sıkıntılara karşı sabrederim.					
14	İşim için elimden gelen fedakarlığı yaparım.					
15	İşimin topluma katkısı yüksektir.					
16	İşim, hayatıma anlam katar.					
17	İşim beni manevi olarak tatmin eder.					
18	Önem verdiğim değerlerim ile işim arasında güçlü bir bağ vardır.					
3. BÖLÜM						
	Örgütsel Bağlılık Ölçeği					
1	Çalışmakta olduğum kurumda zaman geçirmek beni çok mutlu eder.					
2	Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekten kendi meselelerimmiş gibi					
3	Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.					
4	Kendimi çalıştığım kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum.					
5	Kendimi çalıştığım kurumda ailenin bir parçası olarak görüyorum.					
6	Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor.					
7	Şu anda kendi isteğimden ziyade, mecburiyetten bu kuruluştaki					
8	İstesem de, şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur.					
9	Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım altüst olur.					
10	Fazla alternatifim olmadığı için, çalıştığım kurumdan ayrılmayı					
11	Çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan					
12	Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma imkânım sınırlı					
13	Bu kurumda çalışmaya devam etmek için zorunluluk hissetmiyorum.					

14	Benim için avantajlı da olsa, çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15	Çalıştığım kurumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.					
16	Çalıştığım kurum, sadakat gösterilecek bir kurumdur.					
17	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için, çalıştığım kurumdan şu anda ayrılamam.					
18	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					
4.BÖLÜM						
İş Tatmini Ölçeği						
1	İşimden, beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	İşimden, tek başıma çalışma olanağı olması bakımından					
3	İşimden, ara sıra değişik şeyler yapabilme şansını bakımından					
4	İşimden, toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi bakımından					
5	İşimden, vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansım					
6	İşimden, sabit bir iş sağlaması bakımından					
7	İşimden, başkaları için bir şeyler yapabilme fırsatı olması					
8	İşimden, kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma					
9	İşimden, yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansına					
10	İşimden, kendi kararlarımı uygulama serbestliği vermesi					
11	İşimden, işimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını					
12	İşimden, yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi					
13	İşimden, yöneticilerin yönetim tarzı bakımından					
14	İşimden, yöneticinin karar vermedeki yeteneği bakımından					
15	İşimden, iş ile ilgili kararların uygulanmaya konması bakımından					
16	İşimden, yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
17	İşimden terfi olanağının olması bakımından					
18	İşimden, çalışma şartları bakımından					
19	İşimden, çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları					
20	İşimden, yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme bakımından					

EK 2. ETİK KURUL ONAY BELGESİ

T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI
ETİK KURULU KARARLARI

KARAR TARİHİ	OTURUM NO	KARAR SAYISI
10.10.2023	16	01-31

Üniversitemiz Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanı Prof. Dr. Nail YILDIRIM Başkanlığında toplandı.

KARAR 16.03- Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 05.09.2023 tarih ve 333555 sayılı yazısı görüşüldü.

Aşağıda bilgileri yer alan araştırmacıların yapmak istediği uygulamaların ve kullanacağı veri toplama araçlarının etik açıdan uygunluğuna oy birliği ile karar verildi.

ÇALIŞMANIN TÜRÜ	Yüksek Lisans Tezi
BAŞLIK	Sağlık Kuruluşlarında İş Yeri Ruhsallığının (Maneviyatının), Çalışanların Örgütsel Bağlılığı ve İş Tatminine Etkisi: Tokat İli Örneği
TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ/ YAZARI	Doç. Dr. Yücel EROL Remziye ÇAKMAK (İşletme Anabilim Dalı)
RAPORTÖR GÖRÜŞÜ	OLUMLU

Prof. Dr. Nail YILDIRIM
Etik Kurul Başkanı
(İmza)

Prof. Dr. Mehmet Serkan UMUZDAŞ
Başkan Yardımcısı
(İmza)

Prof. Dr. Emine ÖĞÜK
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Mehmet KARGÜN
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Muhittin DEMİRAY
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Tuğba KILIÇER
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Hüseyin Baha ÖZTUNÇ
Üye
(İmza)

EK 3. BENZERLİK RAPORU



