

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI



İŞGÖRENLERİN ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ
ALGILAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARIYLA
OLAN İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ:
ELAZIĞ İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Cem AYDEN

HAZIRLAYAN
Gülşen GÜNDOĞDU

ELAZIĞ - 2017

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**İŞGÖRENLERİN ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ
ALGILAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARIYLA
OLAN İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ:
ELAZIĞ İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Cem AYDEN

HAZIRLAYAN
Gülşen GÜNDOĞDU

Jürimiz, 22.06.2017 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda bu yüksek lisans / doktora tezini oy birliği / oy çokluğu ile başarılı saymıştır.

Jüri Üyeleri:

1. Doç. Dr. Neslihan DERİN
2. Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL
3. Yrd. Doç. Dr. Cem AYDEN



F. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih ve sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ömer Osman UMAR
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖZET**Yüksek Lisans Tezi****İşgörenlerin Çalışma Yaşam Kalitesi Algılamalarının Örgütsel Bağlılıklarıyla Olan İlişkisi: Elazığ İli Sağlık Çalışanları Örneği****Gülşen GÜNDOĞDU****Fırat Üniversitesi****Sosyal Bilimler Enstitüsü****Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı****ELAZIĞ- 2017, Sayfa: X+81**

Bu çalışmanın amacı işgörenlerin çalışma yaşam kalitesi algılarının örgütsel bağlılıklarıyla olan ilişkisinin incelenmesidir. İşgörenlerin çalışma yaşam kalitesi algılarının örgüte olan bağlılığıyla herhangi bir ilişkisi var mı sorunsalı araştırmamızda merak uyandırmıştır. Bu amaçla Elazığ ili sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada veri yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anket soruları literatürde güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerden alınmıştır. Anket sonucunda elde edilen veriler SPSS kullanılarak analiz edilmiştir. Bulgular sonucu araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının, çalışma yaşam kalitesi algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcıların çalışma yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık algı düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterdiği de tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık.

ABSTRACT

Master Thesis

**Analysis of the Relationship of Perceptions of Employees' Work Life Quality With
Organizational Commitments; A Study On Healthcare Employees İn Elazig City**

Gülşen GÜNDOĞDU

Firat University

Institute of Social Science

Department of Health Management

Elazig-2017; Page: X+81

The aim of this study is to investigate the relationship of employees' perceptions on quality of work life with their organizational commitment. Whether there is any relation between the worker's organizational commitments and work life quality perceptions was questioned in our study. For this purpose, a research was conducted on healthcare employees in the city of Elazig. Questionnaire was used as data collection method in our research. Questions in the survey were taken from scales whose reliability was proven in the literature. The data obtained from the questionnaires were analysed using the SPSS program. As a result of the analysed statistics, a significant relationship was found between the perceived quality of work and organizational commitment of participating healthcare workers in the study. Also there was a significant difference in the perceived level of work quality of life and organizational commitment according to demographic characteristics.

Key Words: Work-life quality, organizational commitment

İÇİNDEKİLER

ÖZET	II
ABSTRACT.....	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
TABLolar LİSTESİ	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ	VIII
ÖN SÖZ	IX
KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ.....	X
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ	3
1.1. Çalışma Yaşam Kalitesi Kavramı ve Önemi	3
1.2. Çalışma Yaşam Kalitesinin Artırılmasının Amacı.....	5
1.4. Çalışma Yaşam Kalitesi Faktörleri	6
1.4.1. İş Güvenliği	6
1.4.2. Çalışma Koşulları	9
1.4.3. Ücret ve Kazanç Algısı.....	12
1.4.4. Kariyer Süreci.....	14
1.5. Türkiye’deki ÇYK Konulu Çalışmaların İncelenmesi.....	16

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	20
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi	20
2.2. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Kavramlar	22
2.2.1. İşe Bağlılık.....	23
2.2.2. Mesleğe Bağlılık.....	23
2.2.3. Kariyer Bağlılığı	24
2.2.4. Grup – Takım Bağlılığı	24
2.3. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Sınıflandırmalar ve Yaklaşımlar.....	24
2.3.1. Tutumsal Bağlılık	25
2.3.1.1. Kenter’in Yaklaşımı.....	26
2.3.1.2. O’Reilly ve Chantman’ın Yaklaşımı	27
2.3.1.3. Etzioni’nin Yaklaşımı	27

2.3.1.4. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı	28
2.3.2. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	29
2.3.3. Davranışsal Bağlılık	30
2.3.3.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı	30
2.3.3.2. Salancik'in Yaklaşımı	31
2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	32
2.4.1. Kişisel Faktörler	32
2.4.2. Örgütsel Faktörler	33
2.4.3. İş veya Görev Özelliği	34
2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	34

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	35
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	35
3.2. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları(Evren ve Örneklem)	35
3.3. Veri Toplama Araçları ve Yöntem	36
3.4. Araştırma Hipotezleri	37
3.5. Araştırma Modeli	38

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	39
4.1. Araştırma Ölçeğinin Güvenilirliği	39
4.2. Örneklem Anketi Verdiği Cevapları Yansıtan Dağılım Tabloları	39
4.2.1. Demografik Bulgular	40
4.2.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Dağılımlar	41
4.2.3. Çalışma Yaşam Kalitesine İlişkin Dağılımlar	43
4.3. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Faktör Analizi Sonuçlarını Yansıtan Tablolar ve Açıklamaları	46
4.4. ÇYK İlişkin Faktör Analizi Sonuçlarını Yansıtan Tablolar ve Açıklamaları	50
4.5. Araştırma Kapsamında Ele Alınan Değişkenler Arasındaki İlişkiler Bazında Bulgular (Regresyon Analizi)	54
4.5.1. ÇYK Algı Düzeyleri İle Duygusal Bağlılık Düzeyinin Arasındaki İlişki Bulguları	55
4.5.2. ÇYK Algı Düzeyleri ile Normatif Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişki Bulguları	57

4.5.3. ÇYK Algı Düzeyleri İle Sürekli Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişki Bulguları	58
4.6. Araştırma Modelinde Yer Alan Değişkenlerin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşmalarının Belirlenmesi Bazında Yapılan Analizlere İlişkin Bulgular	61
SONUÇ VE ÖNERİLER	64
KAYNAKÇA.....	69
EKLER	74
Ek 1. Orijinallik Raporu.....	74
Ek 2. Anket Formu	75
ÖZGEÇMİŞ	81



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye’deki ÇYK Konulu EBSCO Veri Tabanında Taranan Çalışmaların Sınıflandırılması	17
Tablo 2: Araştırmada Yer Alan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	39
Tablo 3: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri İlgili Tanımlayıcı İstatistikler	40
Tablo 4: Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşleri	42
Tablo 5: Katılımcıların Çalışma Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin Görüşleri	44
Tablo 6: Örgütsel Bağlılık Verilerinin Faktör Analizi İçin Uygunluğunun Değerlendirilmesi	48
Tablo 7: ÇYK Verilerinin Faktör Analizi İçin Uygunluğunun Değerlendirilmesi	52
Tablo 8: Regresyon Modeli 1 Özeti	55
Tablo 9: Çoklu Regresyon Model 1’ in Anlamlılık Sonuçları	55
Tablo 10: ÇYK Boyutlarının Duygusal Bağlılık 1 Düzeyi Üzerine Etkisi	55
Tablo 11: Regresyon Model 2 Özeti	56
Tablo 12: Çoklu Regresyon Model 2’ nin Anlamlılık Sonuçları	56
Tablo 13: ÇYK Boyutlarının Duygusal Bağlılık 2 Düzeyi Üzerine Etkisi	56
Tablo 14: Regresyon Model 3	57
Tablo 15: Çoklu Regresyon Model 3’ ün Anlamlılık Sonuçları	57
Tablo 16: ÇYK Boyutlarının Normatif Bağlılık Düzeyi Üzerine Etkisi	58
Tablo 17: Regresyon Model 4	58
Tablo 18: Çoklu Regresyon Model 4’ ün Anlamlılık Sonuçları	59
Tablo 19: Regresyon Model 5	59
Tablo 20: Çoklu Regresyon Model 5’ in Anlamlılık Sonuçları	59
Tablo 21: Regresyon Model 6	60
Tablo 22: Çoklu Regresyon Model’ nin Anlamlılık Sonuçları	60
Tablo 23: Medeni Durum Açısından Örgütsel Bağlılık Algılarının Farklılaşması (ANOVA Analizi)	61
Tablo 24: Çalışma Süresi Açısından Örgütsel Bağlılık Algılarının Farklılaşması (ANOVA Analizi)	62
Tablo 25: Eğitim Durumu Açısından ÇYK Algılarının Farklılaşması (ANOVA Analizi)	62
Tablo 26: Çalışma Süresi Açısından ÇYK Algılarının Farklılaşması (ANOVA Analizi)	63

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Ücret Adaleti ve İş Davranışları İlişkisi Modeli	13
Şekil 2: Kariyer Sürecinde Biçimsel Yaklaşım	15
Şekil 3: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	25
Şekil 4: Etzioni Yaklaşımında Örgütsel Bağlılık	28
Şekil 5: Allen ve Meyer'e Göre Örgütsel Bağlılık	28
Şekil 6: Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı	30
Şekil 7: Örgütsel bağlılık-etki modeli	32
Şekil 8: Örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve finansal performans arasındaki ilişki.....	33
Şekil 9: Araştırma Modeli	38



ÖN SÖZ

Hızla gelişen ve değişen dünya standartlarında küreselleşmeyle örgütler de bu değişimin içerisinde yer almaktadır. Örgütler bu değişimle daha yoğun bir rekabet piyasasına girmekte ve daha zor koşullarda varlığını sürdürmeye çalışmaktadırlar. Örgütlerin bulundukları alanda rakiplerini geçmek için iç ve dış müşteri memnuniyetini birlikte sağlamaları gerekmektedir. İç müşteri memnuniyeti, iş görenlerin çalışma yaşam kalitesine bağlı olarak örgüte karşı hissettikleri bağlılıkla anlaşılabilir. Bu nedenle iş görenlerin çalışma yaşam kalitesi algılarının örgüte olan bağlılığıyla herhangi bir ilişkisi var mı sorunsalı araştırmamızda merak uyandırmıştır. Bu açıdan başlangıçta gerekli literatür taramaları yapılarak araştırmamızın teorik kısmı oluşturulmuştur. Araştırmamızın uygulama kısmında ise Elazığ ilindeki T.C. Sağlık Bakanlığına bağlı iki devlet hastanesiyle, Özel Medical Park Elazığ Hastanesi çalışanları ele alınarak araştırma tamamlanmıştır.

Eğitim hayatımda ve tez çalışmamda bana yardımlarını ve desteğini esirgemeyen aynı zamanda rol modelim olan değerli danışmanım Yrd. Doç. Dr. Cem AYDEN'e teşekkür ederim. Tez çalışmamda gerek bilgi gerekse kaynak bakımından yardımcı olan bölüm başkanım Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL ve Yrd. Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN hocalarıma çok teşekkür ederim.

Çocuklarının eğitimi söz konusu olduğunda hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan, bir ömür boyu minnet duyacağım değerli babam Veli GÜNDOĞDU ve annem Hüsniye GÜNDOĞDU'ya teşekkür ederim. Hayatımın her alanında özellikle akademik alanda pusula mahiyetinde gördüğüm değerli abim Dr. Ramazan GÜNDOĞDU'ya, tez çalışmamın her aşamasında yardımcı olan değerli ablam Arş. Gör. Enise GÜNDOĞDU'ya ve sevgili kardeşim Enes Gündoğdu'ya teşekkür ederim. Tezim için vakit ayırıp okuma ve düzeltmelere yardımcı olan değerli arkadaşım Türkçe Öğr. Buse ZENGİN'e çok teşekkür ederim. Son olarak tez çalışmamın uygulama kısmında Özel Medical Park Elazığ Hastanesi Hasta Bakım Hizmetleri Müdürü Nazmiye ÇAYCIESEN'e yardımlarından dolayı teşekkür ederim.

KISALTMALAR VE SİMGELER DİZİNİ

- ÇYK** : Çalışma Yaşam Kalitesi
ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü
İK : İnsan Kaynakları
WHO : Dünya Sağlık Örgütü



GİRİŞ

İş hayatında aktif olan herkesin bildiği gibi iş hayatımız, günlük yaşantımız üzerinde birtakım etkilere neden olur. İş yerinde günün önemli bir bölümünü geçirmenin ötesinde genellikle işimiz zihnimizi sürekli olarak meşgul eder, günlük programımızı belirler, sosyal benliğimize katkı sağlar ve ayrıca bazen bir aile kurup kuramayacağımızı bile belirler. Bir kişi ve sahip olduğu iş arasındaki ilişkileri biçimlendiren karmaşık mekanizmayı kavrayabilmek adına çalışma yaşam kalitesi hakkında daha fazla bilgi sahibi olmamız gerekmektedir (Aydın vd. 2011:80).

Çalışma yaşamında kaliteyi gerçekleştirmek ve yaygınlaştırmak için ülkeler farklı uygulamalar yaptığı görülmüştür. Bu kavram üzerine her ülke, farklı dönemlerde başlamak üzere yasal düzenlemeler yapmıştır. Örneğin Fransa’da çalışma yaşam kalitesiyle alakalı, “çalışma şartlarının geliştirilmesi”, sosyalist ülkelerde “işçilerin korunması”, İngiltere ve Almanya’da “işin insanlaştırılması”, İskandinav ülkelerinde “çalışma çevresi ve işyerinin demokratikleştirilmesi” anlatımları yaygın olarak tercih edilmektedir (Kaymaz, 2003:1).

Örgütsel bağlılık, 1956 yılında Whyte (Gül, 2002; Örucü ve Kışlalıoğlu,2014:45) tarafından ele alındıktan sonra, bugüne kadar birçok araştırmacı için merak uyandırmaya devam eden bir konu olmuştur. Örgütsel performansın örgütsel bağlılık duygusundan olumlu yönde etkilendiği varsayılmakta, bu açıdan çalışanın işe geç gelme, işe devamlılığı ve işten ayrılma niyeti üzerine birtakım etkileri olduğu düşünülmektedir.

Bu kapsamda araştırmamızda hastane çalışanlarının örgütsel bağlılığını değerlendirirken de çalışma yaşam kalitesi algı düzeylerinin etkileri göz önünde bulundurularak iş görenlerin örgütteki sürekliliği için katkı sağlamaya çalışılmıştır.

Çalışmamızın amacı, hastane çalışanlarının çalışma yaşam kalitesi algılarını incelemek ve bu algıların, çalışanın örgüt bağlılığıyla olan ilişkisini araştırmaktır. Çalışmanın sonucunda, sağlık personelinin çalışma yaşam kalitesi algıları hakkında elde edilen bilgi, onların nasıl bir yönetim anlayışıyla yönetilmesi gerektiğini ve bunun neticesinde onların örgütsel bağlılıklarını ve verimliliklerini artırmak için hangi şartlara ihtiyaç duydukları hususunda çıkarımlar yapma imkânı sağlamıştır. Bu kapsamda araştırmanın birinci bölümünde, çalışma yaşam kalitesi teorik olarak incelenmeye çalışılmış; çalışma yaşam kalitesinin amacı, önemi, faktörleri hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca Türkiye’de bu konu üzerine yapılmış olan çalışmalar birtakım sınıflandırmalarla

ele alınmıştır. İkinci bölümde ise örgütsel bağıllık kavramı ve önemi açıklanmış, örgütsel bağıllık ile ilgili yaklaşımlar ve örgütsel bağıllığı etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümünde araştırmanın kapsam ve sınırlılıklarını içeren araştırma yönteminden bahsedilmiştir. Son bölümde ise bulguların değerlendirilmesi yapılarak araştırma tamamlanmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ

Bu bölümde çalışma yaşam kalitesi kavramı, amacı ve boyutları hakkında bilgi verilmektedir. Ayrıca çalışma yaşam kalitesi ile ilgili ülkemizde daha önce yapılmış olan çalışmalar araştırılarak; kapsam, uygulama ve sonuç bakımından incelenmiştir.

1.1. Çalışma Yaşam Kalitesi Kavramı ve Önemi

Çalışma yaşam kalitesi kavramı amaç ve süreç açısından bakılarak ele alınmış ve açıklanmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda Carlson (1980) çalışma yaşam kalitesi örgütün gerçekleştirmeyi hedeflediği bir amaç ve bu amaca ulaşmak için devam etmekte olan bir süreç olarak görmektedir. Çalışma yaşam kalitesi gaye olarak, örgütün yapmakta olduğu işin büyümesi ve gelişmesi için örgütlerin mesuliyetinde olan ve örgüt içerisindeki tüm çalışanların aktif olduğu, daha katılımlı ve etkili bir örgüt yapısı oluşturulmasını kapsar (Aydın vd. 2013:81).

Benzer şekilde yapılan başka tanımlarda ise, çalışma yaşam kalitesi örgüt içerisinde resmi kararların alınmasında iş görenin daha fazla katılımı, elde edilen gelir ve kârın daha adil bir şekilde paylaşımı, çalışma şartlarının daha iyi olmasının sağlanması şeklinde ifade edilmektedir (Elma ve Demir, 2003:204).

Bir süreç olarak çalışma yaşam kalitesi ise amaçlara ulaşma çabalarının tümünü kapsamaktadır. Bu açıdan çalışma yaşamındaki kalite, işgörenin iş yerindeki çalışma şartlarını etkileyecek olan kararların alınmasında daha aktif rol almasını sağlayacak bir işletme ortamının var olması süreci olarak tanımlanmaktadır (Güvenli, 2006:105).

Schilesinger'e göre çalışma yaşam kalitesi, iş görenlerin yönetimin aldığı kararlarda etkili olması, kişisel gelişiminin sağlandığı çalışma ortamının oluşturulması, iş görenlere yapılan işlerin sonuçlarından sorumluluk yüklenmesi, yönetim birimi ve iş görenler arasında daha açık bir iletişim ve güvene dayalı iş görenin başarısını destekleyen bir platform oluşturulması, iş görenin çalışma motivasyonunu artırılması, gelişiminin takip edilip ve analiz edilmesi çabalarıdır (Aydın vd. 2013:81).

Kiernan ve Knutson (1990; Aydın vd. 2011:80-83) çalışma yaşam kalitesini, iş görenin işyerinde sahip olduğu rolü anlamlandırması, ayrıca rolün diğer çalışanların beklentileriyle etkileşimi olarak ifade etmektedir. İş yaşamının niteliği kişisel olarak

belirlenir, kurgulanır ve değerlendirilmeye çalışılır. Benzer şekilde, Heskett vd., (1997)' e göre ise çalışma yaşamı kalitesi iş görenin işine, çalışma arkadaşlarına ve örgüte karşı duyduğu hisler olarak tanımlamaktadır (Heskett vd., 1997: 54; Aydın vd. 2011:80-83). Çalışanlar yapmakta oldukları işe karşı olumlu duygular beslediklerinde, çalışmaktan daha mutluluk duyacaklar ve bunun sonucunda daha verimli bir çalışma ortamı sağlanmış olacaktır. Ayrıca çalışma yaşamı kalitesi; *“insanların güvenli bir ortamda yaşamlarını sürdürebilmek için gerekli ihtiyaçlarının tatmin edilmesi, onların iş yerinde faydalı oldukları duygusunun kazandırılması, yeteneklerini fark etmelerine ve gelişmelerine fırsat veren bir ortamın oluşturulması”*, şeklinde tanımlamaktadır (Özkalp ve Kirel, 2001: 553).

Uysal (2002), çalışanlara daha sağlıklı ve daha bireysel çalışma şartlarının oluşumuna olanak sağlanmasının, çağdaş yönetimin bir gereği olduğunu varsayarken; Serbest (2000:32) ise çağdaş yönetim anlayışının hakim olduğu, iş gören kavramına daha fazla önem veren bir organizasyonda, sistem yaklaşımı kapsamında iş görenlerin iş doyumunu ve kişisel ihtiyaçlarına değer veren ve ayrıca bireyi geliştiren ve motivasyonunu artırma yoluyla çalışanın işteki verimliliğini artırmayı hedef olarak gören bir sistem şeklinde tanımlamaktadır (Aydın vd., 2011:80-83). Bu bağlamda düşünüldüğünde, çalışma yaşam kalitesi, hakikatte gerçekleştirmeyi istenilen işin daha fazla insanlaştırılmasıdır.

Çalışma yaşamının insan odaklı olması, bireyin çalışma ortamındaki rolünü, çalışanın kişisel özelliğine, kabiliyetlerine ve beklentilerine göre düzenlenmesini amaçlamakta ve bunun sonucunda çalışma yaşamının daha kişiselleşmesi, iş görenin işiyle entegre olmasının kolaylaştırılması yönündeki çabaları da kapsamaktadır (Yüksel, 2004: 48).

Bolhari vd., (2011: 374; Erdem ve Kaya, 2013:136-137), bir örgüt için çalışma yaşam kalitesini, çalışanların ihtiyaçlarına karşılamak ve onların örgüte olan bağlılıklarını artırmak üzere sürekli olarak devam etmesi gereken bir sistem olarak ifade etmektedir. Üngören ve Doğan (2010: 41) ise, işgörenlerin ekonomik gereksinimlerinin yanı sıra duygusal ve sosyal açıdan da gereksinimlerinin görmezden gelinmemesi gerektiğini ifade etmektedir. Bunlara ek olarak Öztürk ve Dünder (2003: 60) ise örgütlerde iş görenlerin işe katılımlarına olanak sunacak, problem çözmelerini sağlayacak ve ödüllendirme sistemiyle başarılarını destekleyecek bir çalışma ortamının sağlanmasının önemini vurgulamaktadır.

Araştırmacılara göre iş gören motivasyonunun artırılmasının yolu, yapmakta oldukları işe kendilerinin de katkı sağladıklarının farkında olmaları ve bunun değerli olduğunu bilerek işlerini sevmeleridir. Böylelikle iş görenlerin verimlilikleri, örgüte olan bağlılıkları ve işe devamlılıkları da artırılmaktadır. Rethinam ve Ismail (2008), çalışma yaşam kalitesinin çok boyutlu bir yapı olduğunu ve birbiriyle ilişkili bir dizi faktörden oluştuğunu belirtmektedir (Rethinam ve Ismail, 2008: 59; Erdem ve Kaya, 2013:136-137). Bunun yanı sıra Bolhari vd. (2011: 374) çalışma yaşam kalitesi ilkelerini, çalışanların kazançlarının artırılması, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, terfi ve ödüllendirme sisteminin daha iyi olması, büyüme olanlar ve katılımcı takımlar olarak ifade etmektedir (Erdem ve Kaya, 2013:136-137). Dikmetaş (2006: 170) ayrıca çalışma yaşam kalitesi için farklı boyutları da ele alarak daha kapsamlı *“çalışmayı doğrudan ya da dolaylı etkileyen, iş (yapısı ve organizasyonu), ücretler, kazançlar, çalışma ortamı ve şartları, işlerin yönetim ve organizasyonu, işte kullanılan teknoloji, çalışan tatmini ve motivasyonu, endüstriyel ilişkiler, katılım, istihdam güvencesi, sosyal adalet ve sosyal güvenlik, demografik yapı ve sürekli eğitim gibi faktörleri bütünleştiren bir kavramdır”* tanımını yapmaktadır.

Bazı araştırmacılar ise çalışma yaşamı kalitesini, örgüt çalışanlarının iş ortamındaki yaşam kalitesini artırmaya yönelik beklentileri olarak tanımlamaktadır. Buna göre, herhangi iki örgütün çalışma yaşam kalitesi tanımı aynı olmamaktadır (Levine vd., 1984; Erdem ve Kaya, 2013:136-137). Yapılan araştırmaların neticesinde anlaşılabacağı gibi çalışma yaşam kalitesi, geniş kapsamlı olup farklı girişim alanlarında ve farklı örgütler için değişiklik göstermektedir. Hatta aynı çalışma ortamındaki farklı gruplar için bile farklı anlamlar ifade etmektedir. Bunun en önemli nedeni, bireylerin birbirinden farklı beklentileri ve tatmin düzeylerinin farklı olabilmesidir. Bu sebeple araştırmacılar, iş görenlerinin çalışma yaşam kalitesini kendi ifadeleri ve bakış açılarıyla katılımcı bir şekilde tanımlamaları gerektiğini önermektedir.

1.2. Çalışma Yaşam Kalitesinin Artırılmasının Amacı

Çalışma yaşam kalitesinin artırılmasının amaçları Solmuş (2000: 38)’ a göre aşağıdaki gibi sıralanmaktadır;

- Gerçekleştirilen iş, kişi ve sosyal gereksinimler arasındaki dengenin kurulması,

- Çalışanların performanslarına göre daha ödüllendirici bir sistemin var olması, işgörenin iş ile ilgili endişelerinin azaltılarak güven duygusunun artırılması, örgütte alınan kararlarda daha fazla aktif rol alması için desteklenmesi ve iş güvenliğinin daha iyi olduğu çalışma şartlarının geliştirilmesi,
- İş görenin kişisel kabiliyetlerinden daha fazla faydalanmak amacıyla işlerin, örgütteki süreçlerin ve yönetimsel fonksiyonların planlanması,
- İş görenin kazançlarının, verimliliğinin artırılması ve işe devamsızlıklarının azaltılması.

Bu amaçlar doğrultusunda çalışma yaşam kalitesi bireyin ihtiyaçlarını karşılama yönlü birtakım çabaların bütünüdür, çıkarımında bulunabiliriz. Ancak çalışma yaşam kalitesi yalnızca bireysel değil örgüt açısından da önemli etkiler yaratabilir. Örneğin; örgüt etkililiği için çalışma yaşam kalitesi önemli faktör olmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2001: 554). Bunun nedeni iş görenin çalışma yaşamında maruz kaldığı durumların, sağlığını ve işteki başarısını etkileyebilmesidir (Yüksel, 2004: 47). Aydın vd., (2011:80-83)'ne göre çalışanın sergilediği davranışlarında, örgüt içerisinde, örgütte, kişisel kimlik edinmesinde, iş tatmininde, işine karşı duyarlı olmasında, işindeki performansının artmasında, işinden ayrılma niyeti üzerinde çalışma yaşam kalitesinin birtakım etkilere sebep olacağı ifade edilmektedir.

1.4. Çalışma Yaşam Kalitesi Faktörleri

Çalışma yaşam kalitesi boyutlarından daha önce bahsettiğimiz üzere araştırma konusu olarak seçilen bu çalışmada da, Demir (2011)'in yaptığı çalışmasında ele aldığı yapısal modelinde yer alan çalışma yaşam kalitesinin; iş güvenliği, çalışma koşulları, ücret ve kazançlar, kariyer süreci boyutları çerçevesinde literatür taraması yapılmış ve elde edilen bilgiler bu bölümde aktarılmıştır.

1.4.1. İş Güvenliği

İnsan kişiliğini fizyolojik, psikolojik varlığı ve karakteri ile bir bütün olarak gören Yılmaz (2014:375)'a göre, işgörenlerin fizyolojik sağlıkları kadar psikolojik sağlıklarının da bir bütün olarak görülmesi, örgüt hedeflerine ulaşabilmek için örgütteki en önemli unsur olan emek faktörünün verimliliğin artırılması ve çalışma motivasyonunun yüksek tutulması, öncelikle çalışanların sağlığının korunması ve güvenliklerinin sağlanmasına bağlıdır.

6331 sayılı “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” ile “iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlenmesi” amaçlanmıştır (<http://www.resmigazete.gov.tr>). Bu kanunla hem örgüte hem de örgüt çalışanına iş sağlığı ve güvenliği hususunda yükümlülükler getirilmiştir. Kanunda iş yerleri ya da çalışma koşullarına dair herhangi bir kısıtlama olmaması söz konusu kanunun tüm iş yerleri için geçerli olduğunu göstermektedir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilkelerine göre işçi sağlığı ve iş güvenliği, “tüm çalışanların bedensel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en üst düzeye yükseltilmesi ve bu durumun korunması; işyeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların getirdiği sağlığa aykırı sonuçların ortadan kaldırılması; çalışanları yaralanmalara ve kazalara maruz bırakacak risk faktörlerinin ortadan kaldırılması; yine çalışanların bedensel ve ruhsal özelliklere uygun işlere yerleştirilmesi ve sonuç olarak işçilerin bedensel ve ruhsal gereksinimlerine uygun bir iş ortamı yaratılması” olarak açıklanabilir (Karacan ve Erdoğan, 2011:105).

WHO ve ILO’nun iş sağlığı ve iş güvenliği tanımının yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının beş temel amacı bulunmaktadır (Yılmaz, 2014:377):

- Çalışan sağlığını iş yerindeki tehlikelere karşı korumak,
- Çalışma ortamını çalışanların kabiliyetlerine uygun hâle getirmek,
- Çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal iyilik durumlarını artırmak,
- Mesleki riskler, iş kazaları, yaralanmalar, iş ve meslek hastalıklarının zararlarını en aza indirmek,
- İşçilere ve ailelerine tedavi edici genel sağlık hizmetlerini ulaştırmak.

Bu amaçlar doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği adına alınacak tedbirler yalnızca iş göreni korumakla kalmayıp örgüt içerisinde yaşanılabilecek iş kazalarını önleyerek örgütü de olası ihmallerden ve bunun sonuçlarından korumuş olacaktır. Çünkü iş kazaları ve meslek hastalıklarının örgütlere maliyet ve yasal yükümlülükler olmak üzere birtakım etkileri vardır. Örgüt yöneticileri yasal zorunlulukları da göz önünde bulundurarak iş görenlerin iş sağlığı ve güvenliği hususundaki algılarını tespit etmeleri ve gereken düzenlemeleri hayatı geçirmeleri gerekmektedir.

Karacan ve Erdoğan (20011:111)’a göre iş güvenliğinin sağlanması açısından işletmelerde İK yönetiminin etkinliğini oluşturan, işin analizinin yapılması, İK planlaması, iş görenlerin işe alımında önem arz eder.

İş Analizi: Tortop vd. (2006:55)'ne göre düzenli olarak işle ilgili bilgilerin elde edilmesi, incelenmesi ve gruplandırılması evrelerinden oluşan iş analizi, örgütte yapılması planlanan işlerin formatını, özelliklerini, işin gerçekleştirileceği yerin çevresel şartlarını, işi yapan kişinin fizyolojik- psikolojik hâlinin, hangi eğitim durumunda olması gerektiğini, yapmakta olduğu işin tehlikelerinin neler olduğu vb. unsurları ortaya çıkarır.

İşin analizinin yapılmasıyla(Çelikten, 2005:129);

1. Yapılmakta olan işlerin gerçekleştirilmesi için işi yapanın yeterli bilgi birikiminin, tecrübesinin ve kabiliyetinin ne seviyede olduğunun bilinmesi gerekir,
2. İşlerin nasıl yapılacağını açıkça belirten sistemli bilgiler elde edilir,
3. İşin gerçekleştirilmesi için erişilmesi gereken sabit performans düzeylerinin belirlenmesi gerekir,
4. Belirlenen formatta uygun olması için işlerin nasıl yapılacağı belirlenir,
5. Etkili performansın elde edilmesi adına ihtiyaç duyulan bilgi, yetenek ve diğer birtakım özellikler belirlenir,
6. Eğitim eksikliğinin sebep olduğu sorunlar ortaya çıkartılır.

İnsan Kaynakları Planlaması: Yapılan çalışmaların genelinde İK planlamasının, örgütün için amaçlarını gerçekleştirmesinde, doğru zamanda ve uygun yerde, sayıda ve özellikte çalışanların işe alınması sürecini kapsayan faaliyet olarak tanımlandığı görülmüştür. İK planlamasının amaçları(www.baskent.edu.tr):

- Örgütteki işlerin düzenli bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamak,
- İhtiyaca uygun sayıda personel istihdam etmek,
- İş gücü masraflarını kontrol etmek ve azaltmak,
- Çalışanın iş performansından maksimum düzeyde faydalanmak,
- Personel istihdam ederken aynı zamanda ekonomik olmak.

İşgören Seçimi: Sabuncuoğlu (2000:72)'na göre “*bir işletmenin insan kaynakları yönetiminde en önemli ve en zor konuyu iş gören bulma ve seçme teknikleri oluşturur*”. Bir örgütün başarılı olup olmamasına neden olan iş gücü, aynı zamanda örgüte yön veren unsurlardan biridir. Bu iş gücünün örgütsel ihtiyaçlara cevap verecek düzeyde beceriye sahip olması ve bunun gerçekleşmesi için en yararlı olanlarının tercih edilmesi insan kaynakları yönetiminde önemli bir konu olarak görülmektedir. Sonuç olarak büyük işletmelerde insan kaynakları departmanının alt birimleri olarak istihdam şeflikleri veya

bölüm yöneticilerine personel arama ve seçme sorumluluğu verilir (Benli ve Şahin, 2004:117).

Eğitim: Balaban (2013)'a göre, örgütlerde eğitim gereksinimlerinin tespit edilmesi konusunda iş tanım ve işin gerektirdikleri sorumlular için önemlidir; gerekli görülen eğitim programlarının bulunması ayrıca bu eğitimlere katılması gerekli personelin seçimi de daha kolay bir hâl alacaktır. Örgütler tecrübesi olmayan personellere gerekli iş tanımları yapmayı unutmamalıdır; bunun nedeni ise personelin kendisinden neler istendiğini ve iletmesi gereken beceri ve bilgileri daha rahat kavrayacak olmasıdır.

Performans Değerlendirme: Çalışanların iş performanslarının başarısını ölçen evre olarak bilinen performans değerlendirmesi, işin değerlendirmesi değil o işi yapan çalışanın ve etkinliğinin veya verimsizliğinin değerlendirilmesidir. Performans değerlendirmesi, çalışanın performansını iyileştirilmesini sağlarken, çalışanın sorumluluklarını örgüt kıstaslarına uyacak şekilde gerçekleştirebilecek kişisel kabiliyet ve becerilere sahip olduklarının farkına vardırarak, söz konusu özelliklerin kullanmaları hususunda destek olmaktadır. Bunlara ek olarak, örgütteki tüm çalışanlarının işlerinde daha iyi performans sergileyebilmeleri için gerek duydukları bilgileri sağlama sorumluluğundadır. Performans değerlendirmesindeki amaç, çalışanın sorumluluğundaki işi gerçekleştirirken iş başında sergilediği davranışın doğru bir şekilde fotoğraflayabilmektir. Bunun için de performans değerlendirme sisteminin çalışanın işiyle bağlantılı olması, uygulaması kolay, birtakım standartlara ve kabul edilebilir ölçülere sahip olması gerekir (Karacan ve Erdoğan 2011:111).

1.4.2. Çalışma Koşulları

Çalışanların, verimli çalışabilmeleri için rahat çalışma koşullarına sahip olmaları gerekir. Örgütlerdeki kötü çalışma ortamları; yeterli aydınlatmanın olmadığı, fiziksel koşulların (havalandırma, ısınma vb. gibi) uygunsuzluğu, çalışma saatlerinin uzun olduğu, elverişli çalışma şartlarına uyulmaması ve iş güvenliğine gereken önemin verilmemesi gibi durumların var olmasıdır. Bu tür çalışma şartlarına sahip örgütlerde çalışanlar fiziksel ve de ruhsal olarak olumsuz etkilenir. İş yerlerinde çalışanların verimliliğini artırmak için çalışma ortamının koşullarının önemi büyüktür (Hayta, 2007:22).

Hava Koşulları: Bir iş yerindeki hava koşullarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen faktörler; havanın sıcaklık derecesi, ortamın nemliliği, hava hareketlerinin yönü şeklinde ifade edilebilir (Erkan, 1997: 126). Hava sıcaklığının artması çalışanlar üzerinde daha fazla sinirlilik, yorgunluk, dikkatsizlik, hata yapmaya meyil, zihinsel olarak verimsiz, kabiliyet ve becerilerini kullanmada yetersiz, iş kazalarının artması gibi olumsuz etkilere sebep olabilir (Hayta, 2007:23).

Aşırı ısı olan ortamlardansa soğuk iş ortamına ait sorunlar daha kolaylıkla çözülebilir. Fakat iş görenlerin vücut ısısındaki azalmaya dikkat edilmelidir. Çünkü soğuktan etkilenen el parmakları hassas iş yapma yeteneklerini ve dokunma duyarlılıklarını kaybetmektedirler. Ve bunun neticesinde iş verimliliği düşmekte ve bu da önemlisi iş kazalarının meydana gelme riskini artırmaktadır (Baltaoglu, 1988: 65).

Nemin çalışanlar üzerindeki etkisi, çalışma ortamının ısisına bağlı olarak değişebilmektedir. Eğer nem oranı normalin üzerinde ise, çalışanların fiziksel ve ruhsal açıdan kendilerini yorgun hissetmelerine, aşırı terlemelerine, solunum sorunu yaşamalarına, kalp ritimlerinin hızlanmasına ve baş dönmesine neden olabilir (Arıcı, 1999:193).

Hava akımı kadar çalışma ortamındaki hava hareketlerini kontrol etmek de fazlasıyla güçtür. Yeterli havalandırmanın olmaması, alçak tavanın olması ve birey başına düşen devinim boyutlarının dar olması vb. sorunların yaşanması çalışanları rahatsız etmektedir. Çalışma ortamındaki teknik yapılar ve uygun havalandırma sistemlerinin var olması çalışanların daha rahat çalışmalarına olanak verebilmektedir (Erkan, 1997:128).

Havalandırma: Bir iş yerinin havalandırılması; serinlik ve temiz hava ihtiyacının karşılanması, çalışan makinelerin ve insanların yaydığı ısınn dağıtılması, hava kirliliğinin hafifletilmesi ve havaya karışan zararlı maddelerin miktarının azaltılması için gereklidir (Hayta, 2007:25).

Aydınlatma: Aydınlatma faktörü iş yerlerindeki verimliliği aydınlatma faktörü büyük ölçüde etkilemektedir; aydınlatma her şeyden önce yapılmakta olan işlerin tüm ayrıntılarıyla gözlenebilmesini önemli ölçüde etkilemektedir. Ayrıca iş güvenliği açısından aydınlatmanın mevcut kalite standartlarına uygun bir şekilde yapılmasına ve böylece hata olasılıklarının azaltılmasını sağlamaktadır. Bunların yanı sıra iş kazalarını önlemede önemli bir etkiye sahip olmaktadır. Çalışma ortamındaki aydınlatma sistemi hazırlanırken olabildiğince gün ışığından yararlanılmalıdır, eğer bu mümkün değilse en

uygun yapay aydınlatma sistemlerinden faydalanılmalıdır (Kürkçü vd., www.isgum.gov.tr).

Çalışma ortamındaki aydınlatmanın iyi olması üretimin hızlanması, çalışanın sağlığı ve verimliliği için çok önemli bir faktördür. Yetersiz aydınlatmanın var olduğu çalışma ortamlarındaki çalışmaların sonuçlarında, iş görenin görme sorunu yaşamasına, iş kazalarına ve maddi kayıpların yaşanmasına neden olup üretimi de yavaşlatmaktadır. Özellikle hassas iş yapılan yerlerde yetersiz aydınlatma çalışanın verimliliğini azaltmaktadır (Hayta, 2007:26).

Renkler: Araştırmalar, kurum içi renklendirmede dikkatli bir seçimin iyi bir aydınlatma bakımından çok önemli katkıları olacağını göstermektedir. Aydınlatma açısından bazı renkler ışığı yansıtıcı, bazı renkler ise ışığı absorbe edici özelliklere sahiptir; önemli olan da ışığı absorbe eden renklerin bürolarda tercih edilmesidir. İş yerlerinin boyanırken tek düze renkler yerine daha canlı ve daha farklı renklerin seçimine de özen göstermek gerekmektedir (Hayta, 2007:27).

Renklerin uygun seçimi örgütler için büyük önem taşımaktadır. Herhangi bir ortamda boya renkleri tercih edilirken şu hususlara dikkat edilmelidir (Şafak, 1997:106; Hayta, 2007:28):

- Örgütün kendine özgü bir görünüş veren renkler kullanılması,
- Tercih edilecek renklerin kurumun karakterini ve buradaki çalışanların faaliyetlerini belirleyici olması,
- Somut renklerden uzak durulması,
- Çalışanların uzun süre devam eden çalışma ortamlarında dinlendirici etkisi olan soğuk renklerin tercih edilmesi,
- Ortamın konumuna göre; kuzeye doğru olan kısımlarda sıcak tonlar, güneye bakan kısımlarda ise soğuk tonlar tercih edilmedi.

Gürültü: Gürültünün işyerlerinde çalışanlar arasında bir ses duvarı oluşumuna neden olması karşılıklı iletişimlerini engeller. İş yerlerinde hayati öneme haiz olan sözlü iletişimin engellenmesi ise, işçiler üzerinde rahatsızlık ve huzursuzluk duygusu yaratır. Gürültünün çalışanlar üzerinde yaptığı psikolojik ve fizyolojik etkiler sonucu bozukluklara bağlı olarak; gürültü çalışanlarda uyumsuzluk, dikkatsizlik, yorgunluk ve sinirlilik halleri yaratır (Fişek ve Piyal, 1991:66-69; Camkurt, 2007:93).

Temizlik ve Bakım: Çalışma süresince kullanılan makineler, kişisel koruyucular, küçük el aletlerinin temiz olması da iş görenin moral ve motivasyonlarını olumlu yönde etkileyerek, işlerine daha fazla önem vermelerini ve titiz davranmalarını sağlar. İş yerinin düzeni ve temizliği kapsamında üzerinde durulması gereken bir başka konuda, imalata bağlı olarak meydana gelen atıklardır. Üretim sonucu oluşan atıkların çalışma ortamından hemen temizlenmesini sağlayacak bir çalışma düzenin kurulmuş olması, atık kaynaklı kazaların meydana gelmesini önleyecektir. Bu noktada belirtilmesi gerekir ki, atıkların kaldırılması, taşınması ve depolanmasına yönelik taşıma sistemlerinin iş yerinde kurulmuş olması ciddi önem arz etmektedir (Camkurt, 2007:83).

1.4.3. Ücret ve Kazanç Algısı

Emeğin bedeli veya çalışmanın karşılığında emek sahibine sağlanan faydalar olarak tanımlanabilecek ücret, dar kapsamda para ve para cinsinden değerlendirilebilen maddi faydaları ifade ederken geniş kapsamda çalışma veya iş yapmanın bedeli, iş görenin sağladığı maddi ve manevi tüm yararları veya ödülleri içermektedir (Demir ve Acar, 2014:102).

Ücret, personelin çalışması karşılığında belirli bir dönemde elde ettiği maddi değerlerdir (Dinçer ve Fidan, 1996:273).

Ücret kavramı çeşitli kesimler tarafından farklı tanımlamaktadır; ekonomistler “*emeğin fiyatı*”, sosyal politika alanında “ *çalışanın geçim aracı*”, iş hukuku alanında “*çalışanın fiziksel ve bedensel emeğinin karşılığı*” olarak ifade etmektedir (Özgen ve Yalçın, 2010:271; Göksu vd., 2014:271). Ücret olarak alınan bedel, para şeklinde olabileceği gibi ayni (mal ya da menfaat) şeklinde de olabilmektedir; hem ayni, hem nakdî ödeme yan ödeme, fazla mesai ücreti, kök saat ücreti gibi tam ödemeler bu anlamda ücret olarak değerlendirilmektedir (Uğur, 2003:139-140).

Çalışanların kendisini güvencede hissettiği, işten çıkarılma endişesi duymadıkları, iş karşılığı aldığı ücret iş görenin maddi kazancını oluşturur. Aynı zamanda iş görenin aldığı ücret örgüt açısından bir giderdir. Buna bağlı olarak karşılıklı olan bu iki faktör arasında etkin bir dengenin var olması gerekir. Örgüt içindeki ücret ödemelerinin sorumluluğunun verildiği birimler, ücretlerin yönetiminde örgütün içinde olduğu şartlara uygun olması koşuluyla bir model geliştirip uygulamalıdır. Bu birimlerin en önemli görevi çalışanı motive ederek işletmede tutmak olmalıdır (Göksu ve Öz, 2014:271).

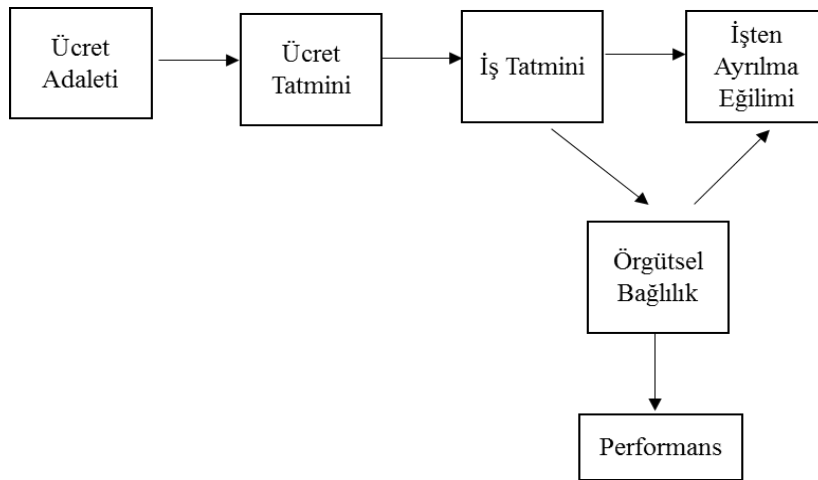
Çeşitli araştırmalar neticesinde, işletmelerin ücret uygulamalarından memnun olmayan iş görenlerde motivasyon ve performans düşüklüğü olduğu, iş yeri devamsızlığı ve işten ayrılmaları artırma gibi işletme başarısını doğrudan etkileyen sonuçların ortaya çıktığı görülmüştür (Gürbüz, 2007:241). Yani iş görenlere sunulan ücret yeterli ve eşit dağıtılıyorsa iş görende tatmin yaratacak, ücret iş görenlere yeterli gelmiyor ve eşit dağıtılmıyor ise bu tatminsizliğe sebep olacaktır.

Bu bağlamda ücretin iş gören açısından önemine bakacak olursak (Göksu ve Öz, 2014:271);

- Ekonomik güvence adına temel gelir kaynağıdır,
- Bireyin refah düzeyinin belirleyicisidir,
- İş yerindeki ve sosyal yaşamdaki statüsünün belirleyicisidir.

Ayrıca Çakır (2006:137)'a göre çalışanın yaşam seviyesini belirleyen ve onları olumlu iş tutumlarına yönelten ücret faktörü, iş verenler için de önemli maliyet faktörü olmaktadır.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde; Summers ve Hendrix (1991)'in ücret adaleti ve iş davranışları ilişkisini gösteren çalışmasına rastlanmıştır. Şekil 1'deki ücret adaleti algısının iş davranışları ile ilişkisinin yer aldığı modelde Summers ve Hendrix (1991), ücret tatmininin iş tatmininin etkileyeni olduğunu saptamıştır. Summers ve Hendrix (1991)'e ifadelerine göre ücret tatmininin, iş tatminini etkilediğini; iş tatmininin pozitif olması durumunda, yani bireyin işinden tatmin olması durumunda örgütsel bağlılık değişkenleri sonucunda performansın da olumlu yönde etkilendiği görülmektedir (Aydemir ve Erdoğan, 2013:132).



Şekil 1: Ücret Adaleti ve İş Davranışları İlişkisi Modeli (Kaynak: Timothy P. Summers ve William H. Hendrix (1991); Aydemir ve Erdoğan, 2013:132)

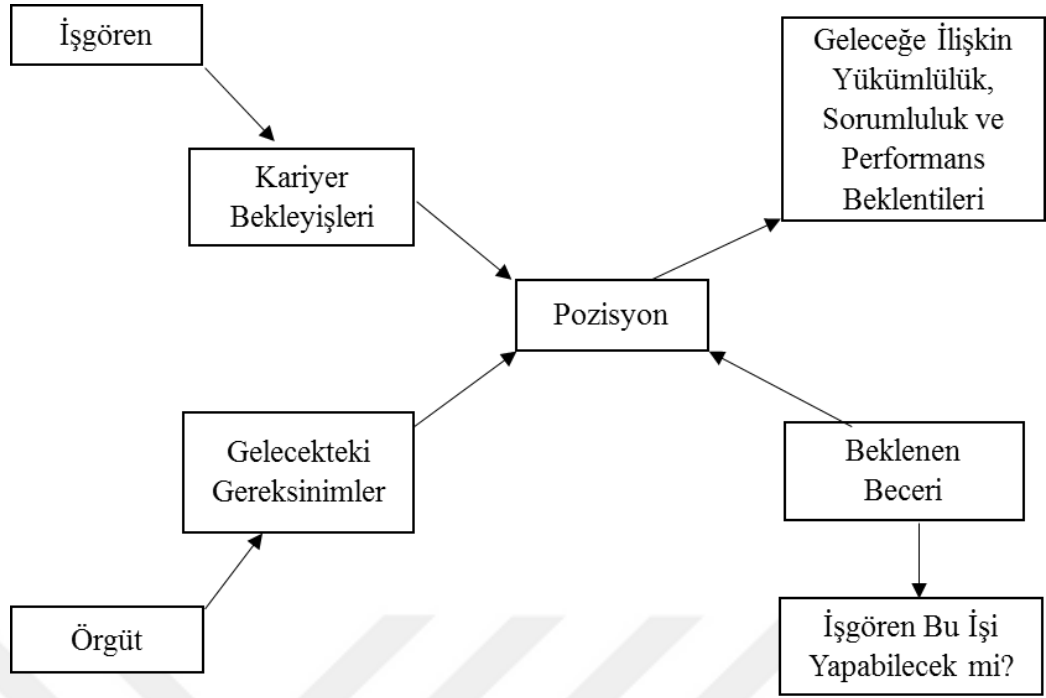
1.4.4. Kariyer Süreci

Kariyer, (en geniş anlamda) işle ilgili faaliyetler dizisi, bireyin yaşamı boyunca bir iş dalındaki ilerleyişini ve yapmış olduğu işlerden oluşur (Cascio, 1998, s.339; Kitapçı ve Sezen, 2002:220).

Kariyer kavramı insanın davranış şekilleri ile donanmış bir bireyin hayatı boyunca süregelen işler serisidir; tercih edilen bir iş hattında ilerlemek ve bunun neticesinde daha fazla gelir elde etmek, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmektir (Soysal, 2014:294). Benzer bir şekilde Sabuncuoğlu (2005:169)'da kariyeri, insanın iş yaşamında yer aldığı basamaksal pozisyonlar ve yaptığı işleri, bulunduğu konumla ilgili davranış ve tutumları içeren bir süreç olarak tanımlamıştır.

Farklı olarak tanımlanabilen kariyer kavramının ortak paydası, bir ölçüde “*başarı derecesinin*” hatırlattığı gerçeğidir ve bu açıdan kariyer, bireyin çalışma hayatında sahip olmak isteyeceği ve olumlu bir şekilde kullanıldığında işitmekten hoşlanacağı bir kavram olarak ifade edilebilir (Çelik, 2007:12).

Kariyer kavramı ile ilgili literatür incelendiğinde bu kavramın bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutta ele alındığı görülmektedir. Kariyer planlaması durumunda olan birey kendi benliğini oluşturacaktır; iş hayatında ve içinde bulunduğu örgütte konumunu bilme ve anlama, ayrıca ileride de nerede ve nasıl bir mevkide olmak istediğini belirleme durumunda olacaktır; ayrıca kariyer örgütsel açıdan örgütün kendi temel amaç ve yönelimini dikkate alarak ve söz konusu amaç ve yönelimlerinin gerektirdiklerinin bilincinde olarak, kariyer planlamaları doğrultusunda şekillenmiş kişisel amaç ve yönetimlere uymak zorunda olmaktadır (Soysal, 2014:296).



Şekil 2: Kariyer Sürecinde Biçimsel Yaklaşım Kaynak: 1998:164; Soysal, 2014:297

Şekil 2’den de görülebileceği gibi, kariyer bireysel ve örgütsel açıdan “pozisyon”, üzerinde birçok sürecin işlendiği bir odak durumundadır.

Kariyer süreci ise genel olarak dört ayrı evrede ele alınır (Torrington ve Hall, 1993:441; Kitapçı ve Sezen, 2002:221); işe girmeden önce deneme aşamasında genellikle 18-24 yaşlarında birey ilk işini kabul eder ve birkaç “part time” işe girip çıkabilir, bu aşamada, bir örgütte çalışıp çalışmama veya başka bir iş için farklı bir örgütte çalışıp çalışmamaya kendi karar verebilir. İşe başlama ve ilerleme aşamasında 25 yaşlarında birey, kararını vererek işi kabul eder ve 45 yaşına kadar ilerlemeye devam eder. Birey organizasyona olan katkısından dolayı transfer edilir ya da terfi ettirilir. Belirli bir kariyer vizyonu belirleyen birey belli bir uzmanlık alanına karar vererek ilerleyişini devam ettirir. Durağan dönem olan 45 yaş ve üzerinde birey ulaştığı noktayı korumaya çalışır. Mesleğinde saygın bir yere gelmiş ve maddi manevi doyuma ulaşmıştır. Bu dönemde bireyler fazla gelişemeyeceklerini düşündükleri için verimlilikleri düşebilir, ya da daha fazla sorumluluk alarak ilerlemeye devam edebilir. Emeklilik aşaması olan 65 yaş civarında emekliliğe doğru hazırlık yapılır. Birey işi yavaşlatır ve organizasyonu terk eder.

1.5. Türkiye’deki ÇYK Konulu Çalışmaların İncelenmesi

Bu bölümde, çalışma yaşam kalitesi konusunda 1996-2016 tarihleri arasında Türkiye’de yapılan ve EBSCO veri tabanında taranan bilimsel makalelerin incelenmesi ve değinilen temel konuların ve araştırma alanlarının sınıflandırılması yapılmıştır. Yapılan incelemede Türkiye’de EBSCO veri tabanında çalışma yaşam kalitesiyle ilgili toplam 13 çalışmaya rastlanmıştır. Bunlar Tablo 1’ deki gibidir;

ÇYK konusunda incelediğimiz toplam 13 çalışma ve yoğunlaştığı temel boyutlar Tablo 1’de sunulmaktadır. Tablodan görüleceği üzere ÇKY, araştırmacılarca farklı kapsam, boyut ve alanlarda incelemeye tabi tutulmuştur. ÇYK’yı ele alan araştırmacılar tek boyutlu olarak ya da çok boyutlu olarak incelemişlerdir. Örneğin, Yüksel ÇYK’ nin istihdam boyutunu incelerken; Dikmetaş, Turunç, Çelik ve Tabancalı ÇYK’ yı çok boyutlu olarak ele almış ve incelemiştir. Ayrıca ÇYK’ nin, işten ayrılma ve işe devam davranışı üzerine, çalışanın motivasyonuna ve örgütsel bağlılığa etkilerini inceleyen araştırmacılara da rastlanmıştır. Öte yandan ÇYK’ yı etkileyen faktörler ve bu faktörlerin çalışanlar tarafından nasıl algılandığı da araştırmacılar tarafından incelenmiştir.

ÇYK ile ilgili çalışmaların uygulama alanlarına Tablo 1’den bakıldığında, sıklıkla hastane çalışanları üzerinde araştırmaların yapıldığı görülmektedir. İkinci sırada tercih edilen uygulama alanının akademisyenler olduğu görülmektedir. Bunlar dışında, havalimanı çalışanları, rehberlik ve araştırma merkezi çalışanları, öğretmenler, otel, seyahat, kargo acentelerinin çalışanları da uygulama yapılan alanlar arasında yer almaktadır.

Tablo 1: Türkiye’deki ÇYK Konulu EBSCO Veri Tabanında Taranan Çalışmaların Sınıflandırılması

TARİH	KAYNAK	KONU	UYGULAMA ALANI	SONUÇLAR
2004	Yüksel	ÇYK istihdam boyutuyla ele alarak çalışma yaşam kalitesinin değişkenlerini incelemek.	Hastane çalışanları	Elde edilen değişkenler: - Bireysel değişimin teşvik edilmesi - Sahip olunan bilgi ve becerinin yeterli ve uygun olması - İşin stres ve yükünün makul düzeyde olması
2006	Dikmetaş	ÇYK boyutlarının (çalışma koşulları, organizasyondaki yasalar, ücret, ödüllendirme sistemi) çalışanın demografik özelliklerine göre incelenmesi.	Hastane çalışanları	ÇYK’nin çalışanın demografik özelliklerine göre farklılık arz ettiğini tespit etmiştir. - Eğitim düzeyi ile çalışma yaşam kalitesi algısı arasındaki ilişki olumlu bulunmuştur. -30 yaş altı ve üzeri kişilerin çalışma yaşam kalitesi boyutlarından organizasyondaki yasalarla ilişkisi daha olumlu bulunmuştur. - Teknoloji kullanımına sahip olanlar ile sahip olmayanların çalışma yaşam kalitesi algıları farklı olduğu tespit edilmiştir. -Tüm çalışanlar için aldıkları ücret ve ödüllerin yetersiz olduğu tespit edilmiştir.
2010	Turunç vd.	ÇYK’nin prosedür adaleti, iş tatmini, iş stresi ve işten ayrılma niyetiyle olan ilişkisinin incelenmesi.	Akademisyenler	-ÇYK çalışanların prosedür adaleti algısını pozitif yönde etkilediği, -ÇYK çalışanların iş tatminini pozitif yönde etkilediği, -ÇYK çalışanların iş stresini negatif yönde etkilediği, -İş stresi çalışanın iş tatminini negatif etkilerken; işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkilediği, -İş tatmini çalışanların işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.
2011	Demir	ÇYK boyutları(iş güvenliği, çalışma koşulları, ücret ve kazançlar, kariyer olanakları) ile çalışanın işte kalma niyeti ve işe devamsızlık davranışı arasındaki ilişkisinin incelenmesi	Havalimanı çalışanları	-ÇYK ile işte kalma niyeti arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki, -ÇYK ile işe devamsızlık davranışı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. -İşte kalma niyeti ile işe devamsızlık davranışı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır.

2011	Aydın vd.	ÇYK ölçeğinin geliştirilmesi.	Hastane çalışanları	-Yapılan çalışma neticesinde sağlık çalışanları ile ilgili ÇYK ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir.
2012	Karaköse ve Bozgeyikli	Örgütsel Bağlılık alt boyutları(duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık) ile ÇYK düzeyleri (mesleki tatmin, tükenmişlik, eşduyum yorgunluğu) arasındaki ilişkinin incelenmesi.	Rehberlik Araştırma Merkezi Çalışanları	- Duygusal bağlılık ile mesleki tatmin arasında pozitif bir ilişki; tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu arasında negatif yönde ilişki olduğu, - Devam bağlılığı ile mesleki tatmin arasında negatif yönde bir ilişki; tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu, - Normatif bağlılık ile eşduyum yorgunluğu arasında negatif yönde bir ilişki; mesleki tatmin ve tükenmişlik ile pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
2012	Kılıç ve Keklik	ÇYK'nin çalışan motivasyonuna etkisinin incelenmesi.	Hastane Çalışanları	-Motivasyon faktörleri (yöneticilerle ilişkiler, ücret sistemi, karar verme süreci, teşvik ve değerlendirme sistemi) çalışanların ÇYK arttıran boyutlarından (iş ortamı, çalışma koşulları, sağlanan hizmetler) etkilendiği tespit edilmiştir.
2012	Türk vd.	Çalışanların ÇYK düzeyleri ve ÇYK algılarına etki eden faktörlerin incelenmesi.	Hekimler	-En olumlu değerlendirilen özellikler “ Organizasyondaki Yasalar ” ve “ Sürekli Gelişim ve İyileştirme Fırsatları ” olurken, -En olumsuz değerlendirilen konu “ Yeterli ve Adil Ücretlendirme ” olmuştur.
2012	Çelik ve Tabancalı	ÇYK düzeylerinin; mesleki tatmin, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu alt boyutlarına göre incelenmesi.	Öğretmenler	-Çalışanların çalışma yaşam kalitesi düzeyleriyle mezun oldukları brans, yaş, öğrenim süreleri ve medeni durum değişkenleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu bulunmuştur.
2013	Erdem ve Kaya	ÇYK etkileyen faktörlerin nasıl algılandığının incelenmesi.	Otel çalışanları	-En önemli faktörün teknoloji kullanımı faktörü olduğu, -İkinci olarak iş güvencesi faktörü olduğu ve daha sonra sırasıyla; sendika faaliyetleri, kariyer, ücret, hizmet içi eğitim olanakları olarak saptanmıştır. - Fiziksel çalışma koşulları ve çalışma süreleri diğerlerine oranla daha az önem ifade ettiği tespit edilmiştir.

2014	Sezici	ÇYK' nin iş görenin sapkın davranış ve işten ayrılma eğilimine etkisinin incelenmesi.	Kargo şirketi çalışanları	-ÇYK alt boyutları (iş tasarımı, teşvik programı, ergonomi) ile iş görenin sapkın davranışları arasında negatif yönde bir ilişki, -ÇYK alt boyutları ile iş görenin işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
2015	Afşar	ÇYK' nin çalışanın bireysel özelliklere (unvan, maaş, iş güvencesi, çalışma süresi ve koruyuculuk algısına) göre incelenmesi	Akademisyenler	-Çalışanların iş güvencesizliği ve çalıştıkları kurumun kendilerine karşı koruyucu olmadığına yönelik algıları artıkça çalışma yaşam kaliteleri azaldığı, -Sahip oldukları unvan, ücret ve çalışma süreleri artıkça çalışma yaşam kaliteleri yükseldiği bilgisine ulaşılmıştır.
2015	Türkay	ÇYK iş memnuniyeti ve bağlılığıyla ilişkisinin incelenmesi.	Seyahat acentası çalışanları	-ÇYK' nin iş memnuniyeti ve işe bağlılığı etkilediği tespit edilmiştir.

İncelenen çalışmaların sonuçlarında ise,

- ÇYK'yi bireysel özelliklere göre ele alan araştırmacılar (Dikmetaş, Afşar, Çalış ve Tabancalı), ÇYK algısının çalışanın bireysel özelliklerine göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir.
- ÇYK' nin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini inceleyen araştırmacılar (Turunç, Demir, Sezici), ÇYK algıları ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.
- ÇYK ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar (Turunç, Türkay), ÇYK çalışanın iş tatminini pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Çalışmasının ikinci bölümünde “Örgütsel Bağlılık” kavramının tanımı ve önemi, sınıflandırılması, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve sonuçları üzerinde durulmaktadır.

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Önemi

Örgütsel bağlılık kavramının daha iyi anlaşılabilmesi adına öncelikle örgüt ve bağlılık kavramının temelde ne anlam ifade ettiğine değinmek gerekir. Philip (1965:1)’e göre örgüt, belirli amaçlar doğrultusunda koordine edilen, iki ya da daha fazla bireyin, davranışlarını biçimsel kurallara göre düzenlediği yapı olarak anlaşılmaktadır (Güney, 2011:2). Bağlılık ise “bireylerin kendilerini bir topluluk, toplumsal kesim ya da kümenin üyesi saymaları” (www.tdk.gov.tr) şeklinde tanımlanmaktadır.

Örgütsel bağlılık kavramı ise Mowday, Steers & Porter (1979)’ in yaptığı en genel ifadeyle “*bir bireyin örgüte olan bağının görece gücü*” dür. Daha ayrıntılı olarak Porter vd. (1974), Mowday vd. (1982) örgütsel bağlılığı; “*örgütün amaç ve değerlerine kuvvetle inanma ve kabul etme; örgütün yararı için dikkate değer çaba göstermeye istekli olma ve örgütün üyesi olmak için güçlü bir arzu duymadır*” şeklinde tanımladığı görülmektedir. (Örücü ve Kışlahoğlu, 2014:46-47).

Reilly ve Chatman (1968:493)’e göre örgütsel bağlılık çalışanın örgüte psikolojik olarak bağlanmasıyken, Schwenk (1986:299)’a göre ise örgütsel bağlılık, çalışanın yapılan işi beğenme, işe devamlılığı ve belirli bir davranış tarzına bağlılığıdır (Bedük,2011:50).

Çalışma kapsamında yapılan literatür taramasında örgütsel bağlılıkla ilgili birçok araştırmaya rastlanmıştır ancak örgütsel bağlılığın tanımı ile ilgili bir fikir birliğine varılamadığı görülmektedir. Araştırmacılar bunun nedeninin, farklı disiplinlerin farklı bakış açılarıyla konuya yaklaşığından kaynaklandığı görüşündedir.

Bakan (2014:7) yapmış olduğu çalışmasında örgütsel bağlılıkla ilgili genel kabul görmüş tanımları şöyle ifade etmektedir:

Örgütsel bağlılık;

- ✓ Bir bireyin çeşitli örgütlerle girdiği kimlik birlikteliği ve bağlılığının birleşik gücüdür (Leong, 1996).
- ✓ İşgörenin işletmelerle girdiği kimlik birliğinin düzeyi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etme isteğidir. Kişinin ileri dönemlerde de örgütte kalma istekliliğinin ölçüsüdür (Davis ve Newstrom, 1989).
- ✓ Örgüt ile iş görenin özdeşleşmesi kimlik birliğinin gücüdür.
- ✓ Örgüt ile çalışanın kurduğu güçlü kimlik birliğinin ve çalışanın kendisini örgütün bir parçası olarak algılamasının derecesidir (Schermerhorn vd., 1994).
- ✓ Kişinin gönüllülük eğilimi ve bütünleşmedir (Morris vd., 1993).
- ✓ Baskıdan uzak kişisel ve gönüllü bir algılamadır (Farnham ve Pimlott, 1990).
- ✓ İşgören tarafından, çalıştığı organizasyonun yararına gösterdiği farklı türdeki duygular, değerler, uygulamalar ve iyi düşüncelerin uygulaması bütünüdür (Awamleh, 1996).

Bu tanımların yanı sıra örgütsel bağlılığın çalışan ve örgüt açısından ne ifade ettiğine bakmak gerekir. Örgüte bağlılık Başaran (1991:206)' a göre, örgütün gayelerini, görevin gereksinimlerine uygun tutum sergilemeyi gerektirir. Çalışan örgütün sağladığı faydaları kendi sağlayacağı faydalardan üstün tutar; gerek duyulduğunda çalışma süresini artırır; dikkatlice çalışır; yönetimin istediklerini tartışmasız yerine getirir. Böylece çalışan, örgüt tarafından bir bakıma örgütün egemenliği altına girerek örgütte kalmasını güvenceye almaktadır.

Örgütsel bağlılığı yöneticiler açısından inceleyen Perçin ve Özkul (2009:24)'a göre örgütsel bağlılık ise, örgütün bütünü hakkında yöneticilerin duyguları ve inançlarıdır. Örgüte ilişik yönetici, örgüte karşı bağlılık duygusu izlenimine sahiptir ve örgütün amaçlarına inanır. Bunun neticesinde yönetici vazifesinin ötesinde performans içerir ve işten ayrılma olasılığı azalır. Buna ek olarak yönetici ile iş gören arasındaki güven gelişir. Yöneticinin örgüte karşı güçlü bir bağı olursa, örgütsel olarak belirlenen amaçları gerçekleştirmeyi ve örgüt değeri hususu dışarıdaki ve içerideki insanları ikna etmeyi ve onların performans göstermelerini sağlaması kolaylaşır.

İşgörenlerin bağlılığı örgütsel başarıyı elde etmek adına gerçekleştirilmesi gereken en önemli faktör olarak görülmektedir. Bunun nedeni ise Özler (2012:1)'e göre örgütsel bağlılığın, olumlu çalışan davranışlarına pozitif etkisinin olmasıdır. Bütün

örgütler çalışanlarının bağlılıklarını artırmak istemektedirler. Çünkü örgütsel bağlılık çalışanları iş görenlerin problem üretmek yerine problem çözen bireyler haline dönüştürür. Örgütler daha ferah bir ortamda varlıklarını devam ettirmek istiyorlarsa örgütsel bağlılığa daha çok önem vermelidirler (İnce ve Gül, 2005: 13-14; Gürkan, 2006:10).

Modern insan, iş yaşamına giderek daha çok benliğini katmak istemektedir; işin insanî yönü her geçen gün önem kazanmakla birlikte bireyin insan olarak sahip olduğu duyguları, dürtü ve güdülerini başta olmak üzere iş açısından daha fazla dikkate alınmaktadır. Bu nedenle modern insan, teknolojinin sunduğu olanakları gelişmiş ve maddi sorunları çözülmüş olarak iş çevrelerini, iş ve örgütün şekillenmesine güçlü bir katılım arzulamaktadır (Balay, 2000:11-12; Gürkan, 2006:10).

Çalışanın örgütle farklı yönlerden bütünleşmesini yansıtan örgütsel bağlılığın üç unsuru söz konusudur. Bunlar (İnce ve Gül, 2005:6; Bedük, 2011:50):

- Örgütün hedef ve amaçlarını benimseme,
- Örgütsel yararlara daha fazla çaba gösterme,
- Örgüt aidiyetliğinin devamı için istek.

Kendi hedefleri ve değerleri ile örgütsel amaçların uyumunu düşünen kişinin örgütsel bağlılığı da üst düzeyde olacaktır. Bireyin benimsediği örgütsel amaçlara ulaşabilmesi için resmi görev tanımı ile kendisinden beklenenden daha fazla gayret göstermesi örgütsel bağlılığın varlığını gösterir. Ayrıca bireye daha iyi çalışma imkânları teklif edilmiş olsa dahi başka yerlerden gelen iş tekliflerini kabullenmek yerine örgütte çalışmaya devam etmektedir. Bireyin örgütsel değerleri kabullenmesi ve bu değerler itibariyle maddi yararı olmaksızın dahi üst düzey bir çabayı gösteriyor olması da aynı zamanda örgütsel bağlılığın ispatıdır (Bakan, 2014:10-11).

Örgütlerin değişen ve gelişen iş şartlarının gerektirdiklerine uyum sağlayabilmeleri ve devamlılıklarını sürdürebilmeleri için örgütsel bağlılık konusuna önem vermeleri ve iş görenin iş şartlarını buna bağlı olarak değerlendirmeleri gerekmektedir.

2.2. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Kavramlar

Bu bölümde örgütsel bağlılıkla ilişkili olarak görülen kavramlar; işe bağlılık, mesleğe bağlılık, kariyere bağlılık ve grup takım bağlılığı kısaca açıklanmaktadır.

2.2.1. İşe Bağlılık

Kanungo'ya göre işe bağlılık bireyin yapmakta olduğu işiyle psikolojik olarak özdeşleşmesi veya kişiliğinde yapmakta olduğu işine verdiği önem olarak tanımlanmaktadır (Ergenç, s:112). Lodahl ve Kejner (1965) ile Lawler ve Hall'un (1970) yapmış olduğu işe bağlılık tanımına göre, "iş statükosunun özbenliğinin odağında olma ölçüsü"dür ve ayrıca Lawler ve Hall (1970) algılanan genel iş durumunun işe bağlılığın kişisel sonucu olduğunu ve bu iş durumunun bireye önemli gereksinimlerini tatmin etme imkânı sunması sebebiyle hayatının önemli bir bölümünü oluşturduğunu ifade etmektedir (Kuruüzüm, vd., 2010:184).

İşe bağlılıkla ilgili birtakım özellikler literatürde yer almaktadır (Blau ve Blau, 1987; Morrow, 1983; Bakan, 2014:13):

- ✓ Bireyin kendisiyle alakalı sahip olduğu kişisel imajla iş arasındaki ilişki,
- ✓ Bireyin psikolojik açıdan işiyle özdeşleşmesi,
- ✓ Bireyin gözünde işine verdiği önem ve işi yapma gayreti,
- ✓ Bireyin kendisine verdiği değerin algıladığı performans seviyesinden etkilenme derecesi.

2.2.2. Mesleğe Bağlılık

Örgütsel bağlılıkla ilgili sıklıkla karşılaşılan diğer bir kavram ise meslek bağlılığıdır. İşgörenlerin mesleki bağlılığı birbirlerinden farklı olabilir. Literatürde yer alan mesleki bağlılık tanımlarının bazıları şöyledir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007:3-4); Bireysel sadakat (Gouldner, 1957); bireyin işiyle alakalı duygusal tepkileri (Lee vd., 2000: 800); bireyin yapmakta olduğu iş ile özdeşleşmesi (Güney, 2004: 167) şeklindedir.

Morrow ve Wirth'in (1989) yaptığı çalışmada mesleğe bağlılığın üç koşulu gerektirdiği ifade edilmiştir. Bunlar (Balay, 2000; Bakan, 2014:14):

- ❖ Mesleğin hedef ve değerlerine olan inanç ve onları kabullenme,
- ❖ Mesleğin gerektirdiği gayreti isteyerek yapma arzusu,
- ❖ Meslekteki üyeliğin sürekliliğini istemektir.

Bireyin işine yönelik tutumları örgüte yönelik tutumlarını doğrudan etkileyebilir; birey mesleğine bağlıyken örgüte karşı herhangi bir bağlılık hissetmeyebilir. Mesleki gereksinimleri tatmin edilen bireyin örgütsel bağlılık düzeyi artacaktır. Zira bireyin işten ayrılma niyeti artabilir (Ceylan ve Bayram, 2006:107).

2.2.3. Kariyer Bağlılığı

Çalışanların iş hayatı boyunca devamlı olarak elde ettikleri ve böylece kendilerini geliştirdikleri iş deneyimleri ve faaliyetleriyle ilgili olarak algıladıkları davranış serisidir (Akın, 2005; Bakan, 2014:16).

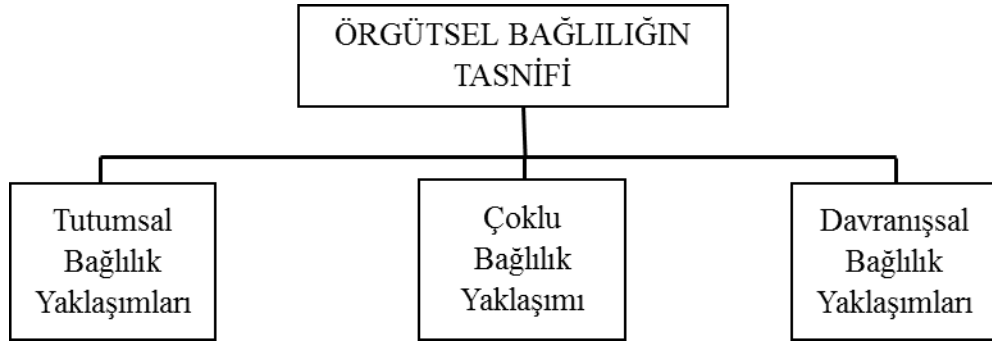
Ayrıca Bakan (2014:18)'a göre, iş görenin işinde daha iyi bir mevki elde edebilmek yönünde dışsal hiçbir zorlama olmaksızın, pozitif davranışlar sergilemesidir. Örneğin; bir idarecinin “*zamanımın önemli bir kısmını yönetim bilimi alanındaki kitap ve dergileri okumayla geçiririm*” ifadesi, kariyerine ne kadar bağlı olduğunu göstermektedir. Colaralli ve Bishop (1990) kariyer bağlılığını, bireysel kariyer hedeflerinin tespit edilerek bu hedeflere bağlanması ve hedeflerle kimlik özdeşleşmesinin gerçekleştirilmesi olarak tanımlamaktadır (Bakan, 2014:18).

2.2.4. Grup – Takım Bağlılığı

Çalışma arkadaşlarına duyulan bağlılık, iş görenin örgütteki diğer çalışanlarla özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duygusu taşımasıdır. Birey, örgütte çalışmaya başladığı süreçte diğer çalışanları ona rehberlik ederek, ihtiyaçlarını karşılayarak örgüte ilişkin tutumunda kalıcı etkiler meydana getirmektedir (Randal ve Cote, 1991:195; Dolu, 2011:23). Grup bağlılığı ise, çeşitli hedeflere veya örgüt hiyerarşisinde farklı seviyelere bağlılığı ifade eder. Bu bağlamda kimi yazarlar bu kavramın yanı sıra takım kavramını da kullanmışlardır. Bu yazarlara göre çalışanlar bağlılık duygusu bakımından kendi üyesi oldukları takıma bağlılık ile örgütlerine olan bağlılıklarını birbirinden ayırtmaktadırlar (Bakan, 2014:18).

2.3. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Sınıflandırmalar ve Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılık kavramı üzerine yapılan çalışmalarda, örgütsel bağlılığın tanımı üzerine bir mütareke sağlanamamış olmakla birlikte, örgütsel bağlılığın tek boyutlu bir kavram olmayıp çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu görülmektedir (Somers, 1995; Bakan, 2011:75). Ayrıca örgütsel bağlılığın sınıflandırılması konusunda da fikir ayrılıklarının olduğu görülmektedir. Genel olarak ön plana çıkan sınıflandırma aşağıdaki gibidir.



Şekil 3: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması Kaynak: İnce ve Gül, 2005:26; Bedük, 2011:52.

2.3.1. Tutumsal Bağlılık

Tutum bireylerin çevresindeki bir objeye, yaşadığı deneyimler sonucu düzenli bir tavır alışlarıdır. Bakan (2011:77)’a göre, bir kişinin sosyal hayattaki hareketlerinin yürütülmesinde tutumlar esas rol oynamaktadır. Bedük (2011:53)’e göre ise tutum bireyi belirli bir davranışa yönlendiren; duygusal, bilişsel ve davranışsal öğelerden oluşan bir temayüldür.

Tutumsal bağlılık savunucuları iş görenin örgütsel bağlılığını etkileyecek olan ve iş görenin örgüt ortamını değerlendirmesiyle açığa çıkacak “iş gören-örgüt” özdeşleşmesi ve bu kavramın sonucunda örgüte duyulan tepkiyi irdelemektedir. Bu yaklaşıma göre iş görenin kendi değer ve amaçlarıyla uyum hâlinde olması gerekmektedir (Meyer ve Allen,1991; Hoş ve Oksay, 2015:3). Bu nedenle tutumsal bağlılık kavramı, örgütün değerlerini kabullenme ve örgüt için çalışmaya istekli olmanın bir neticesi olarak iş görenin örgütle kurduğu duygusal bağlılık olarak tanımlanmıştır (Bakan, 2011:76).

İş görenin iş yerini değerlendirmesinin sonucunda kişiyi örgüte bağlayan duygusal tepki olarak tanımlanan bu yaklaşım kapsamında Clifford, (1989:144) tutumsal yaklaşımın; çalışanın işten ayrılma niyeti, devamsızlık yapma ve kurum için gayret gösterip göstermeme ile alakalı davranışlar doğuracağını ileri sürmüştür. Benzer bir tanımlamada tutumsal bağlılık, çalışanın, örgütün hedeflerine ve refah düzeyine bilinçli olarak, kendisinden katkıda bulunmasına yönelik bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Varoğlu,1993:8; Bedük, 2011:54). Yani sonuç olarak tutumsal bağlılık, bireyin kişisel kimliğiyle örgüte bağlandığında veya örgütün hedefleriyle bireylerin hedefleri tutarlı olduğunda gerçekleşmiş olur (Güney,2012:288).

Tutumsal bağlılıkla ilgili birçok yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlardan bazıları aşağıda incelenecektir.

2.3.1.1. Kenter'in Yaklaşımı

Birey, örgütsel beklentiler ve hedeflere uyumlu olarak, örgüte olumlu duygular besleyerek ve kendisini adayarak örgüte bağlılığını gerçekleştirebilir (Cengiz, 2011; Bedük, 2011:54). Kenter'e (1968) göre bağlılık sosyal sistem ve kişilik sistemi olmak üzere iki farklı şekilde ortaya çıkar ve bireylerin bağlılıkları, bu sosyal sistem içerisinde sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığı gibi üç temel alanda olurken, kişilik sisteminde duygusal ve normatif eğilimlerden ortaya çıkar (Bakan, 2011:82-83).

Araştırmacılar Kenter yaklaşımının üç şekline değinmektedir. Bunlar:

✓ *Devama yönelik bağlılık*, iş görenin örgütten ayrılmanın sonucunda kötü etkilerinin olacağını bilmesi ve örgütte kalmanın kendisi için daha faydalı olacağını düşünerek, örgütün bir üyesi olmaya devam etmesi ve böylece örgütün kalıcılığına kendisini adanmasıdır (Kenter, 1968:500; Bedük, 2011:54). Yani örgütsel bağlılığın var olabilmesi için çalışan açısından ayrılmanın, kalmaya oranla daha maliyetli olması ve kendisinden ayrılmayı güçleştirecek değerlerde bireysel fedakarlıkların istenmiş olması gerekmektedir (İnce ve Gül, 2005; Bakan 83).

Kenter özveri ve yatırım olmak üzere devama yönelik bağlılığın iki unsuru olduğunu ifade etmektedir. Özveri, bireyin örgüte üye olması adına vazgeçtiği değerlerin olmasıdır. Eğer birey bu tür bir özveride bulunmayı kabul ederse, üyeliğini devam ettirme konusundaki arzusu da artacaktır. Yatırım ise, bireyin örgütle çıkar ilişkisi içine girmek maksadıyla kaynaklarını örgüte bağlamasıdır. Kişinin örgüte bağladığı kaynaklar yalnızca maddi kaynaklar değil bireyin örgüt için harcadığı zaman, enerji gibi manevi kaynaklar da olabilir (Samadov, 2006:76-77; Özkan, 2014:30).

✓ *Kenetlenme bağlılığı*, Kenter, kenetlenme bağlılığını daha önceki sosyal kesitlerden feragat veya grubun kenetlenmesi için faydalı olacak simge ve sembolleri kabullenme ve törenlere katılım gibi araçlarla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlamaktadır (İnce ve Gül, 2005; Bakan, 2011:84). Ayrıca gruba katılım grup bilincini geliştirecek ve bunun sonucunda grubun dış güçler karşısında korunmasını sağlayacaktır (Kanter, 1968:501; Bedük, 2011:54). Kenetlenme bağlılığının güçlendirmek istendiğinde, gruba yeni katılan üyeleri herkese tanıtmak, uyum eğitimi vermek, simgesel objeleri kullanmak, kuruluş kutlamaları düzenlemek, herhangi bir çatışmaya yol açmamak kaydıyla görev tanımlamaları yapmak, ödüllendirme sisteminden adil bir şekilde herkesin faydalanabilmesini sağlamak ve sosyal aktiviteler düzenleyerek "biz" olgusunu benimsetmek önemlidir (İnce ve Gül, 2005; Bakan, 2011: 85).

✓ *Kontrol bağıllığı*, Kontrol bağıllığı; bireyin örgütsel talimatlara bağımlı ifade etmektir. Çalışanların kendi öz kavramlarını, örgüt norm ve değerleri cinsinden yeniden formüle etmesiyle oluşmaktadır. Birey önceki normları açıkça reddeder ve örgütün norm ve değerlerine göre kendi hakkındaki fikirlerini yeniden belirler (Güney, 2011:285).

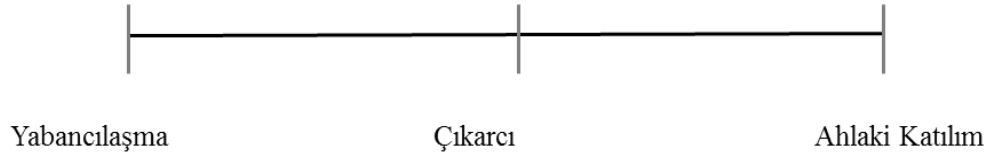
2.3.1.2. O'Reilly ve Chantman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chantman (1986)'a göre örgütsel bağıllık, iş görenin işine sarılma duygusunu (Bakan,2011:85) ve örgütsel yapıyı içselleştirmesini (Güney,2012:284) yansıtmaktadır. Araştırmacıların bu yaklaşımı üç boyutla ele aldığı görülmektedir. Bunlar:

- *Uyum*: Örgütsel bağıllığın ilk boyutu olan uyum, iş gören birtakım ödüllere kavuşmak amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda bireyin tutum ve davranışlarının temel gayesi ödülleri kazanma, cezaları bertaraf etmektir (İnce ve Gül, 2005:35; Özkan, 2014:21). Uyum boyutunda örgütsel bağıllıkta iş gören, örgütü samimiyetle ve inanarak değil yüzeysel olarak destekler ve dolayısıyla örgütte kalma istekleri daha azdır (Bakan, 2011:86).
- *Özdeşleşme*: İşgörenlerin iş arkadaşlarıyla tatmin edici veya bu ilişkinin sürekliliğini sağlamak maksadıyla oluşan bir bağıllık türüdür (Güney, 2012:284). İşgören örgütün üyesi olabilme fırsatı yakalayabilmek ve bunun devamlılığını sağlayabilmek için örgüt veya örgüt üyeleriyle yakın ilişkiler içerisine girebilmek adına o kişilerin davranışlarını benimseme gereksinimi duyması özdeşleşme anlamını ifade etmektedir (Bakan,2011:87).
- *Benimseme*: Diğer bir ifadeyle içselleştirme, örgütün iş görenden beklediği tutum ve davranışlar ile bireyin kendi değerleri arasında bir uyuşmanın gerçekte var olmasıdır (Bakan, 2011:88). Yani içselleştirme bağıllığı iş gören ve örgüt değerlerinin uyuşması anlamına gelmektedir.

2.3.1.3. Etzioni'nin Yaklaşımı

Örgütlerin iş görenler üzerinde sahip oldukları güç ve yetkinin temeli çalışanların örgüt ile ilişkisine bağlıdır (Güney,2012:283). Örgütün hiyerarşik gücünün, çalışanın örgüte olan tutumundan doğduğu ileri sürülmüş ve bu yaklaşımda iş görenin örgüte eğilimi üç şekilde karşımıza çıkabileceği ifade edilmiştir (Bedük, 2011:55):

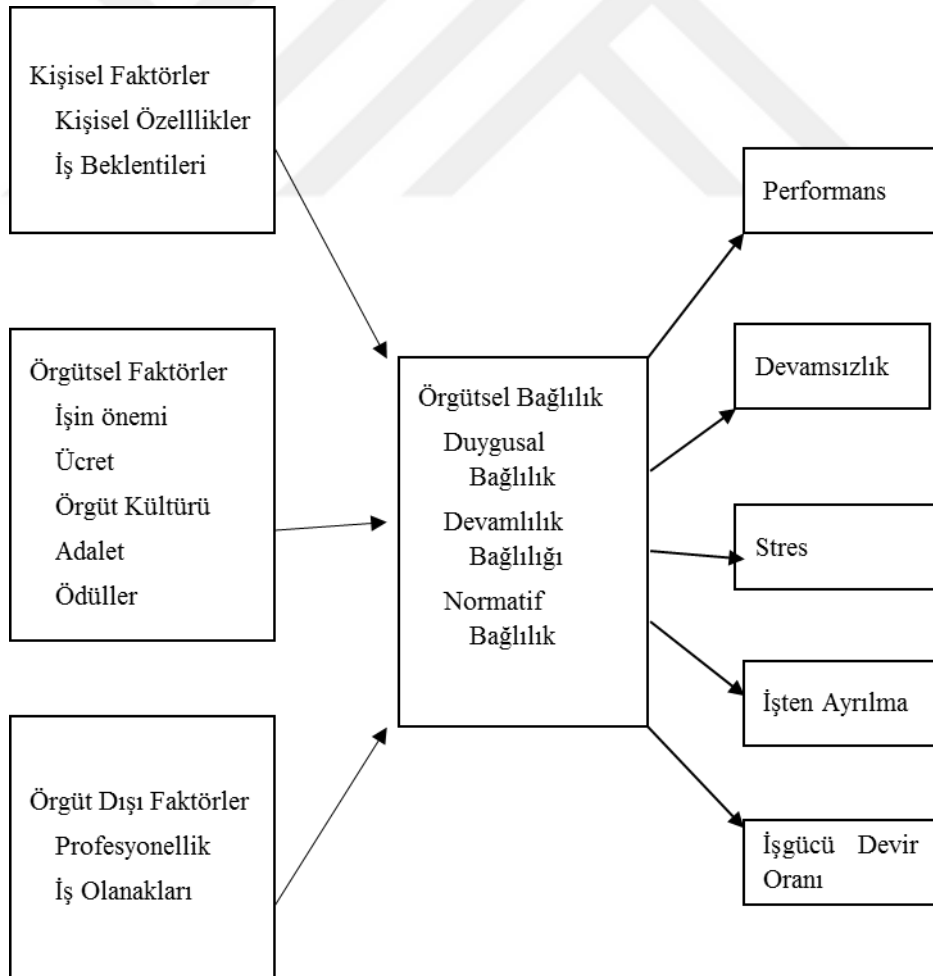


Şekil 4: Etzioni Yaklaşımında Örgütsel Bağlılık Kaynak: Bedük, 2011:55

Şekil 4’ de görülmek üzere Etzioni yaklaşımı “ yabancılaşma”, “çıkarıcı” ve “ahlaki katılım” olmak üzere sınıflandırılmaktadır.

2.3.1.4. Allen ve Meyer’in Yaklaşımı

Tutumsal bağlılığı ele alan başka bir çalışman da Allen ve Meyer’ in yaklaşımıdır. Allen ve Meyer iş görenle örgüt arasındaki ilişkinin yansıtıldığı psikolojik durumu tutumsal bağlılık olarak görmektedir (Güney, 2012:289). Bu yaklaşımın *Duygusal Bağlılık*, *Devam Bağlılığı* ve *Normatif Bağlılık* olmak üzere üç ögesi bulunmaktadır.



Şekil 5: Allen ve Meyer’e Göre Örgütsel Bağlılık Kaynak: Bedük, 2011:57.

Duygusal bağlılık, iş görenin örgüte karşı duygusal bir bağ hissetmesidir (Change, 1999:1260; Bedük, 2011:56). Çalışanın örgütsel hedef ve değerlerini kabullenmesi, örgüt adına olağanüstü çaba göstermesi duygusal bağlılığın söz konusu olduğunu göstermektedir. Duygusal bağlılığın güçlü olması aynı zamanda bireyin işe devamını, örgüt için belirlenen amaç ve değerlerin benimsenmesi anlamı taşımaktadır (İnce ve Gül, 2005:39-40; Özkan, 2014:18).

Devamlılık bağlılığı ise Güney (2012:289)'e göre iş görenin örgütten ayrılma maliyetinin yüksek olacağını düşünüp örgüte üyeliğini devam ettirmelerini kapsayan örgütsel bağlılık türüdür. Benzer şekilde Somers ve Birnbaum (2000:353; Bedük: 2011:56) da devamlılık bağlılığını, örgütten ayrılmanın çalışan tarafından hesaplanarak kabul edilmesi anlamını taşıdığı şeklinde ifade etmiştir.

Normatif Bağlılıkta ise iş görenin örgüte karşı sorumluluk ve yükümlülüklerinin olduğuna inanarak örgütte kalmak için kendilerini zorunlu hissetmeleridir. Dolayısıyla bireyler kişisel faydadan çok ahlaki değerlere önem vererek hareket etmesini gerektiren bağlılık şeklinde tanımlanmıştır (Güney, 2012:289).

Özet olarak, bireyler;

- Örgütü destekleyicileri olarak algıladıklarından duygusal bağlılık geliştirirler (istek),
- İşten ayrılmanın maliyetini, işte kalma maliyetinin, daha fazla olduğunu gördüklerinden devamlılık yönünde bağlılık güçlendirirler (ihtiyaç),
- Örgütte kalmanın doğru bir karar olduğuna inandıkları için normatif bağlılık geliştirirler (zorunluluk) ve örgütte kalmaya devam ederler (Meyer ve Smith, 2002; Özler, 2012:7).

2.3.2. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

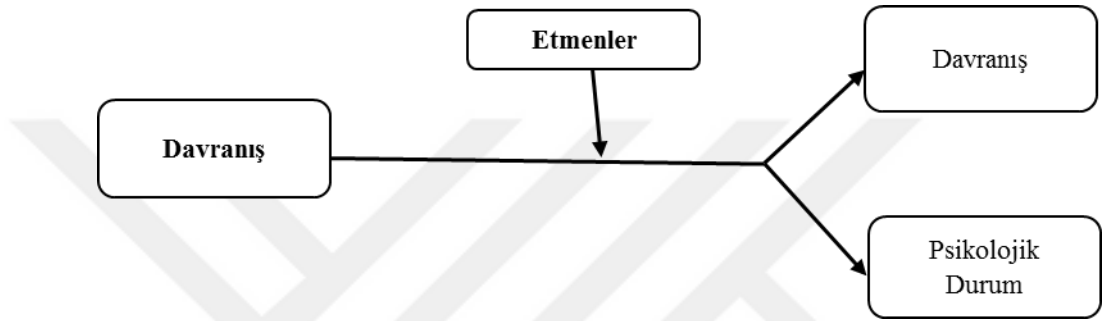
Reichers tarafından ileri sürülen çoklu bağlılık yaklaşımında, diğer bağlılık yaklaşımlarından farklı olarak, örgütler bir bütünün aksine, her biri farklı hedef ve değerlerden oluşan bir birleşimdir (Bedük, 2011:58).

Bu yaklaşım, bir bireyin duyduğu bağlılık ile başka bir bireyin duyduğu bağlılığın birbirinden farklı olabileceğini ön görmekte yani bir kişinin örgüte bağlılığının kaynağı kaliteli ürünlerin uygun fiyatla satılıyor olmasıyken, bir başkasının bağlılık kaynağı örgütün, çalışanlarına gösterdiği yakın ilgi olabilmektedir (İnce ve Gül, 2005:54-55; Özkan, 2014:24).

2.3.3. Davranışsal Bağlılık

Sosyal psikologlar, tutumsal bağlılık kavramına karşılık olarak davranışsal bağlılık kavramını kullanmışlardır ve bu bağlılık kişinin geçmişteki davranışları sebebiyle örgüte bağlı kalması, devamsızlık yapmaması, örgütten ayrılmamasıyla ilgili olduğunu ifade etmişlerdir (Özkan, 2014:23).

Bedük (2011:52)'e göre davranışsal bağlılık da çalışanın uzun sürede örgütte devam sorunu ile mücadele yöntemidir. Bireylerin davranışlarına yöneliktir.



Şekil 6: Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı Kaynak: Meyer and Allen, 1991; Gül, s.47

Literatür taramasında davranış bağlılığıyla ilgili Becker'ın yan bahis kuramı ve Salancik'in yaklaşımı ele alındığı görülmektedir.

2.3.3.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Kişinin tutum ve davranışlarına bağlılık göstermesinin nedeninin tutarlı davranışlarda bulunmasıyla alakalı olduğunu ifade eden Becker, tutarlı davranışların, uzun zamandan beri devam eden ve birbirinden farklı faaliyetleri kapsasa dahi aynı hedefi gerçekleştirmeye yönelik davranışlar olarak görmektedir (Becker, 1960: 35; Gül, s:49). Becker bu davranışın sergilenmesinin nedenini ise yan bahisle açıklamaktadır ve yan bahisle ifade edilen ise bir davranışla alakalı kararın o davranışla pek de ilgisi olmayan çıkarımları etkilemesidir. Bunun temelinde ise tarafların karşılıklı bahse girme süreci yatmaktadır (Bedük, 2011:53). Tarafların bahsi çalışanın, örgütüne yaptığı yatırımlar, tutumlarını biçimlendirerek yönlendirmedir (Bedük, 2011:53).

Becker'e göre bireyin bilinci dışında gelişen ve çalışanların bağlılığına neden olan yan bahis kaynakları dört tanedir (Bakan, 2012:94). Bunlar:

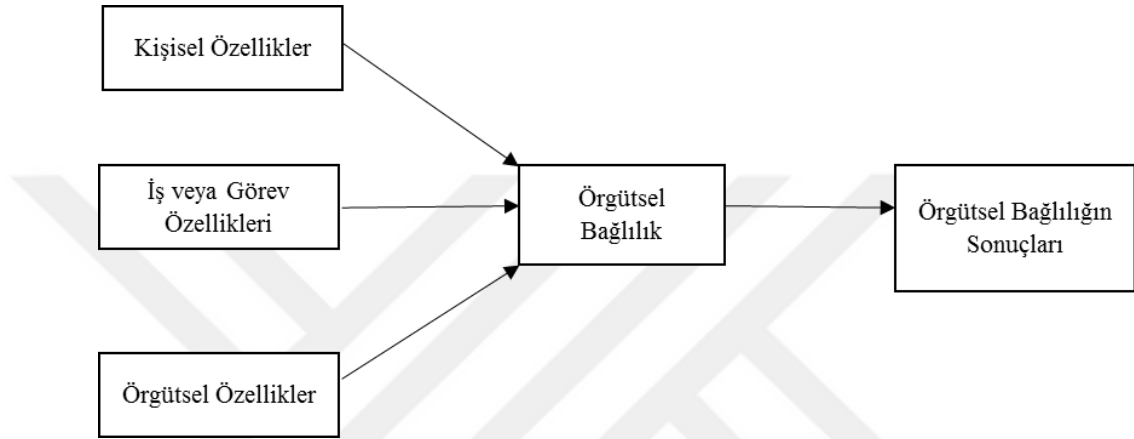
- ✓ *Toplumsal beklentiler*, manevi ve sosyal yaptırımları sebebiyle toplumdan gelen bazı beklentilerinin kendi davranışlarını sınırlandırmasına neden olacak birtakım yan bahislere girer. Örneğin, devamlı olarak iş değiştiren kişinin toplum tarafından güvenilir olmayan birey olarak kabul edilmesinden dolayı, kişi güvenilir olduğuna inandırmak maksatlı daha iyi çalışma koşulları sunan bir çok alternatif iş fırsatını reddederek bir bahse girmiş olur (Becker, 1960; İlves, 1997; Uygur, 2004; Bakan, 2012:95).
- ✓ *Bürokratik düzenlemeler*, bir diğer yan bahis kaynağı olan bürokratik düzenlemeler ise örneğin emeklilik aylığı için her ay aylığından belirli bir oranda kesinti yapılan birey işten ayrılmak isteyince hizmet süresi boyunca aylığından kesilen meblağın büyük bir miktarına ulaşmış olduğunu fark edecektir. Bu bürokratik düzenleme bireyi yan bahse sokmuştur (Gül, s:49).
- ✓ *Sosyal rol*, bireyin içerisinde olduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağladığından bir yan bahse girmiş olması durumunda birey, sahip olduğu sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye alışık olduğu için başka bir rolü yeni baştan üstlenme durumunda zorlanacağını düşünür (İnce ve Gül, 2005; Bakan, 2012:95).
- ✓ *Sosyal etkileşim*, Diğer bir yan bahis kaynağı olan sosyal etkileşimde ise birey diğerleri ile ilişki içerisindeyken kendisi ile ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır (Cengiz, 2008:46). Örneğin, birey kendisini güvenilir biri olarak tanıtmışsa, güvenilirliğinin bozulmaması için yalan söylememesi gerektiğini düşünerek dürüst davranışlara bir bağlılık geliştirecektir (Gül, s:49).

2.3.3.2. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'in yaklaşımına göre örgütsel bağlılık bireyin davranışlarına bağlanması olarak ifade edilmekle birlikte Becker'in yaklaşımındaki gibi birey, daha önceki davranışlarına bağlanarak tutarlı davranışlarda bulunur (Özkan, 2014:23). Ancak bunlar arasında uyumsuzluk olduğunda iş gören stres yaşayacak aksi taktirde yeni uyum ise örgüte bağlılığını artıracaktır (Bedük, 2011:53). Örneğin sayılarla arası iyi olmayan bir kişinin bir işletmenin muhasebe bölümünde çalışması durumunda davranış ile tutum arasında uyumsuzluk oluşmaya başlar ancak kişi bu iş haricinde alternatif iş imkânı bulunmaması durumunda sayılarla uğraşma konusundaki olumsuz tutumunu değiştirmeye yani tutum ve davranışları arasında uyum yakalamaya çalışacaktır.

2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Literatür araştırması neticesinde araştırmacıların örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri farklı gruplar hâlinde sınıflandırdıkları görülmektedir. Bakan (2014:121)'ın araştırmasında yer alan farklı sınıflandırmalar şöyledir; Mowday ve arkadaşları (1982) nedenleri dört kategoride ele almışlardır: Kişisel özellikler, iş tecrübesi, işin özellikleri ve yapısal özellikler. Nijhof vd. (1998) gibi birçok yazar da Şekil 3'teki modelde olduğu gibi üç kategoride ele almıştır.



Şekil 7: Örgütsel bağlılık-etki modeli Kaynak: Nijhof, Jong ve Beukhof, 1998:245; Bakan, 2014:121

2.4.1. Kişisel Faktörler

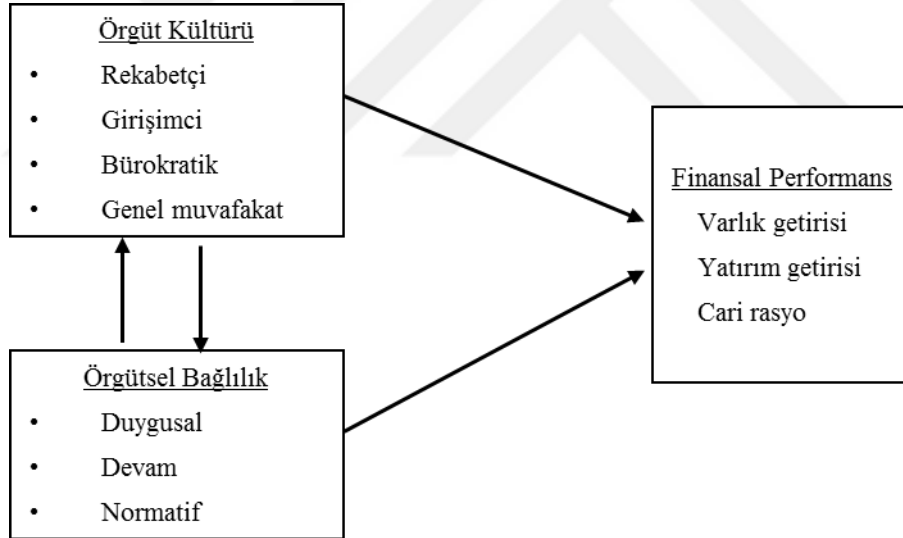
Örgütsel bağlılıkla kişisel faktörler arasında kuvvetli ilişkiler olduğunu ifade eden birçok araştırma bulunmaktadır. Bireyin kişilik özellikleri, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresi, kişinin beklentilerinin ne ölçüde karşılanıyor olduğu gibi faktörler örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel özellikler içerisinde yer aldığı yapılan araştırmaların genelinde rastlanmıştır (Bakan, 2014:121-125).

- a) İş Beklentileri: Birey ihtiyaç ve amaçlarının karşılanması maksadıyla örgüte katılır, örgüt bu noktada köprü konumundadır ve örgütsel beklentilerle iş görenin beklentilerinin benzerlik göstermesi durumunda örgütsel bağlılık pozitif etkilenir (Cohen, 1972; Bedük, 2011:58-59).
- b) Psikolojik Sözleşme: İş görevinin iyi tanımlanması başlangıçta iş görenin örgüte katılıp, örgütün beklentileri doğrultusunda davranış sergilemesine yol açacaktır ve iş gören kabul göstererek, örgütle kendini özdeşleştirecektir (Bedük, 2011:59).

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerin başlıcaları örgütün büyüklüğü ve yapısı, örgüt kültürü, ücret, örgütsel ödüller, takım çalışmasıdır. (Hoş ve Oksay, 2015:7).

- a) Örgütün Büyüklüğü ve Yapısı: Bir örgütte istihdam edilen kişi sayısı arttıkça, yani örgütler büyüdükçe bürokratik gereklilikler artmakla birlikte örgütün yönetim ve denetim mekanizmasının da iyi şekilde işlemesi için donanımlı bir hiyerarşik yapı, yetki ve sorumlulukların belirgin olduğu bir yönetim anlayışı olması gerekecektir (Keleş, 2006:60; Cengiz, 2008:57).
- b) Örgüt Kültürü: İş görenle, örgütün beklentileri, amaçları arasında köprü görevi gören örgüt kültürü, iş gören tarafından benimsenmesi, örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkileyecektir (Bedük, 2011:60). Şekil 8’de görüldüğü gibi, örgütsel kültür ve örgütsel bağlılığın karşılıklı olarak birbirini etkiledikleri ve iki değişkenin de finansal performans üzerine etkiye sahip oldukları ifade edilmektedir.



Kaynak: Rashid vd, 2003:716; Bakan, 2012:161

Şekil 8: Örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve finansal performans arasındaki ilişki

- c) Ücret: Araştırmacılar neticesinde, iş görenin hak ettiği ücreti zamanında alıp almadıkları koşulu ve ücret düzeyinin işi bırakmada en önemli etkenlerden olduğu ileri sürülmüştür (Barutçugil, 2004:448; Cengiz, 2011:59).
- d) Örgütsel Ödüller: Örgütsel ödüller maddi ve manevi ödüller olmak iki kısma ayrılır. Birey ile örgüt arasında çıkar ilişkisi bulunmakta ve iş görenler

performanslarına göre ödüllendirilmeyi beklemektedir. Bu beklentilerin sonucunda örgüte olan bağlılıkları da etkilenmektedir (Bakan, 2012:140).

- e) Takım Çalışması: Herhangi bir takıma üye olan iş görenin verimliliği ve örgütsel bağlılığı yüksek derecededir çünkü takımın bireye verdiği sinerji, pozitif tutum ve davranış olarak performansına yansiyacaktır (Bedük, 2011:61).

2.4.3. İş veya Görev Özelliği

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör ise işin niteliği ve önemidir. İşin önemi, örgütte ya da dış çevrede, bir işin insanların yaşamları üzerindeki etkisi olarak ifade edilmektedir (Sökmen, 2000:60; Cengiz, 2008:58). İş özellikleri ise iş görenlerin bedensel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının, istekleri doğrultusunda karşılanma düzeyiyle bağlantılı olup; bireyin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin ön koşullarından biridir (Hoş ve Oksay, 2015:4).

2.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Sıgırık (2007:265)'a göre iş doyumu, devamsızlık, sadakat, iş gören devri gibi öğeler önemlidir. Çalışanın üst düzeyde örgüte bağlılığı, hem örgüte hem de çalışan açısından pozitif bir faktördür. Bunların olumlu sonuçları; çalışanın örgütte uzun süre kalması, işten ayrılma niyetinde azalma, iş gören devrinde düşüş ve yüksek iş doyumu olarak ifade edilir.

Ayrıca birey açısından sonuçlarına bakıldığı örgüt bireye iş olanağı sağlayarak karşılığında hayatını devam ettirmesini sağlayacak bir ücret elde etmesine olanak sağlar. Ancak sadece gelir elde etmenin örgütsel bağlılığa etki etmeyeceğini ifade eden Bakan (2014:47)'a göre bireysel açıdan:

- ✓ Bireyin aidiyet duygusunu artırır,
- ✓ Daha iyi kariyer olanağı sağlar,
- ✓ Güvenlik,
- ✓ Olumlu imaj,
- ✓ Daha yüksek seviyede tatmin edici ödüller gibi avantajlar sağlamaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışmanın birinci bölümünde çalışma yaşam kalitesi, ikinci bölümünde ise örgütsel bağlılık konuları ile ilgili teorik içerik sunulmuştur, üçüncü bölümde ise araştırmanın amacı, önemi, kapsamı, varsayımları ve sınırlılıkları ve veri toplama araçları hakkında bilgi verilecektir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışma yaşam kalitesinin amacı, yapılmakta olan işlerin geliştirilmesi için bütün örgütlerin sorumluluğunda olan ve örgütlerin tüm düzeylerindeki çalışanların daha katılımcı, tatmin edici ve verimli iş ve iş çevrelerinin oluşturulmasını kapsamaktadır. (Davenport, 1983; Aydın vd., 2011:2). Bu nedenle çalışmamızın amacı, kamu ve özel hastanelerde çalışanların, çalışma yaşam kalite algılarını tespit etmek ve bu algıların çalışanın örgüte bağlılığına olan etkisini incelemektir. Böylece çalışma yaşam koşullarını iyileştirerek örgüt bağlılığını ve kurumlara çalışanlarının performanslarını artırmasında kullanabilecekleri bir kaynak oluşturulması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda inceleme konusu olarak seçtiğimiz, çalışma yaşam kalitesi algılamalarının örgütsel bağlılıklarıyla olan ilişkisini sağlık sektöründe uygulayarak tespit edilmek istenmesinin nedeniyse, sağlık sektöründe diğer sektörlere oranla daha çok problematik ve stresli bir ortamın var olmasıdır.

Özetle, sağlık personelinin, çalışma yaşamı kalitesi algıları hakkında edilecek bilgi, onların nasıl bir yönetim anlayışıyla yönetilmesi gerektiğini ve bunun neticesinde onların örgütsel bağlılıklarını ve verimliliklerini artırmak için hangi şartlara ihtiyaç duydukları hususunda çıkarımlar yapılmasına olanak verecektir.

3.2. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları(Evren ve Örneklem)

Araştırmanın evreni, TC. Sağlık Bakanlığı'na bağlı Elazığ ilindeki kamu hastanelerinde görev yapan 1141 sağlık personeli (520 hemşire, 237 ebe ve 384 sağlık memuru) ile Özel Medical Park Elazığ Hastane 'sinde görev yapan 144 sağlık personelinin (64 hemşire, 4 ebe ve 77 sağlık memuru) oluşmaktadır. Araştırma için Sağlık İl Müdürlüğü ile görüşülmüş ve gerekli izinler alınmıştır. İzinler alındıktan sonra

gerekli desteğin sağlanması açısından hastane yöneticileri ile sorular paylaşılmış ve geri dönüş alınmasında destekleri istenmiştir.

Uygulanan toplam 450 anketin geri dönüşümünde 273 ankete ulaşılrken, 147 anket doldurulmadığından ve 20 anket ise güvenilirliği konusunda duyulan endişeden dolayı çıkarılmıştır. Araştırma kapsamında istatistiksel değerlendirmeler için yeterli kabul edilecek sayıda, Elazığ ilindeki kamu hastanelerinde görevli 190 sağlık personeli ve Özel Medical Park Elazığ Hastanesi görevli 83 sağlık personeli araştırmanın örneklemini olarak seçilmiştir. Yapılan çalışmada araştırma grubunu sağlık çalışanları içerisinde ebe, hemşire ve sağlık memuru oluştururken, iş yükünün fazla olmasından dolayı doktorlar araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Yöntem

Araştırmamızda gerekli verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. İlgili anketler belirlenen hastanelerdeki sağlık personeline (ebe, hemşire ve sağlık memuru) uygulanmıştır. Uygulanan anketler üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci kısmında; çalışanların demografik özelliklerine dair (cinsiyet, yaş, çalışma süresi, eğitim ve görevi) sorular bulunmaktadır, ikinci kısmında; örgütsel bağlılığı ölçen ifadelerle, üçüncü kısımda ise; çalışma yaşam kalitesi algılarını ölçen ifadelerle yer verilmiştir.

Araştırmada kullanılan birinci ölçek Allen ve Mayer (1990)' in çalışanların örgütsel bağlılığını saptamak için geliştirdikleri örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçekte duygusal bağlılıkla ilgili 8, sürekli bağlılıkla ilgili 8 ve normatif bağlılıkla ilgili 8 ifade olmak üzere toplam 24 ifadeden oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan ikinci ölçek Aydın vd. (2011) tarafından güvenilirlik analizi yapılarak geliştirilen 6 boyutlu çalışma yaşam kalitesi ölçeğidir. Ankette güvenli ve sağlıklı çalışma şartları, iş yerindeki ayrımcılık, iyileştirme ve geliştirme olanakları, organizasyondaki sosyal bütünleşme, işin yansıttığı stres ve zaman kaygısı ve organizasyonda mevcut olan yasalar boyutlarında toplam 52 maddeden oluşmaktadır.

Araştırmada katılımcılara kurumlarına ve yaptıkları işe karşı olan düşünceleri sorularak, çalışma yaşam kalitesi algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri analiz edilmiştir.

Katılımcıların ilgili konulardaki görüşlerini almak için kullanılan anket yönteminde beşli likert ölçeği tercih edilmiştir. Ölçekte yer alan ifadelerle karşılık gelen “tamamen katılmıyorum” ile “tamamen katılmıyorum” ifadeleri arasında bir derecelendirme yöntemi söz konusudur. Örgütsel bağlılık ölçeğindeki ifadelerin

derecelendirmesi “tamamen katılmıyorum=1”, “katılmıyorum=2”, “kararsızım=3”, “katılıyorum=4”, “tamamen katılıyorum=5” şeklindedir. Çalışma yaşam kalitesiyle ilgili ifadelerin derecelendirmesi ise “kesinlikle katılmıyorum=1”, “katılmıyorum=2”, “kararsızım=3”, “katılıyorum=4”, “kesinlikle katılıyorum=5” şeklindedir.

Araştırmamızda elde edilen verilerin girişinde ve analizlerinin değerlendirmesinde SPSS18 İstatistik paket programı tercih edilmiştir. Araştırma sonucunda elde ettiğimiz verilerin değerlendirilme kısmında sıklık dağılımı, ortalama, standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler uygulanmıştır. Araştırmada bulunan çok sayıdaki değişkeni birkaç temel değişkenle ifade edebilmek için faktör analizi uygulanmıştır. SPSS’ te faktörlerin ortaya çıkarılmasında KMO ve Bartlett Küresellik Testi, faktörlerin rotasyonu için Varimax yöntemi kullanılmıştır. Bunun sonucunda elde edilen faktörler çoklu regresyon modeliyle analizine tutulmuş ve aralarındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmadaki değişkenlere ait faktörlerin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla, demografik sorularla değişkenler arasında Tek Yönlü Varyans (ANOVA) analizi uygulanmıştır.

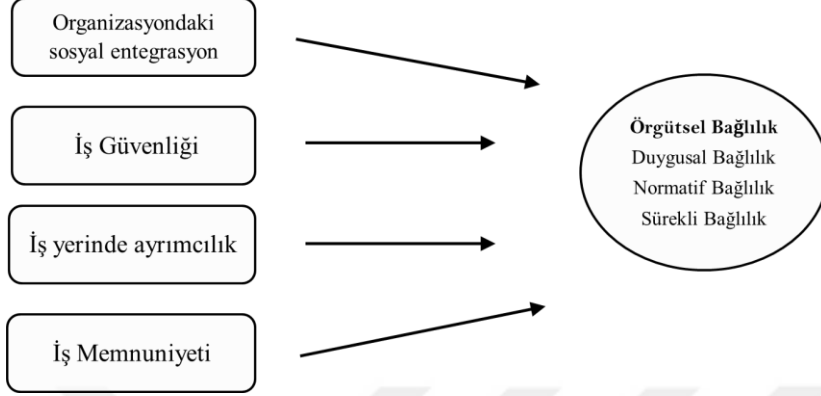
3.4. Araştırma Hipotezleri

Araştırma ile ilgili hipotezler aşağıdaki gibidir;

- H₁: “Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algı düzeyleri ile duygusal bağlılık arasında doğrusal ilişki vardır”
- H₂: “Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algı düzeyleri ile normatif bağlılık arasında doğrusal ilişki vardır”
- H₃: “Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algı düzeyleri ile sürekli bağlılık arasında doğrusal ilişki vardır”
- H₄: “Örgütsel bağlılık faktörleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir”
- H₅: “ÇYK faktörleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir”

3.5. Araştırma Modeli

Araştırmamızın modeli Şekil 9’ daki gibidir;



Şekil 9: Araştırma Modeli

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde yapılan alan araştırmasının sonuçları sunulmaktadır. Bu alan araştırmasının temel amacı, Kamu ve Özel Hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık ve çalışma yaşam kalitesi tutumlarını somut verilerle ortaya koyup, bu davranış tutumları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir.

4.1. Araştırma Ölçeğinin Güvenilirliği

Araştırma kapsamında kullanılan anket ölçekleri için güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Anketlerde yer alan değişkenlerin boyutlarıyla beraber yapılan güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2’ de gösterilmiştir.

Tablo 2: Araştırmada Yer Alan Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Kullanılan Ölçekler (Scales)	İfade Sayısı (N of Items)	Cronbach's Alpha Katsayıları (α)
Örgütsel Bağlılık	24	0,769
Çalışma Yaşam Kalitesi	52	0,901

Güvenirlik katsayısı, güvenilirlik göstergesi olarak hesaplanır. (α) Cronbach’s Alfa katsayısı da güvenilirlik katsayısını hesaplamak için kullanılan yöntemlerden birisidir (Gürbüz ve Şahin, 2014:315). Bu araştırmada da ölçeklerin güvenilirliğinin analizinde Cronbach’s Alfa katsayısı kullanılmıştır. Ölçeklere ait iç tutarlılık güvenilirliği bu katsayı ile gösterilir. Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği (0,769) değer alırken, çalışma yaşam kalitesi ölçeği (0,901) değer alarak, iki ölçekte kabul edilebilir alfa değeri düzeyinin (0,70) üzerinde bir değere sahip olmuştur.

4.2. Örneklemin Ankete Verdiği Cevapları Yansıtan Dağılım Tabloları

Araştırmamızın bu bölümünde uygulanan anketlere cevap veren toplam 273 hastane çalışanın demografik bilgileri ve anketteki değişkenlere verdikleri cevapları gösteren dağılım tabloları sunulmaktadır. Tablolarda çalışanların ölçeklerdeki

seçenekleri cevaplama frekansları ve cevaplara ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yansıtılmaktadır.

4.2.1. Demografik Bulgular

Tablo 3’de araştırmaya katılan 273 çalışanın sosyo-demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş, vs.) ait, frekans (sıklık dağılımları) ve yüzde dağılımları verilmiştir.

Tablo 3: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri ile İlgili Tanımlayıcı İstatistikler

Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)	Demografik Özellikler	Katılımcı Sayısı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet			Medeni durum		
Kadın	195	73,6	Evli	153	56,5
Erkek	70	26,4	Bekâr	108	39,9
			Boşanmış	10	3,7
Toplam	265	100	Toplam	271	100
Yaş			Aldığınız maaş yeterli mi?		
20-24	68	25,1	Evli	61	23,6
25-29	55	20,3	Hayır	197	76,4
30-34	52	19,2			
35-39	50	18,5			
40-44	22	8,1			
45 ve üzeri	24	8,8			
Toplam	271	100	Toplam	258	100
Eğitim durumu			Kurumdaki Göreviniz		
Lise	74	27,5	Hemşire	170	63,4
Önlisans	79	29,4	Ebe	35	13,1
Lisans	105	39,0	Sağlık Memuru	63	13,5
Yüksek	11	4,1			
Lisans/Doktora					
Toplam	269	100	Toplam	268	100
Kurumda çalışma süresi			Çalışılan Kurum		
1 yıldan az	57	15,3	Kamu	190	69,7
1-4 yıl	92	53,2	Özel	83	30,3
5-9 yıl	54	17,2			
10-14 yıl	26	7,9			
15 yıl ve üstü	41	6,4			
Toplam	270	100	Toplam	273	100

Tablo 3’e göre katılımcıların %73,6’sı (195 kişi) kadınlardan, %26,4’ü (70 kişi) erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların %56,5’i evlilerden (153 kişi), %39,0’ı bekârlardan (108 kişi) ve %3,7’sinin de boşanmış kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların

çoğunluğunun (%25,1) 20-24 yaş aralığında yer aldığı görülmektedir. Katılımcıların % 27,5'i lise düzeyinde eğitime sahip olduğu, %29,4'ü ön lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu, %39.0'u lisans %4.1'i lisans sonrası eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun hemşire % 63,4 (170) olarak görev yaptıkları görülmektedir. Katılımcıların çoğunun (%53,2) kurumda çalışma sürelerinin 1-4 yıl arasında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla katılımcıların alanında tecrübe sahibi olma aşamasında oldukları söylenebilmektedir. Ayrıca katılımcıların çoğunluğunun (%76,4-197 kişi) aylık gelir düzeylerinin ihtiyaçlarını karşılamada yeterli olmadığı ve çalışanların % 69,7'sinin kamu da çalıştığı görülmektedir.

4.2.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Dağılımlar

Araştırmaya katılan 273 çalışanın örgütsel bağlılıkla ilgili görüşlerine ilişkin, frekans ve yüzde dağılımları, cevaplara ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4'de hastane çalışanlarının örgütsel bağlılığına ilişkin görüşlerini ölçen olumlu ifadelerle ilişkin verilen yanıtların genel ortalamasına bakıldığında (ortalama=3,16), katılımcıların ilgili ifadelerle kararsız düzeyinde cevap verdikleri görülmektedir. Örgütsel bağlılık algısına ilişkin görüşlere verilen yanıtlara baktığımızda; katılımın en yüksek olduğu ifadelerin şu ifadeler olduğu görülmektedir: “Kurumumu şimdi bırakmaya karar vermem, yaşamımdaki pek çok şeyi kesintiye uğratacaktır(ortalama=3,71); İstesem dahi, şu anda işimden ayrılmak bana çok zor gelir (ortalama=3,50); Bu kuruma olduğu gibi başka bir kuruma da kolayca bağlanabilirim (ortalama=3,48); Kurumun sorunlarını kendi sorunlarımış gibi algılarım (ortalama=3,42)”.

Tablo 4: Katılımcıların Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşleri

İFADELER	Dağılım	*1	2	3	4	5	Ort.	S.S
							3,16	0,52
Kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirecek olmaktan mutluluk duymaktayım.	N	69	55	74	43	32	2,68	1,32
	%	25,3	20,1	27,1	15,8	11,7		
Kurumumu iş dışı insanlarla tartışmaktan memnuniyet duyarım.	N	65	91	56	49	22	2,56	1,25
	%	23,8	29,7	20,5	17,9	8,1		
Kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi algıları	N	25	30	70	100	48	3,42	1,17
	%	9,2	11,0	25,6	36,6	17,6		
Bu kuruma olduğu gibi başka bir kuruma da kolayca bağlanabilirim	N	18	36	69	91	56	3,48	1,15
	%	6,7	13,3	25,6	33,7	20,7		
Kurumda kendimi ‘‘ailenin parçası’’ gibi görmüyorum	N	45	62	53	63	49	3,03	1,35
	%	16,5	22,8	19,5	23,2	18,0		
Kuruma kendimi ‘‘duygusal bağlı’’ olarak görmüyorum	N	31	73	72	60	32	2,95	1,20
	%	11,6	27,2	26,9	22,4	11,9		
Bu kurumun benim için kişisel anlamı yüksektir	N	24	45	75	73	54	3,32	1,21
	%	8,9	16,6	27,7	26,9	19,9		
Kurumuma yüksek aidiyet duygusu hissetmiyorum	N	47	63	69	53	37	2,88	1,29
	%	17,5	23,4	25,7	19,7	13,8		
Başka bir iş bulmadan işimden ayrılırsam olabilecekler konusunda endişe duymuyorum	N	63	47	50	59	52	2,96	1,44
	%	23,2	17,3	18,5	21,8	19,2		
İstesem dahi, şu anda işimden ayrılmak bana çok zor gelir	N	33	31	46	90	72	3,50	1,31
	%	12,1	11,4	16,9	33,1	26,5		
Kurumumu şimdi bırakmaya karar vermem, yaşamımdaki pek çok şeyi kesintiye uğratacaktır	N	19	39	37	82	94	3,71	1,27
	%	7,0	14,4	13,7	30,3	34,7		
Kurumumu şimdi terk etmem bana çok fazla maliyete yol açmaz.	N	83	67	40	35	44	2,59	1,45
	%	30,9	24,9	14,9	13,0	16,4		
Şu anda, kurumda kalmak benim için tutku kadar aynı zamanda da bir gerekliliktir	N	31	36	55	101	49	3,37	1,24
	%	11,4	13,2	20,2	37,1	18,0		
Bu kurumu terk etme noktasında değerlemeye alabileceğim çok az seçeneğim mevcut.	N	30	41	78	81	41	3,22	1,20
	%	11,1	15,1	28,8	29,9	15,1		
Bu kurumu terk etmenin altında yatan ciddi sorunlardan biri uygun alternatiflerin yetersizliğidir.	N	28	33	76	73	61	3,39	1,24
	%	10,3	12,2	28,0	26,9	22,5		
Bu kurumda çalışmaya devam etmemin altında yatan temel neden, ayrılmanın kişisel fedakârlık gerektireceği ve burada elde ettiğim toplam faydanın başka bir kurumda karşılanamayacağıdır.	N	29	43	89	65	45	3,19	1,20
	%	10,7	15,9	32,8	24,0	16,6		

Bu günlerde insanların kurumdan kuruma çok sık hareket ettiğini düşünmekteyim	N	33	58	69	60	52	3,14	1,29
	%	12,1	21,3	25,4	22,1	19,1		
İnsanın çalıştığı kuruma sürekli sadık kalması gerekliliğine inanmıyorum	N	40	53	56	66	55	3,15	1,35
	%	14,8	19,6	20,7	24,4	20,4		
Kurumdan kuruma geçiş yapma bana etik dışı gelmemektedir.	N	32	56	62	61	56	3,19	1,31
	%	12,0	21,0	23,2	22,8	21,0		
Bu kurumda çalışmaya devam etmemin temel nedenlerinden biri, bağlılığın önemli olduğuna inanmam ve kalmak için ahlaki yönden yükümlü hissetmemdir.	N	39	57	62	70	44	3,08	1,29
	%	14,3	21,0	22,8	25,7	16,2		
Daha iyi bir iş teklifi almamın çalıştığım kurumdan ayrılmak için doğru bir neden olduğunu düşünmüyorum	N	50	56	66	58	43	2,95	1,33
	%	18,3	20,5	24,2	21,2	15,8		
Kuruma bağlı kalmanın önemli bir değer olduğunu düşündüm.	N	17	37	61	107	47	3,48	1,12
	%	6,3	13,8	22,7	39,8	17,5		
İnsanların kariyerlerinin çoğunluğunu bir kurumda geçirdiği günler daha güzeldi.	N	24	37	67	95	50	3,40	1,18
	%	8,8	13,6	24,5	34,8	18,3		
Yönetim yanlısı olmanın artık mantıklı olmadığını düşünüyorum	N	36	43	71	57	66	3,27	1,33
	%	13,2	15,8	26,0	20,9	24,2		

* N =273, 1.Tamamen katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Kararsızım, 4.Katılıyorum, 5.Tamamen katılıyorum

4.2.3. Çalışma Yaşam Kalitesine İlişkin Dağılımlar

Araştırmaya katılan 273 çalışanın çalışma yaşam kalitesi algılarına ilişkin, frekans ve yüzde dağılımları, cevaplara ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların Çalışma Yaşam Kalitesi Algılarına İlişkin Görüşleri

İFADELER	Dağılım	*1	2	3	4	5	Ort.	S.S
							3,27	0,50
Kurumumdaki fiziksel koşullar genel olarak yeterlidir (ısıtma, aydınlatma, havalandırma temizlik, gürültüsüz bir ortam, çalışmak için olması gereken alan genişliği, vb)	N	61	59	36	75	42		
	%	22,3	21,6	13,2	27,5	15,4	2,91	1,41
Kişisel ihtiyaçlarım için, bir iş için bir yere gitmem gerektiğinde ya da aile sorunlarımla ilgilenmek için, çalışma saatleri içerisinde kısa süreli olarak işten ayrılma imkânım var	N	34	39	46	106	48		
	%	12,5	14,3	16,8	38,8	17,6	3,34	1,27
İşin iyi yapılması için yeterli yardım ve teknik destek alırım	N	21	42	64	97	47		
	%	7,7	15,5	23,6	35,8	17,3	3,39	1,16
Çalışma ortamındaki teknolojik araç ve gereçleri (bilgisayar, telefon, faks, internet vb.) yeterli oranda kullandığıma inanıyorum	N	20	28	41	98	83		
	%	7,4	10,4	15,2	36,3	30,7	3,72	1,21
Çalışmakta olduğum kurumda, iş yükü ile kıyaslandığında yeterli çalışan vardır	N	51	45	56	79	41		
	%	18,8	16,5	20,6	29,0	15,1	3,05	1,34
Üniversitede aldığım eğitime uygun bir işte çalıştığımı düşünüyorum	N	30	33	44	89	72		
	%	11,2	12,3	16,4	33,2	26,9	3,52	1,30
İşim yeteneklerimi ve becerilerimi kullanmama izin veriyor	N	17	31	72	96	57		
	%	6,2	11,4	26,4	35,2	20,9	3,53	1,12
İşimi yaparken kendi fikirlerimi ve çalışma yöntemlerimi uygulayabiliyorum	N	20	50	63	88	42		
	%	10,3	18,5	23,2	32,5	15,5	3,24	1,22
Çalışanlar olarak, işi etkileyen kararların alınmasına katılma olanağımız var	N	45	47	64	77	35		
	%	16,8	17,5	23,9	28,7	13,1	3,03	1,29
İşimi yaparken benden tam olarak ne beklenildiğini biliyorum	N	22	21	45	112	71		
	%	8,1	7,7	16,6	41,3	26,2	3,69	1,17
Çalıştığım kurumda bilgi akışı iyi düzenlenmiştir ve işimle ilgili değişiklikler konusunda genellikle zamanında bilgilendirilirim	N	32	49	67	81	44		
	%	11,7	17,9	24,5	29,7	16,1	3,20	1,24
Kurumum tarafından bireysel gelişim teşvik edildiğinden, yapmış olduğum işle ilgili profesyonel becerilerimi geliştirmek için seminer, kurs, kongre gibi eğitim faaliyetlerine katılma imkânım her zaman vardır.	N	46	56	67	77	27		
	%	16,8	20,5	24,5	28,2	9,9	2,93	1,24
İşim yeni şeyler öğrenmemi gerektiriyor	N	13	33	46	109	72		
	%	4,8	12,1	16,8	39,9	26,4	3,71	1,12
İş yerimde terfi/kariyer olanakları iyidir	N	62	62	55	61	32		
	%	22,8	22,8	20,2	22,4	11,8	2,77	1,30
İşimde ilerlemek ve daha iyi bir pozisyon elde etmek önemlidir	N	18	27	47	103	75		
	%	6,7	10,0	17,4	38,1	27,8	3,70	1,17
İşim yaratıcılığımı kullanmama izin veriyor	N	33	43	72	84	37		
	%	12,3	16,0	26,8	31,2	13,8	3,18	1,21
İş yerimde bir takım çalışması ve saygılı bir ortam vardır	N	22	34	56	94	55		
	%	8,1	12,5	24,4	34,7	20,3	3,46	1,18
İş yerimde yöneticiler ve çalışanlar gerekli teknik kapasite ve yeteneğe sahiptir.	N	33	53	69	75	41		
	%	12,2	19,6	25,5	27,7	15,1	3,14	1,24
İş düzeni ya da problemler iş yerinde etkili bir şekilde görüşülür	N	34	47	76	75	39		
	%	12,5	17,3	28,0	27,7	14,4	3,14	1,23
Yönetim çalışan performansını ödüllendirir ve yeterli geribildirimde bulunur	N	71	70	55	52	24		
	%	26,1	25,7	20,2	19,1	8,8	2,58	1,29
Herhangi bir sendikaya ya da derneğe üye olmak istediğimde çalıştığım kurum bunun önüne bir engel koymaz	N	24	26	73	104	44		
	%	8,9	9,6	26,9	38,4	16,2	3,43	1,13

Çalışanların maaşları, ikramiyeleri ve diğer ücretler herkes tarafından bilinir	N	61	58	58	53	39	2,81	1,36
	%	22,7	21,6	21,6	19,7	14,5		
Çalıştığım kurumda her zaman iş güvencem vardır	N	38	44	89	63	34	3,04	1,21
	%	14,2	16,4	33,2	23,5	12,7		
Çalıştığım kurumda, herkes ve her durum için geçerli olan yazılı kuralllar vardır	N	24	35	63	108	41	3,39	1,15
	%	8,9	12,9	23,2	39,9	15,1		
İşimi üretici ve faydalı görüyorum	N	13	25	54	104	76	3,75	1,10
	%	4,8	9,2	19,9	38,2	27,9		
Genel olarak işimden memnunum	N	24	23	66	107	52	3,51	1,15
	%	8,8	8,5	24,3	39,3	19,1		
İş dünyasında/çalıştığım kurumda kendimi değerli bir birey olarak hissediyorum	N	31	49	67	78	41	3,18	1,23
	%	11,7	18,4	25,2	29,3	15,4		
Öğrenim düzeyime ve yaptığım işe göre değerlendirdiğimde, aldığım ücretin (maaş ve döner sermaye) yeterli ve adaletli olduğunu düşünüyorum	N	98	42	45	48	37	2,57	1,46
	%	36,3	15,6	16,7	17,8	13,7		
İş kaynaklı sağlık problemlerim var (Zor ve rahat olmayan çalışma pozisyonlarına bağlı kas-iskelet sitemi vb. rahatsızlıklar, sürekli bilgisayar kullanımına bağlı göz rahatsızlıkları, baş ağrısı ya da diğer rahatsızlıklar)	N	53	47	46	69	58	3,11	1,43
	%	19,4	17,2	16,8	25,3	21,2		
İşimde, kaza ve yaralanma riski vardır	N	31	35	41	82	82	3,54	1,34
	%	11,4	12,9	15,1	30,3	30,3		
İşimde, fiziksel şiddete maruz kalma riski vardır	N	33	17	45	73	104	3,72	1,34
	%	12,1	6,3	16,5	26,8	38,2		
İşimde kimyasal maddelerden veya radyasyondan kaynaklanan tehlike/ hastalık riski vardır	N	27	26	50	86	81	3,62	1,27
	%	10,0	9,6	18,5	31,9	30,0		
İşimde enfeksiyon hastalığı riski vardır	N	17	27	38	86	105	3,86	1,17
	%	6,2	9,9	13,9	31,5	38,5		
İş kaynaklı (stres, iş yükü, aşırı yorgunluk vb) psikolojik rahatsızlık riski vardır	N	17	25	37	100	93	3,36	1,31
	%	6,3	9,2	13,6	36,8	34,2		
İşimde başka birinin ciddi şekilde yaralanmasına neden olma riski vardır	N	28	52	49	75	66	3,36	1,31
	%	10,4	19,3	18,1	27,8	24,4		
İşimde önemli bir cihaza ya da ürüne zarar verme riski vardır	N	24	53	54	79	62	3,37	1,27
	%	8,8	19,5	19,9	29,0	22,8		
Çalışma ortamımdaki fiziksel koşullar ve riskler, performansımı olumsuz yönde etkiliyor	N	19	40	58	93	61	3,50	1,19
	%	7,0	14,8	21,4	34,3	22,5		
İşe başlama ve bitiş saatleri yönetim tarafından çok katı bir şekilde ayarlanıyor	N	32	68	74	63	32	2,98	1,20
	%	11,9	25,3	27,5	23,4	11,9		
İşteki telefon görüşmeleri ya da gürültü gibi nedenlerden dolayı sık sık bölünüyorum	N	35	67	58	72	34	3,01	1,25
	%	13,2	25,2	21,8	27,1	12,8		
İşleri istediğim gibi iyi bir şekilde ve vicdanım rahat olarak yapabilmem için yeterli zamanım yok	N	33	73	49	67	47	3,08	1,30
	%	12,3	27,1	18,2	24,9	17,5		
İşim çok streslidir	N	18	29	46	75	104	3,80	1,24
	%	6,6	10,7	16,9	27,6	38,2		
İşyerimde sosyal etkileşim azdır	N	27	61	46	70	66	3,32	1,32
	%	10,0	22,6	17,0	25,9	24,4		
İşyerimde, ödüllendirmede/ek ödemelerde ayrımcılık yapılmaktadır	N	35	35	58	56	86	3,45	1,38
	%	13,0	13,0	21,5	20,7	31,9		
İşyerimde, terfi / kariyer yapmada ayrımcılık yapılmaktadır	N	35	37	54	62	85	3,45	1,38
	%	12,8	13,6	19,8	22,7	31,1		
İşyerimde, işin dağıtımında ayrımcılık yapılmaktadır	N	35	44	59	64	69	3,32	1,35
	%	12,9	16,2	21,8	23,6	25,5		
İşyerimde, çalışma saatlerinin/vardiyaların ayarlanmasında ayrımcılık yapılmaktadır	N	33	77	50	64	47	3,05	1,30
	%	12,2	28,4	18,5	23,6	17,3		
İşyerimde, işveren tarafından düzenlenen eğitimlere katılmada ayrımcılık yapılmaktadır	N	41	77	57	47	48	2,94	1,33
	%	15,2	28,5	21,1	17,4	17,8		

İşlerimi zamanında bitirebilmek için ara sıra evde çalışmak zorundayım	N	63	80	50	50	30	2,64	1,31
	%	23,1	29,3	18,3	18,3	11,0		
Çalışma saatlerim dışında telefon, mail veya başka bir şekilde işle ilgili sorunlarla uğraşırım	N	49	64	55	63	40	2,92	1,33
	%	18,1	23,6	20,3	23,2	14,8		
Aile yaşantım (ev sorunları, aile bireyleriyle ilgilenmek vb.) ben çalışırken işimi (mesaiye geç kalma, işe konsantre olamama vb.) etkiliyor	N	53	67	53	56	43	2,88	1,36
	%	19,5	24,6	19,5	20,6	15,8		
İşimin koşulları (çalışma saatleri, fazla mesai, iş yükünden dolayı evde çalışma, çalışma saatleri dışında da işle ilgilenme vb.) aile yaşamımı (ev sorunlarını ihmal etme, aile bireyleriyle yeterince ilgilenememe vb.) etkiliyor	N	40	34	50	81	68	3,37	1,36
	%	14,7	12,5	18,3	29,7	24,9		
Sık sık çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünüyorum	N	47	49	61	54	62	3,12	1,40
	%	17,2	17,9	22,3	19,8	22,7		

* N=203, 1.Kesinlikle katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Kararsızım, 4.Katılıyorum, 5.Kesinlikle katılıyorum

Tablo 5’de hastane çalışanlarının çalışma yaşam kalitesine ilişkin görüşlerini ölçen olumlu ifadelerle ilişkin verilen yanıtların genel ortalamasına bakıldığında (ortalama=3,27), katılımcıların ilgili ifadelerle kararsız düzeyinde cevap verdikleri görülmektedir. Çalışma yaşam kalitesi algısına ilişkin görüşlere verilen yanıtlara baktığımızda; katılımın en yüksek olduğu ifadelerin şu ifadeler olduğu görülmektedir: “İşimde enfeksiyon hastalığı riski vardır (ortalama=3,86); İşim çok streslidir (ortalama=3,80); İşimi üretici ve faydalı görüyorum (ortalama=3,75); Çalışma ortamındaki teknolojik araç ve gereçleri (bilgisayar, telefon, faks, internet vb.) yeterli oranda kullandığıma inanıyorum (ortalama=3,72); İşim yeni şeyler öğrenmemi gerektiriyor (ortalama=3,71); İşimde ilerlemek ve daha iyi bir pozisyon elde etmek önemlidir (ortalama=3,70); İşimi yaparken benden tam olarak ne beklenildiğini biliyorum (ortalama=3,69); İşlerimi zamanında bitirebilmek için ara sıra evde çalışmak zorundayım (ortalama=3,64); İşimde kimyasal maddelerden veya radyasyondan kaynaklanan tehlike/ hastalık riski vardır (ortalama=3,62); İşimde, kaza ve yaralanma riski vardır (ortalama=3,54)”.

4.3. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Faktör Analizi Sonuçlarını Yansıtan Tablolar ve Açıklamaları

Araştırmamız da kullanılan çalışma yaşam kalitesi ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin değişkenleri arasında birbiriyle ilişkili çok sayıda maddeleri bir araya getirmek, birbiriyle tutarlı daha az sayıda faktör elde etmek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır.

KMO ve Bartlett Küresellik Testi sonucunda Tablo 6' da görüldüğü gibi p değeri 0,000 olduğundan değişkenlerimiz faktör analizi yapmaya uygundur. KMO Örnekleme yeterliliği de değişkenler arası korelasyonların faktör analizlerine uygunluğunu test eder ve KMO değeri 0,80 ve yukarısı için “mükemmel”, 0,70 ve 0,80 arası “iyi”, 0,60 ve 0,70 arası “orta”, 0,50 ve 0,60 arası “kötü”, 0,50 den aşağı “kabul edilemez” şeklinde yorumlanmaktadır (Durmuş vd., 2016:80). Tablo 6' da görüldüğü gibi, örgütsel bağlılık için temel bileşenler ve Varimax faktör rotasyon yöntemleri kullanılarak yapılan faktör analizi sırasında Bartlett'in Küresellik değeri anlamlı ve KMO değeri, tavsiye edilen değerin üzerinde (0,709) “iyi” olarak yorumlana bilinir.

Uygulanan ilk faktör analizi sonuçlarına bakılarak faktör yükünün 0,50'nin altında olan maddeler (“Kurumumu iş dışı insanlarla tartışmaktan memnuniyet duyarım”; “Kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi algılarım”; “Bu kuruma olduğu gibi başka bir kuruma da kolayca bağlanabilirim”; “Bu kurumda çalışmaya devam etmemin altında yatan temel neden, ayrılmanın kişisel fedakarlık gerektireceği ve burada elde ettiğim toplam faydanın başka bir kurumda karşılanamayacağıdır”; “Bu kurumda çalışmaya devam etmemin temel nedenlerinden biri, bağlılığın önemli olduğuna inanmam ve kalmak için ahlaki yönden yükümlü hissetmemdir”; “Yönetim yanlısı olmanın artık mantıklı olmadığını düşünüyorum”) çıkarılmıştır ve geriye 18 soru kalmıştır. Sonuç olarak öz değeri 1 ve 1'den büyük olarak hesaplanan faktörlerin önemli faktör olarak değerlendirilmesi gerekmektedir (Aydın vd., 2011:90). Bu çerçevede yapılan ikinci faktör analizi sonucu ankette yer alan sorular öz değeri 1'den büyük olan 6 faktör altında toplanmıştır. Faktörler, faktörlere ait sorular, sorulara ait faktör yükleri, özdeğer ve madde toplam korelasyon değerleri aşağıda yer alan Tablo 6' da gösterilmiştir.

Tablo 6: Örgütsel Bağlılık Verilerinin Faktör Analizi İçin Uygunluğunun Değerlendirilmesi

Faktör İsimleri ve Gruplandırılmış Değişkenler	Faktör Yüklü	Öz değer	Açıklanan Varvans Yüzdesi %
Faktör 1: Duygusal Bağlılık 1		3,151	17,504
Kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirecek olmaktan mutluluk duymaktayım	0,725		
Bu kurumun benim için kişisel anlamı yüksektir.	0,675		
Şu anda, kurumda kalmak benim için tutku kadar aynı zamanda da bir gerekliliktir	0,642		
Faktör 2: Duygusal Bağlılık 2		2,365	13,137
Kurumda kendimi “ailenin parçası” gibi görmüyorum	0,756		
Kuruma kendimi “duygusal bağlı” olarak görmüyorum	0,738		
Kurumuma yüksek aidiyet duygusu hissetmiyorum	0,674		
Faktör 3: Normatif Bağlılık		1,510	8,387
Daha iyi bir iş teklifi almamın çalıştığım kurumdan ayrılmak için doğru bir neden olduğunu düşünmüyorum	0,517		
Kuruma bağlı kalmanın önemli bir değer olduğunu düşünürdüm.	0,846		
İnsanların kariyerlerinin çoğunluğunu bir kurumda geçirdiği günler daha güzeldi.	0,775		
Faktör 4: Sürekli 1 Bağlılık		1,237	6,872
İstesem dahi, şu anda işimden ayrılmak bana çok zor gelir	0,614		
Kurumumu şimdi bırakmaya karar vermem, yaşamımdaki pek çok şeyi kesintiye uğratacaktır	0,741		
Başka bir iş bulmadan işimden ayrılırsam olabilecekler konusunda endişe duymuyorum.	-0,601		
Kurumumu şimdi terk etmem bana çok fazla maliyete yol açmaz.	-0,530		
Faktör 5: Sürekli 2 Bağlılık		1,155	6,417
İnsanın çalıştığı kuruma sürekli sadık kalması gerekliliğine inanmıyorum	0,772		
Bu günlerde insanların kurumdan kuruma çok sık hareket ettiğini düşünmekteyim	0,633		
Kurumdan kuruma geçiş yapma bana etik dışı gelmemektedir.	0,611		
Faktör 6: Sürekli 3 Bağlılık		1,120	6,222
Bu kurumu terk etmenin altında yatan ciddi sorunlardan biri uygun alternatiflerin yetersizliğidir.	0,800		
Bu kurumu terk etme noktasında değerlemeye alabileceğim çok az seçeneğim mevcut.	0,679		
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi %		58,539	
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği	0,709		
Bartlett Küresellik Testi	Ki Kare	773,296	
	sd	153	
	p değeri	0,000	

Örgütsel Bağlılık Faktör Çözümlemesi

Örgütsel bağlılığı ölçümlemeye yönelik faktör çözümlemesi Tablo 6’da sergilenmektedir. Faktör analizi toplam 273 örnekleme uygulanmış olup, KMO ölçütü 709, Bartlett test sonucu 773,296 çıkmıştır. Eigen değeri birin altındaki faktörler

değerlendirmeye alınmamıştır. Analiz sonucunda örgütsel bağlılığa ilişkin temel 6 faktör oluşumu gözlenmektedir.

Faktör 1 (Duygusal Bağlılık-1): Birinci faktör toplam varyansın 17,504'ini açıklamakta ve eigen değeri de 3,151' e karşılık gelmektedir. Bu faktör örgütsel bağlılığa ilişkin gözlemlerde en yüksek anlamlılığa sahiptir. Faktörün ilişkili olduğu değişkenler faktör ağırlıklarına göre şöyle sıralanmaktadır; “kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirecek olmaktan mutluluk duymaktayım”, “bu kurumun benim için kişisel anlamı yüksektir”, “şu anda, kurumda kalmak benim için tutku kadar aynı zamanda da bir gerekliliktir”.

Faktör 2 (Duygusal Bağlılık-2): İkinci faktör toplam varyansın 13,137' ini açıklamakta ve eigen değeri de 2,365 ' e karşılık gelmektedir. Faktörün ilişkili olduğu değişkenler faktör ağırlıklarına göre şöyle sıralanmaktadır; “kurumda kendimi “ailenin parçası” gibi görmüyorum”, “kuruma kendimi “duygusal bağlı” olarak görmüyorum”, “kurumuma yüksek aidiyet duygusu hissetmiyorum”.

Faktör 3 (Normatif Bağlılık): Üçüncü faktör toplam varyansın 8,387' ini açıklamakta ve eigen değeri de 1,510 ' e karşılık gelmektedir. Faktörün ilişkili olduğu değişkenler faktör ağırlıklarına göre şöyle sıralanmaktadır; “daha iyi bir iş teklifi almamın çalıştığım kurumdan ayrılmak için doğru bir neden olduğunu düşünmüyorum”, “kuruma bağlı kalmanın önemli bir değer olduğunu düşünürdüm”, “insanların kariyerlerinin çoğunluğunu bir kurumda geçirdiği günler daha güzeldi”.

Faktör 4 (Sürekli Bağlılık-1): Dördüncü faktör toplam varyansın 6,872' ini açıklamakta ve eigen değeri de 1,237 ' e karşılık gelmektedir. Faktörün ilişkili olduğu değişkenler faktör ağırlıklarına göre şöyle sıralanmaktadır; “istesem dahi, şu anda işimden ayrılmak bana çok zor gelir”, “kurumumu şimdi bırakmaya karar vermem, yaşamımdaki pek çok şeyi kesintiye uğratacaktır”, “başka bir iş bulmadan işimden ayrılırsam olabilecekler konusunda endişe duymuyorum”, “kurumumu şimdi terk etmem bana çok fazla maliyete yol açmaz”.

Faktör 5 (Sürekli Bağlılık-2): Beşinci faktör toplam varyansın 6,417' ini açıklamakta ve eigen değeri de 1,155 ' e karşılık gelmektedir. Faktörün ilişkili olduğu değişkenler faktör ağırlıklarına göre şöyle sıralanmaktadır; “ insanın çalıştığı kuruma sürekli sadık kalması gerekliliğine inanmıyorum”, “bu günlerde insanların kurumdan kuruma çok sık hareket ettiğini düşünmekteyim”, “kurumdan kuruma geçiş yapma bana etik dışı gelmemektedir”.

Faktör 6 (Sürekli Bağlılık-3): Altıncı faktör toplam varyansın 6,222' ini açıklamakta ve eigen değeri de 1,120 ' e karşılık gelmektedir. Faktörün ilişkili olduğu değişkenler faktör ağırlıklarına göre şöyle sıralanmaktadır; “bu kurumu terk etmenin altında yatan ciddi sorunlardan biri uygun alternatiflerin yetersizliğidir”, “”bu kurumu terk etme noktasında değerlemeye alabileceğim çok az seçeneğim mevcut”’.

4.4. ÇYK İlişkin Faktör Analizi Sonuçlarını Yansıtan Tablolar ve Açıklamaları

Tablo 7’de görüldüğü gibi, çalışma yaşam kalitesi için yapılan faktör analizi ise Bartlett’in Küresellik değeri anlamlı ve KMO değeri, tavsiye edilen değerin üzerinde olduğu için (,811) “mükemmel” olarak yorumlana bilinir.

Uygulanan ilk faktör analizi sonuçlarına bakılarak faktör yükünün 0,50’nin altında olan maddeler (Kurumumdaki fiziksel koşullar genel olarak yeterlidir (ısıtma, aydınlatma, havalandırma temizlik, gürültüsüz bir ortam, çalışmak için olması gereken alan genişliği, vb); “Kişisel ihtiyaçlarım için, bir iş için bir yere gitmem gerektiğinde ya da aile sorunlarımla ilgilenmek için, çalışma saatleri içerisinde kısa süreli olarak işten ayrılma imkânım var”; “ İşin iyi yapılması için yeterli yardım ve teknik destek alırım”; “Çalışma ortamındaki teknolojik araç ve gereçleri (bilgisayar, telefon, faks, internet vb) yeterli oranda kullandığıma inanıyorum.”; “Çalışmakta olduğum kurumda, iş yükü ile kıyaslandığında yeterli çalışan vardır”; “Üniversitede aldığım eğitime uygun bir işte çalıştığımı düşünüyorum”; “İşimi yaparken benden tam olarak ne beklenildiğini biliyorum”; " İşim yeni şeyler öğrenmemi gerektiriyor”; “İşimde ilerlemek ve daha iyi bir pozisyon elde etmek önemlidir”; “Herhangi bir sendikaya ya da derneğe üye olmak istediğimde çalıştığım kurum bunun önüne bir engel koymaz”; “Çalışanların maaşları, ikramiyeleri ve diğer ücretler herkes tarafından bilinir”; “Öğrenim düzeyime ve yaptığım işe göre değerlendirdiğimde, aldığım ücretin (maaş ve döner sermaye) yeterli ve adaletli olduğunu düşünüyorum”; “İş kaynaklı sağlık problemlerim var (Zor ve rahat olmayan çalışma pozisyonlarına bağlı kas-iskelet sistemi vb. rahatsızlıklar, sürekli bilgisayar kullanımına bağlı göz rahatsızlıkları, baş ağrısı ya da diğer rahatsızlıklar)”; “İşimde önemli bir cihaza ya da ürüne zarar verme riski vardır”; “İşe başlama ve bitiş saatleri yönetim tarafından çok katı bir şekilde ayarlanıyor”; “İşteki telefon görüşmeleri ya da gürültü gibi nedenlerden dolayı sık sık bölünüyorum”; “İşyerimde sosyal etkileşim azdır”; “Çalışma saatlerim dışında telefon, mail veya başka bir şekilde işle ilgili

sorunlarla uğraşırım”; “5Aile yaşantım (ev sorunları, aile bireyleriyle ilgilenmek vb) ben çalışırken işimi (mesaiye geç kalma, işe konsantre olamama vb.) etkiliyor”; “İşimin koşulları (çalışma saatleri, fazla mesai, iş yükünden dolayı evde çalışma, çalışma saatleri dışında da işle ilgilenme vb) aile yaşamımı (ev sorunlarını ihmal etme, aile bireyleriyle yeterince ilgilenememe vb.) etkiliyor”) çıkarılmış ve faktör analizi tekrar uygulanmıştır. Yapılan ikinci faktör analizi sonuçlarına bakıldığında faktör yükü 0,50’ nin altında kalan maddeler (“İşim yeteneklerimi ve becerilerimi kullanmama izin veriyor”; “İş yerimde bir takım çalışması ve saygılı bir ortam vardır”; “- İşlerimi zamanında bitirebilmek için ara sıra evde çalışmak zorundayım”; “Sık sık çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünüyorum”) çıkarılmış ve faktör analizi üçüncü kez uygulanmıştır. Yapılan son faktör analizinde faktör yükü 0,50’ nin altında olan maddeler (“Çalıştığım kurumda, herkes ve her durum için geçerli olan yazılı kurallar vardır”; “İşleri istediğim gibi iyi bir şekilde ve vicdanım rahat olarak yapabilmem için yeterli zamanım yok”) çıkarılmış ve geriye 26 soru kalmıştır. Sonuç olarak özdeğeri 1 ve 1’den büyük olan faktörler önemli faktör olarak değerlendirmeye alınmaktadır (Aydın vd., 2011:90). Bu çerçevede yapılan üçüncü faktör analiziyle ankette yer alan değişkenler 4 faktör altında toplanmıştır. Tablo 7’ de ilgili faktörler, bu faktörlerdeki sorular, sorulara ait faktör yükleri ve madde toplam korelasyon değerleri yer almaktadır.

Tablo 7: ÇYK Verilerinin Faktör Analizi İçin Uygunluğunun Değerlendirilmesi

Faktör İsimleri ve Gruplandırılmış Değişkenler	Faktör Yüğü	Öz Değeri	Açıklanan Varvans Yüzdesi %
Faktör 1: Organizasyondaki Sosyal Entegrasyon		5,495	18,317
Çalışanlar olarak, işi etkileyen kararların alınmasına katılma olanağımız var	0,740		
Çalıştığım kurumda bilgi akışı iyi düzenlenmiştir ve işimle ilgili değişiklikler konusunda genellikle zamanında bilgilendirilirim	0,707		
Kurumum tarafından bireysel gelişim teşvik edildiğinden, yapmış olduğum işle ilgili profesyonel becerilerimi geliştirmek için seminer, kurs, kongre gibi eğitim faaliyetlerine katılma imkânım her zaman vardır.	0,694		
İş yerimde terfi/kariyer olanakları iyidir	0,704		
İş yerimde yöneticiler ve çalışanlar gerekli teknik kapasite ve yeteneğe sahiptir.	0,651		
İş düzeni ya da problemler iş yerinde etkili bir şekilde görüşülür	0,634		
Yönetim çalışan performansını ödüllendirir ve yeterli geribildirimde bulunur	0,730		
İşimi yaparken kendi fikirlerimi ve çalışma yöntemlerimi uygulayabiliyorum	0,606		
İşim yaratıcılığımı kullanmama izin veriyor	0,598		
Çalıştığım kurumda her zaman iş güvencem vardır.	0,504		
Faktör 2: İş Güvenliği		4,753	15,842
İşimde, kaza ve yaralanma riski vardır	0,699		
İşimde, fiziksel şiddete maruz kalma riski vardır	0,798		
İşimde kimyasal maddelerden veya radyasyondan	0,750		
İşimde enfeksiyon hastalığı riski vardır	0,767		
İş kaynaklı (stres, iş yükü, aşırı yorgunluk vb) psikolojik rahatsızlık riski vardır	0,719		
İşimde başka birinin ciddi şekilde yaralanmasına neden olma riski vardır	0,617		
İşim çok streslidir	0,522		
Faktör 3: İş Yerinde Ayrımcılık		2,514	8,381
İşyerimde, ödüllendirmede/ek ödemelerde ayrımcılık yapılmaktadır	0,767		
İşyerimde, işveren tarafından düzenlenen eğitimlere katılmada ayrımcılık yapılmaktadır	0,703		
İşyerimde, terfi / kariyer yapmada ayrımcılık yapılmaktadır	0,733		
İşyerimde, işin dağıtımında ayrımcılık yapılmaktadır	0,784		
İşyerimde, çalışma saatlerinin/vardiyaların ayarlanmasında ayrımcılık yapılmaktadır	0,739		
Faktör 4: İş Tatmini		1,760	5,867
İşimi üretici ve faydalı görüyorum	0,796		
Genel olarak işimden memnunum	0,770		
İş dünyasında/çalıştığım kurumda kendimi değerli bir birey olarak hissediyorum	0,639		
Toplam Açıklanan Varyans Yüzdesi %	53,643		
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği	0,811		
Bartlett Küresellik Testi	Ki Kare	242,504	
	sd	300	
	p değeri	0,000	

Çalışma Yaşam Kalitesi Faktör Çözümlemesi

Çalışma yaşam kalitesini ölçümlemeye yönelik faktör çözümlemesi Tablo 7’de sergilenmektedir. Faktör analizi toplam 273 örnekleme uygulanmış olup, KMO ölçütü 0,811, Barlett test sonucu 242,504 çıkmıştır. Eigen değeri birin altındaki faktörler değerlendirmeye alınmamıştır. Analiz sonucunda çalışma yaşam kalitesine ilişkin temel 4 faktör oluşumu gözlenmektedir.

Faktör 1 (Organizasyondaki Sosyal Entegrasyon): Birinci faktör toplam varyansın 18,317’ini açıklamakta ve eigen değeri de 5,495 ‘ e karşılık gelmektedir. Bu faktör çalışma yaşam kalitesine ilişkin gözlemlerde en yüksek anlamlılığa sahiptir. Faktörün ilişkili olduğu değişkenler faktör ağırlıklarına göre şöyle sıralanmaktadır; “çalışanlar olarak, işi etkileyen kararların alınmasına katılma olanağımız var”, “çalıştığım kurumda bilgi akışı iyi düzenlenmiştir ve işimle ilgili değişiklikler konusunda genellikle zamanında bilgilendirilirim”, “kurumum tarafından bireysel gelişim teşvik edildiğinden, yapmış olduğum işle ilgili profesyonel becerilerimi geliştirmek için seminer, kurs, kongre gibi eğitim faaliyetlerine katılma imkânım her zaman vardır”, “iş yerimde terfi/kariyer olanakları iyidir”, “iş yerimde yöneticiler ve çalışanlar gerekli teknik kapasite ve yeteneğe sahiptir”, “iş düzeni ya da problemler iş yerinde etkili bir şekilde görüşülür”, “yönetim çalışan performansını ödüllendirir ve yeterli geribildirimde bulunur”, “işimi yaparken kendi fikirlerimi ve çalışma yöntemlerimi uygulayabiliyorum”, “işim yaratıcılığımı kullanmama izin veriyor”, “çalıştığım kurumda her zaman iş güvencem vardır”.

Faktör 2 (İş Güvenliği): İkinci faktör toplam varyansın 15,842’ini açıklamakta ve eigen değeri de 4,753 ‘ e karşılık gelmektedir. Faktörün ilişkili olduğu değişkenler faktör ağırlıklarına göre şöyle sıralanmaktadır; “işimde, kaza ve yaralanma riski vardır”, “işimde, fiziksel şiddete maruz kalma riski vardır”, “işimde kimyasal maddelerden veya radyasyondan”, “işimde enfeksiyon hastalığı riski vardır”, “iş kaynaklı (stres, iş yükü, aşırı yorgunluk vb) psikolojik rahatsızlık riski vardır”, “işimde başka birinin ciddi şekilde yaralanmasına neden olma riski vardır”, “işim çok streslidir”.

Faktör 3 (İş Yerinde Ayrımcılık): Üçüncü faktör toplam varyansın 8,381’ini açıklamakta ve eigen değeri de 2,514 ‘ e karşılık gelmektedir. Faktörün ilişkili olduğu değişkenler faktör ağırlıklarına göre şöyle sıralanmaktadır; “işyerimde, ödüllendirmede/ek ödemelerde ayrımcılık yapılmaktadır”, “işyerimde, işveren tarafından düzenlenen eğitimlere katılmada ayrımcılık yapılmaktadır”, “işyerimde, terfi

/ kariyer yapmada ayrımcılık yapılmaktadır”, “işyerimde, işin dağıtımında ayrımcılık yapılmaktadır”, “işyerimde, çalışma saatlerinin/vardiyaların ayarlanmasında ayrımcılık yapılmaktadır”.

Faktör 4 (İş Memnuniyeti): Dördüncü faktör toplam varyansın 5,867’ini açıklamakta ve eigen değeri de 1,760 ‘ e karşılık gelmektedir. Faktörün ilişkili olduğu değişkenler faktör ağırlıklarına göre şöyle sıralanmaktadır; “işimi üretici ve faydalı görüyorum” , “genel olarak işimden memnunum” , “iş dünyasında/çalıştığım kurumda kendimi değerli bir birey olarak hissediyorum”.

4.5. Araştırma Kapsamında Ele Alınan Değişkenler Arasındaki İlişkiler Bazında Bulgular (Regresyon Analizi)

Çalışmamızın bu bölümünde ÇYK değişkenleri ile örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Regresyon analizi, bağımlı bir değişken (örgütsel bağlılık) ile bu bağımlı değişken üzerine etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişken (çalışma yaşam kalitesi) arasındaki ilişkinin bir model yardımıyla açıklanmasıdır (Gürbüz ve Şahin, 2014:203).

Regresyon analizi sonucunda,

- R değeri bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir (Durmuş vd, 2016:164).

- R² değeri, bağımlı değişken üzerindeki değişim miktarının yüzde kaçının bağımsız değişken tarafından açıklandığını ifade eder. (Küçüksille, 2014: 203).

- F değeri ise regresyon modelinin anlamlı olup olmadığını göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 263-265). F değerine göre $p < 0,05$ ise, modelin bütünü ile istatistiksel olarak anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

- Ayrıca modeldeki “B” değeri (regresyon katsayısı); bağımsız değişken üzerindeki bir birim artışa karşılık bağımlı değişkendeki değişim miktarını ifade etmektedir (Küçüksille, 2014: 203).

- Beta ise, çoklu regresyon analizinde bağımlı değişken üzerinde bağımsız değişkenin etki miktarını ifade etmektedir(Gürbüz ve Şahin, 2014: 269).

Araştırmamızdaki çalışma yaşam kalitesi algılarının; organizasyondaki sosyal entegrasyon, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık ve iş memnuniyeti örgütsel bağlılığın alt boyutlarını ne kadar belirlediğini incelemek üzere çoklu regresyon analizi tercih edilmiştir.

4.5.1. ÇYK Algı Düzeyleri İle Duygusal Bağlılık Düzeyinin Arasındaki İlişki Bulguları

Araştırmada ÇYK boyutlarının (organizasyondaki sosyal entegrasyon, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık ve iş memnuniyeti) çalışanların duygusal bağlılık (örgütsel bağlılık boyutu) düzeyi üzerindeki etkisini araştırmak üzere H₁: “Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algı düzeyleri ile duygusal bağlılığı arasında doğrusal ilişki vardır” hipotezi kurulmuştur. Bu bağlamda ÇYK algı düzeyleri duygusal bağlılık düzeylerinin alt boyutları ile çoklu regresyon analizine tabi tutularak hipotez test edilmiştir. Çalışanların ÇYK algı düzeylerinin duygusal bağlılık düzeyi üzerine etkisini gösteren sonuçlar aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 8: Regresyon Modeli 1 Özeti

Model Özeti				
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Hata
1	0,478 ^a	0,228	0,214	0,86

a. Sabit: Organizasyondaki yasalar, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık, iş memnuniyeti

Tablo 9: Çoklu Regresyon Model 1’ in Anlamlılık Sonuçları

ANOVA						
Model		Kareler Toplamı	s.d	Kareler Ortalaması	F	p
1	Regression	48,552	4	12,138	16,281	0,000
	Residual	164,017	220	0,746		
	Total	212,568	224			

a. Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık 1

b. Sabit: Organizasyondaki yasalar, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık, iş memnuniyeti

Tablo 10: ÇYK Boyutlarının Duygusal Bağlılık 1 Düzeyi Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	B	β	T	p	Tolerance	VIF
Sabit	0,036		0,618	0,537	1,000	1,000
Organizasyondaki Sosyal Entegrasyon	0,339	0,357	6,032	0,000	1,000	1,000
İş Güvenliği	0,094	0,095	1,603	0,110	1,000	1,000
İş Yerinde Ayrımcılık	0,093	0,097	1,631	0,104	1,000	1,000
İş Memnuniyeti	0,279	0,287	4,852	0,000	1,000	1,000

Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık 1

Tablo 9’da hipotez çoklu regresyon analizi ile test edilmiş ve bağımsız değişken olan ÇYK boyutlarının, araştırmanın bağımlı değişkenin alt boyutu olan duygusal bağlılık 1 (örgütsel bağlılık boyutu) düzeyini olumlu yönde etkilediği ($F= 16,281$; $p<0,001$) sonucuna ulaşılmıştır. ÇYK boyutları duygusal bağlılık 1 düzeyinin %22,8’ini açıklamaktadır (düzeltilmiş $R^2 = 0,214$). Ancak ÇYK boyutlarından sadece organizasyondaki sosyal entegrasyon ve iş memnuniyeti, duygusal bağlılık ile anlamlı ilişkiye sahip olan ve duygusal bağlılık 1 üzerinde etkisi olan boyutlardır ($p<0,05$).

Çalışanların ÇYK algı düzeylerinin duygusal bağlılık 2 düzeyi üzerine etkisini gösteren sonuçlar Tablo 11, 12 ve 13’ de gösterilmiştir.

Tablo 11: Regresyon Model 2 Özeti

Model Özeti				
Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Std. Hata
2	0,293 ^a	0,086	0,069	0,96

a. Sabit: Organizasyondaki yasalar, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık, iş memnuniyeti

Tablo 12: Çoklu Regresyon Model 2’ nin Anlamlılık Sonuçları

ANOVA						
Model	Kareler Toplamı	s.d	Kareler Ortalaması	F	p	
2	Regression	19,321	4	4,830	5,171	0,001
	Residual	205,511	220	0,934		
	Total	224,832	224			

a. Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık 2

b. Sabit: Organizasyondaki yasalar, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık, iş memnuniyeti

Tablo 13: ÇYK Boyutlarının Duygusal Bağlılık 2 Düzeyi Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	B	β	T	p	Tolerance	VIF
Sabit	0,003		0,045	0,964	1,000	1,000
Organizasyondaki Sosyal Entegrasyon	0,120	0,123	1,901	0,059	1,000	1,000
İş Güvenliği	0,079	0,078	1,204	0,230	1,000	1,000
İş Yerinde Ayrımcılık	0,228	0,231	3,579	0,000	1,000	1,000
İş Memnuniyeti	-,107	-,107	-1,667	0,097	1,000	1,000

Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık 2

Tablo 12’ de görüldüğü gibi, ÇYK boyutlarının, araştırmanın bağımlı değişkeninin alt boyutu olan duygusal bağlılık 2 (örgütsel bağlılık boyutu) düzeyini de olumlu yönde etkilediği (F=5,171; $p<0,001$) sonucuna ulaşılmıştır. ÇYK boyutları duygusal bağlılık 2 düzeyinin %8,6’sını açıklamaktadır (düzeltilmiş $R^2 = 0,069$). Ancak ÇYK boyutlarından sadece iş yerinde ayrımcılık boyutu, duygusal bağlılık 2 ile anlamlı ilişkiye sahip olup, duygusal bağlılık üzerinde bir etkiye sahiptir ($p<0,05$). Bu bulgular ışığında H_1 hipotezi kısmen kabul edilmektedir.

4.5.2. ÇYK Algı Düzeyleri ile Normatif Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişki Bulguları

Araştırmada ÇYK boyutlarının (organizasyondaki sosyal entegrasyon, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık ve iş memnuniyeti) çalışanların normatif bağlılık (örgütsel bağlılık boyutu) düzeyi üzerindeki etkisini araştırmak üzere H_2 : “Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algı düzeyleri ile normatif bağlılık arasında doğrusal ilişki vardır” hipotezi kurulmuştur. Çalışanların ÇYK algı düzeylerinin normatif bağlılık düzeyi üzerine etkisini gösteren sonuçlar Tablo 14, 15 ve 16’ da gösterilmiştir.

Tablo 14: Regresyon Model 3

Model Özeti				
Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Std. Hata
3	0,348 ^a	0,121	0,105	0,94

a.Sabit: Organizasyondaki yasalar, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık, iş memnuniyeti

Tablo 15: Çoklu Regresyon Model 3’ ün Anlamlılık Sonuçları

ANOVA						
Model		Kareler Toplamı	s.d	Kareler Ortalaması	F	p
3	Regression	27,258	4	6,814	7,576	0,000
	Residual	197,896	220	0,900		
	Total	225,154	224			

a. Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık

b. Sabit: Organizasyondaki yasalar, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık, iş memnuniyeti

Tablo 16: ÇYK Boyutlarının Normatif Bağlılık Düzeyi Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	B	β	T	p	Tolerance	VIF
Sabit	0, ,011		0,167	0,867	1,000	1,000
Organizasyondaki Sosyal Entegrasyon	0, 318	0,326	5,156	0,000	1,000	1,000
İş Güvenliği	-,002	-,002	-,033	0,974	1,000	1,000
İş Yerinde Ayrımcılık	0, 080	0,081	1,284	0,200	1,000	1,000
İş Memnuniyeti	0,091	0,091	1,435	0,153	1,000	1,000

Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık

Tablo 15’de hipotez çoklu regresyon analizi ile test edilmiş ve bağımsız değişken olan ÇYK boyutlarının, araştırmanın bağımlı değişkeni olan normatif bağlılık (örgütsel bağlılık boyutu) düzeyini olumlu yönde etkilediği ($F=7,576$; $p<0,001$) sonucuna ulaşılmıştır. ÇYK boyutları duygusal bağlılık düzeyinin %12,1’ini açıklamaktadır (düzeltilmiş $R^2 = 0, 105$). Ancak ÇYK boyutlarından sadece organizasyondaki sosyal entegrasyon boyutu, duygusal bağlılık ile anlamlı ilişkiye sahip olup, duygusal bağlılık üzerinde bir etkiye sahiptir ($p<0,05$). Bu bulgular ışığında H_2 hipotezi kısmen kabul edilmektedir.

4.5.3. ÇYK Algı Düzeyleri İle Sürekli Bağlılık Düzeyi Arasındaki İlişki Bulguları

Araştırmada ÇYK boyutlarının (organizasyondaki sosyal entegrasyon, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık ve iş memnuniyeti) çalışanların sürekli bağlılık (örgütsel bağlılık boyutu) düzeyi üzerindeki etkisini araştırmak üzere H_3 : “Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algı düzeyleri ile sürekli bağlılık arasında doğrusal ilişki vardır” hipotezi kurulmuştur. Bu bağlamda ÇYK algı düzeyleri sürekli bağlılık düzeylerinin alt boyutları ile çoklu regresyon analizine tabi tutularak hipotez test edilmiştir. Çalışanların ÇYK algı düzeylerinin sürekli bağlılık düzeyi üzerine etkisini gösteren sonuçlar aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 17: Regresyon Model 4

Model Özeti				
Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Std. Hata
3	0,152 ^a	0,023	,005	0,99

a. Sabit: Organizasyondaki yasalar, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık, iş memnuniyeti

Tablo 18: Çoklu Regresyon Model 4' ün Anlamlılık Sonuçları

ANOVA						
Model		Kareler Toplamı	s.d	Kareler Ortalaması	F	p
4	Regression	5,168	4	1,292	1,293	0,274
	Residual	219,871	220	0,999		
	Total	225,039	224			

a. Bağımlı Değişken: Sürekli Bağlılık 1

b. Sabit: Organizasyondaki yasalar, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık, iş memnuniyeti

Tablo 18’de hipotez çoklu regresyon analizi ile test edilmiş ve bağımsız değişken olan ÇYK boyutlarının, araştırmanın bağımlı değişkeninin alt boyutu olan sürekli bağlılık 1 (örgütsel bağlılık boyutu) düzeyini etkilemediği ($F=1,293$; $p>0,001$) sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların ÇYK algı düzeylerinin sürekli bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan diğer bir analizde ise, ÇYK algı düzeylerinin sürekli bağlılık 2 düzeyi üzerine etkisini gösteren sonuçlar Tablo 19 ve 20’ de gösterilmiştir.

Tablo 19: Regresyon Model 5

Model Özeti				
Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Std. Hata
5	0,201 ^a	0, 041	0,023	0,98

a. Sabit: Organizasyondaki yasalar, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık, iş memnuniyeti

Tablo 20: Çoklu Regresyon Model 5’ in Anlamlılık Sonuçları

ANOVA						
Model		Kareler Toplamı	s.d	Kareler Ortalaması	F	<i>p</i>
5	Regression	9,021	4	2,255	2,327	0,057
	Residual	213,245	220	0,969		
	Total	222,266	224			

a) Bağımlı Değişken: Sürekli Bağlılık 2

b) Sabit: Organizasyondaki yasalar, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık, iş memnuniyeti

Tablo 20’de hipotez çoklu regresyon analizi ile test edilmiş ve bağımsız değişkenin alt boyutu olan ÇYK boyutlarının, araştırmanın bağımlı değişkeni olan sürekli bağıllık 2 (örgütsel bağıllık boyutu) düzeyini etkilemediği ($F=2,327$; $p>0,001$) sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların ÇYK algı düzeylerinin sürekli bağıllık arasında yapılan son analize ilişkin, ÇYK algı düzeylerinin sürekli bağıllık 3 düzeyi üzerine etkisini gösteren sonuçlar Tablo 21 ve 22’ de gösterilmiştir.

Tablo 21: Regresyon Model 6

Model Özeti				
Model	R	R²	Düzeltilmiş R²	Std. Hata
6	0,167 ^a	0,028	0,010	1,00

a) Sabit: Organizasyondaki yasalar, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık, iş memnuniyeti

Tablo 22: Çoklu Regresyon Model’ nın Anlamlılık Sonuçları

ANOVA						
Model		Kareler	s.d	Kareler	F	p
		Toplamı		Ortalaması		
6	Regression	6,322	4	1,581	1,575	0,182
	Residual	220,821	220	1,004		
	Total	227,143	224			

a) Bağımlı Değişken: Sürekli Bağıllık 3

b) Sabit: Organizasyondaki yasalar, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık, iş memnuniyeti

Tablo 22’de hipotez çoklu regresyon analizi ile test edilmiş ve bağımsız değişken olan ÇYK boyutlarının, araştırmanın bağımlı değişkenin alt boyutu olan sürekli bağıllık 3 (örgütsel bağıllık boyutu) düzeyini etkilemediği ($F=1,575$; $p>0,001$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular ışığında H_3 hipotezi reddedilmiştir.

4.6. Araştırma Modelinde Yer Alan Değişkenlerin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşmalarının Belirlenmesi Bazında Yapılan Analizlere İlişkin Bulgular

Araştırmamızın değişkenleri ile ilgili verilerin demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini Tek Varyans Analizi (Anova) yapılarak test edilmiştir. ANOVA analizinde; araştırma kapsamında değerlendirmeye alınan ikiden fazla grubun ortalamalarının belirli bir anlamlılık oranında birbirine eşit olup olmadığını test etmek amacıyla uygulanmaktadır (Gülbüz ve Şahin, 2014: 230). Yapılan ANOVA analizleri sonucunda bazı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu farklılıklar değerlendirilerek aşağıdaki tablolarda yer alan bazı bulgular elde edilmiştir.

Tablo 23’ de hastane çalışanlarının; örgütsel bağlılık algılarına ilişkin görüşlerinin medeni durum (bekar, evli, boşanmış) dağılımına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA analizi bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; farklı medeni durumları olan hastane çalışanlarının örgütsel bağlılığa ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (F: 3,588, $p < 0,05$).

Tablo 23: Medeni Durum Açısından Örgütsel Bağlılık Algılarının Farklılaşması (ANOVA Analizi)

Değişken	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	S.D	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	6,498	2	3,249	3,588	0,029
	Grup içi	242,658	268	0,905		
	Toplam	249,155	270			

Tablo 24’ de hastane çalışanlarının; örgütsel bağlılık algılarına ilişkin görüşlerinin çalışma süresi (1 yıldan az, 1-4 yıl, 5-9 yıl, 10-14 yıl, 15 yıldan fazla) dağılımına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA analizi bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; farklı çalışma sürelerine sahip olan hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (F: 2,510, $p < 0,05$).

Tablo 24: Çalışma Süresi Açısından Örgütsel Bağlılık Algılarının Farklılaşması (ANOVA Analizi)

Değişken	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	S.D	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Bağlılık	Gruplar arası	9,090	4	2,273	2,510	0,042
	Grup içi	239,947	265	0,905		
	Toplam	249,038	269			

Tablo 25’ da hastane çalışanlarının; çalışma yaşam kalitesi algılarına ilişkin görüşlerinin eğitim durumu (lise, önlisans, lisans, yüksek lisans/doktora) dağılımına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA analizi bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; farklı eğitim durumlarına sahip olan hastane çalışanlarının çalışma yaşam kalitesi algılarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (F: 8,460, $p < 0,05$).

Tablo 25: Eğitim Durumu Açısından ÇYK Algılarının Farklılaşması (ANOVA Analizi)

Değişken	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	S.D	Kareler Ortalaması	F	p
Çalışma yaşam kalitesi	Gruplar arası	16,006	3	5,335	8,460	0,000
	Grup içi	167,123	265	0,631		
	Toplam	183,129	268			

Tablo 26’ da hastane çalışanlarının; çalışma yaşam kalitesi algılarına ilişkin görüşlerinin çalışma süresi (1 yıldan az, 1-4 yıl, 5-9 yıl, 10-14 yıl, 15 yıldan fazla) dağılımına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin ANOVA analizi bulgularına yer verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre; farklı çalışma sürelerine sahip olan hastane çalışanlarının çalışma yaşam kalitesi algılarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır (F: 5,905, $p < 0,05$).

Tablo 26: Çalışma Süresi Açısından ÇYK Algılarının Farklılaşması (ANOVA Analizi)

Değişken	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	S.D	Kareler Ortalaması	F	p
Çalışma yaşam kalitesi	Gruplar arası	15,045	4	3,761	5,905	0,000
	Grup içi	168,797	265	0,637		
	Toplam	183,842	269			

Yapmış olduğumuz ANOVA analizlerinin sonucuna göre katılımcıların örgütsel bağlılık algı düzeyleri demografik özelliklerinden medeni durum ve çalışma sürelerine göre farklılık gösterirken, ÇYK algı düzeyleri demografik özelliklerden eğitim durumu ve çalışma süresine göre farklılık göstermektedir. Elde edilen bulgular sonucunda araştırma kapsamında kurulan H₄: “Örgütsel bağlılık faktörleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir” ve H₅: “ÇYK faktörleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir” hipotezleri kısmen kabul edilmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışma yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık kavramlarının, örgütler için yadsınamayacak bir öneme sahip olduğu yapılan bilimsel çalışmalarla ortaya çıkarılmıştır. Bu sebeple çalışmamız da hastane çalışanlarının ÇYK algılarını inceleyerek, bu algıların çalışanın örgütsel bağlılığıyla olan ilişkisini belirlemek amaçlanmış ve uygulama alanı olarak Elazığ kamu ve özel hastaneler ele alınmıştır. Çalışmamızla birlikte, sağlık personelinin ÇYK algıları hakkında elde edilen bilgi, onların nasıl bir yönetim anlayışıyla yönetilmesi gerektiğini ve bunun sonucunda çalışanların örgüt bağlılıklarını ve verimliliklerini artırmak için hangi şartlara ihtiyaç duydukları hususunda hastane yöneticilerine kaynak oluşturmak hedeflenmiştir.

Daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışma yaşam kalitesinin tipik ve atipik istihdam açısını, ÇYK' nın prosedür adaleti- iş tatmini- işten ayrılma niyetine etkisini, örgütsel bağlılık ile arasındaki ilişkiyi, çalışma yaşam kalitesinin motivasyona etkisini, çalışma yaşam kalitesini etkileyen faktörleri, ÇYK ile iş yerinde sapkın davranış ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkiyi, ÇYK' nın iş memnuniyeti ve bağlılığı üzerine etkilerini inceleyen çalışmalara rastlanılmış ve literatür araştırması kısmında yer verilmiştir. Ancak ÇYK algıları ile örgütsel bağlılık faktörleri arasındaki ilişkiyi sağlık personeli üzerinden inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Araştırma ile ilgili hipotezler aşağıdaki gibidir;

H₁: “Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algı düzeyleri ile duygusal bağlılık arasında doğrusal ilişki vardır”

H₂: “Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algı düzeyleri ile normatif bağlılık arasında doğrusal ilişki vardır”

H₃: “Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algı düzeyleri ile sürekli bağlılık arasında doğrusal ilişki vardır”

H₄: “Örgütsel bağlılık faktörleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir”

H₅: “Çalışma yaşam kalitesi faktörleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir” .

Çalışmada öncelikli olarak demografik sorulara ait bulgular yer almakta ve sonrasında ise güvenilirlik, frekans, tanımlayıcı istatistikler, regresyon analizleri, Tek

Varyans Analizi ve yorumları yapılarak çalışma tamamlanmıştır. Buna göre çalışmamızdan elde edilen bulgular özetle şu şekilde sıralanabilir:

- Anketimize 273 kişi katılmış olup, bunların 195'i kadın, 70'i erkek katılımcılardan oluşmaktadır.
- Genel olarak katılımcıların yaş aralığının 20-24 yaş ve 25-29 yaş aralığında yoğun olarak toplandığını söyleyebiliriz.
- Katılımcıların 108'i bekar, 153'ü evli ve 10'u boşanmış/ayrı yaşıyor.
- Katılımcılarımızın kurumda çalışma süreleri incelendiğinde genel olarak 1-4 yıl arası ve 5-9 yıl arası çalışanlar dikkat çekmektedir.
- Katılımcılarımızın eğitim durumları incelendiğinde 74' ü lise, 79' u ön lisans, 105 lisans, 11' i yüksek lisans/doktora olduğu görülmektedir.
- Katılımcıların kurumlarındaki görevi incelendiğinde ise 170' i hemşire, 35' i ebe, 63'ü de sağlık memuru olarak görev yaptıkları anlaşılmaktadır.
- Katılımcıların çalıştıkları kurum açısından ise 190'ı kamu hastanelerinde, 83' si ise özel hastanede çalışıyor.
- Katılımcıların 197' si aldıkları maaşın yeterli olmadığı görüşündedir.

Anket formlarında araştırma değişkenlerini ölçmek için kullanılan ölçeklerde yer alan ifadelerle ilişkin ankete katılan sağlık personelinin algılarına yönelik elde edilen bulgular ise şu şekildedir:

- İlk önce sağlık personelinin çalıştıkları kurumun sahip olduğu örgütsel bağlılık algılamalarına ilişkin mevcut durum belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya katılan sağlık personelinin ilgili ifadelerle kararsız düzeyinde cevap verdikleri görülmektedir.
- Daha sonra araştırmaya katılan sağlık personelinin ÇYK boyutlarına ilişkin mevcut durum belirlenmeye çalışılmıştır. Katılımcıların ilgili ifadelerle kararsız düzeyinde cevap verdikleri görülmektedir.

Araştırmamız da kullanılan ÇYK ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin değişkenleri arasında birbiriyle ilişkili çok sayıda maddeleri bir araya getirmek, birbiriyle tutarlı daha az sayıda faktör elde etmek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır;

- Örgütsel bağlılığını ölçümlemeye yönelik faktör çözümlemesi yapılmıştır. Faktör analizi toplam 273 örnekleme uygulanmış olup, KMO ölçütü 709 , Barlett test sonucu 773,296 çıkmıştır, tavsiye edilen değerin üzerinde (0,70) olduğu için değerlendirmede “iyi” olarak yorumlanabilir. Eigen değeri birin altındaki faktörler

değerlendirmeye alınmamıştır. Analiz sonucunda örgütsel bağlılığa ilişkin temel 6 faktör oluşumu gözlenmektedir. Bu faktörler duygusal bağlılık 1, duygusal bağlılık 2, normatif bağlılık, sürekli bağlılık 1, sürekli bağlılık 2 ve sürekli bağlılık 3 olarak adlandırılmıştır. Bu faktör analizi sonuçları Allen ve Meyer' in çalışmasında ulaştıkları sonuçla kısmen benzemektedir. Araştırmacıların yaklaşımında örgütsel bağlılık ile ilgili ifadeler *Duygusal Bağlılık, Sürekli Bağlılığı ve Normatif Bağlılık* olmak üzere üç faktöre yüklenmiştir. Benzer şekilde Özkan (2014) ' ın yapmış olduğu çalışmada ise örgütsel bağlılık 7 faktörde ifade edilmiştir.

- ÇYK' yı ölçümlemeye yönelik faktör çözümlemesi yapılmıştır. Faktör analizi toplam 273 örnekleme uygulanmış olup, KMO ölçütü 0,811, Barlett test sonucu 242,504 çıkmıştır. Bu değer tavsiye edilen değerden çok daha yüksek olup değerlendirmede “mükemmel” olarak yorumlanabilir. Eigen değeri birin altındaki faktörler değerlendirmeye alınmamıştır. Analiz sonucunda çalışma yaşam kalitesine ilişkin temel 4 faktör oluşumu gözlenmektedir. Bu faktörler organizasyonda sosyal entegrasyon, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık ve iş memnuniyeti olarak adlandırılmıştır. Bu faktör analizlerinin sonuçları ölçeği geliştiren Aydın vd. (2011)' nin çalışması ile kısmen benzerlik göstermektedir. Araştırmacıların yapmış olduğu faktör analizi sonucunda ilgili değişkenlere ait ifadeler *organizasyondaki sosyal entegrasyon; iş kazası, meslek hastalıkları riski ve iş yerindeki fiziksel çalışma koşulları; iş yerinde ayrımcılık; sürekli geliştirme ve iyileştirme, iş stresi ve zaman baskısı; organizasyondaki yasalar* olmak üzere 6 faktörde ifade edilmiştir.

Araştırmamızdaki çalışma yaşam kalitesi algılarının; organizasyondaki sosyal entegrasyon, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık ve iş memnuniyeti örgütsel bağlılığın alt boyutlarını ne kadar belirlediğini incelemek üzere çoklu regresyon analizi uygulanmıştır;

- Araştırmada H₁: “Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algı düzeyleri ile duygusal bağlılığı arasında doğrusal ilişki vardır” hipotezi kurulmuştur. Hipotez çoklu regresyon analizi ile test edilmiş ve bağımsız değişken olan ÇYK boyutlarının, araştırmanın bağımlı değişkeni olan duygusal bağlılık düzeyini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. H₁ hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

- Araştırma kapsamında H₂: “Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algı düzeyleri ile normatif bağlılık arasında doğrusal ilişki vardır” hipotezi kurulmuştur. Hipotez çoklu regresyon analizi ile test edilmiş ve bağımsız değişken olan ÇYK boyutlarının, araştırmanın bağımlı değişkeni olan normatif bağlılık (örgütsel bağlılık

boyutu) düzeyini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular ışığında H₂ hipotezi kısmen kabul edilmektedir.

- Araştırma kapsamında kurulan H₃: “Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algı düzeyleri ile sürekli bağlılık arasında doğrusal ilişki vardır” hipotez çoklu regresyon analizi ile test edilmiş ancak anlamlı sonuca ulaşamamıştır. Bu nedenle H₃ hipotezi reddedilmiştir.

Örgütsel bağlılık faktörleri ve çalışma yaşam kalitesi faktörlerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla yapılan demografik sorularla değişkenler arasındaki Tek Yönlü Varyans (ANOVA) ;

- Araştırmamıza katılan sağlık personellerinin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık algı düzeyleri farklılık göstermektedir. Bekar ve evli olan katılımcılar kararsız ifadelerde bulunurken boşanmış/ayrı yaşayan katılımcıların örgütsel bağlılıkla ilgili ifadeleri çoğunlukla katılmadıkları görülmektedir.

- Araştırmamıza katılan sağlık personellerinin çalışma süresi açısından örgütsel bağlılık algı düzeyleri farklılık göstermektedir. 1-4 yıl, 10-14 yıl ve 15 yıl üzeri çalışma süresine sahip katılımcıların ilgili değişkenlere daha çok kararsız kaldıkları; 1 yıldan daha az ve 5-9 yıl arasında çalışma süresinde olan katılımcıların ise örgütsel bağlılık ile ilgili ifadelere genellikle katılmadıkları görülmektedir.

- Araştırmamıza katılan sağlık personelinin eğitim durumlarına göre ÇYK algı düzeyleri farklılık olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumu arttıkça ÇYK ile ilgili ifadelere genellikle katılmadıkları görülmektedir. Ancak eğitim durumu lise olan katılımcılarda ilgili değişkene daha çok kararsız kaldıkları görülmektedir.

- Araştırmamıza katılan sağlık personellerinin çalışma süresi açısından ÇYK ile ilgili algı düzeyleri farklılık göstermektedir. 1 yıldan az ve 1-4 yıl çalışma süresine sahip katılımcıların ilgili değişkenlere daha çok kararsız kaldıkları; 5-9 yıl, 10-14 yıl ve 15 yıl üzeri çalışma süresine sahip olan katılımcıların ise ÇYK ile ilgili ifadelere genellikle katılmadıkları görülmektedir.

Araştırmamızın sonucunda göre katılımcıların örgütsel bağlılık algı düzeyleri demografik özelliklerinden medeni durum ve çalışma sürelerine göre farklılık gösterirken, ÇYK algı düzeyleri demografik özelliklerden eğitim durumu ve çalışma süresine göre farklılık göstermektedir. Elde edilen bulgular sonucunda H₄: “Örgütsel bağlılık faktörleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir” ve H₅: “ÇYK faktörleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir” hipotezleri kısmen kabul

edilmektedir. ÇYK'yı bireysel özelliklere göre ele alan araştırmacılarda (Dikmetaş, Afşar, Çalış ve Tabancalı) benzer sonuçları tespit etmişlerdir.

Gerçekleştirilen hipotez testleri göstermektedir ki sağlık personelinin çalışma yaşam kalitesi algı düzeylerine karşı sergiledikleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkları arasında birbirini etkileyen bir süreç olduğu ve yöneticilerin organizasyondaki sosyal entegrasyon, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık ve iş memnuniyeti konularında iyileştirmeler yaptığı takdirde, bu durumun çalışanların kuruma olan bağlılıklarında da artışa sebebiyet vereceği saptanmıştır.

Bu açıdan sağlık kurumları yönetim ve yöneticilerine, çalışma yaşam kalitesini iyileştirme ve çalışanın örgütsel bağlılığını yükseltme anlamında şu öneriler sunulabilir;

- Organizasyondaki sosyal entegrasyonun iyileştirilmesi adına bilgi akışı iyi düzenlenmesi, işin iyi yapılması için gerekli yardım ve teknik destek sağlanması, iş tanımlanmasının iyi yapılması gerekir.
- İş yerlerinde oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları demokratik yapılar olarak düzenlenmeli, kurulların yaptırım gücü olmalıdır.
- İş yerinde çalışanların performansını olumlu yönde etkileyecek ödüllendirme ve ceza uygulamalarını adil bir şekilde gerçekleştirmesi, çalışanların verimliliğini artırmak amacıyla terfi fırsatlarını eşit şekilde uygulanması gerekir.
- Çalışma yaşam kalitesinin dikkate alınması durumunda çalışanların örgüte olan bağlılığını artacağı unutulmamalıdır.

Ayrıca daha sonra benzer konuda yapılacak çalışmalara şu konularda tavsiyede bulunulabilir: Çalışma yalnızca Elazığ ilindeki hastanelerde yürütülmüştür. Gelecekte yapılacak olan araştırmalarda, bir il ile sınırlı kalmayarak, diğer illerde araştırma kapsamına alınabilir. Ayrıca ilgili konu üzerine yapılacak olan çalışmalarda kamu ve özel hastane çalışanlarından daha büyük örneklem seçilerek, kamu ve özel hastane kıyaslama yapılabilir. Bu kıyaslama sonucunda da sağlık çalışanlarının ÇYK'nın iyileştirilmesi ile örgüte olan bağlılıkları artırılabilir. Bu bağlamda yapılacak olan araştırmalarda T Testi ve TUKEY analizi sonuçlarından faydalanabilir.

KAYNAKÇA

- Arıcı, K., (1999), *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Sargın Ofset, Ankara.
- Afşar, S., (2015), “Akademisyenlerin Çalışma Yaşam Kalitesini Hacettepe Üniversitesi Üzerinden Okumak”, *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, Cilt:13, Sayı:50, s.134-173.
- Aydın, İ., Çelik, Y., Uğurluoğlu, Ö., (2011), “Sağlık Personeli Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenirliliği”, *Toplum ve Sosyal Hizmeti*, Cilt:22, Sayı: 2, s.2-22.
- Aydemir, P., Erdoğan, E., (2013), “İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı”, *Kamu-İş*, Cilt:13, Sayı:2, s. 132.
- Balaban, Ö., (2013) Uygulama İKY Basılmamış Uzaktan Eğitim Ders Notları
- Baltaoğlu, C. (1988), “Çalışma Yerleri için Bir s Bilim Denetim Listesi Gelistirilme ve Çalışma Yerlerinin Degerlendirilmesi”, *1.Ulusal Ergonomi Kongresi*, M.P.M Yayınları, Yayın No: 372, Ankara.
- Bakan, İ., (2011); *Örgütsel Bağlılık*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Bakan, İ., (2014); *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Başaran, İ. E., (1998); *Örgütsel Davranış*, Gül Yayınevi, Ankara.
- Bedük, A., (2011); *Örgüt Psikolojisi*, Atlas Akademi Yayınevi, Konya.
- Benli, A., Şahin, L., (2004), “İnsan Kaynakları Yönetiminde İşgören Bulma ve Seçme: Çınar Hotel Uygulaması”, *Bilgi (8)*, s. 113-117.
- Bolharı, A., Rezaeean, A., Bolharı, J., Baimzadeh, S. and Soltan, A. A. (2011) “The Relationship between Quality of Work Life and Demographic Characteristics of Information Technology Staffs”, *International Conference on Computer Communication and Management*, IACSIT Press, Vol. 5, Singapore: 374-378.
- Camkurt, M., (2007), “İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi”, *Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:20, Sayı:6, s.93.
- Cengiz, S., (2008), “Otel İşletmelerinde Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığının İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri”, *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Yüksek Lisans Tezi, s. 46.
- Ceylan, C., Bayram, N., (2006), “Mesleki Bağlılığın Örgütsel Bağlılık ve Örgütten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerinin Düzenleyici Değişkenli Çoklu Regresyon İle Analizi”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20, Sayı:1, s.107.

- Clifford, M. (1989), “An Analysis of The Relationship Between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment”, *The Sociological Quartely*, Cilt:30, Sayı:1.
- Çakır, Özlem (2006); Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkiler, *Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları*, Temmuz, Ankara.
- Çelik, K., Tabancalı, E., (2012), “ Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş/Çalışma Yaşam Kalitesi”, *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, Sayı:1, s.31-38.
- Çelikten, M., (2005), “Neden İş Analizi Yapılmalı?”, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.18, s.127-135.
- Demir, R., Acar, A., (2014), “İş Ahlakı Açısında Ücret Yönetim Sistemi”, *İş Ahlakı Dergisi*, Cilt:7, Sayı:1, s.95-148.
- Dikmetaş, E., (2006), “Hastane Personelinin Çalışma/ İş Yaşam Kalitesine Yönelik Bir Araştırma”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:15, Sayı:2, s.169-182.
- Dolu, B.,(2011), “Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, (Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi), *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı*, Isparta.
- Durmuş, B., Yurtkoru, E., Çinko, M., (2016); Sosyal Bilimlerde SPSS’ le Veri Analizi, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Elma, C. ve Demir, K. (2003); Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar: Uygulamalar ve Sorunlar, Ankara: Anı Yayınları.
- Erdem, B., Kaya, İ., (2013), “Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörlerin İş Görenler Tarafından Algılanması: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:35, s.136-139.
- Ergenç, A., “İşe Bağlılığın Neden ve Sonuçları”, *Amme İdaresi Dergisi*, Sayı:16, s.112.
- Erkan, N., (1989), “İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliği”, M.P.M Yayınları, Yayın No: 384, Ankara.
- Göksu, N., Öz, B., (2014), “Etkin Ücret Yönetiminin İşletmeye Sağlayacağı Yararlar Konusunda İşgören Algıları: Bir Alan Çalışması”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s. 271.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. Ege Akademik Bakış, Sayı: 2, s. 37-56.
- Güney, S., (2011); Örgütsel Davranış, Nobel Yayıncılık, Ankara.

- Gürbüz, S., (2007), “Kamu Personelinin Ücret Tatmin Seviyelerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:6, Sayı:21, s.240-260.
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2014); Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Güriş, S., Astar, M., (2014); Bilimsel Araştırmalarda SPSS ile İstatistik, DER Yayınları, İstanbul.
- Gürkan, G., (2006), “Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi’nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması”, (Yüksek Lisans Tezi), *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Edirne, s.10
- Güvenli, F. G., (2006), “Yeni Teknolojilerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkileri”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir, s.105.
- Hayta, A.B., (2007), “Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, s.21-41.
- Heskett, J.L., Sasser, W.E., Jr and Schlesinger, L.A. (1997); *The Service Profit Chain*, New York: The Free Press.
- Hoş, C., Oksay, A., (2015), “Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:20, Sayı:4, s.:1-24.
- İnce, M., Gül, H., (2005); Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi.
- Karacan, E., Erdoğan, Ö. (2011), “İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 1, s.102-116.
- Karaköse, B., Bozgeyikli, H., (2012), “Örgütsel Bağlılık ve Çalışma Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki: Rehberlik Araştırma Merkezinde Çalışan Personel Üzerine Bir Çalışma”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, s.1-17.
- Kaymaz, K. (2003), “Çalışma yaşamında kalite. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi”, Cilt:5, Sayı:1, Erişim tarihi: 13.04.2016, <http://www.isguc.org/calyaskalite>

- Kılıç, R., Keklik, B., (2012), “Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, Cilt:14, Sayı:2, s.147-160.
- Kiernan, W. E. and Knutson, K. (1990); Quality of work life, Schalock, R.L. ve Begab, M.J. (Ed.), Quality of Life: Perspectives and Issues (American Association of Mental Retardation, Washington, DC, US).
- Kitapçı, H., Sezen, B., (2002), “Çalışanların Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma: Kariyer Süreci Örneği”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 12, Sayı:1, s.219-230.
- Kuruüzüm, A., Irmak, S., Çetin, E., (2010), “İşgörenlerin İş Motivasyonunun Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Ankara’daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Turizm Akademik Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1, s. 184.
- Küçükşille, E., (2014). “Basit Doğrusal Regresyon”, Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli, (Ed.) Şerif Kalaycı, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, 6. Baskı, Ankara.
- Örücü, E., Kışlalıoğlu, R., (2014), “Örgütsel Bağlılık Üzerinde Bir Alan Araştırması”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 10, s.22:45.
- Özdevecioğlu, M., Aktaş, A., (2007), “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, s.28:1-20.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2001); Örgütsel Davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Özkan, Ö., (2014), “Sağlık Çalışanlarının İş Tatmini Kurumsal Güven ve Kurumsal Boyutları İtibariyle İncelenmesi; Malatya Devlet Hastanesi Sağlık Personeli Üzerine Analitik Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Elazığ.
- Öztürk, Z. ve Dündar, H. (2003), “Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:4, Sayı:2, s.57-67.
- Perçin, Şahin, N., Özkul, E., (2009); Turizm İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık, Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış, MKM yayıncılık, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000); İnsan Kaynakları Yönetimi, Bursa: Ezgi.
- Schilesinger, L.A. (1982); Quality of worklife and the supervisor, USA: Praeger Publishers.

- Serbest, F. (2000), "İş yaşamı niteliği", *Verimlilik Dergisi*, Sayı: 2, s.27-40.
- Sezici, E., (2014), "Çalışma Yaşam Kalitesi(ÇYK), İş Yerinde Sapkın Davranış(İSD) ve İşten Ayrılma Eğilimi(İAE) İlişkisi", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 41, s.235-246.
- Sıgırık, Ü.,(2007), "İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırmalı Bir Araştırma", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2, s.265.
- Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H., Türkyılmaz, A., (2010), "Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", www.isgucdergisi.org, Nisan Cilt: 12, Sayı: 2, s.115-134.
- Türk, Z., Çetin, M., Fedai, T., (2012), "Genç Hekimlerde Çalışma Yaşam Kalitesinin Belirleyicileri", *Sağlık Bilimleri Dergisi (Journal of Health Sciences)*, Cilt:21, Sayı:3, s.172-181.
- Türkay, O., (2015), "Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:22, Sayı:1, s.140-156.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H., Özer, A., (2006); İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Basımevi, Ankara.
- Uysal, F. G., (2002), "Çalışma Yaşamı Kalitesi ve Çağdaş Yönetim", İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:4, Sayı:1.
- Üngüren, E., Doğan, H. (2010), "Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin CHAID Analizi Yöntemiyle Değerlendirilmesi", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:11, Sayı:2, s.39-52.
- Yiğit, A., (2012); İş Güvenliği, Alfa Akademi, Bursa.
- Yüksel, İ., (2004), 'Çalışma Yaşam Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi', *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı:5, s.47-58.
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm>, 09.06.2016
- www.baskent.edu.tr/~sahin/ik6.ppt, 11.06.2016.
- http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/IG1-isyerinde_aydinlatma.pdf, 11.06.2016
- www.tdk.gov.tr, 28.01.2017

EKLER

Ek 1. Orijinallik Raporu



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Gülşen GÜNDOĞDU
Öğrenci Numarası	141214106
Enstitü Anabilim Dalı	Sağlık yönetimi
Programı	Yüksek Lisans
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Yrd. Doç. Dr. Cem AYDEN
Tez Başlığı (Türkçe)	İşgörenlerin Çalışma Yaşam Kalitesi Algılamalarının Örgütsel Bağlılıklarıyla Olan İlişkinin İncelenmesi: Kamu ve Özel Hastane Örneği

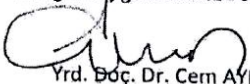
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

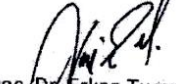
Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 98 sayfalık kısmına ilişkin, 28/04/2017 tarihinde Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 22 'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yukarıda bilgileri verilen öğrencinin yüksek lisans tezi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından belirlenen azami benzerlik oranlarını aşmadığını ve tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Gereğini saygılarımla arz ederim.


Yrd. Doç. Dr. Cem AYDEN
Danışmanın Adı-Soyadı
(İmzası)


Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL
Anabilim Dalı Başkanı
(İmzası)

F.Ü.LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ÖĞRETİM YÖNETMELİĞİ

Madde 41- Lisansüstü tezleri ile birlikte teslim edilmesi gereken belgeler şunlardır:

- a) Lisansüstü tezler, savunma öncesinde **intihal program raporu** ve ilgili makale şartını sağladığına dair belgeleri ile birlikte enstitüye teslim edilir.
- b) İntihal raporu ile ilgili olarak etik kurallar dâhilindeki benzerlik oranları ilgili Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. (Enstitü Yönetim Kurulu tarafından tezin, intihal kapsamı dışında değerlendirilmesi için TURNITIN'den alınan raporda "benzerlik oranı"nın, "alıntılar hariç" en fazla %10, "alıntılar dâhil" % 30'u geçmemesi şeklinde kabul edilmiştir).

Ek 2. Anket Formu

**İşgörenlerin Çalışma Yaşam Kalitesi Algılamalarının
Örgütsel Bağlılıklarıyla Olan İlişkisinin İncelenmesi:
Kamu ve Özel Hastane Örneği**

Değerli Katılımcı,

Bu anket çalışması Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalında “ İşgörenlerin Çalışma Yaşam Kalitesi Algılamalarının Örgütsel Bağlılıklarıyla Olan İlişkisinin İncelenmesi; Kamu ve Özel Hastane Örneği” başlıklı yüksek lisans tezi için hazırlanmıştır. Çalışmadan elde edilen bilgiler sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Anketimize vereceğiniz samimi cevapların çalışmanın doğruluğunu direkt etkileyeceğini hatırlatır, katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Yrd. Doç. Dr. Cem AYDEN

Gülşen GÜNDOĞDU

Fırat Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı

cemayden@gmail.com

gulshen_gun@hotmail.com

Bölüm 1: Sosyo-Demografik Özellikleriniz

- 1.Yaşınız: ☐ 20-24 ☐ 25-29 ☐ 30-34 ☐ 35-39 ☐ 40-44 ☐ 45-49 ☐ 50 +
- 2.Cinsiyetiniz : ☐ Kadın ☐ Erkek
- 3.Medeni Durumunuz: ☐ Bekar ☐ Evli ☐ Boşanmış/Ayrı yaşıyor
- 4.En son mezun olduğunuz okul: ☐ Lise ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans/Doktora
- 5.Kurumdaki Göreviniz: ☐ Hemşire ☐ Ebe ☐ Sağlık memuru
- 6.Bu kurumda çalışma süreniz: ☐ 1 yıldan az ☐ 1-4 yıl ☐ 5-9 yıl ☐ 10-14 yıl ☐ 15 yıl +
- 7.Aldığınız maaş ihtiyaçlarınızı karşılamada yeterli mi? ☐ Evet ☐ Hayır
- 8.Çalıştığınız kurum? ☐ Kamu ☐ Özel

Bölüm 2: Aşağıdaki sütunlarda örgütsel bağlılıkla ilgili ifadeler yer almaktadır. Belirtilen ifadelerin size en uygun olan kutucuğu alttaki cetvele göre değerlendirip işaretleyiniz.

1= Tamamen Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum

D1- Kariyerimin geri kalanını bu kurumda geçirecek olmaktan mutluluk duymaktayım.	1	2	3	4	5
D2- Kurumumu iş dışı insanlarla tartışmaktan memnuniyet duyarım.	1	2	3	4	5
D3- Kurumun sorunlarını kendi sorunlarımış gibi algılarıım.	1	2	3	4	5
D4- Bu kuruma olduğu gibi başka bir kuruma da kolayca bağlanabilirim.	1	2	3	4	5
D5- Kurumda kendimi ‘’ailenin parçası’’ gibi görmüyorum.	1	2	3	4	5
D6- Kuruma kendimi ‘’duygusal bağlı’’ olarak görmüyorum.	1	2	3	4	5
D7- Bu kurumun benim için kişisel anlamı yüksektir.	1	2	3	4	5
D8- Kurumuma yüksek aidiyet duygusu hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
S9- Başka bir iş bulmadan işimden ayrılırsam olabilecekler konusunda endişe duymuyorum.	1	2	3	4	5
S10- İstesem dahi, şu anda işimden ayrılmak bana çok zor gelir.	1	2	3	4	5
S11- Kurumumu şimdi bırakmaya karar vermem, yaşamımdaki pek çok şeyi kesintiye uğratacaktır.	1	2	3	4	5
S12- Kurumumu şimdi terk etmem bana çok fazla maliyete yol açmaz.	1	2	3	4	5
S13- Şu anda, kurumda kalmak benim için tutku kadar aynı zamanda da bir gerekliliktir.	1	2	3	4	5
S14- Bu kurumu terk etme noktasında değerlemeye alabileceğim çok az seçeneğim mevcut.	1	2	3	4	5
S15- Bu kurumu terk etmenin altında yatan ciddi sorunlardan biri uygun alternatiflerin yetersizliğidir.	1	2	3	4	5
S16- Bu kurumda çalışmaya devam etmemin altında yatan temel neden, ayrılmanın kişisel fedakârlık gerektireceği ve burada elde ettiğim toplam faydanın başka bir kurumda karşılanamayacağıdır.	1	2	3	4	5
N17- Bu günlerde insanların kurumdan kuruma çok sık hareket ettiğini düşünmekteyim.	1	2	3	4	5

N18- İnsanın çalıştığı kuruma sürekli sadık kalması gerekliliğine inanmıyorum	1	2	3	4	5
N19- Kurumdan kuruma geçiş yapma bana etik dışı gelmemektedir.	1	2	3	4	5
N20- Bu kurumda çalışmaya devam etmemin temel nedenlerinden biri, bağlılığın önemli olduğuna inanmam ve kalmak için ahlaki yönden yükümlü hissetmemdir.	1	2	3	4	5
N21- Daha iyi bir iş teklifi almamın çalıştığım kurumdan ayrılmak için doğru bir neden olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
N22- Kuruma bağlı kalmanın önemli bir değer olduğunu düşünürdüm.	1	2	3	4	5
N23- İnsanların kariyerlerinin çoğunluğunu bir kurumda geçirdiği günler daha güzeldi.	1	2	3	4	5
N24- Yönetim yanlısı olmanın artık mantıklı olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5

Bölüm 3: Aşağıdaki sütunlarda Çalışma Yaşam Kalitesi ile ilgili ifadeler bulunmaktadır. Belirtilen ifadelerin size en uygun olan kutucuğu alttaki cetvele göre değerlendirip işaretleyiniz.

1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum

1- Kurumumdaki fiziksel koşullar genel olarak yeterlidir (ısıtma, aydınlatma, havalandırma temizlik, gürültüsüz bir ortam, çalışmak için olması gereken alan genişliği, vb)	1	2	3	4	5
2- Kişisel ihtiyaçlarım için, bir iş için bir yere gitmem gerektiğinde ya da aile sorunlarımla ilgilenmek için, çalışma saatleri içerisinde kısa süreli olarak işten ayrılma imkânım var	1	2	3	4	5
3- İşin iyi yapılması için yeterli yardım ve teknik destek alırım	1	2	3	4	5
4- Çalışma ortamındaki teknolojik araç ve gereçleri (bilgisayar, telefon, faks, internet vb) yeterli oranda kullandığıma inanıyorum.	1	2	3	4	5
5- Çalışmakta olduğum kurumda, iş yükü ile kıyaslandığında yeterli çalışan vardır	1	2	3	4	5
6- Üniversitede aldığım eğitime uygun bir işte çalıştığımı düşünüyorum	1	2	3	4	5
7- İşim yeteneklerimi ve becerilerimi kullanmama izin veriyor	1	2	3	4	5
8- İşimi yaparken kendi fikirlerimi ve çalışma yöntemlerimi uygulayabiliyorum	1	2	3	4	5
9- Çalışanlar olarak, işi etkileyen kararların alınmasına katılma olanağımız var	1	2	3	4	5
10- İşimi yaparken benden tam olarak ne beklenildiğini biliyorum	1	2	3	4	5
11- Çalıştığım kurumda bilgi akışı iyi düzenlenmiştir ve işimle ilgili değişiklikler konusunda genellikle zamanında bilgilendirilirim	1	2	3	4	5
12- Kurumum tarafından bireysel gelişim teşvik edildiğinden, yapmış olduğum işle ilgili profesyonel becerilerimi geliştirmek için seminer, kurs, kongre gibi eğitim faaliyetlerine katılma imkânım her zaman vardır.	1	2	3	4	5
13- İşim yeni şeyler öğrenmemi gerektiriyor	1	2	3	4	5
14- İş yerimde terfi/kariyer olanakları iyidir	1	2	3	4	5
15- İşimde ilerlemek ve daha iyi bir pozisyon elde etmek önemlidir	1	2	3	4	5

16- İşim yaratıcılığımı kullanmama izin veriyor	1	2	3	4	5
17- İş yerimde bir takım çalışması ve saygılı bir ortam vardır	1	2	3	4	5
18- İş yerimde yöneticiler ve çalışanlar gerekli teknik kapasite ve yeteneğe sahiptir.	1	2	3	4	5
19- İş düzeni ya da problemler iş yerinde etkili bir şekilde görüşülür	1	2	3	4	5
20- Yönetim çalışan performansını ödüllendirir ve yeterli geribildirimde bulunur.	1	2	3	4	5
21- Herhangi bir sendikaya ya da derneğe üye olmak istediğimde çalıştığım kurum bunun önüne bir engel koymaz	1	2	3	4	5
22- Çalışanların maaşları, ikramiyeleri ve diğer ücretler herkes tarafından bilinir	1	2	3	4	5
23- Çalıştığım kurumda her zaman iş güvencem vardır.	1	2	3	4	5
24- Çalıştığım kurumda, herkes ve her durum için geçerli olan yazılı kurallar vardır	1	2	3	4	5
25- İşimi üretici ve faydalı görüyorum	1	2	3	4	5
26- Genel olarak işimden memnunum	1	2	3	4	5
27- İş dünyasında/çalıştığım kurumda kendimi değerli bir birey olarak hissediyorum	1	2	3	4	5
28- Öğrenim düzeyime ve yaptığım işe göre değerlendirdiğimde, aldığım ücretin (maaş ve döner sermaye) yeterli ve adaletli olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
29- İş kaynaklı sağlık problemlerim var (Zor ve rahat olmayan çalışma pozisyonlarına bağlı kas-iskelet sistemi vb. rahatsızlıklar, sürekli bilgisayar kullanımına bağlı göz rahatsızlıkları, baş ağrısı ya da diğer rahatsızlıklar)	1	2	3	4	5
30- İşimde, kaza ve yaralanma riski vardır	1	2	3	4	5
31- İşimde, fiziksel şiddete maruz kalma riski vardır	1	2	3	4	5
32- İşimde kimyasal maddelerden veya radyasyondan kaynaklanan tehlike/hastalık riski vardır	1	2	3	4	5
33- İşimde enfeksiyon hastalığı riski vardır	1	2	3	4	5
34- İş kaynaklı (stres, iş yükü, aşırı yorgunluk vb) psikolojik rahatsızlık riski vardır	1	2	3	4	5
35- İşimde başka birinin ciddi şekilde yaralanmasına neden olma riski vardır	1	2	3	4	5
36- İşimde önemli bir cihaza ya da ürüne zarar verme riski vardır	1	2	3	4	5

37- Çalışma ortamındaki fiziksel koşullar ve riskler, performansımı olumsuz yönde etkiliyor	1	2	3	4	5
38- İşe başlama ve bitiş saatleri yönetim tarafından çok katı bir şekilde ayarlanıyor	1	2	3	4	5
39- İşteki telefon görüşmeleri ya da gürültü gibi nedenlerden dolayı sık sık bölünüyorum	1	2	3	4	5
40- İşleri istediğim gibi iyi bir şekilde ve vicdanım rahat olarak yapabilmem için yeterli zamanım yok	1	2	3	4	5
41- İşim çok streslidir	1	2	3	4	5
42- İşyerimde sosyal etkileşim azdır	1	2	3	4	5
43- İşyerimde, ödüllendirmede/ek ödemelerde ayrımcılık yapılmaktadır	1	2	3	4	5
44- İşyerimde, terfi / kariyer yapmada ayrımcılık yapılmaktadır	1	2	3	4	5
45- İşyerimde, işin dağıtımında ayrımcılık yapılmaktadır	1	2	3	4	5
46- İşyerimde, çalışma saatlerinin/vardiyaların ayarlanmasında ayrımcılık yapılmaktadır	1	2	3	4	5
47- İşyerimde, işveren tarafından düzenlenen eğitimlere katılmada ayrımcılık yapılmaktadır	1	2	3	4	5
48- İşlerimi zamanında bitirebilmek için ara sıra evde çalışmak zorundayım	1	2	3	4	5
49- Çalışma saatlerim dışında telefon, mail veya başka bir şekilde işle ilgili sorunlarla uğraşırım	1	2	3	4	5
50- Aile yaşantım (ev sorunları, aile bireyleriyle ilgilenmek vb) ben çalışırken işimi (mesaiye geç kalma, işe konsantre olamama vb.) etkiliyor	1	2	3	4	5
51- İşimin koşulları (çalışma saatleri, fazla mesai, iş yükünden dolayı evde çalışma, çalışma saatleri dışında da işle ilgilenme vb) aile yaşamımı (ev sorunlarını ihmal etme, aile bireyleriyle yeterince ilgilenememe vb.) etkiliyor	1	2	3	4	5
52- Sık sık çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünüyorum	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Gülşen GÜNDÖĐDU, 1991 yılında Elazığ'da doğdu. Lise eğitimini Hıdır Sever Lisesi 2009 yılında tamamladı. 2009-2011 yılları arasında Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Pazarlama Bölümü önlisans eğitiminin ardından lisans eğitimini 2011-2014 yılları arasında İnönü Üniversitesi İşletme Bölümünde tamamladı. 2014 yılında Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans eğitimine başladı.

