ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161
Usaysad Derg, 2019; 5(1): 21 -50 (Araştırma makalesi)

HASTANELERDE SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA ETKİLERİ: KIRIKKALE İLİ ÖRNEĞİ

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF HEALTH CARE PROVIDERS IN HOSPITALS: KIRIKKALE PROVINCE SAMPLE

Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İİBF, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Bölümü
zozturk@gazi.edu.tr
orcid.org/0000-0003-2569-7249

Dr. Öğretim Üyesi Özge YILMAZER
Kırıkkale Üniversitesi,
Fatma Şenses Sosyal Bilimler MYO, Büro Yönetimi ve Sekreterlik Bölümü
ozgeyilmazer83@gmail.com
http://orcid.org/

Dr. Öğretim Üyesi Gör. Öznur ERDEM
Ahi Evran Üniversitesi, Kaman MYO, Büro Yönetimi ve Sekreterlik Bölümü
osaklak@gmail.com , osaklak@ahievran.edu.tr
Makale gönderim-kabul tarihi (20.02.2019-18.04.2019)
http://orcid.org/

Özet
Günümüz çalışma hayatında karşılaştığımız değişimler, yenilikler ve gelişmeler bir taraftan örgütlerin yapı ve fonksiyonlarını etkilerken diğer taraftan da nitelikli işgörenlerin örgütlerden beklentilerini farklılaştırmıştır. Bağlı bulunduğu örgüte önemli kazanımlar sağlayan işgörenlerin motivasyon düzeyleri, onların örgütlerine karşı güven duyması, bağlılık hissetmesi ve işlerinden tatmin olmalarını etkilemesi nedeniyle büyük önem taşımaktadır. İşgörenin, örgütüne olan güvenini, bağlılığını artıracak faaliyetler sayesinde kurum/kuruluş sektördeki diğer kurum/kuruluşlardan farklılaşacak ve rekabet üstünlüğü elde edebilecektir. Motivasyon, adalet ile ilişkili bir kavramdır ve motivasyonun adalet üzerinde yadsınamaz bir etkisi mevcuttur. Bu çalışmanın amacı motivasyon düzeyinin, örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisinin boyutunu belirlemek ve önemini ortaya koymaktır. Araştırmada motivasyon ile örgütsel bağlılık arasındaki nedensellik ilişkileri değişkenlerin alt boyutları ile birlikte incelenmiştir. Bu çalışma, Kırıkkale ilinde görev yapan sağlık çalışanlarının hizmet verdikleri hastanelerdeki motivasyon düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına olan etkisinin tespiti amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amacın gerçekleştirilmesinde "motivasyon" ve "bağlılık" ölçeklerinden yararlanılmıştır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler iki farklı ölçek ve demografik soruların yer aldığı bölümden oluşmaktadır. Motivasyon düzeyini ölçmeye ilişkin olarak Herzberg Ölçeği, örgütsel bağlılık düzeyini ölçmeye ilişkin olarak Allen-Meyer (1997) Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu motivasyon ölçeği, hijyen motivasyon faktörleri ve motive edici faktörler olmak üzere iki boyutta incelenirken bağlılık ölçeği ise duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç boyutta incelenmiştir. Uygulama sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 24 paket programından (Statistical Package for the Social Science) yararlanılmıştır. Bu doğrultuda, Kırıkkale ilinde faaliyette bulunan hastanelerde 389 sağlık çalışanı üzerinde anket uygulanmıştır. Uygulama sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesinde Korelasyon (1-tailed) analizine yer verilmiştir.

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, Hijyen Motivasyon Faktörleri, Sağlık Çalışanları, Hastaneler.

Abstract

The changes, innovations and developments that we encounter in business life differentiated the expectations of qualified workers from organizations while affecting the structure and functions of the organizations. The motivation levels of the workers that bring important gains to the organizations that they belong to holds great significance because it affects their trust, commitment and satisfaction towards their organizations. Through the activities that increase worker's trust and commitment towards the organization, the organization will differ from other organizations and will gain competitive edge. Motivation is related to justice and motivation has an undeniable effect on justice. The aim of this study is to determine the effect of motivation level on organizational commitment level and emphasize its importance. In this research, causality between motivation and organizational commitment has been examined with sub dimensions of the variables. This study has been realized to determine the effect of the motivation levels of healthcare professionals that work in Kırıkkale province hospitals on their organizational commitments. "Motivation" and "commitment" criteria have been used while realizing this aim. Survey method has been used in this research. Related to determining motivation level Herzberg Scale has been used. Related to determining commitment level Allen-Meyer (1997) Commitment Scale has been used. Subject motivation scale has been examined under two dimensions, namely hygiene motivation factors and motivating factors while commitment scale has been examined under three dimensions, namely emotional, continuity and normative. When analyzing the data gained as the result of the application, SPSS 24 package program (Statistical Package for the Social Science) has been used. In this direction, survey has been made on 389 healthcare professionals that work in hospitals in Kırıkkale province

Key Words : Motivation, Organizational Commitment, Hygiene Motivational Factors, Health Workers, Hospitals.

GİRİŞ

İnsan ilişkileri okulu ile birlikte 1930'lu yıllardan itibaren, örgütlerin amaçlarına ulaşmasında, verimliliğinin ve başarısının artırılmasında çalışanlarının mutluluğunun sağlanmasının ve insan ilişkilerinin önemi vurgulanmış, Hawthorne araştırmaları ile işyerinde gruplar arası etkileşimin iş çıktılarına önemli ölçüde etkisinin olduğu ortaya konulmuştur. Klasik yönetim yaklaşımlarının insan faktörünü arka planda tutan uygulamalarının yetersiz kaldığı görülmüştür. İnsanı ihmal eden bir yaklaşımla, ne kadar sistematik çalışılırsa çalışılsın dengeli bir başarının sağlanamayacağı anlaşılmıştır. Neoklasik yönetim anlayışı ile çalışanlara önem verilmesi gerektiği, onların mutluluğunun iş sonuçlarını olumlu etkilediği, çalışanların örgütün amaçlarını kendi amaçları gibi benimsemesinin oldukça verimliliği ve yüksek bir başarıyı getirdiği anlaşılmıştır. Bu yaklaşımlarla birlikte işyerinde çalışanların moral, motivasyon ve örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasını sağlayacak faktörler araştırılmaya başlanılmıştır.

Motivasyon özellikle sağlık kurumlarında ve hastanelerde hayati öneme sahiptir denilebilir. İyi güdülenmiş çalışanların olması, hastanelerde hasta ve hasta yakınlarına sunulan hizmetlerin, güler yüzlü olmasını, mesleki özen ve titizlik göstermeyi, sır saklamayı ve sağlık sektörünün gerektirdiği davranışlarda bulunmayı sağlar. Çalışanların bu özelliklerde olması, işini güleryüzle yapması, çalışan işgörende pozitif geri bildirim sağlar. Bu pozitif geri bildirim sayesinde hem hasta ve yakınları çalışanlara daha anlayışlı davranır, hem de çalışanlar insana yararlı olabilmenin verdiği huzurla işlerini

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

daha da iyi yaparlar. Böylece iki taraf arasındaki iletişim daha olumlu olur ve çalışanların sundukları hizmetlerin kalitesi yükselir (Ay ve Karakaya, 2007).

Sağlık kurumlarında kaliteli ve verimli hizmet için önemli bir yeri olan işgören motivasyonuna etki eden faktörleri ve bunların örgütsel bağlılıklarına etkisini, çalışanların demografik özellikleri ile ilişkili olarak, incelemeyi amaçlayan bu araştırmanın anketleri yüz yüze anket metodu ile örneklemi oluşturan sağlık çalışanına uygulanmıştır. Anket verileri değerlendirilmeden önce elde edilen anketlerin uygun bir şekilde yanıtlanıp yanıtlanmadığı kontrol edilerek, uygun şekilde yanıtlanmış olan anketler değerlendirmeye alınmıştır. Anketler ile elde edilen veriler bilgisayar üzerinde bir paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırma üç bölümden oluşmaktadır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmada birinci bölümde, motivasyonun tanımı ve önemi**,** literatürde bulunan motivasyon ile ilişkili çalışmalar, motivasyon teorileri, motivasyonu etkileyen faktörler, ikinci bölümde, örgütsel bağlılık, kavramsal olarak ele alınmış, önemi üzerinde durulmuştur. Örgütsel Bağlılık başlığı altında, örgütsel bağlılığın tanımı, örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel-örgütsel-örgüt dışı faktörler ve sonuçları, örgütsel bağlılığı açıklayan yaklaşımlar, Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımı açıklanmaya çalışmış, araştırmada yararlanılan teoriler ve literatür araştırması yer almaktadır. Üçüncü bölümde araştırma soruları, hipotezler, kullanılan yöntem ve metodoloji, araştırmanın analiz sonuçları çizelgelerle birlikte açıklanmakta ve son olarak da sonuçlara ilişkin yorumlamalar yer almaktadır.

1. İŞ MOTİVASYONU: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Motivasyon, yönetim bilimi için önemi son yıllarda artan bir insan kaynakları ölçüsü olarak kabul görmektedir. İşgörenler de verimlerinde ve örgütsel bağlılıklarında artış ve etkili bir yönetim düzeninin oluşturulmasında son derece önemli görülen bir kavram haline dönüşmüştür.

Araştırmamızın birinci bölümünde motivasyonun tanımı, önemi, teorileri üzerinde durulacaktır.

1.1. İş Motivasyonu Kavramı

Motivasyon; kişilerin amaçlarına ulaşmak için kendi arzu ve istekleri ile davranmaları olarak ifade edilmektedir. Bu tanımlamaya ek olarak motivasyon, kişilerin beklenen doğrultuda davranmalarına teşvik eden; kendilerinden veya çevrelerinden kaynaklanan çeşitli güdüler bütünüdür. Bir davranışın yönü, şiddeti ve devamlılığı için ivedi olarak yapılan etkidir (Küçükahmet, 2000: 11).

Motivasyon; Bir şey yapma arzudur ve davranışın kişinin ihtiyaçlarını tatmin etme durumu devam ettikçe kişide devam eder. Motivasyon; güdülerin etkisiyle harekete geçme ve eylemde bulunma durumudur (Dinçer ve Fidan, 1997: 13).

Motivasyon kavramının temelini oluşturan bu tanımlamalar; bireylerin davranışlarında itici güç olma etkisi yaratır. Bireyin davranışını tetiklemede ilk etki, bireyin içinde onu çeşitli şekillerde davranmaya yönlendiren güç olan güdüler ve bu güdüleri harekete geçiren çevresel faktörlerdir. İkinci etki, belli bir amaca yönelmedir. Üçüncü etki ise ilk iki etkiye bağlı olarak, kişilerin davranışını devam ettirmesi veya ettirmemesi ile ilgilidir. Bu üç etki çalışan kişinin analiz edilmesinde büyük önem taşımaktadır.

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

İş motivasyonu, işgörenlerin arzu ve isteklerinin yeterliliğini ifade etmektedir. Şayet işgörenler işlerini istekli yapıyorlarsa, motivasyonlarının olduğu, aksine isteksiz ve gönülsüz yapıyorlarsa motivasyonlarının olmadığı söylenebilir.

Ünlü yönetim bilimci Peter Drucker'un 1992 de Harvard Business Review'da yayınlanan "The New Society of Organizations" adlı araştırmasında, "tüm kurum ve kuruluşlar, en önemli varlıklarının insan olduğunu söylerler; bırakın böyle şeyler söylediklerini, çok azı söylediğine inanır; söylediğini yapanların sayısı ise daha da azdır" demektedir (Özer, 2001: 126). Tutarlı olan söz ve davranışlarıyla yöneticilerin çalışanlarına pozitif yaklaşımları önemlidir. Pozitif enerji alış-verişi sinerjiyi tetikleyecek, bu durumda örgütsel amaçlara ulaşmayı sağlayacaktır.

1.1.2. İş Motivasyonunun Önemi

Kişiler yaptıkları işten ve iş çevresinden memnun oldukları takdirde daha etkin, verimli çalışırlar ve çalışanların bu memnuniyeti yalnızca o iş yerine değil, aynı zamanda aile ve toplumsal ilişkilerine de yansır. Motivasyon, çalışanların örgütte veya takım içerisinde kalmalarını, becerilerini işlerine yansıtmalarını sağlarken bunların yanında kişiye özgüven kazandırır. Bu nedenle çalışanların beklentilerini karşılayacak bir motivasyon anlayışı hem örgüt hem de çalışan için önemlidir.

Örgütsel motivasyon; tüm örgüt çalışanlarının motivasyonlarına bağlı olmakla birlikte; bunların birleşiminden meydana gelen farklı ve yapay bir motivasyon boyutudur. Yapay olarak nitelendirilmesinin nedeni ise çalışanların çoğunlukla kendi amaçları doğrultusunda güdülenmelerinin doğal olarak kabul görmesidir. Örgütlerin işgörenlerini kendi amaçları yönünde güdülemeleri çok önemlidir. Aksi takdirde örgüt amaçlarına ulaşılması kolay olmayacaktır (Aygın, 2007).

Örgütsel motivasyon konusu, örgütün amaçları ve karlılığı için büyük önem taşıdığından örgütteki insan kaynakları departmanının üzerinde özellikle durduğu bir konudur. Bu nedenle de işgören ne kadar çalışan ve yetenekli olursa olsun, yer aldığı topluluğun değerleriyle kişisel değerlerinin uyuşup uyuşmadığına bakılmaktadır (Aygın, 2007).

İşgörenler açısından motivasyonun çok önemli bir faktördür. Bireyleri motive eden faktörleri belirlemek için ilk olarak gözlem yapmak, çevredekileri anlamak, bu gözlemlere göre onların hareketlerini, davranışlarını anlamak gerekmektedir. Aynı zamanda motivasyon bireylerin birbirini iyi tanıması aralarında yaşanacak sorunları daha kolay çözmelerine, iş arkadaşları ve yöneticilerle daha iyi iletişim kurulabilmesine yardımcı olur.

Çalıştığı örgütteki arkadaşlarıyla iyi anlaşan, verilen işlerde başarılı olan, işletmeyle iletişimi sağlıklı olan kişiler, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının bir miktarını tatmin etmiş kişilerdir. Bu kişiler artık başka ihtiyaçlarını tatmin edebilirler ve motivasyonları da iyiyse, gelişmeye, ilerlemeye vakit ayırabilirler. Kişi devamında gelişimini ilerletecek, terfi yoluyla örgütte daha üst görevlerde yer almayı amaç edinecektir. İşgörenler bu şekilde hem maddi yönden iyi koşullara sahip olup hem de sosyal ve psikolojik yönde de tatmin olup, kendilerini daha iyi hissedeceklerdir.

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

1.1.3. İş Motivasyonu İle İlgili Teoriler

Motivasyon teorilerini nitelik yönünden iki grupta incelemek mümkündür. Gruplardan ilkinde kişinin motivasyonun içeriğini yani nedenlerini ortaya koyan teoriler bulunmaktadır. İnsan ihtiyaçlarını araştırmaya yönelik olan bu teoriler kapsam teorileridir. Daha çok motivasyonun oluşumuyla ilgilenen süreç teorileri ise ikinci grup motivasyon teorileridir. Süreç teorileri ise ihtiyacın niteliğini tanımaya çalışır ve ihtiyacın doğuşundan başlayıp doyumuna ulaşıncaya kadar tüm süreçleri inceler. (Kıngır, 2006: 50).

1.1.3.1. Kapsamına Göre Motivasyon Teorileri

Kapsam teorileri, kişiyi içten motive eden faktörlerin neler olduğunu anlamaya çalışmaktadır. Bu kuramlar, ne tür ihtiyaçların veya etkenlerin kişinin davranışlarını yönlendirebileceğini açıklamaya çalışmaktadır. 1970 ve 1980'li yıllarda bu yönde araştırmalar yapılmıştır. 1990'lı yıllarda ise bu araştırmalarla ilgili daha yoğun çalışılmış ve araştırmaların sınırlı bir kısmı teorik veya deneysel olarak gerçekleştirilmiştir.

- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi
- Alderfer'in ERG Teorisi
- Hezberg'in Çift Faktör Teorisi
- David McClelland'ın Üç İhtiyaç Teorisi
- McGrogor'un X ve Y Teorisi

1.1.3.2. Süreçlerine Göre Motivasyon Teorileri

Motivasyon kavramını açıklamada mevcut durumu ve düşünceyi içeren ve bundan dolayı modern teoriler olarak da adlandırılan teoriler içinde başlıcaları şunlardır:

- Vroom'un Beklenti Teorileri
- Adams'ın Eşitlik Teorisi
- Locke ve Latham'ın Hedef Belirleme Teorisi
- Davranışsal Şartlanma Teorisi

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde; öncelikle örgütsel bağlılık kavramı açıklanacak, örgütsel bağlılığın önemine değinilecektir. Bununla birlikte, örgütsel bağlılık kavramının ölçümü ile ilgili bilgi verilecektir.

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

İş görenlerin örgütüne karşı tutum ve düşünceleri, örgütsel verimliliği etkileyen temel faktörlerin başında gelmektedir. İş görenin çalıştığı örgüt hakkında olumlu tutumları onu, örgütüyle bütünleştirirken; örgütü hakkında olumsuz tutumları onu, örgütünden uzaklaştırabilmektedir. Bu

nedenle örgütsel bağlılık, örgütsel psikolojinin önemli bir konusu olarak, örgütlerin devamlılığının tespitinde önemli bir dinamik olarak karşımıza çıkmaktadır (Usta, 2013: 91).

O'Reilly (1989)'ye göre örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüte olan sadakati, psikolojik bağlılığı, işe katılımı, örgütün değerlerine olan inancı, biçiminde açıklamıştır. Sheldon (1971) işgörenlerin örgütün genel kuralları ile kendilerini özdeşleştirmeleri ve örgüte karşı tutum ve davranışları şeklinde örgütsel bağlılığı tanımlamıştır. Steers (1977) de örgüte dahil olan bireyin süreç içerisinde örgütle özdeşleşmesi olarak örgütsel bağlılığı açıklamıştır.

Sığrı'nın Japonların kültürel özelliklerini incelediği çalışmasında özetle (2006) aktardığına göre de bazı tanımlar şöyledir; "Örgütsel bağlılık 'çalışanların örgüte bağlılıkları ile ilgili bir durumdur' (Luthans, 1995), 'işletme ile çalışanların hedeflerinin ahenk içinde olması' (Mowday, Porter, Steers, 1982), 'çalışanın işletmesiyle özdeşleşip, işletmedeki üyeliğini sürdürme isteği' (Robbins, 1998), 'çalışanın işletmesiyle özdeşleştiği, işletmeye karşı bir tutum'(Sheldon, 1971), 'işletme çıkarlarını karşılayacak biçimde hareket etmek için içselleştirilmiş kurallar bütünü (Wiener, 1982).

2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Tarihsel olarak örgütsel bağlılık kavramının gelişimine bakıldığında, yaklaşık 60 yıldır birçok araştırmacı, bu kavram ile ilgili çok çeşitli çalışmalar yapmıştır. Günümüzde örgütsel bağlılık konusu güncelliğini korumaktadır. Örgütsel bağlılık bu denli önem kazanmasının nedenleri şu şekilde ifade edilebilir (Bayram, 2005: 126-127; Güney, 2007: 235; Uygur, 2009: 14):

- Örgüte bağlılığın, istenen çalışma performansıyla ilişkisi,
- Örgüte bağlılığın çalışanlar üzerinde iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla tespit edilmesi
- Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, düşük olan çalışanlara nispeten daha yüksek performans sergilemeleri,
- Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin olumlu bir sonucu olması,
- Örgütsel bağlılığın bir sonucu olarak, fedakarlık ve dürüstlük, gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesi.

Örgütsel bağlılık, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinde ve istikrarında önemli bir misyon üstlendiği için yönetim görüşmeleri içinde önemli bir yer tutar. Örgütsel bağlılık, tüm örgüt çalışanları arasında güveni arttırır. Bu nedendendir ki daha etkin örgüt iklimi ve bir ast-üst ilişkisi oluşturur. Daha genel ve daha güçlü örgütsel bağlılık, örgütün devamlılığına, büyümesine büyük katkıda bulunacaktır (Awamleh, 1996).

konusuna özen göstermeleri gereklidir.

2.3. Örgütsel Bağlılığı Açıklayan Yaklaşımlar

Örgütsel Bağlılığı Açıklayan Yaklaşımlar aşağıda sıralandığı gibi, Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı, Porter –Mowday ve Steers'in Sınıflandırması, Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ve Çoklu Bağlılık Yaklaşımıdır.

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

2.3.1.Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı; Etzioni'nin sınıflandırması, Kanter'in sınıflandırması, Porter –Mowday ve Steers'in sınıflandırması, O'reilly ve Chatman'ın sınıflandırması olmak üzere aşağıdaki gibi dört başlık altında sınıflandırılabilir.

2.3.1.1.Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni'ye göre örgütsel bağlılığın temel nedeni, örgütün, işgörenleri üzerindeki "otoritesi ve gücü", dür (Solmuş, 2004: 213-214). Etzioni örgütsel bağlılık kavramını, işgörenlerin örgüte bağlılıkları açısından üçe ayırmıştır Etizoni'ye göre örgütsel bağlılık türleri aşağıdaki gibidir;

- Negatif (Yabancılaştırıcı) Bağlılık
- Hesapçı (Nötr) Bağlılık
- Ahlaki (Moral) Bağlılık
-

2.3.1.2. Kanter'in Sınıflandırması

Kanter tutumsal bağlılık yaklaşımının yanı sıra örgütsel bağlılık sınıflandırma araştırmalarının öncülerindendir. Kanter (1968) örgütsel bağlılığı şu şekilde tanımlamıştır; işgörenlerin istekli olarak ve sadakat duygusuyla sosyal sisteme bağlanmaları, sosyal ilişkilerini istek ve ihtiyaçlarını karşılamak için kişilikleriyle birleştirmeleridir. Bu yaklaşıma göre örgütün beklentileri vardır ve bu beklentilerin tatmini ancak işgörenlerin pozitif duygular hissetmesi ve kendilerini örgüte adaması ile sağlanabilir (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011:101). Kanter'e göre örgütün işgörenlerden beklediği davranışlar üç şekilde ele alınabilir. "Devama yönelik bağlılık", "kenetlenme bağlılığı" ve "kontrol bağlılığı" şeklinde (Gül, 2002: 42):

2.3.1.3.Porter –Mowday ve Steers'in Sınıflandırması

Porter (1968)'a göre bağlılık işgörenin örgüt lehine gayret gösterme talebi, örgütte çalışmak için çok istekli olması ve örgütün temel amaç ve değerlerini kabullenmesidir (Buchanan, 1974).

Porter ve diğerleri (1974)'de örgütsel bağlılığın üç boyuttan meydana geldiğini belirtmişlerdir (Steers, 1977):

- Örgütün amaçlarına ve değerlerine karşı inançlı olmak,
- Örgüte fayda sağlayacak durumlarda üstün çaba sarfetmek,
- Örgütte olmak için güçlü bir isteğe sahip olmak.

2.3.1.4. O'reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, işgörenin örgütüne psikolojik olarak bağlanması biçiminde ele tanımlamıştır. Bu araştırmacılara göre örgütsel bağlılığın üç boyutu vardır:

- Uyum: Örgütsel bağlılığın ilk boyutunu uyum oluşturur. Uyum da ana hedef, belirlenen ödüllere sahip olmaktır. İş görenlerin sergiledikleri davranışların temel amacı belli ödülleri elde etme ve belli ceza almamaktır. Yani uyum, rıza gösterme sonucunda belli ödüllere sahip olmaktır.

- Özdeşleşme: Örgütsel bağlılığın ikinci boyutu özdeşleşmedir. İş görenin örgütün bir parçası olarak kalma isteğini ifade eder. İş gören diğer çalışanlarla yakın ilişkiler kurmaktadır. Bu sayede işgörenler diğer grup üyeleri özdeşleşme sağlarlar.
- İçselleştirme: Tamamıyla bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumu ifade etmektedir.

2.3.2. Porter –Mowday ve Steers'in Sınıflandırması

Porter (1968)'a göre bağlılık işgörenin örgüt lehine gayret gösterme talebi, örgütte çalışmak için çok istekli olması ve örgütün temel amaç ve değerlerini kabullenmesidir (Buchanan, 1974).

Porter ve diğerleri (1974)'de örgütsel bağlılığın üç boyuttan meydana geldiğini belirtmişlerdir (Steers, 1977):

- Örgütün amaçlarına ve değerlerine karşı inançlı olmak,
- Örgüte fayda sağlayacak durumlarda üstün çaba sarfetmek,
- Örgütte olmak için güçlü bir isteğe sahip olmak.

Porter ve arkadaşları bağlılığın yukarıda bahsedilen üç boyuttan meydana geldiğini öne sürseler de; örgütsel bağlılık sadece duygusal bağlılığı baz alan tek bir boyut olarak oluşturulmuştur. Örgütsel bağlılığın tek boyutta ele alındığı Mowday ve diğerlerinin (1979)'da yaptığı faktör analizinin sonuçlarında da görülmüştür.

2.3.3. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Davranışsal bağlılık yaklaşımı; Becker'in sınıflandırması, Salancik'ın sınıflandırması olmak üzere aşağıdaki gibi iki başlık altında sınıflandırılabilir.

2.3.3.1. Becker'in Sınıflandırması

Becker (1960)'da 'yan bahis' yaklaşımı günümüzde halen güncelliğini korumaktadır (Bakan, 2011: 92; İnce ve Gül, 2005: 49; Powell ve Meyer, 2004: 157). Fakat literatürde hangi tip bağlılık içinde değerlendirileceği hali hazırda bir tartışma konusudur.

Bu konuda ki genel görüş Becker'in yaklaşımının ''davranışsal yaklaşım'' değerlendirilmesi yönündedir. Allen ve Meyer ise bu genel düşüncenin tersine bir görüş bildirmişlerdir. Allen ve Meyer kendi örgütsel bağlılık sınıfı olan tutumsal bağlılık içinde konuyu ele almışlardır. Bu konuya yapılan temel eleştiri işgörenin örgütten ayrılma düşüncesini fark etmesi veya bu görüş paralelinde düşünce içerisinde olması işgörenin örgüt ile ilişkisine psikolojik bir boyut kazanmakta bu ise tutumsal olgularla açıklanabilmektedir. Bunun tersine literatürde en fazla kabul gören sınıflandırmada bu yaklaşımın davranışsal bağlılık dahilinde ele alınması gerekliliğidir. Literatür incelendiğinde davranışsal bağlığın, işgörenin örgütle bağını kuran geçmiş tecrübelerinden oluştuğunu söylemek mümkündür. Bu noktada işgörenin yan bahisler konusunda vereceği kararların bir süreç ve birikim dahilinde oluşabileceğini düşünürsek kavramın davranışsal yaklaşım sınıflaması içinde değerlendirmek doğru olacaktır (Shore, Tetrick, Shore ve Barksdal, 2000: 429).

2.3.3.2. Salancik'ın Sınıflandırması

Salancik ve Gerek Becker bağlılıkları, davranışların devamlılığı eğilimi nitelendirilirler (Gül, 2003). Becker'in tanımlaması eylem sürecini devamına olan eğilimi ifade eder. Fakat genelde göz önünde

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

bulundurulmayan iki yaklaşım arasında önemli bir fark bulunmaktadır. Bağlılık Becker'e göre, devamı olmayan aktivite ile bağdaştırılan maliyetlerin, kişisel çıkar üzerindeki farkındalığı gerektirir. Bağlılık bu farkındalık olmazsa olamaz (Meyer ve Allen, 1991: 65). Yani bağlılığın gerekli olan özelliklerinden biri, bireyin daha önce gerçekleştirdiği eyleminden elde ettiği çıkar farkındalığı unsurudur. Çünkü birey bu şekilde bir çıkara sahip olmasına karşın, bunun şart olduğunun idrakini sağlayana kadar, uygulamada bulunmak adına bir davranışta bulunmayacaktır (Becker, 1960: 36). Salancik'e göre ise, kişinin davranışının oluşmasına başlamasına katkısı olan şartlar, bilinç farkındalıktan bağımsız olabilir. Buna ilave olarak, maliyetlerin farkında olunmasından öte davranışsal bağlılıkla bağdaştırılan psikolojik durum, davranışın devamlılığı durumunu sağlar. Yani, kişinin işe devam etme isteği doğru şartlarlar sağlandığı takdirde devam edecektir (Meyer ve Allen, 1991: 65).

2.4.4. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı (Meyer ve Allen'in Sınıflandırması)

Çalışmamızda Allen ve Meyer'in Bağlılık Modeli kullanıldığı için bu bölümde özellikle üzerinde durulacaktır. Literatür incelendiğinde, Allen ve Meyer tarafından oluşturulan örgütsel bağlılık modelinin yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. İlk olarak 1984'te oluşturulan örgütsel bağlılık modeli yalnız duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutlarından ibaretti. Üçüncü boyut olan normatif bağlılık 1990 yılında modele dahil edilmiştir. Araştırmacılar tarafında geliştirilen modelde, duygusal bağlılık, Mowday, Porter ve Steers'ın 1982'de geliştirdiği örgütsel bağlılık yaklaşımına; devam bağlılığı, Becker'in (1960)'in yan bahis yaklaşımına; normatif bağlılık ise, Wiener'in 1982'de geliştirdiği örgütsel bağlılık yaklaşımına dayandığı ileri sürülmektedir (Uzun ve Yiğit, 2011: 183-184). Belirtilen bu boyutların içerikleri aşağıda belirtilmektedir (Huselid ve Day, 1991; Heffner ve Rentsch, 2001).

3. HASTANELERDE SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA ETKİLERİ İLE İLGİLİ BİR ARAŞTIRMA: KIRIKKALE İLİ ÖRNEĞİ

Bu araştırmanın amacı, hastanelerde sağlık çalışanlarının motivasyon düzeylerinin işe olan bağlılıkları üzerindeki etkisini tespit etmektir. Böylece elde edilen sonuçlar bağlamında ilgili alanyazında yapılacak olan araştırmalara yönelik eylemsel önerilerin ortaya konması sağlanmıştır. İfade edilen bu amaç doğrultusunda, sağlık çalışanlarının motivasyon (hijyen motivasyon faktörler ve motive edici faktörler) algılaması ortaya konacak ve bu algılamanın bağlılık (duygusal, devam ve normatif bağlılık) üzerinde herhangi bir farklılık oluşturup oluşturmadığı algısı ortaya konacaktır. Bu bağlamda, çalışmada Kırıkkale İli sınırlarında faaliyet gösteren hastanelerde çalışan 389 sağlık çalışanının motivasyon algılaması ve bunun işe olan bağlılıkları üzerindeki etkisi ölçülecektir. Bu kapsamda, bu araştırmada motivasyon algılaması içerisinde yer alan hijyen motivasyon faktörleri ve motive edici faktörler ile bağlılık düzeyi ölçeği içerisinde yer alan duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarına yönelik literatürde yer alan görüşlere değinilmiştir.

Yukarıda ifade edilenler doğrultusunda, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının motivasyon algılamalarının işe olan bağlılığı üzerindeki etkisine yönelik şu hipotezler test edilmiştir:

Ana Hipotez:

H1: Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki vardır.

Alt Hipotezler:

H2: Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki vardır.
H3: Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile devam bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki vardır.
H4: Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile normatif bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki vardır.
H5: Hijyen motivasyon faktörleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.
H6: Hijyen motivasyon faktörleri ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.
H7: Hijyen motivasyon faktörleri ile devam bağlılığı arasında pozitif bir ilişki vardır.
H8: Hijyen motivasyon faktörleri ile normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.
H9: Motive edici faktörler ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.
H10: Motive edici faktörler ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.
H11: Motive edici faktörler ile devam bağlılığı arasında pozitif bir ilişki vardır.
H12: Motive edici faktörler ile Normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır**.**

3.1. Araştırmanın Önemi

Çalışma hayatındaki örgüte bağlılık, son yıllarda yöneticilerin ve akademisyenlerin ilgisini çeken konular arasında yerini almıştır. Özellikle sağlık hizmeti ve sağlık hizmetinin evrenselliği ve toplumsal yaşamdaki önemi söz konusu olduğunda, sağlık çalışanları üzerindeki beklentiler de artmakta, bu da sağlık çalışanlarının taşıdıkları sorumlulukları artırmaktadır. Artan sorumluluklar ve beklentilerin sağlık çalışanları tarafından yerine getirilmesi için, sağlık çalışanlarının da beklentilerinin karşılanması ve bu şekilde onların güdülenmesi gerekmektedir. Sağlık çalışanlarını güdüleyici faktörler ise örgüte bağlılık ve işe bağlılık olmaktadır. Bu bağlamda sağlık çalışanlarına, örgüte bağlılığı ve işe bağlılığı sağlamaya yönelik koşulların oluşturulması, çalışanların toplumsal beklentileri karşılamada daha istekli ve etkin davranmasına temel teşkil edecektir. Bu bakımdan, böylesine hassas bir konuda yapılacak bir araştırmanın yöneticilere, akademisyenlere, çalışanlara ve çalışma hayatına girecek olan bireylere veri teşkil edeceğinden önemli olacağı düşünülmektedir.

Çalışanların iş motivasyonu ve örgütsel bağlılık, ile ilgili olarak başka sektörlerde çok fazla çalışma olmasına karşın, sağlık sektöründe yapılan çalışma sayısı göreceli olarak azdır. Aynı zamanda bu tarz çalışmaların daha çok Ankara, İzmir ve İstanbul gibi gelişmişlik düzeyi yüksek kentlerde yapıldığı görülmektedir. Kalkınma Bakanlığı verilerine göre illerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi sıralamasında açısından Türkiye'de 81 il içinde 41. sırada olan Kırıkkale'nin ili sınırları içinde yapılan bu çalışmamızın bu konudaki yazına katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Kapsamı

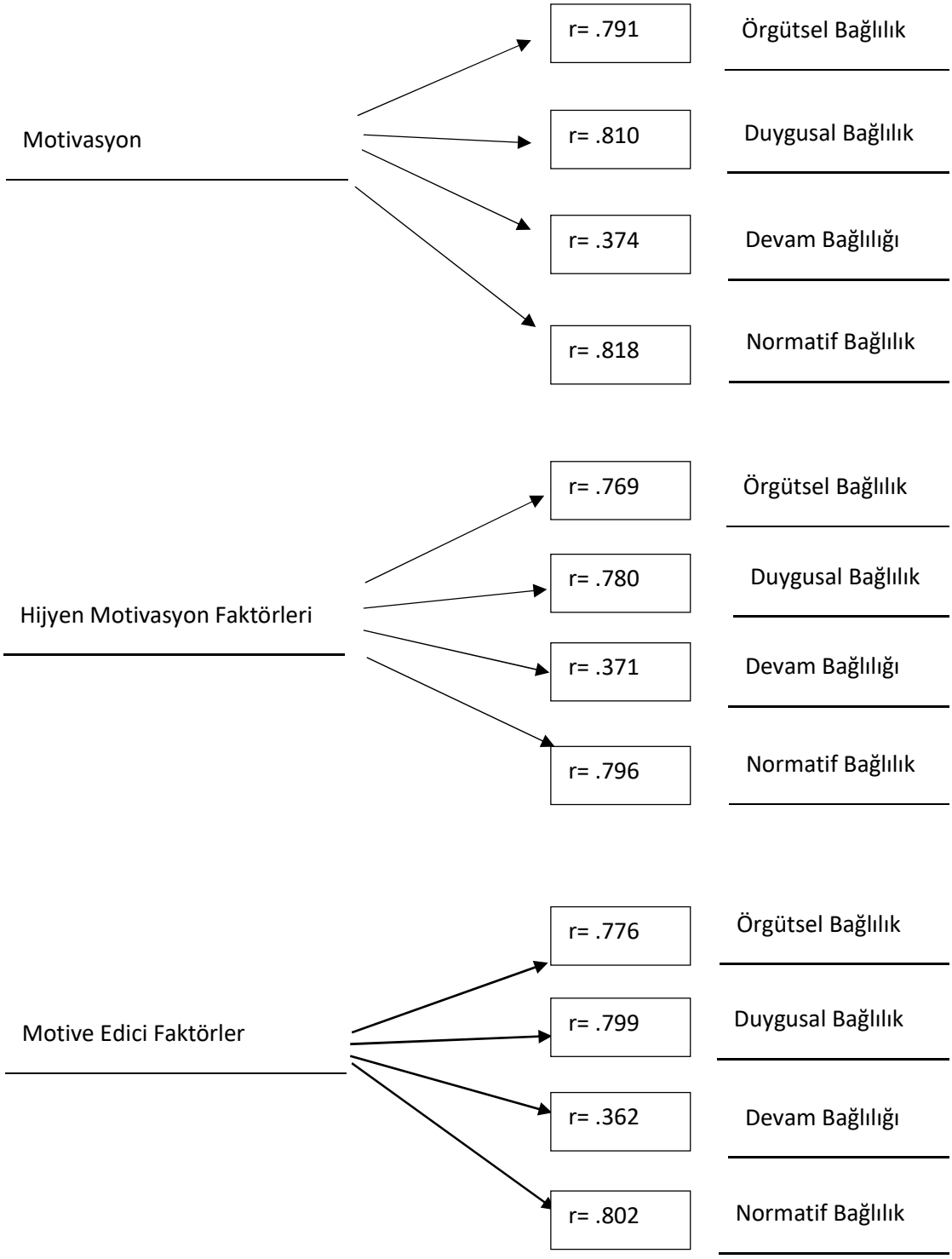
Çalışmada, verilerinin elde edilmesinde anket yöntemine başvurulmuştur. Anketlerin uygulanmasında ise, yüz yüze anket tekniğinden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda anket uygulamasının birinci bölümünde yer alan demografik bilgiler ile literatürde yer alan ve Herzberg tarafından geliştirilen "motivasyon" ölçeği ve Allen ve Meyer (1997) tarafından geliştirilen "bağlılık" ölçek formlarından yararlanılmıştır. Uygulama sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 24 paket programından (Statistical Package for the Social Science) yararlanılmıştır.

- Birinci Bölüm: Demograrafik Bilgi Formu
- İkinci Bölüm: Motivasyon Ölçeği
- Üçüncü Bölüm: Bağlılık Ölçeği

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

3.3. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, ilişkisel nitelikte bir araştırma modeli tercih edilmiş olup Şekil 3.1' de sunulmuştur.



Şekil 3.1. Araştırmanın modeli

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

Şekil 3.1' den de anlaşılacağı üzere, sağlık çalışanlarının motivasyon ve işe olan bağlılık düzeyleri üzerinde etkili olan bağımsız değişkenler; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, görev, çalışılan bölüm, çalışma şekli, çalışma süresi, mesleki deneyim, gelir düzeyi ve gelirin yeterlilik durumu değişkenlerinden oluşmaktadır. Bağımlı değişken olarak araştırmaya konu olan çalışanların motivasyon algılamalarına yönelik görüşleri hijyen motivasyon faktörleri ve motive edici faktörler olmak üzere 2 boyuttan; bağlılık algılamasına yönelik görüşleri ise duygusal, devam ve normatif olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır.

Bu araştırma Kırıkkale ili sınırları içerisinde bulunan hastanelerdeki sağlık çalışanlarını kapsamaktadır.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırma Kırıkkale ili sınırları içerisinde bulunan hastanelerdeki sağlık çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırmanın evrenini, Kırıkkale İlindeki Sağlık Bakanlığı'na bağlı olan ve olmayan hastanelerdeki sağlık çalışanları oluşturmaktadır. 2017 yılında Kırıkkale İlinde Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde çalışan sağlık personeli sayısı (Yüksek İhtisas Hastanesi: 1401, Kırıkkale A.D.S.M.: 82, Delice İlçe Hastanesi: 56, Karakeçili İlçe Hastanesi: 40, Keskin İlçe Hastanesi: 65, Sulakyurt İlçe Hastanesi: 41) 1685 kişi, ilgili bakanlığa bağlı olmayan hastanelerdeki sağlık çalışanı sayısı ise (Kırıkkale Üniversitesi Süleyman Demirel Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Tıp Fakültesi: 769, Özel Kırıkkale Hilal Hastanesi: 90) 859' kişidir. Toplamda 2544 kişilik bu evrende örneklem belirlenmesinde tabakalı örneklem yöntemi tercih edilmiştir.

Bu araştırmada istatistiksel açıdan elde edilen verilerin anlamlılık düzeyinin sağlanması amacı ile toplam 400 sağlık çalışanına anket uygulanmıştır. Ancak, araştırmaya katılanlardan 11 sağlık çalışanının anket formunu belirlenen kriterlere göre doldurmadığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak, toplam 389 adet anket istatistiksel analize tabi tutulmuştur.

Güvenilirlik Katsayısı:

Araştırmanın gerçekleştirilmesi amacı ile kullanılan anket formundaki ölçek ifadelerinin güvenilirliklerinin test edilmesinde Cronbach's Alpha tekniğine başvurulmuştur. Bilindiği üzere, güvenilirlik herhangi bir ölçüme ait elde edilen genel puanların ve ölçeğe ait alt boyutların toplam puanların doğru, sağlam ve güçlülük düzeyini belirlemeye yönelik tahmini değerdir (Şencan, 2015: 15). Test sonucunda elde edilen alfa değeri (α) testin homojenliğinin göstergesi olarak kabul edilir ve ölçek ifadeleri aşağıdaki gibi aralıklandırılır (Tavşancıl, 2006, 29).

$0{,}00 \leq \alpha < 0{,}40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0{,}40 \leq \alpha < 0{,}60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0{,}60 \leq \alpha < 0{,}80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0{,}80 \leq \alpha < 1{,}00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

Çizelge 3.1. Cronbach's alpha tekniğine ilişkin çözümleme sonuçları

Boyutlar	Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
Hijyen Motivasyon Faktörleri Boyutu	0,949	8
Motive Edici Faktörler Boyutu	0,972	18
Toplam	0,961	26
Duygusal Bağlılık Boyutu	0,921	7
Devam Bağlılığı Boyutu	0,794	7
Normatif Bağlılık	0,917	6
Toplam	0,877	20
Genel Toplam	0,919	46

Çizelde 3.1.' den de görüldüğü üzere, motivasyon ölçek ifadelerinin 0,961'lik düzeyde bir güvenilirliğe ve bağlılık ölçeği ifadelerinin de 0,877'lik düzeyde bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür. Toplamda 0,919'lik bir düzeyde güvenilirliğe sahip olan her iki ölçek ifadeleri yüksek derecede bir güvenilirliği temsil etmektedir.

Araştırmada yer alan tüm soruların güvenilirliklerinin sağlanmasının yanında, bu soruların katılımcılar tarafından benzer bir biçimde cevaplanıp cevaplanmadığı ve soruların ortalamalarının biribirlerine eşit olup olmadığının tespit edilmesi amacı ile de Hotelling t2 testi yapılmıştır. Teste ilişkin çözümleme çizelgesi aşağıda gösterilmiştir.

Çizelge 3.2. Motivasyon ve bağlılık ölçeklerine ilişkin hotelling t2 testi

Motivasyon ve Bağlılık Ölçeği	Hotelling's T-Squared	F	df1	df2	Sig
	299,852	5,908	45	344	,000

Çizelde 3.2. 'de de görüleceği üzere, Hotelling t2 test çözümlemesi sonucunda, motivason ve bağlılık ölçek ifadelerinin ayırıcılık açısından önem düzeyinin anlamlı olduğu görülmüştür ($p<0,005$). Buna göre, motivasyon ve bağlılık ölçeğinde yer alan tüm ifadelerin ortalamaları ve ifadelerin zorluk dereceleri katılımcılar arasında farklılık oluşturacak düzeydedir.

Normallik Analizi

Araştırmada kullanılan anket formundaki yer alan soruların normal dağılıma sahip olup olmadığının tespit edilmesinde normallik testine başvurulmuştur. Teste ilişkin sonuçlar Çizelge 3.3'de gösterilmiştir.

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

Çizelge 3.3. Normallik testi sonuçları

Ortalama		3,0688	,04046
Ortalama için% 95 Güven Aralığı	Alt sınır	2,9892	
	Üst sınır	3,1467	
% 5 Kırpılmış Ortalama		3,0738	
Medyan		3,3478	
Varyans		,659	
Standart Sapma		,81196	
Minimum		1,70	
Maksimum		4,41	
Skewness		-,236	,124
Kurtosis		-,024	,247
% 5 Kırpılmış Ortalama		-,241	
Medyan		-1,499	,247

Çizelde 3.3'de de görüleceği üzere, Skewness ve kurtosis değerleri +2 ile -2 değerleri arasında seyr etmektedir. Bu değerlenden de anlaşılacağı üzere, anket uygulaması sonucunda elde edilen verilerin normal bir dağılım gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır (George, ve Mallery, 2010).

3.5. Bulgular ve Tartışma

3.5.1. Katılımcılara Ait Genel Betimsel İstatistikler

Araştırmanın bu kısmında, katılımcıların bazı sosyo-demografik özelliklerine ilişkin elde edilen verilere yer verilecektir. Söz konusu çözümlemeler Frequencies yöntemi ile gerçekleştirilmiş olup çizelge 3.4'de çizelge olarak sunulmuştur.

Çizelge 3.4. Katılımcıların bazı sosyo-demografik özellikleri

CİNSİYET		
	Kişi Sayısı	Yüzdelik Dilim
KADIN	172	44,2
ERKEK	217	55,8
Toplam	389	100,0
YAŞ		
	Kişi Sayısı	Yüzdelik Dilim
25 VE ALTI YAŞ	58	14,9
25-30 YAŞ	95	24,4

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

31-35 YAŞ	143	36,8
36 VE ÜZERİ YAŞ	93	23,9
Toplam	389	100,0
MEDENİ DURUM		
	Kişi Sayısı	Yüzdelik Dilim
BEKÂR	161	41,4
EVLİ	228	58,6
Toplam	389	100,0
ÖĞRENİM DURUMU		
	Kişi Sayısı	Yüzdelik Dilim
SAĞLIK MESLEK LİSESİ/LİSE	60	15,4
ÖN LİSANS	111	28,5
LİSANS	110	28,3
LİSANSÜSTÜ	108	27,8
Toplam	389	100,0
GÖREVİ		
	Kişi Sayısı	Yüzdelik Dilim
HEKİM	39	10,0
YÖNETİCİ	49	12,6
HEMŞİRE	39	10,0
SAĞLIK TEKNİSYENİ	71	18,3
İDARİ PERSONEL	127	32,6
DİĞER (Eczacı, Diyestisyen, Sasyal Hiz. Uzmanı, Psikolog, Ebe, vb..)	64	16,5
Toplam	389	100,0
ÇALIŞILAN BÖLÜM		
	Kişi Sayısı	Yüzdelik Dilim
CERRAHİ BÖLÜM	34	8,7
POLİKLİNİK	104	26,7
ACİ SERVİS	88	22,6
AMELİYATHANE	77	19,8
DİĞER (Laboratuvar, Radyoloji ve Görüntüleme Birimleri, Yoğun Bakım, Eczane, Kan Bankası vb.)	86	22,1
Toplam	389	100,0
GELİR DÜZEYİ		
	Kişi Sayısı	Yüzdelik Dilim
1500 TL' DEN AZ	22	5,7

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

1500-2000 TL	47	12,1
2001-2500 TL	103	26,5
2500 TL VE ÜZERİ	217	55,8
Toplam	389	100,0
GELİR YETERLİLİK DURUMU		
	Kişi Sayısı	Yüzdelik Dilim
FAZLASI İLE YETERLİ	69	17,7
AZ YETERLİ	105	27,0
NE YETERLİ NE DEĞİL	114	29,3
YETERSİZ	88	22,6
ÇOK YETERSİZ	13	3,3
Toplam	389	100,0

3.6.2. Katılımcıların Motivasyon Ölçeği ve Bağlılık Ölçeğine Yönelik Betimsel İstatistikler

Çizelge 3.5. araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının motivasyon düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin görüşlerinin bütün olarak yer aldığı "ortalama ve standart sapma" değerlerini içermektedir.

Çizelge 3.5. Tüm boyutların ortalama ve standart sapma sonuçları

Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma
Hijyen Motivasyon Faktörleri	3,00	0,983
Motive Edici Faktörler	3,07	0,972
Toplam	3,04	0,978
Duygusal Bağlılık	3,04	0,900
Devam Bağlılığı	3,21	0,717
Normatif Bağlılık	3,00	0,917
Toplam	3,08	0,778

Söz konusu boyutlara yönelik ortalama değer aralıkları şu şekilde sınıflandırılmaktadır:

1,001< X <1,80 aralığında çok düşük,

1,81< X< 2,60 aralığında düşük,

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

2,613< X < 3,40 aralığında orta,

3,41 < X < 4,20 aralığında yüksek ve

4,21 < X < 5,00 aralığında çok yüksek düzeylidir (Gönen, 2013: 97).

Buna göre, katılımcıların, söz konusu 5 boyut ile ilgili olarak verilen ifadelerden en yüksek düzeyli katılımı devam bağlılığı boyutunda yer alan ifadelerle sağladığı (X=3,21), bu boyutu da sırası ile motive edici faktörler boyutu (X=3,07), duygusal bağlılık boyutu (X=3,04) ve hijyen motivasyon faktörleri ile normatif bağlılık boyutlarının (X=3,00) izlediği görülmüştür.

3.5.3. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesi

Araştırmanın bu kısmında, sağlık çalışanlarının motivasyon düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisine yönelik oluşturulan hipotezlerin test edilmesine yer verilmiştir. Söz konusu hipotezlerin test edilmesinde korelasyon değer aralıkları şu şekilde sınıflandırılmıştır:

r <0.2 ise çok zayıf ilişki yada korelasyon yok,

0.2< r <0.4 arasında ise zayıf korelasyon,

0.4< r <0.6 arasında ise orta şiddette korelasyon,

0.6< r <0.8 arasında ise yüksek korelasyon,

r >0.8 ise çok yüksek korelasyon (Gönen, 2013: 97).

H1: Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki vardır.

Çizelge 3.6. Katılımcıların genel motivasyon düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin korelasyon testi sonuçları

		MOTİVASYON	BAĞLILIK
MOTİVASYON	R	1	,791**
	P		,000
	N	389	389
BAĞLILIK	R	,791**	1
	P	,000	
	N	389	389
**. Korelasyon Değeri .01 düzeyinde anlamlıdır.			

Analiz sonucunda, sig değeri 0.01'den küçük olduğundan (0.000<0.01) korelasyon katsayısı önemlidir. Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.791'dir. Yani, genel motivasyon düzeyi ile örgütsel bağlılık

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

arasında kuvvetli pozitif korelasyon vardır. Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü motivasyon ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki aynı yönlüdür. Yani çalışanların motivasyon düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi de aynı oranda artacaktır.

H2: Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki vardır.

Çizelge 3.7. Katılımcıların genel motivasyon düzeyleri ile duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkinin korelasyon testi sonuçları

		MOTİVASYON	DUYGUSAL BAĞLILIK
MOTİVASYON	R	1	,810**
	P		,000
	N	389	389
DUYGUSAL BAĞLILIK	R	,810**	1
	P	,000	
	N	389	389
**. Korelasyon Değeri .01 düzeyinde anlamlıdır.			

Analiz sonucunda, sig değeri 0.01'den küçük olduğundan (0.000<0.01) korelasyon katsayısı önemlidir. Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile duygusal bağlılık arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.810'dır. Yani, genel motivasyon düzeyi ile duygusal bağlılık arasında kuvvetli pozitif korelasyon vardır. Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü motivasyon ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki aynı yönlüdür. Yani çalışanların motivasyon düzeyleri arttıkça duygusal bağlılık düzeyi de aynı oranda artacaktır.

H3: Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile devam bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki vardır.

Çizelge 3.8. Katılımcıların genel motivasyon düzeyleri ile devam bağlılıkları arasındaki ilişkinin korelasyon testi sonuçları

		MOTİVASYON	DEVAM BAĞLILIĞI
MOTİVASYON	R	1	,374**
	P		,000
	N	389	389
DEVAM BAĞLILIĞI	R	,374**	1
	P	,000	
	N	389	389
**. Korelasyon Değeri .01 düzeyinde anlamlıdır.			

Analiz sonucunda, sig değeri 0.01'den küçük olduğundan (0.000<0.01) korelasyon katsayısı önemlidir. Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile devam bağlılığı arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.374'dür. Yani, genel motivasyon düzeyi ile devam bağlılığı

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

arasında düşük pozitif korelasyon vardır. Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü motivasyon ile devam bağlılığı arasındaki ilişki aynı yönlüdür. Yani çalışanların motivasyon düzeyleri arttıkça devam bağlılık düzeyi de aynı oranda artacaktır.

H4: Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile normatif bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki vardır.

Çizelge 3.9. Katılımcıların genel motivasyon düzeyleri ile normatif bağlılıkları arasındaki ilişkinin korelasyon testi sonuçları

		MOTİVASYON	NORMATİF BAĞLILIK
MOTİVASYON	R	1	,818**
	P		,000
	N	389	389
NORMATİF BAĞLILIK	R	,818**	1
	P	,000	
	N	389	389
**. Korelasyon Değeri .01 düzeyinde anlamlıdır.			

Analiz sonucunda, sig değeri 0.01'den küçük olduğundan (0.000<0.01) korelasyon katsayısı önemlidir. Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile normatif bağlılık arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.818'dir. Yani, genel motivasyon düzeyi ile normatif bağlılık arasında kuvvetli pozitif korelasyon vardır. Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü motivasyon ile normatif bağlılık arasındaki ilişki aynı yönlüdür. Yani çalışanların motivasyon düzeyleri arttıkça normatif bağlılık düzeyi de aynı oranda artacaktır.

H5: Hijyen motivasyon faktörleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

Çizelge 3.10. Hijyen motivasyon faktörleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin korelasyon testi sonuçları

		HİJYEN MOTİVASYON FAKTÖRLERİ	BAĞLILIK
HİJYEN MOTİVASYON FAKTÖRLERİ	R	1	,769**
	P		,000
	N	389	389
BAĞLILIK	R	,769**	1
	P	,000	
	N	389	389
**. Korelasyon Değeri .01 düzeyinde anlamlıdır.			

Analiz sonucunda, sig değeri 0.01'den küçük olduğundan (0.000<0.01) korelasyon katsayısı önemlidir. Çalışanların hijyen motivasyon faktörlerine ilişkin algılama düzeyleri ile örgütsel bağlılık

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.769'dır. Yani, hijyen motivasyon faktörleri ile örgütsel bağlılık arasında kuvvetli pozitif korelasyon vardır. Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü hijyen motivasyon faktörleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki aynı yönlüdür. Yani hijyen motivasyon faktörlerine ilişkin düzenlemeler arttıkça örgütsel bağlılık da aynı oranda artacaktır.

H6: Hijyen motivasyon faktörleri ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

Çizelge 3.11. Hijyen motivasyon faktörleri ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin korelasyon testi sonuçları

		HİJYEN MOTİVASYON FAKTÖRLERİ	DUYGUSAL BAĞLILIK
HİJYEN MOTİVASYON FAKTÖRLERİ	R	1	,780**
	P		,000
	N	389	389
DUYGUSAL BAĞLILIK	R	,780**	1
	P	,000	
	N	389	389
**. Korelasyon Değeri .01 düzeyinde anlamlıdır.			

Analiz sonucunda, sig değeri 0.01'den küçük olduğundan (0.000<0.01) korelasyon katsayısı önemlidir. Çalışanların hijyen motivasyon faktörlerine ilişkin algılama düzeyleri ile duygusal bağlılık arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.780'dir. Yani, hijyen motivasyon faktörleri ile duygusal bağlılık arasında kuvvetli pozitif korelasyon vardır. Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü hijyen motivasyon faktörleri ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki aynı yönlüdür. Yani hijyen motivasyon faktörlerine ilişkin düzenlemeler arttıkça duygusal bağlılık da aynı oranda artacaktır.

H7: Hijyen motivasyon faktörleri ile devam bağlılığı arasında pozitif bir ilişki vardır.

Çizelge 3.12. Hijyen motivasyon faktörleri ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin korelasyon testi sonuçları

		HİJYEN MOTİVASYON FAKTÖRLERİ	DEVAM BAĞLILIĞI
HİJYEN MOTİVASYON FAKTÖRLERİ	R	1	,371**
	P		,000
	N	389	389
DEVAM BAĞLILIĞI	R	,371**	1
	P	,000	
	N	389	389
**. Korelasyon Değeri .01 düzeyinde anlamlıdır.			

Analiz sonucunda, sig değeri 0.01'den küçük olduğundan (0.000<0.01) korelasyon katsayısı önemlidir. Çalışanların hijyen motivasyon faktörlerine ilişkin algılama düzeyleri ile devam bağlılığı

arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.371'dir. Yani, hijyen motivasyon faktörleri ile devam bağlılığı arasında düşük pozitif korelasyon vardır. Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü hijyen motivasyon faktörleri ile devam bağlılığı arasındaki ilişki aynı yönlüdür. Yani hijyen motivasyon faktörlerine ilişkin düzenlemeler arttıkça devam bağlılığı da aynı oranda artacaktır.

H8: Hijyen motivasyon faktörleri ile normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

Çizelge 3.13. Hijyen motivasyon faktörleri ile normatif bağlılık arasındaki ilişkinin korelasyon testi sonuçları

		MOTİVE EDİCİ FAKTÖRLER	NORMATİF BAĞLILIK
HİJYEN MOTİVASYON FAKTÖRLERİ	R	1	,796**
	P		,000
	N	389	389
NORMATİF BAĞLILIK	R	,796**	1
	P	,000	
	N	389	389
**. Korelasyon Değeri .01 düzeyinde anlamlıdır.			

Analiz sonucunda, sig değeri 0.01'den küçük olduğundan (0.000<0.01) korelasyon katsayısı önemlidir. Çalışanların hijyen motivasyon faktörlerine ilişkin algılama düzeyleri ile normatif bağlılık arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.796'dır. Yani, hijyen motivasyon faktörleri ile normatif bağlılık arasında kuvvetli pozitif korelasyon vardır. Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü hijyen motivasyon faktörleri ile normatif bağlılık arasındaki ilişki aynı yönlüdür. Yani hijyen motivasyon faktörlerine ilişkin düzenlemeler arttıkça normatif bağlılık da aynı oranda artacaktır.

H9: Motive edici faktörler ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

Çizelge 3.14. Motive edici faktörler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin korelasyon testi sonuçları

		MOTİVE EDİCİ FAKTÖRLER	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
MOTİVE EDİCİ FAKTÖRLER	R	1	,776**
	P		,000
	N	389	389
BAĞLILIK	R	,776**	1
	P	,000	
	N	389	389
**. Korelasyon Değeri .01 düzeyinde anlamlıdır.			

Analiz sonucunda, sig değeri 0.01'den küçük olduğundan (0.000<0.01) korelasyon katsayısı önemlidir. Çalışanların motive edici faktörlere ilişkin algılama düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.776'dır. Yani, motive edici faktörler ile örgütsel bağlılık arasında kuvvetli pozitif korelasyon vardır. Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü motive edici faktörler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki aynı yönlüdür. Yani motive edici faktörlere ilişkin düzenlemeler arttıkça örgütsel bağlılık da aynı oranda artacaktır.

H10: Motive edici faktörler ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

Çizelge 3.15. Motive edici faktörler ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin korelasyon testi sonuçları

		MOTİVE EDİCİ FAKTÖRLER	DUYGUSAL BAĞLILIK
MOTİVE EDİCİ FAKTÖRLER	R	1	,799**
	P		,000
	N	389	389
DUYGUSAL BAĞLILIK	R	,799**	1
	P	,000	
	N	389	389
**. Korelasyon Değeri .01 düzeyinde anlamlıdır.			

Analiz sonucunda, sig değeri 0.01'den küçük olduğundan (0.000<0.01) korelasyon katsayısı önemlidir. Çalışanların motive edici faktörlere ilişkin algılama düzeyleri ile duygusal bağlılığı arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.799'dur. Yani, motive edici faktörler ile duygusal bağlılık arasında kuvvetli pozitif korelasyon vardır. Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü motive edici faktörler ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki aynı yönlüdür. Yani motive edici faktörlere ilişkin düzenlemeler arttıkça duygusal bağlılık da aynı oranda artacaktır.

H11: Motive edici faktörler ile devam bağlılığı arasında pozitif bir ilişki vardır.

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

Çizelge 3.16. Motive edici faktörler ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin korelasyon testi sonuçları

		MOTİVE EDİCİ FAKTÖRLER	DEVAM BAĞLILIĞI
MOTİVE EDİCİ FAKTÖRLER	R	1	,362**
	P		,000
	N	389	389
DEVAM BAĞLILIĞI	R	,362**	1
	P	,000	
	N	389	389
**. Korelasyon Değeri .01 düzeyinde anlamlıdır.			

Analiz sonucunda, sig değeri 0.01'den küçük olduğundan (0.000<0.01) korelasyon katsayısı önemlidir. Çalışanların motive edici faktörlere ilişkin algılama düzeyleri ile devam bağlılığı arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.362'dir. Yani, motive edici faktörler ile devam bağlılığı arasında düşük pozitif korelasyon vardır. Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü motive edici faktörler ile devam bağlılığı arasındaki ilişki aynı yönlüdür. Yani motive edici faktörlere ilişkin düzenlemeler arttıkça devam bağlılığı da aynı oranda artacaktır.

H12: Motive edici faktörler ile Normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

Çizelge 3.17. Motive edici faktörler ile normatif bağlılık arasındaki ilişkinin korelasyon testi sonuçları

		NORMATİF BAĞLILIK	MOTİVE EDİCİ FAKTÖRLER
NORMATİF BAĞLILIK	R	1	,802**
	P		,000
	N	389	389
MOTİVE EDİCİ FAKTÖRLER	R	,802**	1
	P	,000	
	N	389	389
**. Korelasyon Değeri .01 düzeyinde anlamlıdır.			

Yukarıdaki çizelgeden de anlaşılacağı üzere, anket uygulamasına katılanların normatif bağlılık düzeyleri ile motive edici faktörler arasında kuvvetli, pozitif yönlü ve 0,802' lik düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre, motive edici faktörlere ilişkin algılama düzeyi arttıkça normatif bağlılık düzeyinin de arttığı söylenebilir.

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

3.5.4. Araştırmanın Hipotez Sonuçları

Araştırmada test edilen hipotezler ve analiz sonuçları Çizelge 3.23'de özetlenmiştir.

Çizelge 3.18. Araştırmanın hipotez sonuçları

HİPOTEZLER	KABUL	RED
H1: Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki vardır.	✓	
H2: Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki vardır.	✓	
H3: Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile devam bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki vardır.	✓	
H4: Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile normatif bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki vardır.	✓	
H5: Hijyen motivasyon faktörleri ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.	✓	
H6: Hijyen motivasyon faktörleri ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.	✓	
H7: Hijyen motivasyon faktörleri ile devam bağlılığı arasında pozitif bir ilişki vardır.	✓	
H8: Hijyen motivasyon faktörleri ile normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.	✓	
H9: Motive edici faktörler ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.	✓	
H10: Motive edici faktörler ile duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.	✓	
H11: Motive edici faktörler ile devam bağlılığı arasında pozitif bir ilişki vardır.	✓	
H12: Motive edici faktörler ile Normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır.	✓	

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının genel motivasyon düzeyleri ve bu düzeyin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin saptanması amacı ile gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, Kırıkkale İli sınırlarında faaliyet gösteren tüm hastanelerdeki çalışan sağlık çalışanlarına anket uygulanmıştır.

Buna göre elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

Araştırmaya katılanların genel motivasyon düzeyleri ile ilgili görüşlerinin ortalama 3,04' lük düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık ile ilgili görüşlerinin ortalama 3,08' lik düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Araştırmaya katılanların Hijyen Motivasyon Faktörleri ile ilgili görüşlerinin ortalama 3,00' lık düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Hijyen motivasyon faktörleri boyutu içerisinde en yüksek ifadelerden en yüksek ortalamanın sırası ile "İş yerimde çalışma verimimi etkileyecek araç ve gereç durumu yeterlidir" (X=3,07), "İş yerimde iş güvencesi (suç işlemedikçe) ve devamlılık derecesi yeterli seviyededir." (X=3,05) ve "İş yerimde sağlanan sosyal imkânlar ve hizmetler (spor, eğlence, piknik vb.) beni memnun ediyor." (X=3,05) ifadelerine ait olduğu görülmüştür. Buna göre, araştırmaya katılanların hijyen motivasyon faktörlerine yönelik algılama düzeylerinin arttırılmasında, çalışılan yerin verimliliği etkileyecek düzeyde araç ve gerecin karşılanması, iş güvencesi ile işe olan devamlılığın derecesinin karşılanması ve son olarak işyerindeki sosyal imkanlar ve hizmetlerin varlığı gibi düşüncelerin son derece önem taşıdığı ortaya çıkmıştır.

Hijyen motivasyon faktörleri boyutu içerisinde en düşük ortalamanın da sırası ile "İş yerimin fiziksel koşulları (ısıtma, havalandırma, aydınlatma, gürültü, tuvaletler, görev yerinin temizliği vb.) yeterlidir." (X=2,80) ve "İşimdeki ücret ve maaş seviyesinden memnunum" (X=2,92) ifadelerine ait olduğu görülmüştür. Buna göre, çalışanlar işyerindeki hijyen motivasyon faktörleri içerisinde yer alan "işyerindeki ısıtma ve havalandırma gibi fiziki koşulların yeterliliği ve işin ücret ve maaş açısından yeterliliği gibi unsurlara fazla bir önem yüklemediği anlaşılmıştır.

Hijyen motivasyon faktörleri boyutunda yer alan ifadelerin standart sapma oranlarına ilişkin elde edilen verilerden en yüksek değerin "İş yeri dışındaki özel yaşantımdan memnunum." (1,239) ifadesine; en düşük ifadenin de "İşimdeki ücret ve maaş seviyesinden memnunum." (1,048) ifadesine ait olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre araştırmaya katılanlar hijyen motivasyon faktörlerine yönelik olarak, işyeri dışındaki kalan zamanlardaki özel hayatından memnun olmadığını daha yüksek düzeyde dile getirmişler iken, işyerindeki ücret ve maaş seviyesini daha düşük düzeyde dile getirmişlerdir.

Hastanelerdeki fiziksel koşulların daha hijyenik bir duruma getirilmesi gerekmektedir. Ayrıca ankete katılan hastane çalışanları ücretlerin yeterli olmadığı görüşündedirler. Buna göre; hastane çalışanlarının ücretleri, aynı düzey ve nitelikte çalışan piyasadaki ücretlerle karşılaştırıldığında ve katkı düzeyi, iş değerlemesi gibi faktörler de dikkate alınarak eşit ücret ilkesi doğrultusunda belirlenmelidir.

Araştırmaya katılanların Motive Edici Faktörler ile ilgili görüşlerinin ortalama 3,07' lik düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Motive edici faktörler boyutu içerisinde en yüksek ifadelerden en yüksek ortalamanın "Amirlerim mesleki açıdan gelişmeme destek verir." (X=3,13), en düşük ifadenin de "Başarılı çalışmalarımdan dolayı terfi olanağım oldukça yüksektir." ifadesine (X=3,00) ait olduğu görülmüştür. Söz konusu ifadelerden de anlaşılacağı üzere, katılımcılar motive edici faktörlerin düzenlenmesine yönelik olarak, amirlerinin mesleki açıdan gelişimlerine önem vermeleri gerektiğini ifade etmişlerdir. Yine, katılımcılar motive edici faktörlerin iyileştirilmesine yönelik işyerinde terfi olanaklarının arttırılması gerektiğini belirtmişlerdir.

ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ
INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH
Cilt/Volume : 5 Sayı/Issue : 1 Yıl/Year : 2019 ISSN -2149-6161

Motive edici faktörler boyutu içerisinde yer alan ifadelerin standart sapma oranlarına baktığımızda ise, en yüksek ifadenin "Amirlerim mesleki açıdan gelişmeme destek verir." (1,282) ifadesine; en düşük ifadenin de "İş yerinde yeterli otorite ve güç düzeyine sahibim." (1,104) ifadesine ait olduğu ortaya çıkmıştır. Bu değişkenlerden de anlaşılacağı üzere, katılımcıların motivasyon düzeyleri üzerinde amirlerinin çalışanların mesleki açıdan gelişimi sağlamalarının etkili olduğunu yüksek düzeyde dile getirdiği, buna karşılık, işyerindeki yeterli otorite ve güç düzeyinin olması gibi koşulları daha düşük düzeyde dile getirdiği görülmüştür.

Başarılı sağlık çalışanlarının hastanede yükselme ve terfi olanaklarının adil olması, onların motivasyonun ve dolayısıyla örgütsel bağlılığını artırıcı bir unsur olarak düşünülmektedir. İşinde bir türlü ilerleyemeyip terfi alamayacağını düşünen çalışanlar, işlerini fazla önemsemeyebilirler. Bu olumsuz durumu ortadan kaldırmak yöneticilere düşen bir görevdir. Yöneticiler çalışanlara işlerini iyi yaptıklarında bunu karşılığını mutlaka alacağını hissettirebilmelidirler. .

Araştırmaya katılanların Duygusal Bağlılık ile İlgili görüşlerinin ortalama 3,04' lük düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Duygusal bağlılık boyutu içerisinde en yüksek ifadenin "Kurumuma ait olduğum ile ilgili güçlü bir hissim var." ifadesine (X=3,13) ve en düşük ifadenin de "Kurumumun sorunlarını kendi sorunummuş gibi görürüm." ifadesine (X=2,90) ait olduğu görülmüştür. Söz konusu ifadelerden de anlaşılacağı üzere, katılımcılar işyerine olan duygusal bağlılık koşullarından biri olan "kuruma aidiyet duygusunun" geliştirilmesine önem verdiği ve duygusal bağlılık koşullarının iyileştirilmesine yönelik "kurumun sorunlarını kendi sorunuymuş gibi görmek" düşüncesinin yerleştirilmesi gerektiği görülmüştür.

Duygusal bağlılık boyutu içerisinde yer alan ifadelerin standart sapma oranlarına baktığımızda ise, en yüksek ifadenin "Kendimi kurumuma "duygusal olarak bağlı" hissediyorum." (1,154) ifadesine; en düşük ifadenin de "Kariyerimin geri kalanını bu kurumda harcamaktan mutluluk duyarım." ifadesine (X=0,999) ait olduğu ortaya çıkmıştır. Bu değişkenlerden de anlaşılacağı üzere, katılımcıların duygusal bağlılık düzeyleri üzerinde "bağlı bulunduğu kuruma karşı kendini duygusal olarak bağlı hissetmesi" düşüncesini yüksek düzeyde dile getirdiği buna karşılık "iş hayatlarının geri kalanını mevcut işyerinde sürdürmek" durumlarını daha düşük düzeyde dile getirdiği görülmüştür.

Hastane çalışanları hastanenin sorunlarını kendi sorunları gibi algılama konusunda çok istekli görünmemektedir. Bu da onların örgütsel bağlılıklarının üst düzeyde olmadığını göstermektedir. Aidiyet ve bağlılık duygusunun geliştirilmesi ve çalışanların daha fazla sorumluluk alma isteklerini arttırabilmek için yetki devri, personel güçlendirme iş bölümü, iş zenginleştirme gibi konulara hastane yönetiminin önem vermesi ve uygulamaya koyması faydalı olabilir.

Tüm hastane çalışanları üst düzeye yakın bir derecede, çalıştıkları hastaneye bağlı olduklarını, iş yerlerinden gurur duyduklarını ve kendilerini kurumun bir parçası olarak gördüklerini belirtmişlerdir. Hastane yönetimi de çalışanların bu bağlılıklarını daha üst düzeyde verimliliğe dönüştürmek için gerekli tedbirleri almalıdır.

Araştırmaya katılanların Devam Bağlılığı ile ilgili görüşlerinin ortalama 3,21' lik düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Devam bağlılığı boyutu içerisinde en yüksek ifadenin "Şimdi bu kurumda kalmam; istekten çok ihtiyacımdır." ifadesine (X=3,46), en düşük ifadenin "Eğer kurumuma bu kadar çok emek vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim." ifadesine (X=2,88) ait olduğu görülmüştür. Söz konusu ifadelerden de anlaşılacağı üzere, katılımcılar işyerine olan devam bağlılığı koşullarından biri olan "maddi veya manevi ihtiyaçların karşılanmasına" önem vermektedir. Yine,

katılımcılar devam bağlılığı koşullarının iyileştirilmesine yönelik "kuruma verilen emeğin başka bir yerde çalışmayı göze almama" düşüncesinin yerleştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Devam bağlılığı boyutu içerisinde yer alan ifadelerin standart sapma oranlarına baktığımızda ise, en yüksek ifadenin "Eğer kurumuma bu kadar çok emek vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim." (1,158) ifadesine; en düşük ifadenin de "Şimdi işimden ayrılma kararı alsam hayatımda çok şey alt üst olur." (0,952) ifadesine ait olduğu ortaya çıkmıştır. Bu değişkenlerden de anlaşılacağı üzere, katılımcıların devam bağlılığı düzeyleri üzerinde "kuruma verilen emeğin başka bir yerde çalışmayı göze almama" düşüncesini daha yüksek düzeyde dile getirdiği, buna karşılık, "mevcut işyerinden ayrılma durumunda yaşantısının kötü bir biçimde etkileneceği" düşüncesini daha düşük düzeyde dile getirdiği ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya katılanların Normatif Bağlılık ile ilgili görüşlerinin ortalama 3,00' lık düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Normatif bağlılık boyutu içerisinde en yüksek ifadenin "Kurumum benim sadakatimi hak ediyor." ifadesine (X=3,09), en düşük ifadenin "Şu andaki kurumumda çalışmak için hiçbir zorunluluk hissi duymuyorum." ifadesine (X=2,85) ait olduğu görülmüştür. Söz konusu ifadelerden de anlaşılacağı üzere, katılımcılar işyerine olan normatif bağlılık koşullarından biri olan "kurumun çalışanın sadakatini hak etmesi" düşüncesinin yerleştirilmesine önem vermektedir. Yine, katılımcılar normatif bağlılık koşullarının iyileştirilmesine yönelik "mevcut kurumda çalışma zorunluluğunun olmaması" düşüncesinin yerleştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Normatif Bağlılık boyutu içerisinde yer alan ifadelerin standart sapma oranlarına baktığımızda ise, en yüksek ifadenin "Kurumumun içindeki insanlara olan sorumluluk hissimden dolayı bu kurumdan ayrılmam." (1,119) ifadesine; en düşük ifadenin de "Benim yararıma bile olsa şu anda kurumumdan ayrılmanın doğru olmayacağını düşünüyorum." (1,050) ifadelerine ait olduğu ortaya çıkmıştır. Bu değişkenlerden de anlaşılacağı üzere, katılımcıların normatif bağlılık düzeyleri üzerinde "bağlı bulunduğu kuruma karşı sorumluluk duygusunun bulunması, kurumdan ayrılmayı gerektirmemesi" düşüncesini daha yüksek düzeyde dile getirdiği, buna karşılık, "çalışanın yararına dahi olsa kurumdan ayrılmama" durumunu daha düşük düzeyde dile getirdiği saptanmıştır.

Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasında (Pearson korelasyon katsayısının düzeyine göre (derecesi) r= 0.791), kuvvetli pozitif korelasyon olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü motivasyon ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin aynı yönlü olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile duygusal bağlılık arasında (Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.810) kuvvetli pozitif korelasyon olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda, Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü genel motivasyon düzeyi ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin aynı yönlü olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile devam bağlılığı arasında (Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.374) düşük pozitif korelasyon olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü genel motivasyon düzeyi ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin aynı yönlü olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışanların genel motivasyon düzeyleri ile normatif bağlılık arasında (Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.818) kuvvetli pozitif korelasyon olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü Yani, genel motivasyon düzeyi ile normatif bağlılık arasındaki ilişkinin aynı yönlü olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışanların hijyen motivasyon faktörlerine ilişkin algılama düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasında (Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.769) kuvvetli pozitif korelasyon olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü hijyen motivasyon faktörleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin aynı yönlü olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışanların hijyen motivasyon faktörlerine ilişkin algılama düzeyleri ile duygusal bağlılık arasında (Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.780) kuvvetli pozitif korelasyon olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü hijyen motivasyon faktörleri ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin aynı yönlü olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışanların hijyen motivasyon faktörlerine ilişkin algılama düzeyleri ile devam bağlılığı arasında (Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.371) düşük pozitif korelasyon olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü hijyen motivasyon faktörleri ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin aynı yönlü olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışanların hijyen motivasyon faktörlerine ilişkin algılama düzeyleri ile normatif bağlılık arasında (Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.796) kuvvetli pozitif korelasyon olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü hijyen motivasyon faktörleri ile normatif bağlılık arasındaki ilişkinin aynı yönlü olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışanların motive edici faktörlere ilişkin algılama düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasında (Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.776) kuvvetli pozitif korelasyon olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü motive edici faktörler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin aynı yönlü olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışanların motive edici faktörlere ilişkin algılama düzeyleri ile duygusal bağlılığı arasında (Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.799) kuvvetli pozitif korelasyon olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü motive edici faktörler ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin aynı yönlü olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışanların motive edici faktörlere ilişkin algılama düzeyleri ile devam bağlılığı arasında (Pearson korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0.362) düşük pozitif korelasyon olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü motive edici faktörler ile devam bağlılığı arasındaki ilişkinin aynı yönlü olduğu ortaya çıkmıştır.

Çalışanların motive edici faktörlere ilişkin algılama düzeyleri ile normatif bağlılığı arasında (Perason korelasyon katsayısının düzeyi (derecesi) r= 0,802) kuvvetli pozitif korelasyon olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda Korelasyon katsayısı pozitif olduğundan ötürü motive edici faktörler ile normatif bağlılık arasındaki ilişkinin arasındaki ilişkinin aynı yönlü olduğu ortaya çıkmıştır.

KAYNAKLAR

Ay, F.A ve Karakaya,A (2007). "Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma", ***C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*** . 31(1).

Awamleh, Nail A.H.K. (1996). "Organizational commitment of civil service managers in Jordan: a field study". ***Journal of Management Development,*** *15* (5), 65-74.

Aygın, A.N. (2007). *Performans Değerleme İle Çalışanların Motivasyonu Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama,* Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bakan, İ. (2011). ***Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*,** Ankara: Gazi Kitapevi, 92-157.

Bayram, L. (2005). "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık". ***Sayıştay Dergisi,*** *59*, 125-139.

Becker, Howard S. (1960). ''Notes on the Concept of Commitment''. ***American Journal of Sociology*,** 66 (1), 36-39.

Buchanan, B. (1974)." Building organizational commitment: the socialization of managers in work organization" . ***Administrative Science Quarterly***, 19, 533-546.

Çakınberk, Arzu K., Derin N., Turan Demirel E. (2011). ***Vizyonel Liderlik Işığında Örgütsel Bağlılık,*** Sivas: Asitan Yayıncılık, 101.

Dinçer Ö., Fidan N. (1997*). **İşletme Yönetimine Giriş,*** İstanbul: Beta Basımevi, 13.

George, D., Mallery, M. (2010***). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference,*** (Ten edition). 17.0 update, Boston: Pearson.

Gül, H. (2002). "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi", ***Ege Akademik Bakış Dergisi*,** 2(1), 37- 50.

Güney, S. (2007). ***Yönetim ve Organizasyon*.** (İkinci Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 234-235.

Gönen, B. (2013), "Stratejik Yönetim Dersinin Öğrencilere İş Dünyasında Gerekli Nitelikleri Kazandırma Düzeyi: Ankara Üniversitesinde Bir Araştırma" Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Huselid, Mark, A., Day, Nancy, E.(1991). "Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis". ***Journal of Applied Psychology***, 76(3), 380-391.

İnce, M., Gül, H. (2005). ***Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*,** Konya: Çizgi Kitapevi, . 49-53.

Kıngır, S. (2006). ***İşletme Becerileri Grup Çalışması*,** İstanbul**:** Türkmen Kitabevi, 50.

Küçükahmet, L. (2000). ***Sınıf Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar,*** İstanbul: Nobel Yayınları,11.

Meyer, John P., Allen, Natalie J. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment". Human Resource Management Review, 1 (1), 61-89.

O'Reilly, C. A, (1989). "Corporations, Culture, And Commitment: Motivation And Social Control İn Organizations". ***California Management Review,*** 31(4), 18.

O'reilly, C., Chapman, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior". ***Journal of Applied Psychology*****,** 71(3), 492-499.

Özer, Y. (2001). ***İnsan Kaynaklarında Yeni Açılımlar,*** İstanbul: Hayat Yayıncılık, 126.

Powell, Deborah M. Ve Meyer, John P. (2004). "Side-Bet Theory and the Three- Component Model of Organizational Commitment". ***Journal of Vocational Behaviour*****,** 65, 157-177.

Sheldon, M., E, (1971). "Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization". ***Administrative Science Quarterly,*** 16, 143-150.

Sığrı, Ü, (2006). "Japonların Kültürel Özellikleri Bağlamında; Yönetsel, Ekonomik ve Sosyal Süreçlerinin Analizi". ***İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi***, 5(9), 29-47.

Solmuş, T. (2004). ***İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler***. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım, 178-214.

Steers, R. M, (1977). "Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment". ***Administrative Science Quarterly,*** 22 (3), 46-56.

Usta, M. E. (2013). *Okul Yöneticilerinin Pozitivist ve Kaos Yönetim Anlayışlarını Benimsemelerinin Kendilerinin ve Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi,* Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ, 91.