ARAŞTIRMA MAKALESİ

Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
The Journal of International Social Sciences
Cilt: 30, Sayı: 1, Sayfa: 177-197, OCAK – 2020
Makale Gönderme Tarihi: 18.11.2019 **Kabul Tarihi:** 23.12.2019

İŞGÖRENLERİN ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİ ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ: ELAZIĞ İLİ SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÖRNEK UYGULAMASI

Analysis of the Relationship of Perceptions of Employees' Work Life Quality With Organizational Commitments; A Study on Healthcare Employees in Elazıg City

Cem AYDEN[*] **Gülşen GÜNDOĞDU**[**]

ÖZ

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 elde etme yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Bulgular sonucu araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının, çalışma yaşam kalitesi algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık, sağlık sektörü

ABSTRACT

The aim of this study is to investigate the relationship between employees' perceptions of work quality of life and organizational commitment. Is there any relationship between employees' perceptions of work quality of life and commitment to the organization aroused curiosity in our research. For this purpose, a study was conducted on health workers in Elazığ. The questionnaire was used as the method of obtaining data. As a result of the findings, a significant relationship was found between the perception of work quality of life and organizational commitment of the health workers participating in the study.

Key Words: Work-life quality, organizational commitment, health sector

GİRİŞ

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

[*] Dr.Öğr.Üyesi, Fırat Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, **e-posta:** cemayden@gmail.com,
ORCID: **:**https://orcid.org/0000-0002-7648-7973
[**] Öğr.Gör., Kastamonu Üniversitesi İnebolu MYO, **e-posta:** gulsenngundogdu@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9402-1088

Çalışma yaşamında kaliteyi gerçekleştirmek ve yaygınlaştırmak için ülkelerin farklı uygulamalar gerçekleştirdiği görülmektedir. 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 edilmiştir (Kaymaz, 2003:1).

Örgütsel bağlılık, 1956 yılında Whyte (Gül, 2002; akt.: Örücü 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. Çalışmamızın amacı, sağlık çalışanlarının çalışma yaşam kalitesi algılarını incelemek ve bu algıların, çalışanın örgüt bağlılığıyla olan ilişkisini araştırmaktır.

1. Çalışma Yaşam Kalitesi

Çalışma yaşam kalitesi kavramı amaç ve süreç boyutlarından değerlendirilerek açıklanabilir. Çalışma yaşam kalitesi amaç 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. 2011:81) diye tanımlanmakta. 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).

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, işgören kavramına daha fazla önem veren bir organizasyonda, sistem yaklaşımı kapsamında iş görenlerin iş doyumu 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 bağlamdan bakıldığında, çalışma yaşam kalitesi, gerçekleştirmek istenilen işin daha fazla insanileştirilmesidir.

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).

Bazı araştırmacılar ise çalışma yaşamı kalitesini, örgütteki bireylerin iş yerindeki yaşam kalitesini artırmak için belirlediği beklentileri olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlamaya göre, farklı iki örgütün çalışma yaşam kalitesi tanımlaması aynı olmamaktadır (Levine vd., 1984; akt.:Erdem ve Kaya, 2013:136-137). Yapılan araştırmalardan anlaşılacağı üzere 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 iştirak edecek şekilde tanımlamaları gerektiğini önermektedir.

1.1. Çalışma Yaşam Kalitesi Faktörleri

Çalışma yaşam kalitesine ilişkin temel dört faktörden bahsedilebilir bunlar; iş güvenliği, çalışma koşulları, ücret ve kazançlar ve kariyer sürecidir. Bu faktörlere bakacak olursak;

İş Güvenliği: İşgörenlerin 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.

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).

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).

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; akt.: 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 gelirini arttırmak, sorumluluk arttırmak, daha fazla statü, yetki ve saygınlık elde etmektir (Soysal, 2014:294). Benzer bir şekilde Sabuncuoğlu (2005:169)'da kariyeri, insanın iş yaşamında yer aldığı hiyerarşik pozisyonlar ve yaptığı işleri, bulunduğu konumla ilgili davranış ve tutumları içeren bir süreç olarak tanımlamıştır (Dinçer ve Fidan, 1996:273).

1.2 Türkiye'deki Çalışma Yaşam Kalitesi Konulu Çalışmaların İncelenmesi

ÇYK, 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 (2004) ÇYK' nin istihdam boyutunu incelerken; Dikmetaş (2006), Turunç vd (2010), Çelik ve Tabancalı (2012) 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 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.

İncelenen çalışmaların sonuçlarında ise,

- ÇYK'yi bireysel özelliklere göre ele alan araştırmacılar (Dikmetaş, 2006; Afşar, 2015; Çelik ve Tabancalı, 2012) ÇYK algısının çalışanın bireysel özelliklerine göre farklılık gösterdiğini tespit etmiştir.

- ÇYK'nin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini inceleyen araştırmacılar (Turunç vd.,2010; Demir vd., 2014; Sezici, 2014) ÇYK algıları ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

- ÇYK ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmacılar (Turunç vd., 2010; Türkay, 2015) ÇYK'nın çalışanın iş tatminini pozitif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir.

2. Örgütsel Bağlılık

Çalışmanın bu kısmında "Örgütsel Bağlılık" kavramının tanımı ve önemi, 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)'e göre örgüt, belirli amaçlar doğrultusunda koordine edilen, iki ya da daha fazla bireyin, davranışlarını biçimsel kurallara göre düzenlediği yapı olarak anlaşılmaktadır (Philip,1965; akt.: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 tanımladıkları görülmektedir(akt.: Örücü ve Kışlalıoğlu, 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 (akt.: 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. Araştırmacılara göre bunun nedeni, farklı disiplinlerin farklı bakış açılarıyla konuya yaklaşmalarıdır.

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

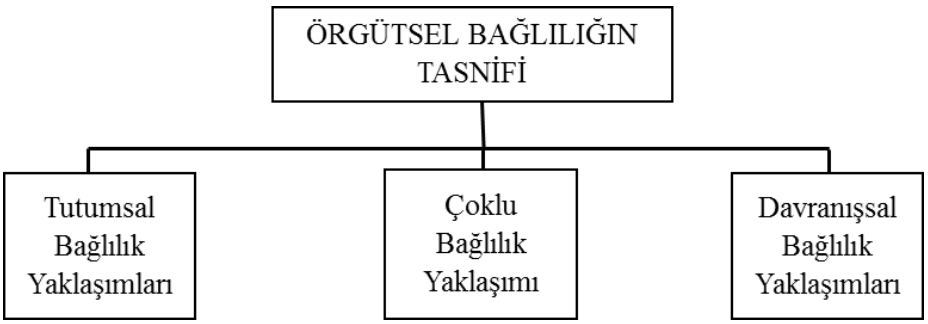
- Örgütün hedef ve amaçlarını benimseme,
- Örgütsel yararlara daha fazla çaba gösterme,
- Örgüt aidiyetliğinin devamı için istek.

Kendi hedefleri ve değerleri ile örgütsel amaçların uyuştuğunu 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 Bağlılığa İlişkin Sınıflandırmalar ve Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılık kavramı üzerine yapılan çalışmalarda, örgütsel bağlılığın tanımı üzerine bir uzlaşma sağlanamamış olmakla birlikte, örgütsel bağlılık tek boyutlu olmayıp çok boyutlu bir kavram olduğu görülmektedir (Somers, 1995; akt.:Bakan, 2011:75). Ayrıca örgütsel bağlılığın sınıflandırılması konusunda da fikir ayrılıklarının olduğu görülmektedir. Genel olarak ön plana çıkan sınıflandırma Şekil 1'deki gibidir.



***Şekil 1**: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması (**Kaynak:** İnce ve Gül, 2005:26)*

a-) Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

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 işgörenin örgütsel bağlılığını etkileyecek olan ve işgörenin örgüt ortamını değerlendirmesiyle açığa çıkacak "işgören-örgüt" özdeşleşmesi ve bu kavramın sonucunda örgüte duyulan tepkiyi irdelemektedir. Bu yaklaşıma göre işgörenin kendi değer ve amaçlarıyla uyum hâlinde olması gerekmektedir (Meyer ve Allen,1991; akt.: Hoş ve Oksay, 2015:3).

Kenter'in Yaklaşımı: Birey, örgütsel beklentiler ve hedeflere uyumlu olarak, örgüte olumlu duygular besleyerek ve kendisini adayarak örgüte bağlılığını gerçekleştirebilir (Cengiz, 2011; akt.: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 (Kenter, 1968; akt.: 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 adamasıdır (Kenter, 1968:500; akt.: Bedük, 2011:54). Yani örgütsel bağlılığın var olabilmesi için çalışan açısından ayrılmanın, kalmaya oranla daha maliyetli olması ve kendisinden ayrılmayı güçleştirecek değerde bireysel fedakarlıkların istenmiş olması gerekmektedir (İnce ve Gül, 2005).

Kenetlenme bağlılığı; Kenter, kenetlenme bağlılığını daha önceki sosyal kesitlerden feragat veya grubun kenetlenmesi için faydalı olacak simge ve sembolleri kabullenme ve törenlere katılım gibi aracılarla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlamaktadır (İnce ve Gül, 2005). Ayrıca gruba katılım grup bilincini geliştirecek ve bunun sonucunda grubun dış güçler karşısında korunmasını sağlayacaktır (Kanter,1968:501; akt.: Bedük, 2011:54). Kenetlenme bağlılığını 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).

Kontrol bağlılığı; bireyin örgütsel talimatlara bağını 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).

O'Reilly ve Chantman'ın Yaklaşımı : O'Reilly ve Chantman (1986)'a göre örgütsel bağlılık, örgütün özellikleri ve örgütün belirlediği vizyonunun çalışan tarafından içselleştirilmesi ve kabullenme derecesi olarak tanımlamaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986:493).Araştırmacıların bu yaklaşımı üç boyutta ele aldığı görülmektedir. Bunlar:

Uyum; Örgütsel bağlılığın 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). Uyum boyutunda örgütsel bağlılıkta 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 bağlılık türüdür (Güney, 2011:284). 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 bağlılığı iş gören ve örgüt değerlerinin uyuşması anlamına gelmektedir.

Etzioni'nin Yaklaşımı: Örgütlerin iş görenler üzerinde sahip oldukları güç ve yetkinin temeli çalışanların örgüt ile ilişkisine bağlıdır (Güney,2011:283). 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): Bunlar; "yabancılaşma", "çıkarcı" ve "ahlaki katılım" diye sınıflandırılmaktadır.

Allen ve Meyer'in Yaklaşımı: Tutumsal bağlılığı ele alan başka bir çalışma da Allen ve Meyer' in yaklaşımıdır. Allen ve Meyer işgörenle örgüt arasındaki ilişkinin yansıtıldığı psikolojik durumu tutumsal bağlılık olarak görmektedir (Güney, 2011:289).

Bu yaklaşımın Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık olmak üzere üç öğesi bulunmaktadır.

Duygusal bağlılık, iş görenin örgüte karşı duygusal bir bağ hissetmesidir (Change, 1999:1260; akt.: 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).

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

Normatif Bağlılıkta ise işgörenin 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 ayrılma maliyetinin, işte kalma maliyetinden, 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; akt.: Özler, 2012:7).

b-) 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).

c-) Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Psikolojide tutumsal bağlılık kavramı yerine davranışsal bağlılık kavramı kullanılır ve bu bağlılık bireyin geçmişinde sergilediği davranışları nedeniyle örgüte bağlı olması, devamsızlığı olmaması ve örgütten ayrılma niyetine sahip olmaması ile ilgili olduğu ifade edilmiştir (Özkan, 2014:23).

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

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

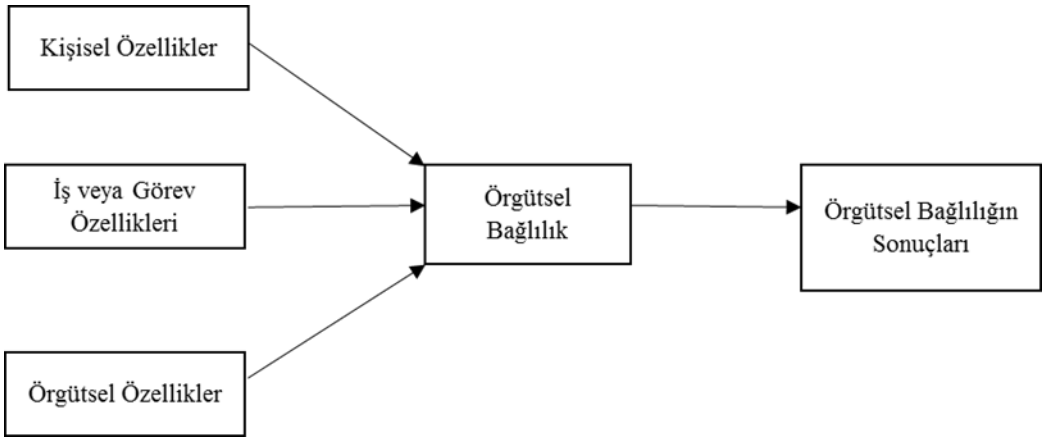
Becker'in *Yan Bahis Yaklaşımı:* Kişinin tutum ve davranışlarına bağlılık göstermesinin nedeninin tutarlı davranışlarda bulunmasıyla alakalı olduğunu ifade eden Becker, tutarlı davranışların, uzun zaman itibari ile devam etmekte olan ve farklı faaliyetleri içerse bile, ortak hedefi gerçekleştirmeye yönelik davranışlar olarak görmektedir (Becker, 1960: 35; akt.: 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).

Salancik'in Yaklaşımı: Salancik ise örgütsel bağlılığı bireylerin davranışlarına ilişkilendirilmesi 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 takdirde 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.

2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bağlılığı etkileyen faktörlere ilişkin 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 Şekil 2'deki gibi örgütsel bağlılığı üç farklı kategoride ele almıştır (akt.: Bakan, 2014:121).



Şekil 2: *Örgütsel bağlılık-etki modeli*

Kaynak: *Nijhof, Jong ve Beukhof, 1998:245; akt. :Bakan, 2014:121*

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 almaktadır (Bakan, 2014:121-125).

a) İş Beklentileri: Birey ihtiyaç ve amaçlarının karşılanması maksadıyla örgüte katılır, örgüt bu noktada köprü konumundadır ve örgütsel beklentilerle işgörenin beklentilerinin benzerlik göstermesi durumunda örgütsel bağlılık olumlu etkilenir (Cohen,1972; akt.: Bedük, 2011:58-59).

b) Psikolojik Sözleşme: İş görevinin iyi tanımlanması başlangıçta işgörenin örgüte katılıp, örgütün beklentileri doğrultusunda davranış sergilemesine yol açacaktır ve işgören kabul göstererek, örgütle kendini özdeşleştirecektir (Bedük, 2011:59).

Örgütsel Faktörler: Örgütsel bağlılık, örgütün büyüklüğü, örgütün kültürü, örgüt yapısı, ücret ödüller ve takım çalışması gibi örgütsel faktörlerden etkilenmektedir(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; akt.: Cengiz, 2008:57). .

b) Örgüt Kültürü: İş görenle, örgütün beklentileri, amaçları arasında köprü görevi gören örgüt kültürünün iş gören tarafından benimsenmesi, örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkileyecektir (Bedük, 2011:60).

c) Ücret: Araştırmacılar, iş görenin hak ettiği ücreti zamanında alıp almamasını ve ücret seviyesini işten ayrılma niyeti üzerinde en önemli faktörlerden biri olarak görmektedirler (Barutçugil, 2004:448; akt.: Cengiz, 2011:59).

d) Örgütsel Ödüller: Birey ile örgüt arasında çıkar ilişkisi bulunmakta ve iş görenler performanslarına göre ödüllendirilmeyi beklemektedir. Bu beklentilerin sonucunda örgüte olan bağlılıkları da etkilenmektedir (Bakan, 2014:140).

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

İş veya Görevin Özelliği: Örgütsel bağlılık, işin niteliği ve öneminden de etkilenmektedir. İşin önemi, örgütün iç veya dış çevresinde, bir işin bireylerin yaşamları üzerindeki etkisi olarak tanımlanmaktadır (Sökmen, 2000:60; akt.: Cengiz, 2008:58). İş özellikleri ise işgörenlerin bedensel, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının, istekleri doğrultusunda karşılanma düzeyiyle bağlantılı olup; bireyin başarılı, mutlu ve üretken olabilmesinin ön koşullarından biridir (Hoş ve Oksay, 2015:4).

3. Araştırma Yöntemi

Bu çalışmanın ikinci bölümde ise araştırmanın amacı, önemi, kapsamı, varsayımları ve sınırlılıkları ve veri toplama araçları hakkında bilgi verilip, çalışma sonunda elde edilen bulgulara yer verilecektir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışmanın temel amacı, hastane çalışanlarının, çalışma yaşam kalite algılarını tespit etmek ve bu algıların çalışanın örgüte bağlılığına olan etkisini incelemektir. Çalışma yaşam koşullarında gerçekleştirilecek iyileştirmelerin işgörenlerin örgüt bağlılıkları üzerinde etkiye sahip olup olmayacağı araştırılacaktır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Elazığ ilinde sağlık hizmeti sunan kamu hastanelerinin sağlık çalışanları (hemşire, ebe ve sağlık memuru) oluşturmaktadır. Araştırmanın yürütüldüğü dönemde Elazığ ilinde kamu hastanelerinde görev yapan toplam 1141 sağlık personeli (520 hemşire, 237 ebe ve 384 sağlık memuru) mevcuttur. Bu sayı üzerinden istatistiksel olarak anlamlı yeterliliğe sahip 273 sağlık çalışanı kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiş ve uygulama bu kişilerle yürütülmüştür.

Araştırmaya başlamadan önce Fırat Üniversitesi Etik Kurulundan etik raporu alınmış ve Üniversite aracılığı ile ilgili sağlık kurumlarına ulaşılıp onlar nezdinde de gerekli izinler alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya konu olan verilerin toplanmasında anket yönteminden yararlanılmıştır. Anket uygulaması üç bölümden oluşmaktadır; birinci bölümde; çalışanların demografik bilgileri, ikinci bölümde; örgütsel bağlılık ölçeği ve üçüncü bölümde ise; çalışma yaşam kalitesi ölçeği yer almaktadır.

Araştırmadaki ilk ölçek Türkiye'de de pek çok araştırmacı tarafından kullanılmış olan güvenirliliği test edilmiş, Allen ve Mayer (1990)'ın örgütsel bağlılık ölçeğidir. Bu ölçek duygusal bağlılıkla ilgili 8, sürekli bağlılıkla ilgili 8 ve normatif bağlılıkla ilgili 8 ifade olmak üzere toplam 24 değişkenden oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan ikinci ölçek ise Aydın vd. (2011) tarafından güvenirlik 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 değişken Likert 5'li ölçeklendirme kullanılarak derecelendirilmiş ve ankete katılanların 1 tamamen katılmıyorum- 5 tamamen katılıyorum beşli seçeneğinden uygun olanı işaretlemeleri istenmiştir.

Araştırma verilerinin değerlendirilmesi SPSS18 istatistik paket programı yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan 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. Faktör analizinden elde edilen veriler çoklu regresyon modeliyle analize tabi tutulmuş ve bu yolla aralarındaki ilişki belirlenmeye çalışılmış ve hipotez testi gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırma Hipotezleri

H_1: "Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algı düzeyleri ile duygusal bağlılıkları arasında doğrusal ilişki vardır"

H_2: "Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algı düzeyleri ile normatif bağlılıkları arasında doğrusal ilişki vardır"

H_3: "Çalışanların çalışma yaşam kalitesi algı düzeyleri ile sürekli bağlılıkları arasında doğrusal ilişki vardır"

3.5. Araştırma Ölçeklerinin Güvenilirliği

Araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizleri Cronbach Alfa değerine bakılarak ölçülmüştür. Analiz sonuçları Tablo 1' de gösterilmiştir.

Tablo 1: *Araştırmada Yer Alan Ölçeklere İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları*

Kullanılan Ölçek	**Değişken Sayısı**	**Cronbach's Alpha Katsayısı (α)**
Örgütsel Bağlılık	24	0,769
Çalışma Yaşam Kalitesi	52	0,901

Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği (0,769) değer alırken, çalışma yaşam kalitesi ölçeği (0,901) değer almıştır ve her iki ölçekte kabul edilebilir düzeyin (0,70) üzerinde güvenilir olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2. *Örgütsel Bağlılık Faktör Çözümlemesi*

Faktör İsimleri ve Gruplandırılmış Değişkenler	**Faktör Yükü**	**Özdeğer**	**Açıklanan Varvans %**
Faktör 1: Duygusal 1 Bağlılık		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 2 Bağlılık		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.	-,601		
Kurumumu şimdi terk etmem bana çok fazla maliyete yol açmaz.	-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 **Ki Kare** 773,2 **Bartlett Küresellik Testi** **sd** 153 ***p* değeri** 0,000			

3.6. Örgütsel Bağlılık Faktör Çözümlemesi

Örgütsel bağlılık faktör çözümlemesi Tablo 2'de sergilenmektedir. Faktör analizi toplam 273 örnekleme uygulanmış olup, KMO ölçütü 709, Barlett test sonucu 773,296 çıkmıştır. Eigen değeri 1'in 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’’.

Tablo 3. *ÇYK Faktör Çözümlemesi*

Faktör İsimleri ve Gruplandırılmış Değişkenler	**Faktör Yükü**	**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 Geçerliliği0,811**Ki Kare** 242,504 **Bartlett Küresellik Testi** sd 300 ***p* değeri**0,000			

3.7. Çalışma Yaşam Kalitesi Faktör Çözümlemesi

ÇYK' ni ölçümlemeye yönelik faktör çözümlemesi Tablo 8'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''.

3.8. Hipotezlerin Test Edilmesi

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).

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.

3.8.1. ÇYK ve Duygusal Bağlılık İlişkisi

ÇYK boyutlarının (organizasyondaki sosyal entegrasyon, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık ve iş memnuniyeti) çalışanların duygusal bağlılık (örgütsel bağlılık boyutu) düzeyi üzerindeki etkisini araştırmak üzere H_1: "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 tablo 4-5-6 gösterilmektedir.

Tablo 4: *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 5: *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 6: *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 6'da hipotez çoklu regresyon analizi ile test edilmişve 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 7, 8 ve 9' da gösterilmiştir.

Tablo 7: *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 8: *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 9: *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 9' da 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.

3.8.2. ÇYK ve Normatif Bağlılık İlişkisi

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 10, 11 ve 12' de gösterilmiştir.

Tablo 10: *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 11: *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 12: *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 12'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.

3.8.3. ÇYK ve Sürekli Bağlılık İlişkisi

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 13: *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 14: *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 14'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 15 ve 16' da gösterilmiştir.

Tablo 15: *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 16: *Çoklu Regresyon Model 5' in Anlamlılık Sonuçları*

ANOVA						
Model		**Kareler Toplamı**	**s.d**	**Kareler Ortalaması**	**F**	***p***
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 16'da hipotez çoklu regresyon analizi ile test edilmiş ve bağımsız değişkenin alt boyutu olan ÇYK boyutlarının, araştırmanın bağımlı değişkeni olan sürekli bağlılık 2 (örgütsel bağlılık boyutu) düzeyini etkilemediği (F=2,327; p>0,001) sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların ÇYK algı düzeylerinin sürekli bağlılık arasında yapılan son analize ilişkin, ÇYK algı düzeylerinin sürekli bağlılık 3 düzeyi üzerine etkisini gösteren sonuçlar Tablo 17 ve 18' de gösterilmiştir.

Tablo 17: *Regresyon Model 6*

Model Özeti				
Model	**R**	**R^2**	**Düzeltilmiş R^2**	**Std. Hata**
6	0, 167[a]	0, 028	0,010	1,00
a) Sabit: Organizasyondaki yasalar, iş güvenliği, iş yerinde ayrımcılık, iş memnuniyeti				

Tablo 18: *Çoklu Regresyon Model 6'nın Anlamlılık Sonuçları*

ANOVA						
Model		**Kareler Toplamı**	**s.d**	**Kareler Ortalaması**	**F**	***p***
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 Bağlılık 3						
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 değişkenin alt boyutu olan sürekli bağlılık 3 (örgütsel bağlılık boyutu) düzeyini etkilemediği (F=1,575; p>0,001) sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular ışığında H_3 hipotezi reddedilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

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 ulaşılamamıştır. Bu nedenle H3 hipotezi reddedilmiştir.

Gerçekleştirilen hipotez testleri göstermektedir ki sağlık personelinin çalışma yaşam kalitesi algı düzeyleri ile 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 taktirde, 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 akışının 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 fırsatlarının eşit şekilde uygulanması gerekir.

- Çalışma yaşam kalitesinin dikkate alınması durumunda çalışanların örgüte olan bağlılığını artacağı unutulmamalıdır.

İleride yapılacak benzer konudaki çalışmalara şu noktalarda 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 kıyaslamasına gidilebilir.

KAYNAKÇA

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.

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.

Cengiz, S., (2008), "Otel İşletmelerinde Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığının İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri'', Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, s. 46.

Çelik, K., Tabancalı, E., (2012), " Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş/Çalışma Yaşam Kalitesi", Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, Sayı:1, s.31-38.

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.

Dinçer, Ö., & Fidan, Y. (1996). İşletme yönetimine giriş. Beta Yayıncılık.

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.

Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. Ege Akademik Bakış, Sayı: 2, s. 37-56.

Güney, S. (2011), Örgütsel Davranış, 2. Basım, Ankara: Nobel Yayıncılık.

Gürbüz, S., Şahin, F. (2014); Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

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.

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

Kitapçı, H., Sezen, B., (2002), "Çalışanların Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Araştırma: Kariyer Süreci Örneği", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 12, Say:1, s.219-230.

O'Reilly, C. and Chatman, J. (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Indentification and Internalization on Prosocial Behavior", Journal of Applied Psychology, Vol:71, 492–499.

Örücü, E., Kışlalıoğlu, R., (2014), '"Örgütsel Bağlılık Üzerinde Bir Alan Araştırması", Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 10, s.22:45.

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.

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.

Sığrık, 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.

Soysal, A. (2014). "Kariyer Yönetimi ve Planlaması" (Ed. İsmail Bakan), İnsan Kaynakları Yönetimi, ss. 291-354, Gazi Kitabevi, Ankara.

Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H., Türkyılmaz, A., (2010), "Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", www.isgücdergisi.org, Nisan Cilt: 12, Sayı: 2, s.115-134.

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.

Uysal, F. G., (2002), "Çalışma Yaşamı Kalitesi ve Çağdaş Yönetim", İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:4, Sayı:1.

Yüksel, İ., (2004), 'Çalışma Yaşam Kalitesinin Tipik ve Atipik İstihdam Açısından İncelenmesi', Doğuş Üniversitesi Dergisi, Sayı:5, s.47-58.

www.tdk.gov.tr,28.01.2017