

Sağlık Personelinde Motivasyon ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması: Bandırma Devlet Hastanesi Örneği

Musa ÖZATA¹
Tuğçe TOPÇU²

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; sağlık çalışanlarının işteki motivasyon durumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisinin ortaya konulmasıdır. Tanımlayıcı nitelikte olan bu çalışma, Bandırma Devlet Hastanesinde görev yapan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 196 sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada yüz yüze anket tekniğinden faydalanılmıştır. Personelin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Meyer ve Allen tarafından 1977 tarihinde geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek, 23 maddeden oluşmakta ve sorular; 1- Kesinlikle katılmıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum şeklinde cevaplandırılmaktadır. Çalışanların motivasyon düzeylerini ölçmek için ise Barbuto ve Scholl tarafından geliştirilen ve Aslanadam (2011) tarafından Türkçeye çevrilen Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek ise 29 maddeden meydana gelmekte ve cevaplar; 1- Kesinlikle katılmıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum şeklinde derecelenmektedir. Araştırmada elde edilen veriler SPSS programında analiz edilmiş veriler üzerinde tanımlayıcı istatistikler, Mann Whitney U testi, K-W Varyans Analizi ve Spearman Korelasyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda; Motivasyon ile Örgütsel Bağlılık arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu saptanmıştır ($r=0,562$ $p<0,001$). Sosyo-demografik özellikler açısından ise ölçek puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon, örgütsel bağlılık, sağlık çalışanları

Investigation of the Relationship Between Motivation and Organizational Commitment in Health Care Employees: The Case of Bandırma State Hospital

ABSTRACT

The purpose of this study is; the impact of motivation of healthcare employees on the organizational correlation. This descriptive study was conducted on 196 health personnel, who agree to participate in the research, working at the Bandırma State Hospital. Face to face interviews were conducted. The Organizational Commitment Scale developed by Meyer and Allen in 1977 was used to measure organizational commitment. The scale consists of 23 items and is answered as 1-Absolutely not agree, 5-Absolutely agree. To measure the motivation levels of employees, Motivational Scale developed by Barbuto and Scholl and translated into Turkish by Aslanadam (2011) was used. The scale consists of 29 items and is answered as 1-Absolutely not agree, 5-Absolutely agree. The data obtained in the study were analyzed in the SPSS program, descriptive statistics on the data, Mann Whitney U test, KW ANOVA and Spearman correlation analyzes have been conducted. As a result of the research; There was a positive and moderate relationship between employees motivation and organizational commitment ($r=0,562$ $p<0,001$) No statistically significant difference was found between the scale scores in terms of socio-demographic characteristics.

Keywords: Motivation, organizational commitment, healthcare employees

¹ Prof.Dr. Ahi Evran University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Business Department /musaozata@gmail.com

² Master Student, Ahi Evran University, Institute of Social Sciences, Business Department

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Motivasyon Kavramı

Motivasyon İngilizce ve Fransızca “Motive” kelimesinden türetilmiş Türkçe karşılığı güdü, saik veya harekete geçirici güç olarak belirlenen bir kelimedir. Motivasyon kişisel bir olaydır (Koçel, 2005:633). Bireyin bir işi yapma isteği ve bunu yansıtmaya düzeyi motivasyonunun seviyesini gösterir (Çelik, 2015:7). Motivasyon bir veya birden fazla insanı belirli bir amaç doğrultusunda harekete geçirmek için yapılan çabadır (Gündüz, 2009:69).

Hızla artan rekabet koşullarında kurumlar varlıklarını sürdürülebilmek adına diğer kurumlardan farklı uygulamalar yapmak zorundadırlar. Kurumların devamlılıkları bir nevi çalışanların devamlılıklarına bağlıdır. Buna göre çalışan temelli hareket etmek kurumların yararına olacaktır. Bireysel amaçların gerçekleştirilebilmesi için çalışanların motive edilmesi onları kurumun amaçlarına da yönlendirecektir (Kahveci, 2016:31). Motivasyon kaynakları bireyden bireye farklılık gösterdiğinden, her birey için ortak motivasyonu sağlamak oldukça zor bir durumdur (Cengiz, 2014:30). Örgütlerde bireylerin etkili, verimli çalıştırılabilmesi için motivasyonlarının sağlanması büyük bir önem arz etmektedir. Bu bağlamda motivasyon sağlanabilmesi için çalışanların ihtiyaçlarının belirlenip karşılanması, bireysel ihtiyaçlar ile örgütsel ihtiyaçlar arasında ilişki kurulması yöneticilerin en büyük sorumlulukları arasına yer almaktadır.

Diğer bütün örgütler gibi sağlık kuruluşlarında da örgütteki ihtiyaçların giderilmesi çalışanı örgüte bağlayan ve verimliliğini arttıran bir unsur olarak görülmektedir (Çağan, 2012:50). Günümüzde sağlık kurumlarının yöneticileri de çalışanları motive etmek ve performanslarını yükseltebilmek için; ücretlerde iyileştirme, sosyal yardımca bulunma, ödüllendirme, yetki devri, kararlara katılma, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş rotasyonu, yetkilendirme, iletişim ve eğitim gibi onlarca motivasyon aracına başvurmaktadırlar.

Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık; bireyin örgütle psikolojik olarak bütünleşmesi, özdeşleşmesini ifade eder. İstikrarı sağlama ve davranışa yön vermeyi esas alan kavramda, “örgütün amaç ve değerlerini kabul eden, bu amaç ve değerlere inanan, örgütün yararına olacak şekilde fazladan çalışma isteği duyan ve örgüt üyeliğini devam ettirmeye kararlı bir çalışan vardır (İşcan ve Naktiyok, 2004:182). Literatüre göre örgütsel bağlılık çalışan ile örgüt arasındaki doğrudan ilişki veya bağlantıdır. Ancak bu ilişki veya bağlılığın yapısı ve oluşumuna dair farklı görüşler olması, örgütsel bağlılık kavramına ilişkin pek çok farklı tanımlama olmasına neden olmuştur (Gül, 2003:73). Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirterek, çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış olarak tanımlamışlardır (Deniz, 2006:28). Meyer ve Allen’e göre, örgütsel bağlılık; iş görenin çalıştığı işletmede işine devam etme isteğinde olması, işyerine isteyerek,

düzenli olarak gelmesi, işletmenin amaçlarını, varlıklarını koruması ve işletme ile bütünleşmesidir (Bakan, 2011:9).

Örgütsel bağlılık hem çalışanlar hem de örgütler açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Örgüte bağlı, performansı yüksek ve konusunda yetkin bir çalışanın örgütte uzun süre kalması, verimlilikle birlikte rekabet gücü artışı da sağlayacaktır. Ayrıca örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar örgütte daha uzun süre kalmayı düşünmektedir (Poyraz ve Kama, 2008). Örgüte bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesine bağlı olmak üzere (düşük ılımlı- yüksek) olumlu ya da olumsuz olabilir. Genelde, duygusal bağlılık arttıkça iş performansı, örgütsel uyum, verimlilik, kalite, örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini, iş gücü devri ve devamsızlık artmaktadır (Gürbüz, 2006). Örgütsel bağlılık, örgütsel etki ve çıktılar üzerinde de etkilidir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar kendilerine verilen görevleri yaparken daha fazla çaba gösterirler ve kendilerini örgütün bir parçası gibi hissederler. Bağlılığı düşük çalışanlar ise yeterli başarıyı sergileyemezler çünkü örgüt amaçlarına kendilerini adanmazlar ve işlerine kendilerini veremezler (Gül, 2003). Örgüte bağlı bireylerin iş performansları daha yüksek olmaktadır. Ayrıca işe devamsızlık, geç kalma ve örgütten ayrılma gibi eğilimleri de azalır. Yüksek bağlılık müşteri memnuniyetinin de artmasına sebep olarak toplam kalite yönetimine destek olur. Ayrıca bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkilediği bilinmektedir (Özdevcioğlu, 2003). Örgütsel bağlılığın etkileri bireyi ve örgütü etkilediği ölçüde kartopu etkisiyle tüm ekonomiyi olumlu etkilemektedir. Örgütsel bağlılık arttıkça işgücü devri düşer, istikrar artar, moral ve motivasyon yükselir, örgüte sadakat artar ve milli produktivite artar. Yani toplumun tümü bu olumlu etkiden faydalanır (İbicioğlu, 2000).

2.YÖNTEM

Bu araştırmada, sağlık çalışanlarının işteki motivasyon durumlarının, örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi incelenmiştir. Yapılan literatür taramasında sağlık çalışanlarının işteki motivasyon durumlarının örgütsel bağlılığa etkisi üzerine yapılan çalışma sayısının sınırlı miktarda olduğu görülmüştür. Bu açıdan araştırma literatüre katkı sağlayacak nitelik taşımaktadır. Araştırmada nicel araştırma deseni kullanılmış olup; tanımlayıcı nitelikte bulgular ortaya konulmuştur. Çalışma Bandırma Devlet Hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde yapılmıştır. Araştırma evreni 500 kişi olup, bu evrenden araştırmaya katılmayı kabul eden 196 sağlık çalışanına yüz-yüze anket tekniği kullanılarak veriler toplanmıştır.

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; araştırmaya katılanların sosyo-demografik özellikleri yer almaktadır. İkinci bölümde; Meyer ve Allen tarafından 1977 tarihinde kişilerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için geliştirilen bağlılık ölçeği yer almaktadır. Söz konusu ölçek, 23 maddeden oluşan ve 1-Kesinlikle katılmıyorum/ 5-Kesinlikle katılıyorum arası Likert tipi bir ölçektir. Üçüncü bölümde ise; J. Barbuto ve R. Scholl (1998) tarafından geliştirilen ve Aslanadam (2011) tarafından Türkçeye çevrilen Motivasyon Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 29 madde olup, 1-Kesinlikle katılmıyorum ve 5-Kesinlikle katılıyorum şeklinde puanlanan 5'li likert tipi ölçekten oluşmaktadır. Ölçeklerin kesim noktaları şu şekilde belirlenmiştir;

Puan Aralıkları	Düzy
1,00-1,80	Çok Düşük
1,81-2,60	Düşük
2,61-3,40	Orta
3,41-4,20	Yüksek
4,21-5,00	Çok Yüksek

Örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronchah Alpha katsayısı 0,913 ve motivasyon ölçeğinin ise 0,974 olarak hesaplanmıştır. İstatistiksel analizler SPSS 20.0 programında yapılmıştır. Veriler üzerinde verilerin tanımlayıcı istatistikler, normal dağılıma uygunluk testi, Sperman Korelasyon Analizi, Mann Whitney U testi ve K-W Varyans analizi testleri uygulanmıştır.

3.BULGULAR

Araştırmadan elde edilen bulgular tablolar halinde aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanlar Personele Ait Sosyo-Demografik Bulgular

Cinsiyet	Sayı (n)	Yüzde (%)
Erkek	66	33,7
Kadın	130	66,3
Toplam	196	100
Medeni Durum	Sayı (n)	Yüzde (%)
Evli	130	66,3
Bekâr	66	33,7
Toplam	196	100
Yaş	Sayı (n)	Yüzde (%)
20-29	53	27,0
30-39	90	45,9
40-49	44	22,4
50+	9	4,6
Toplam	196	100
Öğrenim Durumu	Sayı (n)	Yüzde (%)
Lise	90	45,9
Ön lisans	56	28,6
Lisans	50	25,5
Toplam	196	100

Tablo.1’de görüldüğü üzere araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının; %33,7 (66)’si erkek, %66,3 (130)’ü kadındır. Çalışanların %66,3 (130)’ü evli, %33,7 (66)’si bekârdır. Bunların; %27 (53)’si 20-29 yaş aralığında, %45,9 (90)’u 30-39 yaş aralığında, %22,4 (44)’ü 40-49 yaş aralığında, %4,6 (9)’u ise 50 yaş ve üzerinden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının öğrenim durumu oranları ise; %45,9 (90)’u lise mezunu, %28,6 (56)’sı ön lisans mezunu, %25,5 (50)’u ise lisans mezunu şeklindedir.

Tablo 2. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde Yer Alan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalama ve Standart Sapmaları

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Soruları	Ortalama	Std. Sap.
Tekrar seçme imkânım olsaydı yine burada çalışmayı isterdim.	4,56	,779
Hastanemin halka hizmet geleneği oldukça iyidir.	4,53	,914
Bu hastanede bugüne kadar yapılanlar, kendini işine adanmış olanların neler başarabileceğine iyi bir örnektir.	4,42	,852
Hastanemin sorunları sanki benim sorunlarım gibidir.	4,40	,880
Burada çalışmaktan gurur duyuyorum.	4,38	,841
Hayatta beni en fazla tatmin eden şey işimden aldığım zevktir.	4,34	,905
Beklentilerimle ilgili olarak kendimi tanıdığım kadarıyla bundan sonraki çalışma hayatımı bu işletmede geçirmek isterim.	4,30	,959
Yaptığım işin bitmesi gerekiyorsa, çalışmamın mesai saatini aşmış olması o kadar da önemli değildir.	4,30	,869
Ben işime bağlıyım.	4,30	,832
Hayatta işimden daha önemli olan pek çok şey vardır.	4,28	,921
İşime bağlılığım oldukça güçlü olduğunu hissediyorum.	4,27	,861
Beni ilgilendiren en önemli şeyler işimle ilgili olanlardır.	4,26	,881
Yeni mezun bir şence bu işyerinde kariyer yapmayı seçmesini önerebilirim.	4,26	,833
Seneler geçtikçe bu hastanede çalışmaktan hoşlanmaya başladım.	4,25	,850
Bu hastanedeki çalışma ortamının, soğuk ve samimiyetsiz olduğunu düşünüyorum.	4,20	,966
Bu hastanedeki mesleki gelişmemden genelde memnunum.	4,20	,969
Yaptığım işten hoşlandığım sürece işte çalıştığım çok önemli değildir.	4,17	,975
Yaşamak ve çalışmak için burası kadar uygun çok az yer vardır.	4,16	,850
Yaşanacak ve çalışacak bir yer olarak düşündüğümde işyerim bende sıcak duygular uyandırıyor.	4,14	,823
Eğer başka hastane yaptığım iş için daha fazla ücret teklif ederse, düşünmeden kabul ederim.	4,10	,934
İşimin yetki ve sorumlulukları dâhilinde çalışırım; kimse benden bunun dışında bir şey isteme hakkına sahip değildir.	4,05	1,011
Bu işyerine karşı hiçbir özel duygu ve düşünceye sahip değilim.	4,04	,957
İşimle yaşar, işimle nefes alırım.	4,03	,933
Toplam Ölçek Puanı	4,26	,857

Tablo 2’de görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan 23 soruya genel olarak olumlu şekilde puan verdiği, en yüksek puanın “Tekrar seçme imkânım olsaydı yine burada çalışmayı isterdim” sorusuna en düşük puanın ise “İşimle yaşar, işimle nefes alırım” sorusuna verildiği görülmüştür. Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık puanlarının genel ortalamasının 4,26 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar çalışanların genel olarak örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 3. Sağlık Çalışanlarının Motivasyon Ölçeğinde Yer Alan Sorulara Verdiği Cevapların Ortalama ve Standart Sapmaları

Motivasyon Ölçeği Soruları	Ortalama	Std. Sap.
İşimi yaparken, daha çok hoşlandığım başka bir işi yapabilmek için sık sık elimdeki işi ertelerim.	4,35	1,020
İşte zamanımı birlikte geçirmeyi seçtiğim kişi, birlikte olmaktan en çok hoşlandığım kişidir.	4,31	,938
Kurumun hedefine ulaşması için çok çalışmam gerekiyorsa önce bu çalışmanın nedenine/gereğine inanmam gerekir.	4,29	,940
İşimde yalnızca hoşuma giden şeyleri yapmaktan hoşlanırım.	4,29	1,164
İşte en sevdiğim gün, ücret ödendiği gündür.	4,28	,964
Yetenek ve becerilerimi kullanmama izin verecek bir kurumda çalışmak benim için önemlidir.	4,26	1,051
İşler arasında genellikle bana en hoş görünen işi seçerim.	4,25	1,064
Çalışacağım kurumu seçerken, inanç ve değerlerimi paylaşan bir kurum ararım.	4,23	,973
İki iş arasında seçim yaparken, en önemli etken hangisinden daha çok hoşlandığımdır.	4,22	1,023
Eğer bir kurum onayladığım hedefler doğrultusunda çalışıyorsa, böyle bir kurumun başarısındaki payımın ön plana çıkıp çıkmaması önemli değildir.	4,21	,974
Çalıştığım yerde yaptığım işten hoşlanmazsam, işten ayrılırım.	4,20	,944
Aldığım kararlar, kendim için koyduğum yüksek hedefleri yansıtır.	4,19	,984
Kararlarımı sık sık diğer insanların ne düşüneceğine dayanarak alırım.	4,19	,977
Kişisel davranış standartlarımla(kişiliğimle) tutarlılık gösteren kararlar almaya çalışırım.	4,18	1,010
Bana kişisel başarı duygusu veren şeyleri yapmaktan hoşlanırım.	4,17	,987
İş seçerken başarılarımla tanınmamı sağlayacak olan işi seçerim.	4,16	1,040
Çok çalışmam için bir örgüt misyonunun benim değerlerimle uyumlu olması gerekir.	4,16	1,008

Bir kurumun üstlendiği/benimsediği görevi (misyonu) onaylamıyorsam o kurumda çalışmam.	4,15	1,001
Bir çalışmanın nedenine/gereğine inanmıyorsam çok çalışmam.	4,14	1,057
Çabama kurumdaki en yetkili kişiler tarafından değer verildiğini bilirsem, var gücümle çalışırım.	4,14	1,041
Kendi kendini motive edebilen bir insan olduğumu düşünüyorum.	4,13	1,022
İş seçiminde genellikle en fazla ücret ödenen işi seçerim.	4,13	1,032
İnsanlar daha iyi iş fırsatları yakalamak için gözlerini ve kulaklarını daima açık tutmalıdır.	4,11	1,017
Benim için, davranışlarımı diğer insanların onaylaması önemlidir.	4,11	,930
İş çevresinde çok arkadaşı olanlar, hayatlarını dolu dolu yaşarlar.	4,09	1,024
Eğer bir projeye çevremdekiler değer veriyorsa, o projede daha fazla çalışırım.	4,08	1,030
Göstereceğim gayretin bana daha yüksek ücret olarak döneceğini bilirsem, daha fazla çalışırım.	4,08	1,032
İş sırasında ne kadar çaba harcayacağımı işin gereksinimleri (işte yapılması gerekenler) belirler.	4,06	1,092
Bir günlük ücret veriliyorsa bir günlük iş yaparım.	3,99	1,077
Ölçek Toplam Puan	4,18	,989

Tablo 3’de görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının motivasyon ölçeğinde yer alan 29 soruya örgütsel bağlılık ölçeğinde olduğu gibi olumlu şekilde puan verdiği, en yüksek puanın “İşimi yaparken, daha çok hoşlandığım başka bir işi yapabilmek için sık sık elimdeki işi ertelerim.” sorusuna en düşük puanın ise “Bir günlük ücret veriliyorsa bir günlük iş yaparım.” sorusuna verildiği görülmüştür. Sağlık çalışanlarının motivasyon puanlarının genel ortalamasının 4,26 olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar çalışanların genel olarak motivasyon düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi (Spearman Korelasyon Analizi)

	Test İstatistiği	Örgütsel Bağlılık
İş Motivasyonu	r	0,562
	p	0,000
	n	196

Tablo 4’de araştırmaya dâhil olan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş motivasyonu ölçeği puanları arasında spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ile iş motivasyonu arasında orta düzeyde pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. ($r=0,562$ $p<0,001$). Sonuçlar motivasyonun artmasının örgütsel bağlılığı artırdığını ortaya koymaktadır.

Tablo 5. Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Örgütsel Bağlılık Ve İş Motivasyonu Puanlarının Karşılaştırılması

Değişken	Test İstatistiği	Örgütsel Bağlılık	Motivasyon
Cinsiyet	Mann-Whitney U p	4267,500 ,952	4154,500 ,718
Medeni Durum	Mann-Whitney U p	4136,000 ,681	3996,500 ,434
Yaş	KW Varyans Analizi Ki-Kare p	4,238 ,237	1,814 ,612
Öğrenim durumu	KW Varyans Analizi Ki-Kare p	,399 ,819	,782 ,676

Tablo 5’te görüldüğü gibi gruplar arası karşılaştırma yapmak amacıyla yapılan Mann Whitney U testi ve K-W Varyans analizi testleri sonucunda; cinsiyet, medeni, yaş ve eğitim durumları açısından örgütsel bağlılık ve motivasyon puanlarının istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

5.SONUÇ

Örgütteki performansın en önemli belirleyicisi motivasyon olup, örgüt verimliliğini arttıran en önemli etkenlerden birisi olarak kabul görmektedir. Motivasyon ölçülemez fakat insan davranışlarının gözlemlenmesi ile ortaya çıkar (Çelik, 2015:8). Bireylerin motivasyonunun sağlanması verimliliklerini, etkililiklerini, üretkenliklerini ve yaratıcılıklarını olumlu yönde etkilemektedir (Özmutaf, 2009:1978). Örgütsel bağlılık ise; örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 2003:28). Örgütsel bağlılık, bireyin örgütle özdeşleşmesi ve ona katılmasının göreceli gücüdür.

Bu çalışma ile sağlık personelinde motivasyon ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda motivasyonun artması ile birlikte örgütsel bağlılığında arttığı ortaya konulmuştur. Ayrıca Bandırma Devlet hastanesinde görev yapmakta olan sağlık çalışanlarının hem motivasyon düzeylerinin hem de örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. İlgili literatür incelendiğinde sağlık çalışanlarında işteki motivasyon durumunun örgütsel bağlılığa etkisi üzerine yapılan çalışma açısından araştırma konusu, ilgili literatürde önemli bir boşluğu kapatmaktadır. Ayrıca bu araştırma; gelecekte yapılacak araştırmalara yön vermesi; tartışma ortaya koyabilmesi ve farklı örneklerde kıyas imkânı sağlaması açısından da önemlidir.

KAYNAKÇA

- Aslanadam B 2011. Sağlık Personelinin Motivasyonu ve Buna İlişkin Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Yayınlanmamış. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Barbuto JE, School RW 1998. Motivation Sources Inventory: Development and Validation of New Scales to Measure an Integrative Taxonomy of Motivation. Psychological Reports, 82, 1011-1022.
- Bakan, İ. (2011). Örgütsel Stratejilerin Temeli, Örgütsel Bağlılık, Kavram, Kuram, Sebep Ve Sonuçlar, Ankara.
- Balcı, A. (2003). Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji Ve Taktikler, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Çağan, S.N. (2012). Performans Ve Motivasyon Arasındaki İlişki: Gata Hemşirelik Hizmetleri Örneği. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Sağlık Kurumları İşletmeciliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Çelik, E. (2015). Öğretmenlerin Motivasyonları İle Yaşam Kaliteleri Arasındaki İlişki. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi Ve Değerlendirilmesi Ege Akademik Bakış Dergisi, 2(1), 37-55.
- Gündüz, A. (2009). Yönetim Sürecinde Yöneticilerin Sergilediği Davranışların Çalışanların Motivasyonuna Etkisi: Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(1), 48-75.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1), 13-33.
- İşcan, Ö., Ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşmalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Adalet Algıları. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 59(1), 182-201.
- Kahveci, Ç. (2016). Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün Motivasyona Etkisi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Koçel, T. (2005). İşletme Yöneticiliği, Arkan Basım,10. Baskı, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2), 109-126.
- Özmutaf, N.M. (2009). Sağlık Misyonuna Sahip Sivil Toplum Kuruluşlarında Birey Motivasyonu: Ampirik Bir Yaklaşım, Journal Of Yasar University, 4(13), 1977-1996.
- Poyraz, K., Ve Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), 143-164.
- Deniz, Y (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.