




ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ:

SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA BİR ARAŞTIRMA

The Impact of Organizational Commitment on Psychological Well-Being:

A Study in Health Care Employees

Burhan KILIÇ¹  Mesut KARAMAN²  Adnan YOLDAŞ³ 

¹Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Gaziantep

²Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş

³Hakkari Üniversitesi, Çölemerik Meslek Yüksekokulu, Hakkâri

Geliş Tarihi / Received: 12.03.2020

Kabul Tarihi / Accepted: 01.04.2020

Yayın Tarihi / Published: 26.04.2020

ÖZ

Bu çalışma, sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık algısının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca çalışmada sosyo-demografik değişkenler ile örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığı test edilmiştir. Çalışmaya katkı sağlayan sağlık çalışanı sayısı 125'dir. Çalışmada veri toplamada; kişisel bilgi formu, örgütsel bağlılık ölçeği ve psikolojik iyi oluş ölçeğinden faydalanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 21 ve AMOS 22 paket programlarından yararlanılmıştır. Sonuç olarak; bu çalışmada sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş algıları yüksek düzeyde bulunmuştur. Örgütsel bağlılığın psikolojik iyi oluş üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından devam bağlılığı alt boyutunun psikolojik iyi oluş üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Diğer alt boyutların (duygusal bağlılık, normatif bağlılık) ise psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir. Sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık algısı üzerine yapılacak iyileştirmelerin psikolojik iyi oluş üzerinde olumlu katkılarının olacağı söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Sağlık çalışanları, örgütsel bağlılık, psikolojik iyi oluş

ABSTRACT

This study was conducted to measure the effect of organizational commitment perception on psychological well-being in healthcare employees. The study also tested whether there was a significant difference between socio-demographic variables and organizational commitment and psychological well-being variables. The number of health employees who contributed to the study is 125. In the study, personal data form, organizational commitment scale and psychological well-being scale were used in data collection. SPSS 21 and Amos 22 package programs were used to evaluate the data. As a result; in this study, health employees' perceptions of organizational commitment and psychological well-being were found to be high. It has been determined that organizational commitment has a statistically significant and positive effect on psychological well-being. It was determined that the sub-dimension of the organizational commitment scale had a statistically significant and positive effect on psychological well-being. It has been observed that other sub-dimensions (emotional attachment, normative attachment) have no significant effect on psychological well-being. It can be said that improvements to the perception of organizational commitment in health employees will have positive contributions to psychological well-being.

Keywords: Health employees, organizational commitment, psychological well-being

GİRİŞ

İşletmeler, belirlemiş oldukları amaçlara ulaşmak için hizmet sunduğu alanda yetişmiş insan kaynağına ihtiyaç duymaktadır. İşletmeler, yaşanan hızlı değişimler ve teknolojik gelişmeler karşısında, kendi yapılarını uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır. Bu uyum süreci, kurumlarda insan kaynağının önemini ortaya koymaktadır. Günümüz dünyasında işletmelerin rakipleri karşısında varlıklarını devam ettirebilmeleri için iş motivasyonu ve çalışanların gelişimini arttırmayı, varlıklarının devamlılığını sağlama açısından bilgiyi üreten ve ürettiği bilgiyi kullanabilen çalışanlara sahip olması ile mümkündür. İşletmelerin insan kaynakları belirli bir performans dâhilinde kurumu hedeflerine ulaştırabilir (Yalçın, Akan & Yıldırım, 2018).

İşletmenin farklı iş kollarında çalışan bireyleri bir araya getirmesi, iş görenlerin ortak bir amaç etrafında birleştiğini göstermektedir. Örgütlerin belirlemiş oldukları amaçlara ulaşması iş görenlerin kurum amaçları doğrultusunda çalışması ile yakından ilişkilidir. Örgüt amaçları doğrultusunda çalışanların işletmede hareket etmesi, çalışanların örgüte bağlılıkları ile mümkün olmaktadır (Demirtaş, 2010; Yalçın ve ark., 2018).

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütsel değer amaçlarını kabullenme ve bu değerleri kişisel hedeflerine koordine etme süreci olarak ifade edilen, iş görenin kurumla olan bağlantısını karakterize eden örgüt içinde üyeliklerini sona erdirmeye veya sürdürmeye kararına etki edecek durumu ifade etmektedir (Büyükbeşe & Aslan, 2019). Allen ve Meyer örgütsel bağlılık terimini, iş görenin bağlı olduğu örgütte gönüllü şekilde ayrılma olasılığını düşüren psikolojik bağ olarak ifade etmektedir (Allen & Meyer, 1996). Hall ve ark. ise örgütsel bağlılığı örgüt ve çalışanların amaçlarını zamanla uyumlu hale getirme ve bütünleştirme süreci olarak belirtmektedir (Hall, Schneider & Nygren, 1970). Steers tarafından yapılan tanımlamada işgörenin örgüt ile özdeşleşmesine ve bulunduğu örgüte özel ilgi oluşturmasının göreceli büyüklüğü olarak ortaya koymuştur (Steers, 1977). Alan yazınında bu tanımlamaların yanında Allen ve Meyer ise örgütsel bağlılığı, örgütlerde çalışan bireylerin örgüte karşı psikolojik yaklaşımları olarak incelemiştir (Allen & Meyer, 1996; Tüfekçi, 2018).

Meyer & Allen (1997) örgütsel bağlılık tanımlarından hareketle, çalışan bireylerin örgütle olan ilişkisini şekillendiren, örgüt üyeliğinin devam etmesinde kararlı olan “psikolojik bir durum” olduğu görüşünü vurgulamışlardır (Küçüközkan, 2015). Örgütsel bağlılığın çalışanlarda yüksek olması, çalışanların yüksek düzeyde performans sergilemesinin yanında örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tutmalarını da sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanlarda işten ayrılma, devamsızlık, işe geç gelme gibi olumsuz durumları da

azaltmaktadır (Köylü & Gündüz, 2019). Örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt bileşenden oluşmaktadır (Meyer & Allen, 1991; Yavuz & Bedük, 2016).

Duygusal bağlılık; iş görenlerin duygusal anlamda kendi kararları doğrultusunda örgütte bulunma durumları olarak ifade edilmektedir (Yavuz & Bedük, 2016). Başka bir ifade ile; çalışanın örgütle özdeşleşmesi ve hissi bağlılığı ile örgüte karışmasıdır (Meyer & Allen, 1997). Çalışanların duygusal olarak buldukları işletmeye bağlı olması vefa, sadık davranma ve benzeri gibi duyguları gelişmiş olan bireylerdir (Eren, 2014).

Devam bağlılığı; çalışanların işletmelerden ayrılmaları sonucunda örgüte getireceği olumsuzlukları ve maliyeti dikkate alması ve alternatif iş olanaklarının da kısıtlı olması sebebiyle örgütte kalmayı istemeleri sonucunda oluşan bağlılık türüdür (Allen & Meyer, 1990; Akça & Devebakan, 2017). Devam bağlılığı, çalışanların örgüt içerisindeki varlığını sürdürmesini esas almaktadır. Devam bağlılığı, bireylerin maddi ve manevi kayıpları esas alması sebebiyle iş görenlerin örgütte kalmayı zorunluluk olarak gördükleri bir bağlılık türüdür (Tüfekçi, 2018).

Normatif bağlılık; çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmamanın gereğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleridir (Akça & Devebakan, 2017; Meyer & Allen, 1997). Normatif bağlılık iş görenin örgüt üyeliğini sürdürmesi konusunda hissettiği yükümlülük duygusudur (Meyer & Smith, 2000). Normatif bağlılık, çalışanın işletmeye karşı olan sorumlulukları olduğuna dair inancı ortaya çıkmakta olup iş görenin örgütte kalmayı bir zorunluluk olarak görmesi neticesinde oluşmaktadır (İnce & Gül, 2005).

İşletmeler, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını arttırmak için birtakım çözüm arayışları içerisine girmektedirler. Çalışanların verimlilik ve performanslarını arttırmak için örgütsel bağlılığı yükseltmenin yollarından biri de iş görenin psikolojik iyi oluş seviyesinin yüksek tutulmasıdır. Psikolojik iyi oluş seviyesinin yüksek olması yaşam kalitesini de etkilemektedir. Bu bağlam da kişilerin örgütsel bağlılıkları da artmaktadır (Garg & Rastogi, 2009).

Psikolojik iyi oluş; bireyin kendisini olumlu algılaması, pozitif yaşam amacının olması, bağımsız bir şekilde hareket edebilmesi, çevresine karşı olumlu ilişkiler içerisine girmesi, sınırlılıklarının ve potansiyelinin farkında olması olarak ifade edilmektedir (Keyes, Smotkin & Ryff, 2002). Psikolojik iyi oluş, bireylerin iyilik durumlarından da öte bir kavram olup, bireyin kendini iyi hissetmesi ve yaşamı boyunca pozitif duygular üretmesini sağlamaktır (Forgeard, Jayawickreme, Kern & Seligman, 2011). Psikolojik iyi oluşun açıklanmasında

birçok araştırmacının yaptığı tanımlardan hareketle, psikolojik iyi oluş; bireyin kendisini sosyal açıdan geliştirmek ve ruhsal sağlık yönüyle iyileştirilmesini sağlamaktır (Ryff & Singer, 2008).

Psikolojik olarak iyi olan bireyler; bireysel gelişimi, çevreye hâkim olmayı, olumlu benlik saygısını, bireyler arası olumlu ilişkileri, yaşamın anlamı, özerkliği ve bireyin amacının olmasını içermektedir (Osmanoğlu & Kaya, 2013). Psikolojik iyi oluş, kişinin mevcut potansiyelini üst seviyede ve etkili bir biçimde kullanabilmesini esas almaktadır (Ryff & Singer, 2006). Psikolojik iyi oluşun bireylerin yaşamlarına katkı sağladığı pek çok olumlu nokta bulunmaktadır. Bunlar; daha işlevsel sosyal ilişkilere sahip olma, sağlıklı ve daha uzun yaşama, işte ve performansta başarının artması, gelirin artması ve bağlılık seviyelerinin yükselmesi olarak sayılabilmektedir (Diener & Chan, 2011).

Bu bağlamda bu çalışma, sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık algısının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinin ne düzeyde olduğu ile ilgili konular hakkında sağlık çalışanlarının farkındalık düzeylerinin belirlenmesi ve çalışmada kullanılan ölçekler ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

KONU İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ÇALIŞMALAR

Alan yazınında yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık algısının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik yapılan incelemelerin ağırlıklı olarak farklı sektörler üzerine yapıldığı, sağlık sektöründe ise ilgili araştırmaların yeterli sayıda olmadığı görülmüştür. Bu bağlamda konuyla ilgili araştırma örneklerine aşağıda yer verilmiştir.

Köylü ve Gündüz tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin karar almada katılım düzeylerinin psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık ile ilişkisi araştırılmıştır (Köylü & Gündüz, 2019). Bu amaçla, çalışmaya 544 öğretmenin katılım gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin karar alma sürecine katılımlarıyla psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık ölçekleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkilerin olduğu gözlenmiştir. Çalışmada ayrıca örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Kant ve Akpınar'ın çalışmasında hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iletişim doyumu arasındaki ilişki incelenmiştir (Kant & Akpınar, 2017). Bu amaçla çalışmaya katılım gösteren hemşire sayısının 193 olduğu görülmüştür. Çalışma sonucunda iletişim doyumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir.

Chang ve arkadaşlarının çalışmasında ise 177 hemşire katılım göstermiştir. Çalışmada örgütsel ve mesleki bağlılığın örgütsel vatandaşlık ve performansı arttırdığı işten ayrılma niyetini ise azalttığı belirlenmiştir (Chang, Chi & Miao, 2007). Doğan, Eryılmaz ve Ercan'ın 242 akademik personel dahilinde yapmış oldukları çalışmada işe bağlılığın öznel iyi oluşu pozitif yönde etkilediği saptanmıştır (Doğan, Eryılmaz & Ercan, 2014). Meyer ve Maltin'nin yapmış olduğu kavramsal incelemede iş görenlerin mutsuzluk seviyelerinin azalması sonucu bağlılık seviyelerinin artırılması gerektiği sonucuna ulaşmışlardır (Meyer & Maltin, 2010). Bu bağlamda da çalışanların iyi oluş seviyelerinin de artacağı sonucuna varmışlardır. Yalçın ve arkadaşlarının çalışmasında psikolojik iyi oluş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir (Yalçın ve ark., 2018). 132 akademik personelin katkı sağladığı araştırmada sonuçları değerlendirildiğinde; psikolojik iyi oluşun yüksek düzeyde olduğu örgütsel bağlılığın orta düzeyde olduğu görülmüştür. Akademik personel üzerine yapılan incelemede psikolojik iyi oluş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir (Yalçın ve ark., 2018).

Koç ve Keklik tarafından yapılan çalışmada yıldırma, örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin araştırma görevlilerinde psikolojik iyi oluşu yordayıp yordamadığı araştırılmıştır (Koç & Keklik, 2020). Bu amaçla çalışmaya 293 araştırma görevlisinin katkı sağladığı görülmüştür. Çalışma sonucunda örgütsel sinizm, mobbing ve örgütsel bağlılık algısının psikolojik iyi oluşu istatistiksel açıdan anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür (Koç & Keklik, 2020). Panaccio ve Vandenberghe çalışmasında psikolojik iyi oluş ile örgütsel bağlılık etkileşimini araştırmışlardır. Çalışma 220 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak psikolojik iyi oluş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir (Panaccio & Vandenberghe, 2009). Çalışmada ayrıca örgütsel bağlılık ölçeği alt bileşenlerinden duygusal bağlılığın algılanan destek ile psikolojik iyi oluş arasında aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ancak normatif bağlılıkla hiçbir ilişki belirlenmemiştir (Panaccio & Vandenberghe, 2009).

Fatemeh ve Srimathi çalışmasında, Mysore şehrindeki öğretmenler üzerinde örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu amaçla çalışmaya 600 öğretmen katkı sağlamıştır. Çalışma sonucunda istatistiksel açıdan psikolojik iyi oluş ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir (Fatemeh & Srimathi, 2016). Avey ve arkadaşları tarafından yapılan araştırmada 12.567 çalışanın dâhil edildiği 51 bağımsız örneklem ile yaptıkları meta-analizi çalışmasında psikolojik sermayenin, çalışanların tutumları, davranışları ve performansları üzerindeki etkileri incelenmiştir (Avey, Reichard, Luthans & Mhatre, 2011). Çalışma sonuçları

değerlendirildiğinde; iş tatmini, psikolojik iyi oluş, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve psikolojik sermayenin, çalışan performansı ile pozitif ilişkili olduğu belirlenmiştir. Alan yazınında yapılan çalışmalar, literatür incelemeleri ve araştırmanın amacı doğrultusunda Tablo 1’deki hipotezler geliştirilmiş olup test edilmiştir.

Tablo 1. Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler

H1	Örgütsel bağlılık algısının psikolojik iyi oluş üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü etkilemektedir.
H1a	Örgütsel bağlılık ölçeği devam bağlılığı alt boyutu psikolojik iyi oluş üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü etkilemektedir.
H1b	Örgütsel bağlılık ölçeği devam bağlılığı alt boyutu psikolojik iyi oluş üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü etkilemektedir.
H1c	Örgütsel bağlılık ölçeği devam bağlılığı alt boyutu psikolojik iyi oluş üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü etkilemektedir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarının psikolojik iyi oluş üzerine etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada ayrıca alana ve araştırmacılara katkı sağlamak adına örgütsel bağlılık ölçeği ve psikolojik iyi oluş ölçeği ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir fark olup olmadığı incelenmiştir.

Araştırmanın Tasarımı

Tanımlayıcı tipteki bu araştırma için tarama modeli gerçekleştirilmiş olup kesitsel tipte bir araştırma olarak tasarlanmıştır.

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Bu çalışma Gaziantep ilinde bir özel sağlık kuruluşunda Nisan–Mayıs 2019 tarihleri içerisinde yapılmıştır.

Araştırma evreni ve örneklemini

2019 yılında Gaziantep ilinde bir özel sağlık kuruluşunda çalışmakta olan tüm sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise rassal örneklem yöntemi ile araştırma tarihleri içerisinde çalışmaya gönüllü katılan 125 sağlık çalışanı oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği’nden yararlanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu; Katılımcıların “cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, çalışma statüsü, toplam mesleki yıl ve çocuk sayısını” belirlemeye yönelik ifadeleri içermektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği; Meyer ve Allen'nın geliştirmiş olduğu, Wasti'nin ise geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yaptığı ölçektir (Meyer & Allen, 1991; Wasti, 2000). Ölçek 18 maddeden oluşmakta olup Likert tipindedir. Ölçek puanlaması “1=Kesinlikle Katılmıyorum ile 5=Kesinlikle Katılıyorum” arasındadır. Örgütsel bağlılık; devamlılık bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt bileşenden oluşmaktadır. Her bir alt boyut altı maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 3 faktörlü yapısına yapı geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin “Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy” değeri 0,81'dir. “Bartlett's Test of SphericitySig.” değeri istatistiksel açıdan anlamlıdır. Ölçeğin 3 faktörlü yapısına yönelik varimax döndürme yöntemi sonucunda yine ölçeğin 3 faktörlü yapıda toplandığı görülmüştür. Ölçeğin madde faktör yük değerleri ise 0,63-0,79 arasında değişmektedir. Ölçeğin yapı geçerliliği Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiştir. Uyum indeksleri “ $\chi^2=227,420$; $DF=123$; $\chi^2/Sd=1,84$; $AGFI=0,88$; $GFI=.0,90$; $CFI=0,93$; $IFI=0,0,88$; $RMSEA=0,07$; $NFI=0,87$; $RMR=0,05$ ” şeklindedir. Bu değerlere örgütsel bağlılık ölçeğinin üç faktörlü yapısı doğrulanmış ve ölçeğin geçerli bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,85'dir.

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği; Diener ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olup Telef tarafından ise geçerlilik ve güvenilirlik çalışması gerçekleştirilmiştir (Diener, Scollon & Lucas, 2009; Telef, 2013). Likert tipinde geliştirilen ölçeğin puanlaması “(1) Kesinlikle Katılmıyorum” ile başlayıp “(7) Kesinlikle Katılıyorum” arasındadır. Psikolojik iyi oluş ölçeği sekiz maddeden oluşmakta olup tek boyutludur. Ölçeğin tek faktörlü yapısına yönelik yapı geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Psikolojik iyi oluş ölçeğinin “Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy” değeri 0,85'dir. “Bartlett's Test of SphericitySig.” değeri istatistiksel açıdan anlamlıdır. Ölçeğin tek faktörlü yapısına yönelik varimax döndürme yöntemi sonucunda yine ölçeğin tek faktörlü olarak toplandığı görülmüştür. Ölçeğin madde faktör yük değerleri ise 0,64-0,74 arasında değişmektedir. Ölçeğin yapı geçerliliği Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiştir. Uyum indeksleri “ $\chi^2=23,823$; $DF=14$; $\chi^2/Sd=1,70$; $AGFI=0,87$; $GFI=.95$; $CFI=0,98$; $IFI=0,98$; $RMSEA=0,07$; $NFI=0,95$; $RMR=0,04$ ” şeklindedir. Bu değerlere psikolojik iyi oluş ölçeğinin tek faktörlü yapısı doğrulanmış ve ölçeğin geçerli bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0,86'dır.

Etik İzin

Araştırmaya başlamadan önce Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan 13.05.2019 tarihli ve E.18900 sayılı etik kurul izni ve araştırmanın yapıldığı kurumlardan yazılı izinler alınmıştır. Katılımcıların araştırmaya gönüllülük esas alınarak katılımları sağlanmıştır.

İstatistiksel Analiz

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 22 paket programından yararlanılmıştır. Analiz işleminden önce normallik testi uygulanmıştır. Verilerin Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerlerinin normallik testi sonucunda -1,5 ile +1,5 arasında değer aldıkları görülmüştür (Tablo 2). Tabachnick ve Fidell'e göre ölçek değişkenlerinden elde edilen verilerin Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri -1,5 ile +1,5 arasında değer alırsa normal dağılım şartını sağlamaktadır (Tabachnick & Fidell, 2013). Verilerin analiz edilmesinde kullanılan analiz yöntemleri; sayı-yüzdeler hesaplama, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi, pearson korelasyon analizi, basit ve çoklu regresyon analizi yöntemlerinden yararlanılmıştır. Verilerin Cronbach Alfa, Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri incelenmiş olup Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş ölçekleri normal dağılım istatistik sonuçları ile cronbach alfa değerleri

	Skewness	Kurtosis	Cronbach Alfa
Örgütsel Bağlılık	-0,024	-0,310	0,85
Duygusal Bağlılık	-0,265	-0,086	0,68
Devam Bağlılığı	-0,028	-0,403	0,73
Normatif Bağlılık	-0,072	-0,547	0,77
Psikolojik İyi Oluş	-0,328	-0,887	0,86

Araştırmanın Sınırlılıkları

Her araştırma da olduğu bu araştırmanın da sınırlılıkları mevcuttur. Araştırma, Gaziantep ilinde bir özel hastanede sağlık çalışanlarının katkıları ile yapılmıştır. Katılımcıların dürüst ve samimi bir şekilde anketleri cevaplamış olması varsayımı araştırmanın kısıtlamasıdır. Zaman ve maliyet engellerinden dolayı örneklemin düşük tutulması bir diğer kısıt olarak sayılabilir. Araştırma belirtilen tarihlerde Gaziantep ilinde bir özel hastanede görev yapan ve gönüllü olarak çalışmaya katılımı kabul eden personel ile sınırlıdır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri Tablo 3'te gösterilmiştir. Tablo 3 incelendiğinde katılımcıların %44'ü kadın %56'sı erkektir. Medeni durum olarak; %53,6'sı evli %46,4'ü bekârdır. Yaş dağılımları incelendiğinde; %35,2'si 18-25 yaş, %28'i 26-35 yaş, %21,6'sı 36-45 yaş ve %15,2'si 46 yaş ve üzeridir. Çalışma statüsü olarak %12'si doktor, %52,8'i hemşire, %16'sı tıbbi sekreter ve %19,2'si ofis çalışanıdır. Eğitim düzeyleri olarak; %25,6'sı lise, %26,4'ü ön lisans, %36'sı lisans ve %12'si lisansüstü mezundur.

Tablo 3.Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ve parametrik test sonuçları

	N	%	Örgütsel Bağlılık		Psikolojik İyi Oluş	
Cinsiyet**						
Kadın	55	44	3,27±0,70	T:-0,313	4,64±1,41	T:0,392
Erkek	70	56	3,30±0,64	P:0,755	4,54±1,40	P:0,695
Medeni Durum**						
Evli	67	53,6	3,42±0,63	T:2,444	4,82±1,17	T:2,051
Bekar	58	46,4	3,13±0,67	P:0,016*	4,31±1,59	P:0,042*
Yaş***						
18-25 yaş	44	35,2	3,42±0,60		4,72±1,43	
26-35 yaş	35	28	3,29±0,61	F:4,448	4,69±1,27	F:3,139
36-45 yaş	27	21,6	3,41±0,60	P:0,005*	4,86±1,23	P:0,028*
46 yaş ve üzeri	19	15,2	2,81±0,81		3,71±1,54	
Çalışma Statüsü***						
Doktor	15	12	3,31±0,71		4,65±1,39	
Hemşire	66	52,8	3,42±0,62	F:3,191	4,64±1,42	F:1,738
Tıbbi sekreter	20	16	2,91±0,43	P:0,026*	4,99±1,19	P:0,163
Ofis çalışanı	24	19,2	3,23±0,79		4,06±1,45	
Eğitim Düzeyi***						
Lise	32	25,6	3,38±0,76		4,39±1,41	
Ön lisans	33	26,4	3,30±0,63	F:1,408	4,84±1,28	F:2,513
Lisans	45	36	3,32±0,61	P:0,244	4,80±1,44	P:0,062
Lisansüstü	15	12	2,97±0,65		3,81±1,29	
Toplam Mesleki Yıl***						
0-5 yıl	57	45,6	3,38±0,63		4,81±1,37	
6-10 yıl	31	24,8	3,33±0,59	F:3,661	4,86±1,31	F:3,115
11-15 yıl	26	20,8	2,93±0,70	P:0,014*	3,99±1,32	P:0,029*
16-20 yıl	11	8,8	3,53±0,70		4,07±1,60	
Çocuk Sayısı***						
Bir	13	10,4	3,19±0,57		4,84±1,47	
İki	28	22,4	3,10±0,70	F:2,204	4,23±1,30	F:3,706
Üç	14	11,2	3,07±0,64	P:0,073	4,50±1,34	P:0,007*
Dört ve üzeri	11	8,8	3,20±0,56		3,42±1,15	
Çocuk yok	59	47,2	3,47±0,66		4,94±1,36	

*p<0,05 **bağımsız örneklem t testi ***tek yönlü varyans analizi

Toplam mesleki yıl olarak incelendiğinde; 0-5 yıl arası olanlar %45,6'sı, 6-10 yıl arası olanlar %24,8'i, 11-15 yıl arası olanlar %20,8'i ve %8,8'i ise 16-20 arasındır. Katılımcıların çocuk sayıları dağılımlarında %10,4'ü bir çocuk, %22,4'ü iki çocuk, %11,2'si üç çocuk ve %8,8'i dört ve üzeri çocuk sahibi olduğu %47,2'si ise çocuk sahibi olmadığı belirlenmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeği ile demografik değişkenler arasında yapılan parametrik test sonuçları Tablo 3'te sunulmuştur. Katılımcıların örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p:0,755$). Alan yazınında farklı sektörlerde yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışma bulgusu desteklenmiştir (Bozkurt & Yurt, 2013; Kant & Akpınar, 2017; Zarandi & Noghondar, 2011). Küçüközkan çalışmasında ise örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Küçüközkan, 2015). Başka çalışmalarda ise cinsiyet ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında anlamlı bir fark olduğu gözlenmiştir (Tanrıverdi & Öner, 2019; Yavuz & Bedük, 2016).

Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p:0,016$). Örgütsel bağlılık algısı evli katılımcılarda anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Alan yazınında farklı sektörlerde yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Kant & Akpınar, 2017; Yavuz & Bedük, 2016). Örgütsel bağlılık ile yaş arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p:0,005$). 18-25 yaş aralığında bulunan katılımcılarda örgütsel bağlılık puan ortalaması anlamlı düzeyde daha yüksektir. Durna ve Eren'in araştırmasında örgütsel bağlılık ile yaş arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir (Durna & Eren, 2011). Buna karşın Yavuz ve Bedük-çalışmasında örgütsel bağlılık ölçeği yaş arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Yavuz & Bedük, 2016).

Çalışma statüsü değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p:0,026$). Çalışma statüsü hemşire olan katılımcılarda örgütsel bağlılık algısı anlamlı düzeyde daha yüksektir. Bozkurt ve Yurt'un çalışmasında çalışma statüsü ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark görülmemiştir (Bozkurt & Yurt, 2013). Sağlık çalışanlarının eğitim düzeyleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p:0,244$). Farklı sektörler üzerinde yapılan çalışmalarda, çalışma bulgusu desteklenmiştir (Abreu, Cuncha & Rebouças, 2013; Bozkurt & Yurt, 2013; Kant & Akpınar, 2017; Yılmaz & Akdeniz, 2018).

Toplam mesleki yıl ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p:0,014$). Toplam mesleki yıl süresi 16-20 arası olan çalışanlarda örgütsel bağlılık süresi anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Zarandi ve Noghondar çalışmasında toplam mesleki yıl ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır (Zarandi & Noghondar, 2011). Karakaya ve Karademir'in çalışmasında toplam mesleki yıl süresi 11-15 yıl arası olanlarda örgütsel bağlılık algısının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür (Karakaya & Karademir,

2013). Örgütsel bağlılık ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (p:0,073).

Psikolojik iyi oluş ölçeği ile demografik değişkenler arasında yapılan parametrik test sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir. Psikolojik iyi oluş ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark görülmemiştir (p:0,695). Alan yazınında yapılan araştırmalarda psikolojik iyi oluş ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olmadığı bildirilmiştir (Benjet & Hernandez-Guzman, 2001). Cinsiyet değişkenine göre psikolojik iyi oluş düzeyinin farklı olmaması kadın ve erkeklerin yaşamlarına bir anlam yükleyerek belirli amaçlar için çabaladıkları sosyal yaşamlarının canlı olması ve aktivitelere katılmasıyla açıklanabilir (Demirtaş, 2016).

Medeni durum ile psikolojik iyi oluş arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır (p:0,042). Medeni durumu evli olan katılımcılarda psikolojik iyi oluş algısı anlamlı düzeyde daha yüksektir. Dündar & Demirli çalışmasında psikolojik iyi olma ile medeni durum arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (Dündar & Demirli, 2018).

Katılımcıların psikolojik iyi oluş algısı ile yaş arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir (p:0,028). 36-45 yaş aralığı sağlık çalışanlarında psikolojik iyi oluş algısı anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur. Buna karşın Özbek'in çalışmasında psikolojik iyi oluş ile yaş arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır (Özbek, 2016). Çalışma statüsü (p:0,163) ve eğitim düzeyi (p:0,062) değişkenleri ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir.

Toplam mesleki yıl değişkeni ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı bir fark olduğu gözlenmiştir (p:0,029). Toplam mesleki yıl süresi 6-10 arası olan çalışanlarda psikolojik iyi oluşun anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çelebi'nin çalışmasında 6-10 yıl arası mesleki deneyime sahip olanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir (Çelebi, 2016).

Katılımcıların psikolojik iyi oluş algısı ile çocuk sayısı değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür (p:0,007). Sağlık çalışanlarında çocuk sahibi olmayan katılımcılarda psikolojik iyi oluş algısının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Alan yazınında yapılan çalışmalar incelendiğinde psikolojik iyi oluş ile çocuk sayısı arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (Özbek, 2016). Buna karşın ebeveynlerle çocukların olumlu ilişkilerinin olması, ebeveynlerin benlik saygısına katkıda bulunup, iyi oluş düzeyini artırmaktadır (Akdağ & Çankaya, 2015; Roberts & Bengtson, 1993).

Örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları ile psikolojik iyi oluş ölçeği arasındaki pearson korelasyon analizi sonuçları ve ölçeklere dair puan ortalamaları sonuçları Tablo 4'de gösterilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması $3,29 \pm 0,66$ 'dir. Ölçek alt boyutlarında; Duygusal bağlılık alt boyutu $3,30 \pm 0,73$; devam bağlılığı alt boyutu $3,28 \pm 0,71$ normatif bağlılık alt boyutu puan ortalaması $3,28 \pm 0,80$ olarak hesaplanmıştır. Alan yazınında farklı sektörlerde yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması; Yavuz ve Bedük çalışmasında $3,12 \pm 0,32$ (Yavuz & Bedük, 2016); Küçüközkan çalışmasında $3,41 \pm 0,31$ (Küçüközkan, 2015); Yalap ve Baygın çalışmasında $3,21 \pm 0,54$ (Yalap & Baygın, 2019) olarak bulunduğu görülmüştür. Bu çalışmada elde edilen puan ortalamasının literatüre uygun olduğu söylenebilir.

Tablo 4. Örgütsel bağlılık ölçeği ile psikolojik iyi oluş ölçeği arasındaki korelasyon ilişkisi ve ölçek puan ortalamaları

	Ort.		Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Psikolojik İyi Oluş
Örgütsel Bağlılık	3,29±0,66	r	1	,861**	,914**	,894**	,398**
		p		,000	,000	,000	,000
Duygusal Bağlılık	3,30±0,73	r	,861**	1	,698**	,611**	,315**
		p	,000		,000	,000	,000
Devam Bağlılığı	3,28±0,71	r	,914**	,698**	1	,752**	,441**
		p	,000	,000		,000	,000
Normatif Bağlılık	3,28±0,80	r	,894**	,611**	,752**	1	,313**
		p	,000	,000	,000		,000
Psikolojik İyi Oluş	4,59±1,40	r	,398**	,315**	,441**	,313**	1
		p	,000	,000	,000	,000	

**p<0,01

Psikolojik iyi oluş ölçeği puan ortalaması $4,59 \pm 1,40$ 'dır. Alan yazınında yapılan çalışmalarda; Köylü & Güzel (2019) çalışmasında $5,52 \pm 1,46$ (Köylü & Güzel, 2019); Yalçın ve arkadaşlarının çalışmasında $5,92 \pm 0,59$ (Yalçın ve ark., 2018) ve Kuşcu ve arkadaşlarının çalışmasında $5,20 \pm 1,06$ (Kuşcu, Kuşcu Karatepe, Karaman & Atik, 2019) olarak hesaplandığı görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ölçeği ile psikolojik iyi oluş arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ($r:0,398$; $p:0,000$). Panaccio ve Vandenberghe çalışmasında örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi olma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır (Panaccio & Vandenberghe, 2009). Psikolojik iyi oluşun bireylerde yüksek olması, işlerinde girişimci ve yaratıcı olmalarını sağlayan örgütsel adanma ve örgütsel bağlılık algılarının da yüksek olduğu belirtilmektedir (Ertürk, Keskinilic Kara & Zafer Güneş, 2016).

Örgütsel bağlılık algısının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi belirlemek amaçlı basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 5). Basit doğrusal regresyon analizi modeli $Y=a+bX$ (Alpar, 2018) şeklinde tanımlanmaktadır.

Tablo 5. Örgütsel bağlılığın psikolojik iyi oluşa etkisi

Değişken	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	F	Model (p)
	B	Std. Error	B				
Sabit	1,841	0,583		3,156	0,000	23,166	,000*
Örgütsel bağlılık	0,836	0,174	0,398	4,813	0,000**		
R ² :0,158 R: 0,398 *p<0,001 **p<0,01 Düzeltilmiş R ² :0,152							

Örgütsel bağlılığın psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini belirlemek amacı ile kurulan basit doğrusal regresyon analizi modeli (F:23,166; p:0,000) ve test (t:4,813; p:0,000) değeri istatistiksel açıdan anlamlıdır. Örgütsel bağlılık ölçeği ile psikolojik iyi oluş arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu gözlenmiştir (R:0,398; P:0,000). Modelin belirlilik katsayısı R²:0,158 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre; katılımcıların psikolojik iyi oluş algısındaki değişimlerin %15,8'i örgütsel bağlılık ile açıklanmaktadır. Örgütsel bağlılık algısındaki bir birimlik artış katılımcıların psikolojik iyi oluş algılarını 0,836 birim arttırmaktadır. Sonuç olarak; sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin psikolojik iyi oluş algıları üzerinde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmış ve Tablo 1'de verilen H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Regresyon analizi sonucuna göre tahmin edilmiş model; $Y=a+bX$ (Alpar, 2018) ise, a:1,841 ve b:0,836 olmak üzere $Y=1,841+0,836X$ 'dir (X=Örgütsel Bağlılık).

Örgütsel bağlılık ölçeği (duygusal, devam, normatif) alt boyutlarının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisini ortaya koymak için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 6). Analiz işlemine geçilmeden önce analiz kriterleri olan Durbin-Watson katsayısı (otokorelasyon) ve Varyans Şişme Faktör (VarianceInflationFactor-VIF) katsayılarına bakılmıştır. Varyans Şişme Faktör (VarianceInflationFactor-VIF) katsayılarının 10'dan az olması ve Durbin-Watson katsayısının 1,5 ile 2,5 arasında olması çoklu bağlantı ve otokorelasyon problemlerinin olmadığını gösterir (Alpar, 2018). Bu çalışmada Durbin-Watson katsayısı 1,677 olarak elde edilmiş ve VIF değerlerinin ise; 2,018 ile 2,381 arasında değişmekte olduğu görülmüştür. Buna göre elde edilen veriler incelendiğinde otokorelasyon ve çoklu bağlantı problemlerinin olmadığı ifade edilebilir. Çoklu regresyon analizi (Alpar, 2018) modeli ($Y=a+bX_1+cX_2+dX_3+\dots$) şeklinde tanımlanmaktadır.

Tablo 6. Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi

Değişken	Standartlanmamış Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	p	VIF
	B	Standart hata	β			
Sabit	1,731	0,581		2,978	0,004	
Duygusal	0,041	0,221	0,022	0,187	0,852	2,018
Devam	0,909	0,275	0,461	3,311	0,001	2,913
Normatif	-0,081	0,219	-0,047	-0,371	0,711	2,381
F: 29,002 R ² :0,195 R: 0,442 *p<0,001 model (p):0,000* Düzeltilmiş R ² :0,175						
** p<0,05 Durbin-Watson: 1,677						

Tablo 6 incelendiğinde; kurulan çoklu doğrusal regresyon analizi modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F:29,002; P:0,000). Regresyon katsayılarının anlamlılığını işaret eden t istatistik değerleri duygusal (t:0,187; p:0,852) ve normatif (t:-0,371; p:0,711) alt boyutları için anlamsız iken, devam bağlılığı (t:3,311; p:0,001) alt boyutu için istatistiksel açıdan oldukça anlamlıdır. Modelin belirlilik katsayısı R²:0,452 olarak hesaplanmıştır.

Bulunan bu sonuca göre; örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından devam bağlılığı alt boyutunun etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır. Tahmin edilen modele göre, diğer alt ölçekler sabit iken, devam bağlılığı alt boyutundaki bir birimlik artış psikolojik iyi oluş algısında 0,909'luk bir artışı sağlamaktadır. Ölçek alt boyutlarından devam (t:3,311; p:0,001) bağlılığı alt boyutunun psikolojik iyi oluş üzerindeki tekil etkisi istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlüdür. Bulunan bu sonuca göre Tablo 1'de belirtilen H1b hipotezi kabul edilirken H1a ve H1c hipotezleri kabul edilmemiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda çoklu regresyon analizi (Alpar, 2018) modeli ($Y=a+bX_1+cX_2+dX_3+\dots$) ise; a=1,731; b=0,041; c=0,909 d=-0,081 olmak üzere, $Y=1,731+0,041X_1+0,909X_2-0,081X_3$ olarak kurulabilir (X_1 =Duygusal; X_2 =Devam; X_3 =Normatif).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma, insan hayatının sorunsuz bir şekilde devam etmesini sağlayan sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık algısının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla, öncelikli olarak sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş düzeyleri incelenmiştir. Sağlık çalışanlarında örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş algıları yüksek düzeyde bulunmuştur.

Demografik değişkenler ile yapılan incelemelerde örgütsel bağlılık ile medeni durum, yaş, çalışma statüsü ve toplam mesleki yıl arasında anlamlı bir fark olduğu yine örgütsel bağlılık ile cinsiyet ve çocuk sayısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Psikolojik iyi oluş ölçeği ile medeni durum, yaş, toplam mesleki yıl ve çocuk

sayısı arasında anlamlı bir fark olduğu, yine psikolojik iyi oluş ile cinsiyet, çalışma statüsü ve eğitim düzeyi arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Örgütsel bağlılık algısının medeni durumu evli olanlarda, 36-45 yaş aralığında olanlarda, çalışma statüsü hemşire olanlarda ve toplam mesleki yıl süresi 16-20 yıl arası olanlarda anlamlı düzeyde daha yüksektir. Psikolojik iyi oluş algısı medeni durumu evlilerde, 36-45 yaş aralığında olanlarda, toplam mesleki yıl süresi 16-20 yıl arası olanlarda ve çocuk sahibi olmayan katılımcılarda psikolojik iyi oluş algısı anlamlı düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizleri neticesinde örgütsel bağlılığın psikolojik iyi oluş üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu ve ölçek alt boyutlarından yalnızca devam bağlılığı alt boyutunun psikolojik iyi oluş üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu gözlenmiştir. Bu bağlamda, sağlık kuruluşlarının belirlemiş olduğu hedeflere ulaşmak için örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluşunda önemli kavramlar olduğunun ortaya çıktığı ileri sürülebilir.

Çalışanların örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş seviyelerini arttırmaya yönelik yapılacak olan faaliyetler çerçevesinde araştırmaya yönelik faaliyetler, etkinlikler, çalışanlara moral verici eğitim, programlarının yapılması söylenebilir. Yaşanan hızlı değişimler ve rekabet ortamı düşünüldüğünde örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluşun yükseltilmesi ve iyileştirme çalışmalarının üst sınırının bulunmadığı ve süreklilik gerektiği ifade edilebilir.

Alan yazınında yapılan incelemelerde, farklı sektörlerde örgütsel bağlılık ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik çalışmalara rastlanılmıştır. Sağlık sektöründe ise bu konuda çalışmaların yeterli sayıda olmadığı görülmüştür. Bu nedenle araştırmanın özellikle sağlık sektöründe yapılacak çalışmalar için öncü bir model olacağı söylenebilir. Rekabet ortamında, özellikle de sağlık kuruluşlarının ayakta kalabilmesi ve kurum olarak büyümeyi hedefleyen örgütlerde örgütsel bağlılık ve psikolojik iyi oluş çalışmalarında yapılacak olan iyileştirmelerde sürekliliğin sağlanması gerekmektedir.

Araştırmanın kamu ve özel kuruluşlar dâhilinde farklı coğrafi bölgeleri de kapsayacak şekilde daha geniş kitlelere yapılması ve sonuçların mukayese edilmesi önerilmektedir. Araştırma dâhilinde geliştirilen öneriler bir özel hastaneden elde edilen veriler çerçevesince ifade edilmiştir. Araştırma dâhilinde geliştirilen önerilerin uygulama noktasında yalnızca özel hastanelere yönelik olarak kalmaması, kamu hastaneleri için de faydalı olabileceği unutulmamalıdır. Dolayısıyla sağlık sektörünün sayıca büyük bir çoğunluğunu oluşturan kamu hastanelerinde de geliştirilen önerilerin uygulanabileceği belirtilebilir. Bu çalışmada

elde edilen bulguların alan yazınına ve araştırmacılara önemli düzeyde katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Abreu MCS, Cuncha MC, Rebouças SMP. *Effects of personal characteristics on organizational commitment: Evidence from Brazil's oil and gas industry*, *The International Journal of Human Resource Management*, 2013;24:3831-3852.
- Akça S, Devebakan N. *Sağlık kurumlarında çalışanların kurumda kalma ya da ayrılma kararlarının belirlenmesinde örgütsel bağlılığın etkisi: İzmir ilinde bir araştırma*, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2017;32(2):239-261.
- Akdağ F, Çankaya Z. *Evlü bireylerde psikolojik iyi oluşun yordanması*, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2015;11(3):646-662.
- Allen NJ, Meyer JP. *Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity*, *Journal of Vocational Behavior*, 1996;49:252-276.
- Allen NJ, Meyer JP. *Organizational commitment: Evidence of career stage effects*, *Journal of Business Research*, 1993;26(1):46-91.
- Allen NJ, Meyer JP. *The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organisation*, *Journal of Occupational Psychology*, 1990;63:1-18.
- Alpar R. *Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinde Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlilik-Güvenirlik*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2018.
- Avey JB, Reichard RJ, Luthans F, Mhatre KH. *Meta-Analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes behaviors and performance*, *Human Resource Development Quarterly*, 2011;22(2):127-152.
- Benjet C, Hernandez-Guzman L. *Gender differences in psychological well-being of mexican early adolescents*, *Adolescence*, 2001;36(141):47-65.
- Bozkurt Ö, Yurt İ. *Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma*, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2013;11(22):121-139.
- Büyükbese T, Aslan H. *Psikolojik sermaye ve duygusal emeğin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2019;11(2):949-963.
- Chang HT, Chi NW, Miao MC. *Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non-recursive model*, *Journal of Vocational Behavior*, 2007;70(2):352-368.
- Çelebi E. *Yaşlı ve çocuk grupları ile çalışan psikologlarda mesleki tükenmişlik, psikolojik iyi oluş ve yaşam kalitesi düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul, 2016.
- Demirtaş S. *Okul yöneticilerinin psikolojik iyi olma ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Mevlana Üniversitesi, Konya, 2016.
- Diener E, Chan M. *Happy people live longre: Subjective well-being contributes to health and longevity*, *Applied Psychology Health and Well-Being*, 2011;3(1):1-43.
- Diener E, Scollon CN, Lucas RE. *The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness*, *Social Indicators Research Series*, 2009;39:67-100.
- Doğan T, Eryılmaz A, Ercan L. *İşe bağlılığın öznel iyi oluş üzerindeki yordayıcı rolü: Akademisyenler üzerine bir çalışma*, *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi* 2014;33:48-57.

- Durna U, Eren V. Üç bağıllık unsuru ekseninde örgütsel bağıllık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2011;6(2):210-219.
- Dündar Z, Demirli C. Medeni durumları farklı olan çalışanların psikolojik iyi olma düzeylerinin incelenmesi, *The Journal of Educational Reflections*, 2018;2(2):1-10.
- Eren E. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2014.
- Ertürk A, Keskinçelik Kara SB, Zafer Güneş D. Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2016;16(4):1723-1744.
- Fatemeh S, Srimathi NL. The relationship between psychological well-being and organizational commitment among the teachers in the city of mysore, *International Journal of Psychology and Psychiatry*, 2016;4(1):27-35.
- Forgeard MJC, Jayawickreme E, Kern M, Seligman MEP. Doing the right thing: Measuring well-being for public policy, *International Journal of Well-Being*, 2011;1:79-106.
- Garg G, Rastogi R. Effect of psychological well-being on organizational commitment of employees, *The Icfai University Journal of Organizational Behavior*, 2009;8(2):42-51.
- Hall DT, Schneider B, Nygren HT. Personal factors in organizational identification, *Administrative Science Quarterly*, 1970;15(2):176-190.
- İnce M, Gül H. *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi, Konya, 2005.
- Kant E, Akpınar BR. Hemşirelerin iletişim doyumu ve örgütsel bağıllıkları arasındaki ilişki, *Atatürk İletişim Dergisi*, 2017;14(Sağlık İletişimi Özel Sayı):203-215.
- Karakaya YE, Karademir T. Beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel bağıllık düzeyleri, *Spor Bilimleri Dergisi*, 2013;24(1):37-44.
- Keyes CL, Smotkin D, Ryff DA. Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions, *Journal of Personality and Social Psychology*, 2002;82(6):1007-1022.
- Koç M, Keklik İ. Hacettepe Üniversitesi'nde çalışan araştırma görevlilerinin psikolojik iyi oluş düzeylerinin yordanması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2020;35(1):107-119.
- Köylü D, Gündüz Y. Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağıllık ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi, *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2019;15:280-299.
- Kuşcu NF, Kuşcu Karatepe H, Karaman M, Atik D. Psikolojik iyi oluşun yaşam tatminine etkisi: Hemşirelik öğrencilerinde bir uygulama. 3. Uluslararası Gap Sosyal Bilimler Kongresi Bildiri Kitabı, Adıyaman, 2019.
- Küçüközkan Y. Örgütsel bağıllık ile cinsiyet arasındaki ilişki: Hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2015;1(1):14-37.
- Meyer JP, Allen NJ. A three component conceptualization of organizational commitment, *Human Resources Management Review*, 1991;1:61-89.
- Meyer JP, Allen NJ. *Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application*, Sage Publications Inc., London, England, 1997.
- Meyer JP, Maltin ER. Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda, *Journal of Vocational Behavior*, 2010;77(2):323-337.
- Osmanoğlu DE, Kaya Hİ. Öğretmen adaylarının yükseköğretime dair memnuniyet durumları ile öznel iyi oluş durumlarının değerlendirilmesi: Kafkas Üniversitesi örneği, *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2013;12:45-70.

- Özbek M. *Evli bireylerde yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşlarının çeşitli değişkenlerle incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul, 2016.*
- Panaccio A, Vanderberghe C. *Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study, Journal of Vocational Behavior, 2009;75:224–236.*
- Roberts REL, Bengtson VL. *Relationships with parents, self-esteem, and psychological well-being in young adulthood, Social Psychology Quarterly, 1993;56(4):263-277.*
- Ryff CD, Singer BH. *Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being, Journal of Happiness Studies, 2008;9:13-39.*
- Ryff CD, Singer BH. *Best news yet on the six-factor model of well-being, Social Science Research, 2006;35(4):1103-1111.*
- Steers R. *Antecedents and outcomes of organizational commitment, Administrative Science Quarterly, 1997;22:46-56.*
- Tabachnick BG, Fidell LS. *Using Multivariate Statistics, Boston, Pearson, Boston, 2013.*
- Tanrıverdi H, Öner SA. *Lojistik sektörü çalışanlarının kişilik özellikleri işe karşı tutumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi üzerine bir araştırma, International Journal of Tourism, Economic and Business Sciences, 2019;3(2):30-49.*
- Telef BB. *Psikolojik iyi oluş ölçeği: Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2013;28(3):374-384.*
- Tüfekçi N. *Birinci basamak sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık: Demografik özellikler açısından incelenmesine yönelik bir araştırma, Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, 2018;10(19):460-473.*
- Wasti A. *Meyer ve Allen'in Üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Kayseri, 2000.*
- Yalap O, Baygın E. *Psikolojik sermaye ve örgütsel bağlılık etkileşimi: Öz şefkatin aracı rolü, Journal of Organizational Behavior Review, 2019;2(1):49-67.*
- Yalçın S, Akan D, Yıldırım İ. *Akademisyenlerin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi. IV. Uluslararası Mesleki ve Teknik Bilimler Kongresi Bildiri Kitabı, Erzurum, 2018.*
- Yavuz A, Bedük A. *Örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Bir kamu bankasının Konya şubelerinde örnek uygulama, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2016;35:301-313.*
- Yılmaz E, Akdeniz YM. *Öğretmenlerin mizah tarzlarının örgütsel bağlılıklarına etkisi. 2. Uluslararası Sosyal ve Eğitim Bilimleri Sempozyumu Bildiri Kitabı, Konya, 2018.*
- Zarandi PSH, Noghondar IR. *The study of organizational commitment based on personal characteristics of physical education teachers in mashhad, Researcher in Sport Science Quarterly, 2011;2(3):41- 49.*