

YÖNETİCİ DAVRANIŞLARININ ÇALIŞAN İŞ DOYUMUNA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: KIRŞEHİR SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ*** THE EFFECT OF MANAGER'S BEHAVIOR ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: CASE OF THE HEALTH SECTOR

* Doktora Öğrencisi, İşletme
Anabilim Dalı, SBE, Kırşehir Ahi
Evran Üniversitesi
alikaptan4414@gmail.com

ORCID ID:
0000-0002-7566-5141

** Prof. Dr. İşletme Bölümü, İİBF,
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
musaazata@gmail.com

ORCID ID:
0000-0003-1742-0215

*** Bu makale, Ali BAKIRCI'nın
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından
2021 yılında kabul edilmiş olan aynı
isimli Yüksek Lisans Tezinden
türetilmiştir.

Başvuru Tarihi/ Received:
06.04.2022

Kabul Tarihi/Accepted: 03.11.2022

ARAŞTIRMA MAKALESİ



ISSN 2618-6217

Ali BAKIRCI*, Musa ÖZATA**

Özet

Bu çalışmada sağlık kurumlarında yönetici davranışlarının çalışan iş doyumuna ve örgütsel bağlılığa olan etkilerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Tanımlayıcı nitelikte olan bu çalışmada nicel araştırma deseni kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında çalışanların iş doyum düzeylerini ölçmek için Weis ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanmış Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Yönetici davranışı algılarını ölçmek için Terzi ve Kurt (2005) tarafından geliştirilen Yönetici Davranışı Ölçeği ve örgütsel bağlılık algılarını ölçmek için de Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından geliştirilen ve Dağlı ile arkadaşları (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada Kırşehir İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı sağlık kuruluşlarında görev yapan 950 personele anket yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 26 ve AMOSS 26 programları kullanılmıştır. Veriler üzerinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplar arası t testi, tek yönlü varyans analizi ve korelasyon analizleri yapılmıştır. Toplanan veriler üzerinde yapılan analizler sonucunda, demokratik yönetici davranışı ile çalışan iş doyumuna arasında pozitif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı ($r=0,689$; $p<0,05$) bir korelasyon olduğu saptanmıştır. Aynı şekilde ilgisiz yönetici davranışı ile çalışan iş doyumuna arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı ($r=-0,472$; $p<0,01$), örgütsel bağlılık ile iş doyumuna arasında pozitif yönlü doğrusal bir korelasyon ($r=112$; $p<0,05$) olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Sonuç olarak, araştırılan kurumlarda yöneticilerin, daha çok demokratik yönetici davranışları sergiledikleri, demokratik yönetici davranışlarının çalışan iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı arttırdığı, ilgisiz ve otokratik yönetici davranışlarının çalışan iş doyumunu azalttığı, örgütsel bağlılık ile çalışan iş doyumunun birlikte hareket ettiği anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Yönetici davranışları, çalışan iş doyumuna, örgütsel bağlılık, sağlık çalışanları.

Abstract

This research aims to reveal the impacts of directors' behaviors on employees' job satisfaction and organizational commitment at healthcare institutions. In this study, which is of descriptive quality, a quantitative research pattern was used. In the collection of data, in order to measure employees' job satisfaction levels, the Minnesota Satisfaction Scale developed by Weis and colleagues (1967) and adapted to Turkish by Baycan (1985) was used; in order to measure directors' behavior perceptions, the Director Behavior Scale developed by Terzi and Kurt (2005) was used; and in order to measure the commitment perceptions, the Organizational Commitment Scale developed by Meyer and colleagues (1993) and adapted to Turkish by Dağlı and colleagues (2018) was used. In the study, 950 staff members working at healthcare institutions operating under the Kırşehir Provincial Directorate of Health were surveyed. In order to analyze the data, SPSS 26 and AMOSS 26 were used. Descriptive statistics, independent t-test among independent groups, one-way variance analysis, and correlation analyses were conducted on the data. As a result of the analyses conducted on the data collected, it was found that there is a positive and statistically significant ($r=0.689$; $p<0.05$) correlation between the democratic director behavior and employees' job satisfaction. Likewise, it was found that there is a negative and statistically significant ($r=-0.472$; $p<0.01$) correlation between the careless director behavior and employees' job satisfaction, and a positive linear correlation ($r=112$; $p<0.05$) between organizational commitment and job satisfaction. It has been understood that at the institutions surveyed, directors display rather democratic director behaviors, that democratic director behaviors increase employees' job satisfaction and organizational commitment, that autocratic director behaviors reduce employees' job satisfaction, and that organizational commitment and employees' job satisfaction move in line with each other.

Keywords: Directors' behaviors; employees' job satisfaction; organizational commitment; healthcare employees.

To cite this article/ Atıf İçin: Bakırcı, A. & Özata, M. (2022). Yönetici Davranışlarının Çalışan İş Doyumuna ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Kırşehir Sağlık Çalışanları Örneği. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 2, 175-199.

Giriş

Bir toplumda verilen sağlık hizmetlerinin verimliliğinin ve kalitesinin yüksek olması o toplumun gelişmişlik ve refah düzeyini göstermesi bakımından önemlidir. Bu nedenle toplumun her kesimine kesintisiz ve sürdürülebilir bir sağlık hizmeti sunumu sağlık politikalarının öncelikli amaçlarındandır. Unutulmamalıdır ki toplum sağlığı konusunda verilen ve verilecek olan mücadelelerin kahramanları her kademedeki bulunan sağlık çalışanlarıdır. Ekip çalışmasının yapıldığı her alanda olduğu gibi sağlık alanında da ortak amaca hizmet edecek insan gücünün organizasyonu önemli bir yönetsel argümandır. Çalışanlar bilgi ve becerilerini etkin bir şekilde işlerine yansıttıkları takdirde beklenen performansı göstermeleri mümkündür. Çalışanların fizyolojik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması, bu bilgi ve becerilerin geliştirilmesine katkı sağlar. İhtiyaçları ve beklentileri azami ölçüde karşılanan çalışanlar örgütlerine karşı minnet hissedip, sadakatle işlerini yürütürler ve fedakârlıkta bulunurlar. Bu tip çalışanlara sahip olmak için özellikle çalışan iş doyumunun ve örgütsel bağlılığın geliştirilmesi gereklidir.

Örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları yüksek çalışanlar, sahip oldukları bilgi ve becerileri büyük bir özveri gayret içerisinde işlerine yansıtır. Unutulmamalıdır ki sağlık hizmetleri, kusursuz bir koordinasyonun yanında yüksek moral ve motivasyona sahip çalışanlara da ihtiyaç duyar. Sağlık çalışanlarının moral ve motivasyonun tetiklenmesi yapılan işin cazibesi ve örgütün imkânları ile yakından ilgilidir. Bu açıdan bakılacak olunursa çalışan iş doyumunun ve örgütsel bağlılığın çalışanlar üzerinde bıraktığı etkinin farkında olunması yönetsel hizmet değerlerinin gelişmesine katkı sağlar ve şüphesiz yönetsel avantajlar da sunar. Bu minvalde yönetime duyulan güven ve yönetimin sergilemiş olduğu dürüst davranışlar sağlık hizmetlerinin gelişimini olumlu etkiler (Aronson et al., 2003: 448).

Bu araştırmada sağlık sektöründe yönetici davranışlarının çalışan iş doyumuna ve örgütsel bağlılığına olan etkileri detaylandırılmıştır. Özellikle hizmet ağırlıklı faaliyet gösteren örgütlerin çalışma ortamında, üst-üst ilişkilerinin daha yoğun bir biçimde işlenmesi bu konunun önemini artırmaktadır. Örgütün bir nevi temsilcisi durumunda olan yöneticilerin, çalışanlar tarafından algılanma şekli çalışanların başarısını ve performansını etkilemektedir. Bu nedenle yönetici davranışlarının çalışan iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı, nasıl etkilediği tam olarak açıklığa kavuşturulduğunda, yönetsel hedeflere daha kolay ulaşılacağı düşünülmüştür. Seçilen araştırma konusunun çalışanların ve dolayısı ile örgütün başarısı için güncelliğini koruyacağı gerçeğinden hareketle, yapılacak benzer araştırmalara da yol gösterici olması amaçlanmıştır.

1. Literatür Taraması

1.1. Yönetici Davranışları

Yönetici, işletmenin amaçlarına ulaşabilmesi için eldeki kaynakları etkili ve verimli bir şekilde bir araya getiren, kısa, orta ve uzun vadeli planlar yapıp kararlar alarak, örgüte tatbik eden kişidir (Uygur, 2007: 7). Canpolat'a (2016: 5) göre yönetici, başkaları tarafından emrine verilmiş olan kişileri sevk ve koordine ederek, onların etkinliklerini kullanarak örgütün gelişimine katkı sunan ve yaptığı işlerden dolayı üstlerine rapor veren kişidir. Yönetici, belirlenen örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için iş birliği içerisinde programlı çalışmalarla insan faktörünü yönlendirip motive eder ve örgütsel başarıya katkı sunar (Uğur & Uğur, 2014: 124). Bu tanımlamalar ışığında yöneticiyi, yönetsel amaçları gerçekleştirmek üzere, personel üzerindeki etkinliğini kullanarak, işletme kaynaklarını verimli şekilde bir araya getirip, planlama yapan ve bunları eşgüdümleyerek örgüt faaliyetlerini yürüten ve faaliyetlerin sonuçlarını yorumlayabilen kişi olarak tanımlamak mümkündür. Sağlık yöneticisi ise hedeflenen sağlık amaçlarını gerçekleştirmek üzere koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinin verildiği kurumlarda hizmet girdilerini ve insan kaynağını bir araya getirip koordinasyon sağlayarak sağlık hizmetlerinin etkin ve verimli şekilde yürütülmesini sağlayan kişidir (Tetui et al., 2016: 3). Yöneticiler kendilerine atfedilen görevleri yaparken ellerindeki gücü kullanma şekillerine göre çeşitli davranışlar sergilerler. Yöneticinin karakteri, çalışanlara bakış açısı, örgütün amaçları, yapılan işin niteliği, zaman ve mekân gibi faktörler yönetici davranışının şekillenmesinde rol oynamaktadır. Benzer alanlarda faaliyet gösteren örgütlerde bile farklı yönetici profilleri ile şekillenen farklı yönetsel tarzlar oluşmaktadır. Geleneksel açıdan bakıldığında yönetici davranış tiplerinin otokratik, demokratik ve ilgisiz olarak sıralandığı görülmektedir (Lewin et al., 1939: 239).

Otoriter tip davranışlar sergileyen yöneticiler katı ve sert kişilik yapısına sahip olup (Aytürk, 2007: 23) hiç kimsenin fikirlerine başvuramaz ve astları yönetim işine karıştırmazlar. Kararları sadece kendileri verirler ve kesin itaat beklerler. Tüm yetkiyi ellerinde tutarak (Özalp et al., 1996: 101), gücün ve otoritenin etkisi ile hareket ederler. Yönetici olarak tüm ayrıntıların kendilerinde saklı olduğunu düşünürler (Mankan, 2011: 58). Otoriter yönetim tarzını benimseyen yöneticiler iletişimi direkt kendileri yapmaz, seçtikleri araçlar ile iş görenlere ulaşırlar (Tin, 2020: 16).

Demokratik özellikli yöneticiler ise karşıdakinin fikrini önemseyen ve fikirler arasında muhakeme yapabilen yöneticilerdir. Katılımcı yöneticiler gelişmelerin bir parçası durumunda olmayı ve iletişime önem verip, kararları kolektif şekilde almayı yeğlerler. Ast ve üstlerini ekip çalışmasına verdikleri katkı ile değerlendirirler. Bu tip yöneticiler astlarının fikirlerine sürekli başvurup onların fikirlerini ortak bir süzgeçten geçirdikten sonra kolektif kararlar alırlar. Demokratik yönetim anlayışında yöneticiler, yetkinin sadece kendisinde toplanmasını

istememez. Bu tip anlayışta astların sürekli kendilerini geliştirmeleri desteklenir (Tin, 2020: 14). Demokratik yönetim tarzında özellikle ekip çalışması ön planda olup, astlar ile yöneticiler bir sinerji oluşturmuştur ve görevler dayanışma içinde el birliği ile yapılır.

Diğer yönetici davranış tipi ise ilgisiz (serbest bırakıcı) yönetici tarzıdır. Bu anlayışa sahip yöneticiler çalışanların görevlerini belirlerler, onları kendi hallerine bırakırlar ve iş ile ilgili de herhangi bir çaba sarf etmezler (Mücevher, 2019: 57). Çalışanlar tam serbesti içinde olup yönetici işlerle pek ilgilenmez ve uzak durur. Astların ihtiyaçları ile meşgul olmaz, kararlarını alırken yavaş hareket eder ve sorumluluktan kaçınır. Çalışanın görev tanımı verilir ve sorunları çözmesi beklenir. Yönetici kendisine karışılmasını istemez ve çalışana da kendisi karışmaz. Bu yönetim tarzında yöneticinin yetkiyi kullanma şiddeti diğer yönetim tarzlarına göre en düşük seviyededir (Tekne, 2019: 65)

1.2. Çalışan İş Doyumu

İş doyumu kavramı, genel itibariyle çalışanların beklentileri ile iş özelliklerinin birbirini karşılama durumunda, çalışanda oluşan hoşnutluk hali (Tin, 2020: 37) olarak tanımlanır. İş doyumu çalışanın genel ruh halini göstermesi bakımından önemli olup, çalışanda oluşması istenen bir özelliktir. Yapılan işe karşılık çalışanın hissettiği manevi mutluluk iş doyumu olarak nitelendirilebilir (Valaei & Rezaei, 2016: 1665). Yüksek iş doyumu hem örgüt açısından hem de birey açısından önemli artıları olan ve ulaşılmak istenilen bir durumdur. Yüksek iş doyum oranlarına sahip örgütlerde işten ayrılmalar ve iş gücü devir hızı düşük olur. Bu örgütler daha sistematiktir ve kurumsal kimlikleri daha hızlı gelişir. Çalışanlar işlerinde mutludur, işe devamsızlıklar azalmıştır ve personelin aynı zamanda yaşam doyum hisleri de yüksektir (Tengilimoğlu, 2005: 27). İş doyumu oluşturduğu pozitif çalışma ortamı sayesinde çalışanın kendisine olan güvenini, çalışanın dikkatini ve işin öğrenilme hızını artırır. Bunun yanında çalışanların kaygısını ve stresini azaltarak işten kaynaklı kazaların önüne geçilmesini sağlar (Köroğlu, 2011: 25).

Kişinin kendisinden ve işin içyapısından kaynaklanan doyum, içsel doyumdur. İçsel doyum takdir edilme, kendini gerçekleştirme, başarıma duygusu, işin yüklemiş olduğu sorumluluk, örgüt içi yükselme vb. özellikler altında oluşan bir boyuttur. Kişinin kendisi haricinde ve oluşmasında etkin rol alamadığı dış kaynaklı iş doyum boyutuna ise dışsal doyum denir. Dışsal doyum, örgütün yönetsel politikaları, yöneticileri, fiziki çalışma şartları, ücret vb. faktörlerin etkisi ile şekillenir (Köroğlu, 2012: 279). Sağlık çalışanları mesleklerini icra edebilecekleri donanımlara sahip olduklarında iş doyumlarının yükseldiği görülmüştür (Bab, 2010: 73, 81). Hizmet verilen hastaların iyilik hallerinin ve memnuniyetlerinin, sağlık sunumunu veren personelin de ruh halini etkilediği ve iş doyumunu yükselttiği belirlenmiştir. Hastaların iyilik halleri bozulduğunda ise sağlık personelinin bu durumdan olumsuz

etkilenmemesi için profesyonel uygulamalara gidildiğinde çalışan iş doyumunun korunduğu belirtilmektedir (Sencan et al., 2013: 107). Stres açısından bakıldığında her meslek grubunda olduğu gibi sağlık çalışanlarında da işten kaynaklı stresin iş doyumunu negatif etkilediği görülmüştür (Lopopolo, 2002: 996).

1.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık çalışanın hizmette bulunduğu örgütte devamlı kalmak için istekli olması, örgütün faaliyetlerini özümseyip örgütün değerleri ile bütünleşmesi (Stup, 2007: 1), örgüte karşı sadakat hissedip örgüt başarısı için çalışmasıdır. Örgütsel bağlılık, örgüt üyelerinin örgütte kalabilmek için istekli olmaları ve bunun için ekstra çaba sarf etmeleridir (Cook, 2008: 155). Örgütsel bağlılıkta amaç çalışanların örgüt hedeflerine bir sadakat içerisinde yönelmelerini sağlamaktır (Kim et al., 2005: 175). Konu hakkında literatürde yaygın şekilde kullanılan örgütsel bağlılık boyutları Meyer ve Allen (1997: 60-69) tarafından tanımlanmıştır. Buna göre Örgütsel bağlılık duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan meydana gelmektedir.

Duygusal bağlılık; örgütsel amaçları benimseme, onlara bağlanma ve onunla özdeşleşme ile ilgili olumlu duygulara sahip olmaktır. Duygusal bağlılık, örgütsel amaçlara ve kurallara karşı duyulan saygı, yöneticilere duyulan sevgi ve saygı, duygusal yakınlık, örgütsel vizyon ve misyonun paylaşılması ile oluşan bağlılık türüdür (Tutar, 2007: 106). İş içeriğinin zenginleştirilmesi, çalışanın o işte terfi edeceğini bilmesi ve yöneticilerin teşvik edici davranışları gibi psikolojik destekler duygusal bağlılığın artmasına katkıda bulunmaktadır (İnce & Gül, 2005: 87-88).

Devam bağlılığı, Çalışanların örgüte katmış olduğu artı değerler karşılığında alacağı ekonomik ve sosyal kazanımlardan vazgeçmeleri gerektiğinde katlanacağı bedel, çalışanı örgütte tutmaya zorluyorsa devam bağlılığından söz edilir. Devam bağlılığı çalışanın işini bırakması durumunda karşı karşıya kalacağı alternatif maliyetler toplamıdır (Obeng & Ugboro, 2003: 84). Bu durum aslında bir maliyet-fayda analizidir ve iki ayrı nedene dayanmaktadır. Birincisi örgütten ayrılma durumunda karşılaşılabilecek olan fedakârlıktır ve bunun içinde alınan ücret, emeklilik, biriken fonlar vb. hakedişler yer alır. Diğeri ise alternatif istihdamdır. Personel için alternatif iş imkânları artarsa örgütten vazgeçme duygusu artar ve bu durumda devam bağlılığı azalır. Ancak alternatif iş olanakları az ise mecbur kalındığı için devam bağlılığı artacaktır (Çağatay, 2020: 74).

Normatif bağlılık, örgütlerin çalışanlara sunmuş olduğu desteklerin karşılığında ortaya çıkan bir bağlılık boyutudur. Personelin sosyal ve kişisel imkânları geliştirilmesi sonucu birey tarafından bu uygulamalar görülmekte ve bunun neticesinde örgüte karşı bir minnet borcu hissedilmektedir. Bu hisler çalışanda devam bağlılığını tetiklemekte ve örgüte daha fazla katkı sağlamaya yönelmektedir (Meyer & Allen, 1997: 67,69). Normatif bağlılık personel örgüte girdikten sonra ortaya çıkan bir

bağlıdır. Bu bağlılık türünde kişinin örgüt için çalışma coşkusu artar ve örgütü yükseltmek için ellerinden geleni yaparlar (Valaei & Rezaei, 2016: 1668). Normatif bağlılık, çıkara dayalı bir durum olmayıp, bu özelliği ile devam bağlılığından ayrılmaktadır. İş görenler örgütlerine karşı adanmışlık duygusu ile hizmet ederler. Örgüte karşı bir sorumluluğun gereği olarak bağlılığı bir borç bilirler (Swailles, 2004: 188).

1.4. Konu Hakkında Yapılmış Bazı Yerli ve Yabancı Çalışmalar

- Hamidifar (2010) tarafından yapılan ve çalışanların iş doyumunu etkileyen yönetici tiplerinin belirlenmesine yönelik çalışmada, ılımlı ve katılımcı yönetsel tarzın benimsendiği durumlarda çalışan iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmüştür.
- Demokratik yönetim tarzı ile otokratik yönetim tarzı arasındaki ilişkiyi inceleyen Van De Vliert (2006) iki yönetsel tarz arasında olumsuz korelasyon olduğunu ve toplumsal refah arttıkça demokratik tarz yönetici davranışlarının da arttığını tespit etmiştir.
- Erbil ve Bostan'ın (2010) ebe ve hemşirelerin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespit edilmesi amacıyla yaptıkları çalışmada alınan ücretin iş doyum düzeyini belirleyen en önemli faktör olduğu ve araştırmaya katılanların %83'nün aldığı ücretten memnun olmadıkları tespit edilmiştir.
- Bakırcı ve Özata'nın (2022) yönetici davranışlarının çalışan iş doyumuna üzerine etkisini konu aldıkları çalışmada, demokratik yönetici davranışlarının çalışan iş doyumunu olumlu etkilediği, aynı çalışmada ilgisiz yönetici davranışlarının ise iş doyumunu olumsuz etkilediği görülmüştür.
- Çakınberk ve Turan (Çakınberk & Demirel, 2010) tarafından hastane çalışanları üzerine yapılan çalışmada serbest bırakıcı yönetsel anlayışta çalışanların örgütsel bağlılıklarının olumlu etkilendiği tespit edilmiştir.
- Kaya ve Oğuzöncül'ün (Kaya & Oğuzöncül, 2016) yaptığı çalışmada, çalışan yaşının arttıkça iş doyumunun da arttığı, medeni durum değişkeni açısından iş doyum düzeyinin değişmediği, eğitim düzeyi açısından iş doyum algısında farklılıklar olduğu eğitim düzeyi arttıkça iş doyum düzeyinin arttığını tespit etmiştir.
- Asiri ve arkadaşları (2016) tarafından yönetici davranış tiplerinin hemşirelerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin yapılan çalışmada, yönetici davranışları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğu, serbest bırakıcı yönetici davranışlarının örgütsel bağlılığı arttırdığı görülmüştür.
- Yönetici davranış tiplerinin sağlık çalışanlarının iş doyumuna etkisi konusunda literatür çalışmalarını inceleyen Specchia ve arkadaşları (2021) İngilizce ve İtalyanca yapılmış 11.813 çalışma içerisinde %88'inde yönetici davranış tiplerinin çalışan iş doyumunu

etkilediğini bunlar içerisinde serbest bırakıcı yönetici davranışlarının olumsuz etkiler yaptığını tespit etmişlerdir.

- Ugwa'nın (2014) yaptığı çalışmaya göre demokratik yönetici davranışlarının sağlık çalışanlarının iş doyum düzeylerini olumlu etkilediği yaşın ve kıdem yılının artmasıyla bu olumlu etkinin de arttığı, otokratik yönetici davranışları ile performans arasında pozitif bir korelasyon olduğu, sosyo demografik değişkenlerin iş doyumunu üzerinde zayıf etkiler gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

2. Yöntem

Yöntem, araştırılan konuda belirli istatistiksel teknikler kullanılarak, sistematik bir yol izlenip, kavramlar hakkında verilerin toplanma sürecidir (Aziz, 2011: 30). Yöntem kısmında araştırmanın amacı, problemi, sınırlılıkları, araştırma modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları ve ölçüm araçlarından elde edilen veriler hakkında bilgiler sunulmuştur.

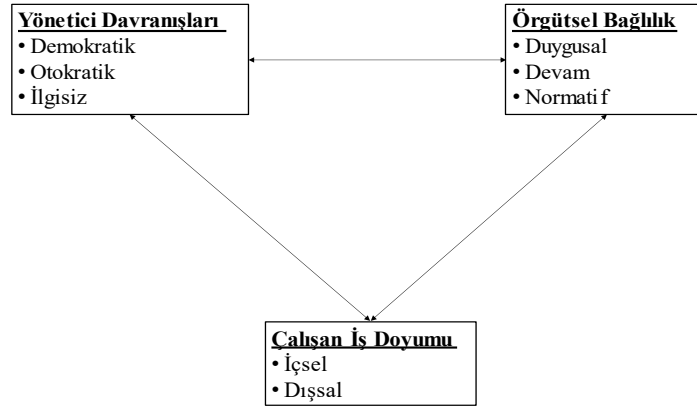
2.1. Araştırmanın Problemi, Amacı ve Sınırlılıkları

Sağlık sektöründe yönetici davranışlarının çalışan iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir belirleyici olduğu düşüncesinden hareketle “yönetici davranış tipleri, çalışan iş doyumunu ve çalışanların örgütsel bağlılığını etkilemekte midir?” sorusu çalışmanın problem cümlesi olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın temel amacı sağlık kurumlarında yönetici davranışlarının çalışan iş doyumuna ve örgütsel bağlılığa olan etkisinin belirlenmesidir.

Bu çalışma; 2021 yılı kayıtlarına göre Kırşehir İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı sağlık kuruluşlarında çalışan ve bu araştırmaya katılmayı kabul eden personelin görüşleri ile çalışma kapsamında incelenen kavramların çalışanların sosyo-demografik değişkenler açısından farklılaşmaları, çalışanların bu kavramları algılama düzeyleri ve çalışmadan elde edilen verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemlerin etkinliği ile sınırlıdır.

2.2. Araştırma Evreni, Örnekleme, Modeli ve Veri Toplama Araçları

Tanımlayıcı nitelikte tasarlanan bu çalışmada nicel araştırma yönteminden faydalanılarak incelenecek kavramlar arasındaki ilişkiyel bağlantılar ele alınmıştır. Bu doğrultuda araştırma modeli şekil 1'deki gibi tasarlanmıştır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Verilerin toplanmasında yüz yüze anket tekniği kullanılmış olup, tesadüfi örneklem yapılmıştır. Araştırmanın yapılacağı ana kütlelinin büyüklüğü, araştırmanın hassasiyeti, standart sapmanın niceliği, ana kütlelinin homojenliği vb. nedenler örneklem büyüklüğünü etkileyen faktörlerdir (Karagöz, 2017: 57). Araştırmada evren büyüklüğü 950 olup, bu büyüklükte bir evrenin 0,05 hata payı ile örneklem büyüklüğünün en az 254 olması gerektiği belirtilmektedir (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2004: 49-50). Bu nedenle 584 adet anket formu hazırlanarak tesadüfi olarak katılımcılara dağıtılmış olup, 460 form dönüşü olmuştur. Dönüşü yapılan formlardan 101 tanesinde değerlendirmeye tabi tutulamayacak eksiklikler olduğu görülmüş ve kalan 359 form araştırmaya dâhil edilmiştir.

Çalışanların iş doyum düzeylerini ölçmek için Weis ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985: 37-39) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan 5'li likert tipi Minnesota İş Doyum Ölçeği (İDO) kullanılmıştır. Ölçek orijinalinde içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum ölçmek üzere tasarlanmıştır. Çalışanların yönetici davranış algılarını ölçmek için Terzi ve Kurt tarafından (Terzi & Kurt, 2005: 98-113) geliştirilen ve 29 sorudan oluşan 5'li likert tipi Yönetici Davranış Ölçeği (YDÖ) kullanılmıştır. Ölçekte 1-9 aralığındaki sorular demokratik, 10-18 aralığındaki sorular otoriter, 19-29 aralığındaki sorular ise ilgisiz yönetici davranış algılarını ölçmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılık algılarını ölçmek için Meyer ve arkadaşları tarafından geliştirilen (Meyer et al., 1993: 544) ve Dağlı ile arkadaşları (2018: 1765-1777) tarafından ise Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ) kullanılmıştır. 18 sorudan oluşan ölçek; Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif bağlılık olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin (1-6) soruları duygusal bağlılığı, (7-12) soruları devam bağlılığını ve (13-18) soruları ise normatif bağlılığı ölçmeye yöneliktir.

Ölçüm araçlarının geçerlilik ve güvenilirlik analizleri SPSS 26 ve AMOS 26 programları kullanılarak yapılmış olup, Kılıç'a (2016: 48) göre ölçeklerin

Cronbach Alpha değerlerinin 0,70 üzerinde olması güvenilir olduklarını göstermektedir (Tablo 1).

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
İş Doyum Ölçeği (İDÖ)	20	,932
İDÖ Alt Boyutları	İçsel Doyum	,897
	Dışsal Doyum	,867
Yönetici Davranışları Ölçeği (YDÖ)	29	,767
YDÖ Alt Boyutları	Demokratik Y.D.	,944
	Otoriter Y.D.	,878
	İlgisiz Y.D.	,903
Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)	18	,878
ÖBÖ Alt Boyutları	Duygusal Bağlılık	,761
	Devam Bağlılığı	,743
	Normatif Bağlılık	,752

Cronbach Alpha değerlerine göre ölçekler İDÖ 0,932 değeri ile mükemmel güvenilirlikte, YDÖ 0,767 ve ÖBÖ 0,878 değeri ile iyi güvenilirlikte olduğu görülmüştür. Çalışmadaki ölçeklerin geçerliliğini test etmek için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, yapısal olarak faktör uyumluluğunun tespiti içinse Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's testleri yapılmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Ölçeklerin KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett's Test sonuçları

		YDÖ	İDÖ	ÖBÖ
KMO		0,924	0,923	0,888
Bartlett's Testi	Ki-Kare	6478,29	4017,82	2249,25
	df	325	190	120
	p	0,00	0,00	0,00

(Ölçeklerin Modifikasyon sonrası uyum değerlerini göstermektedir)

YDÖ'ye ait yük değerleri belirlenmiş ve elde edilen sonuçlarda Kendinden yardım istenmesini sevmez, Kendisine mutlak itaat edilmesini bekler ile Çalışanlarla yüzeysel olarak iletişime girer maddelerinin yük değerleri 0,30'dan düşük olduğu için bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Yapılan faktör yük tespitinde Bartlett's küresellik değeri anlamlı ($p < 0,05$) ve KMO değeri 0,924 bulunmuştur. Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ortalamadan uzaklaşan Çalışanlara yaklaşımı kuralcıdır, Tek adam yönetimine inanır, ile Kurumu geliştirmek için girişimde bulunmaz maddeleri analiz dışı tutulmuş ve sonucunda Tablo 3'teki uyum değerlerine ulaşılmıştır. ÖBÖ'ye ait yük değerleri belirlenmiş ve elde edilen sonuçlarda; Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir ile Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum maddelerinin yük değerleri 0,30'dan düşük olduğu için bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Yapılan faktör yük tespitinde Bartlett's küresellik değeri anlamlı ($p < 0,05$) ve KMO değeri 0,888 bulunmuştur. Yapılan DFA sonucundaki değerler Tablo 3'e işlenmiştir. İDÖ ait yük değerleri belirlenmiş ve elde edilen sonuçlarda

tüm maddelerin AFA değerlerinin 0,30'dan büyük olduğu görülmüştür. Yapılan faktör yük tespitinde Bartlett's küresellik değeri anlamlı ($p<0,05$) ve KMO değeri 0,923 bulunmuştur. Ölçeğin DFA sonuçları Tablo 3'e işlenmiştir.

Tablo 3. DFA İyi Derece Uygunluk Değerleri (değişken sayısı 12 ile 30 arası)

	Kabul Edilebilir Değerler	YDÖ	IDÖ	ÖBÖ
CMIN/df	< 5	2,164	3,546	2,04
CMIN	p değeri anlamlı	p= ,00	p= ,00	p=,00
GFI	> 0,90	0,901	0,903	0,939
CFI	> 0,92	0,958	0,923	0,953
RMSEA	< 0,07	0,057	0,068	0,054
NFI	> 0,90	0,925	0,912	0,913

Tablo 4'te görüldüğü gibi veriler üzerinde yapılan normal dağılıma uygunluk testleri sonucunda, toplanan verilerin normal dağılıma uyduğu saptanmış ve bu nedenle parametrik testlerin kullanılması uygun görülmüştür.

Tablo 4. Normal Dağılım Uygunluk Testi

Ölçekler	Kolmogorow-Smirnow (p)	Skewness	Kurtosis
İş Doyum Ölçeği	,200	-,081	-,086
Yönetici Davranışları Ölçeği	,056	-,022	-,266
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	,088	-,126	-,193

2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmanın amacı ve çalışma modeli doğrultusunda, araştırmanın temel farklılık hipotezleri (H0) aşağıdaki gibi kurulmuştur.

Hipotez 1- Yönetici davranışları algısı ile çalışan iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak bir ilişki yoktur.

Hipotez 2- Demokratik yönetici davranışları algısı ile çalışan iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak bir ilişki yoktur.

Hipotez 3- Çalışanların iş doyum düzeyi ile örgütsel bağlılık algıları arasında istatistiksel olarak bir ilişki yoktur.

Hipotez 4- Yönetici davranışları algısı ile çalışanların örgütsel bağlılık algısı arasında istatistiksel olarak bir ilişki yoktur.

Hipotez 5- Otokratik yönetici davranışları algısı ile çalışanların iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak bir ilişki yoktur

Hipotez 6- İlgisiz yönetici davranışları algısı ile çalışanların iş doyum düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki yoktur

Hipotez 7- Demokratik yönetici davranışları algısı ile örgütsel bağlılık algısı arasında istatistiksel açıdan bir ilişki yoktur

Hipotez 8- Otokratik yönetici davranışları algısı ile örgütsel bağlılık algısı arasında istatistiksel açıdan bir ilişki yoktur

Hipotez 9- İlgisiz yönetici davranışları algısı ile örgütsel bağlılık algısı arasında istatistiksel açıdan bir ilişki yoktur

3. Bulgular

Araştırmaya katılanların sosyo-demografik özellikleri tablo 5'te verilmiş olup buna göre;

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Çalışanların Sosyo-Demografik Bilgileri

Değişkenler		Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	163	45,4
	Kadın	196	54,6
Medeni Durum	Evli	265	73,8
	Bekâr	94	26,2
Yaş	18-28	67	18,7
	29-38	90	25,1
	39-48	132	36,8
	49 ve üzeri	70	19,5
Eğitim Durumu	İlköğretim-lise	94	26,2
	Ön lisans-lisans	224	62,4
	Yüksek lisans-doktora	41	11,4
Unvan	İdari Hizmetler	140	39,0
	Sağlık Hizmetleri	219	61,0
Toplam		359	100

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının 163'ü erkek (%45,4) ve 196'sı kadın (%54,6), 265'i (%73,8) evli ve 94'ü (%26,2) ise bekârdır. Yaş açısından 18-28 yaş aralığında 67 (%18,7), 29-38 yaş aralığında 90 (%25,1), 39-48 yaş aralığında 132 (%36,8) ve 49 yaş ve üzerinde ise 70 (%19,5) katılımcının olduğu görülmüştür. Eğitim durumu açısından ilköğretim-lise seviyesinde 94 (%26,2), ön lisans-lisans seviyesinde 224 (%62,4), yüksek lisans-doktora seviyesinde ise 41 (%11,4) katılımcı bulunmaktadır. Unvan değişkeni açısından değerlendirildiğinde, idari hizmetler sınıfında 140 (%39), sağlık hizmetleri sınıfında ise 219 (%61) katılımcı olduğu görülmüştür.

İDÖ tanımlayıcı istatistiksel veriler Tablo 6'da verilmiş olup; Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağının olmasından maddesinin \bar{x} =3,66 ile en çok puanlanan soru olduğu, Yaptığım işe karşılık aldığım ücretten maddesinin \bar{x} = 2,49 ile en az puanlanan soru olduğu görülmüştür.

Tablo 6. İş Doyum Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler

İş Doyum Ölçeği ¹		\bar{x}	SS
İçsel Doyum	Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağının olmasından	3,66	1,13
	Bana sabit ve düzenli bir iş olanağı sağlamasından	3,62	1,15
	Yaptığım işten dolayı duyduğum başarı hissinden	3,50	1,16
	Vicdanıma ve duygularıma uygun işler yapabilme olanağım olmasından	3,49	1,11
	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansım olmasından	3,44	1,15
	İnsanlara ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından	3,37	1,14
	Sosyal statümü arttırıp, toplumda saygın bir kişi olmama olanak vermesinden	3,16	1,24
	Yaptığım işin beni sürekli meşgul etmesinden	3,02	1,12
	Kişisel yeteneklerimi sergileme olanağı vermesinden	2,98	1,20
	Tek başıma çalışmama olanak vermesinden	2,92	1,28
	Kendi kararlarımı uygulama serbestisi vermesinden	2,76	1,24
	Ara sıra değişik işler de yapabilmeme olanak vermesinden	2,70	1,22
İçsel Doyum Altboyut Toplam	3,22	,81	
Dışsal Doyum	İşyerindeki arkadaşlarımla birbirleri ile olan uyum ve ilişkilerinden	3,24	1,16
	Yöneticimin astlarını yönetme şeklinden	3,01	1,20
	Yöneticimin karar verme yeteneğinden	3,01	1,18
	İşe yönelik alınan kararların uygulamaya konmasından	3,01	1,16
	İşyerimin çalışma koşullarından	2,97	1,23
	Yaptığım işten ve başarılarımdan dolayı takdir edilmekten	2,86	1,19
	Çalıştığım iş yerinde terfi olanaklarının olmasından	2,52	1,25
	Yaptığım işe karşılık aldığım ücretten	2,49	1,33
	Dışsal Doyum Altboyut Toplam	2,89	,87
	İDÖ Toplam	3,09	0,78

YDÖ tanımlayıcı istatistiksel veriler Tablo 7’de verilmiş olup; Herkesin kendi kendini denetlemesi gerektiğine inanır ($\bar{x}= 3,27$) maddesinin en çok puan alan madde olduğu, Yetkilerini kullanmaktan kaçınır ($\bar{x}= 2,01$) maddesinin ise en az düzeyde puanlandıkları görülmüştür.

Tablo 7. Yönetici Davranışı Ölçeği Tanımlayıcı İstatistikler

	Yönetici Davranışları Ölçeği ²	Ort(\bar{x})	Standart Sapma
Demokratik Yönetici D.	Herkesin kendi kendini denetlemesi gerektiğine inanır	3,27	1,21
	Kurumun amaçları ile çalışanların ihtiyaçlarını dengeler	2,94	1,24
	Çalışanlarda takım ruhunu geliştirmeye çabalar	2,93	1,30
	Çalışanların kendisine karşı rahat olmalarını ister	2,92	1,26
	Çalışanların önerilerini ciddiye alır.	2,87	1,24
	Yapılacak işleri çalışanlarla birlikte karara bağlar	2,84	1,26
	Yöneticim, Çalışanların kişilik özelliklerine dikkat eder	2,80	1,36
	Çalışanları yönetime katar	2,60	1,26
	Çalışanların yaratıcılıklarını sergilemelerine fırsat verir	2,80	1,24
	Demokratik yönetici alt boyut toplam	2,88	1,05
Otoriter	Çalışanlara yaklaşımı kuralcıdır.	3,14	1,24
	Sıkı denetimden yanadır	3,08	1,27
	Çalışanlara resmi davranır	3,05	1,24
	Tek adam yönetimine inanır	2,78	1,39
	Kararlarına kimseyi karıştırmaz	2,78	1,34
	Kararlarının nedenlerini camı isterse açıklar	2,63	1,29

¹ Madde cevapları 1- Hiç Memnun Değilim ile 5- Çok Memnunum arasında beş farklı puan almaktadır

² Madde cevapları 1- Hiçbir Zaman ile 5- Her Zaman arasında beş farklı puan almaktadır

	Korkulması gereken bir kişi olduğuna inanır	2,50	1,34
	Otoriter yönetici alt boyut toplam	2,85	,95
İgisiz Yönetici D.	Yöneticim, Çalışanların istek ve şikâyetlerini göz ardı eder	2,45	1,24
	Kurumun amaçları için çaba harcamaz	2,24	1,24
	Çalışanların motivasyonu ile ilgilenmez	2,43	1,30
	Kurum içi faaliyetlerde çok az karar verir	2,34	1,24
	Kurumu geliştirmek için girişimde bulunmaz	2,30	1,21
	Çalışanlara ve işyerine yabancılaşmıştır	2,29	1,30
	Sorunlarla yüzleşmek istemez	2,27	1,22
	İşyerindeki varlığı ile yokluğu belli değildir.	2,10	1,23
	İşyerini kendi haline bırakmıştır	2,09	1,18
	Yetkilerini kullanmaktan kaçınır	2,01	1,14
	İgisiz yönetici alt boyut toplam	2,25	,90
	YDÖ Toplam	2,63	,46

ÖBÖ tanımlayıcı istatistiksel veriler Tablo 8’de verilmiş olup; ters kodlanmış olan bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum (\bar{x} = 3,68) maddesinin ve en yüksek puanı aldığı Kurumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim (\bar{x} = 2,71) maddesinin en az puanlandığı görülmüştür.

Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Örgütsel Bağlılık Ölçeği ³	Ort. (\bar{x})	S.S.
Duygusal Bağlılık	Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum	3,68	1,11
	Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum	3,65	1,07
	Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi görmüyorum	3,62	1,18
	Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum	3,53	1,17
	Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır	3,51	1,18
	Meslek hayatımın geri kalan kısmını, bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder	3,33	1,33
	Duygusal bağlılık alt boyut toplam	3,55	,855
Devam Bağlılığı	Kurumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.	3,57	1,13
	Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.	3,29	1,14
	Şu anda kurumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.	3,25	1,20
	Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.	3,08	1,12
	Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur	2,96	1,21
	Devam bağlılığı alt boyut toplam	3,23	,831
Normatif Bağlılık	Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.	3,30	1,15
	Eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum	3,26	1,19
	Bu kuruma çok şey borçluyum	2,97	1,23
	Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılmam.	2,96	1,24
	Kurumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim	2,71	1,24
	Normatif bağlılık alt boyut toplam	3,04	,871
	Ölçek Toplam	3,32	,679

³ Madde cevapları 1- Kesinlikle Katılmıyorum ile 5- Tamamen Katılıyorum arasında beş farklı puan almaktadır

3.1. İkili Gruplar Açısından Ölçek Alt Boyut Puanlarının Karşılaştırılması (Bağımsız Gruplar Arası t Testi)

Araştırmaya katılan çalışanlara ait sosyo-demografik değişkenlerden ikili gruplar barındıran cinsiyet, medeni durum ve unvan değişkenleri ile çalışmada kullanılan iş doyum ölçeği, yönetici davranışları ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği arasında bağımsız gruplar arası t testi uygulanmış olup; Analiz sonucunda sadece iş doyum ölçeği toplam puanının cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) olduğu, medeni durum ve unvan değişkenleri açısından ölçek puanlarının anlamlı şekilde farklılaşmadığı ($p > 0,05$) görülmüştür (Tablo 9).

Tablo 9. Ölçeklerin Cinsiyet, Değişkenine Göre Bağımsız Gruplar Arası t Testi

Değişken	Ölçekler	İkili Gruplar	Sayı (N)	Ort. (\bar{x})	S.S.	t	p
Cinsiyet	YDÖ	Kadın	196	2,59	,40	1,85	,065
		Erkek	163	2,67	,40		
	İDÖ	Kadın	196	2,98	,05	2,78	,006
		Erkek	163	3,21	,06		
	ÖBÖ	Kadın	196	3,27	,05	,82	,407
		Erkek	163	3,33	,05		
Medeni Durum	YDÖ	Evli	265	3,06	,75	,96	,334
		Bekar	94	3,15	,86		
	İDÖ	Evli	265	2,63	,41	,15	,874
		Bekar	94	2,62	,39		
	ÖBÖ	Evli	265	3,31	,68	,80	,424
		Bekar	94	3,25	,71		
Unvan	YDÖ	İdari Hiz.	140	3,05	,78	,63	,523
		Sağlık Hiz.	219	3,11	,78		
	İDÖ	İdari Hiz.	140	2,64	,44	,18	,858
		Sağlık Hiz.	219	2,63	,38		
	ÖBÖ	İdari Hiz.	140	3,35	,67	1,22	,220
		Sağlık Hiz.	219	3,26	,71		

Ayrıca ölçek alt boyutlarının medeni durum değişkeni ve unvan değişkeni açısından farklılıklarının tespiti için yapılan t testinde alt boyutlara göre değişkenlerin anlamlı şekilde ($p > 0,05$) farklılaşmadığı görülmüştür.

3.2. İkidenden Fazla Grup İçeren Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Ölçek Puanlarının Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

Çalışmada kullanılmış olan İDÖ, YDÖ ve ÖBÖ ölçek puanları ile katılımcıların eğitim durumları arasında tek yönlü varyans analizi yapılmış olup; Analiz sonuçlarına göre ölçek puanlarının eğitim durumu değişkeni açısından gruplar arasında anlamlı farklılık göstermediği ($p > 0,05$) tespit edilmiştir. Ancak Tablo 10'da gösterildiği üzere ölçek alt puanlarından eğitim değişkenine göre Otokratik yönetici (YDÖ alt boyutu) puanlarının eğitim değişkeni açısından gruplar arasında farklılıklar gösterdiği ($p < 0,05$) görülmüştür. Farklılığın ilköğretim-lise eğitim durumuna sahip olanlar ile yüksek lisans-doktora eğitimine sahip olanlar arasında, önlisans ve lisans mezunu katılımcılar ile yüksek lisans

ve doktora eğitime sahip katılımcılar arasında olduğu tespit edilmiştir. Eğitim yönünden diğer alt boyutlarda farklılaşma görülmemiştir.

Tablo 10. Tek Yönlü Varyans Analizi

	Değişken Aralığı	Sayı (N)	Ort. (\bar{x})	S.S	F	p	Gruplar Arası
Otokratik Yönetici Davranışları	İlköğretim.-Lise	94	2,81	,86	5,11	,006	Fark Var
	Ö. Lisans- Lisans	224	2,79	,99			
	Y. Lisans- Doktora	41	3,29	,80			
	Ö. Lisans- Lisans	224	3,01	,91			
	Y. Lisans- Doktora	41	2,95	,94			

3.3. Yönetici Davranışı, Çalışan İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile Test Edilmesi

Analize tabi tutulacak değişkenlerin kendileri arasındaki ilişkinin doğrusal olması beklenir ve böylece ikili değişkenler arasındaki ilişkinin şiddeti ölçülebilir. Eğer ki değişkenler arasında doğrusal bir bağıntı yoksa korelasyon kurulamaz (Coşkun et al., 2015: 228). Ayrıca değişkenler arasında korelasyon olması bu değişkenlerde nedensellik bağının olduğunu göstermez. Ancak korelasyonun gücü değişimi açıklamada önemli bir çıkış yoludur (Böke, 2011: 167). Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değer alır ve 'r' ile gösterilir.

Tablo 11. Korelasyon Katsayısı (r) Yorumu

r=0	Doğrusal ilişki yok
r<0,2	Çok zayıf düzeyde korelasyon
0,21<r<0,40	Zayıf düzeyde korelasyon
0,41<r<0,6	Orta düzeyde korelasyon
0,61<r<0,8	Yüksek düzeyde korelasyon
r>0,81	Çok yüksek düzeyde korelasyon

Kaynak; (Çakır & Güneş, 2017)

Çalışmada kullanılan İDÖ, YDÖ ve ÖBÖ ölçek toplam puanları ile ölçekler arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Verilerin normal dağılım özelliğinden hareketle Pearson korelasyon analizi tercih edilmiştir.

Tablo 12'de göre YDÖ ile İDÖ arasında ($p<0,05$) anlamlı ($r=0,108$) çok zayıf ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Ayrıca İDÖ ile ÖBÖ arasında pozitif yönlü, anlamlı ($p<0,05$) ve çok zayıf düzeyde ($r=0,112$) bir ilişki bulunmuştur. Otokratik yönetici davranışı alt boyutu ile İDÖ arasında anlamlı ($p<0,01$) çok zayıf düzeyde ($r=-0,168$) ve negatif yönlü, demokratik yönetici davranışı alt boyutu ile İDÖ arasında ($p<0,01$) anlamlı ($r=0,689$) yüksek düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, ilgisiz yönetici davranışları ile İDÖ arasında anlamlı ($p<0,01$) orta düzeyde ($r=-0,472$) negatif ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tablodaki diğer değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Tablo 12. Yönetici Davranışları ve Alt Boyutlarının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu ile Korelasyonu

Ölçekler	Korelasyon/ Anlamlılık	Korelasyon Düzeyi
Yönetici D. / İş Doyumu	r	,108*
	p	0,043
Yönetici D. / Örgütsel Bağlılık	r	,014
	p	,797
Örgütsel Bağlılık / İş Doyumu	r	,112*
	p	,036
Otokratik Y. / İş Doyumu	r	-,168**
	p	,008
Otokratik Y. / Örgütsel Bağlılık	r	-,055
	p	,295
Demokratik Y. / İş Doyumu	r	,689**
	p	,000
Demokratik Y. / Örgütsel Bağlılık	r	,153*
	p	,029
İlgisiz Y. / İş Doyumu	r	-,472**
	p	,000
İlgisiz Y. / Örgütsel Bağlılık	r	-,042
	p	,429

(**) korelasyonun $p < 0,01$ seviyesinde anlamlılık değeridir. (*) $p < 0,05$ korelasyonun seviyesinde anlamlılık değeridir. r: Spearman test sonucuna göre Korelasyon Katsayısıdır.

Tablo 13'te ölçek alt boyutları arasındaki korelasyon analizi verilmiş olup buna göre; demokratik yönetici davranışları ile içsel doyum arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ($r=0,615$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ($p < 0,01$) bir ilişki olduğu, demokratik yönetici davranışları ile dışsal doyum arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü ($r=0,698$) ve anlamlı ($p < 0,01$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Demokratik yönetici davranışları ile ilgisiz yönetici davranışları arasında negatif yönlü ve yüksek ($r=-0,608$) şiddette ve istatistiksel açıdan anlamlı ($p < 0,01$) bir korelasyon olduğu, demokratik yönetici davranışı ile otokratik yönetici davranışı arasında negatif yönlü ve zayıf düzeyde ($r=-0,383$) anlamlı ($p < 0,01$) bir korelasyon olduğu, demokratik yönetici davranışları ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü çok zayıf şiddette ($r=,161$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ($p < 0,01$) bir ilişki olduğu, demokratik yönetici davranışları ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü çok zayıf şiddette ($r=,113$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ($p < 0,05$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Aynı tabloda otokratik yönetici davranışı ile dışsal doyum arasında negatif yönlü zayıf şiddette ($r=-,252$) ve anlamlı ($p < 0,01$) bir ilişki olduğu, otokratik yönetici davranışları ile ilgisiz davranışlar arasında pozitif yönlü orta düzeyde ($r=-,456$) ve anlamlı ($p < 0,01$) bir ilişki olduğu, ilgisiz yönetici davranışları ile içsel doyum arasında negatif yönlü zayıf şiddette ($r=-,379$) ve anlamlı ($p < 0,01$) bir ilişki olduğu, ilgisiz yönetici davranışları ile dışsal doyum arasında negatif yönlü orta şiddette ($r=-408$) ve anlamlı ($p < 0,01$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tablodaki diğer değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Tablo 13. Ölçek Alt Boyutlarında Korelasyon Analizi

Ölçekler	Korelasyon/ Anlamlılık	Korelasyon Düzeyi
Demokratik Y. / İçsel Doyum	r	,615**
	p	,000
Demokratik Y. / Dışsal Doyum	r	,698**
	p	,000
Demokratik Y./ İlgisiz Yönetici	r	-,608**
	p	,000
Demokratik Y. / Otokratik Yönetici	r	-,383**
	p	,000
Demokratik Y. / Duygusal Bağlılık	r	,161**
	p	,005
Demokratik Y. / Devam Bağlılığı	r	,113*
	p	,040
Demokratik Y. / Normatif Bağlılık	r	,090
	p	,088
Otokratik Y. / İçsel Doyum	r	-,047
	p	,373
Otokratik Y. / Dışsal Doyum	r	-,252**
	p	,000
Otokratik Y. / İlgisiz Yönetici	r	,456**
	p	,000
Otokratik Y. / Duygusal Bağlılık	r	-,064
	p	,225
Otokratik Y. / Devam Bağlılığı	r	-,006
	p	,914
Otokratik Y. / Normatif Bağlılık	r	-,091
	p	,085
İlgisiz Y. / İçsel Doyum	r	-,379**
	p	,000
İlgisiz Y. / Dışsal Doyum	r	-,408**
	p	,000
İlgisiz Y. / Duygusal Bağlılık	r	-,092
	p	,081
İlgisiz Y. / Devam Bağlılığı	r	-,018
	p	,739
İlgisiz Y. / Normatif Bağlılık	r	-,057
	p	,284

(**) korelasyonun $p < 0,01$ seviyesinde anlamlılık değeridir. (*) $p < 0,05$ korelasyonun seviyesinde anlamlılık değeridir. r: Spearman test sonucuna göre Korelasyon Katsayısıdır.

Tablo 14'e göre, duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında orta düzeyde ($r=0,484$) pozitif yönlü ve anlamlı ($p < 0,01$) ilişki olduğu, devam bağlılığı puanları ile normatif bağlılık puanları arasında pozitif yönlü orta şiddette ($r=,542$) ve istatistiksel açıdan anlamlı ($p < 0,01$) bir ilişki olduğu, normatif bağlılık ile dışsal doyum arasında pozitif yönlü çok zayıf şiddette ($r=,127$) ve anlamlı ($p < 0,05$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Tablodaki diğer değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 14. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları ile İş Doymu Alt boyutları arasında Korelasyon Analizi

Ölçekler	Korelasyon/ Anlamlılık	Korelasyon Düzeyi
Duygusal B. / İçsel Doyum	r	,100
	p	,059
Duygusal B. / Dışsal Doyum	r	,082
	p	,121
Duygusal B. / Devam Bağlılığı	r	,484**
	p	,000
Duygusal B. / Normatif Bağlılık	r	,518**
	p	,000
Devam B. / Normatif Bağlılık	r	,542**
	p	,000
Devam B. / İçsel Doyum	r	,048
	p	,364
Devam. B / Dışsal Doyum	r	,073
	p	,165
Normatif B. / İçsel Doyum	r	,091
	p	,084
Normatif B. / Dışsal Doyum	r	,127*
	p	,016

(**) korelasyonun $p < 0,01$ seviyesinde anlamlılık değeridir. (*) $p < 0,05$ korelasyonun seviyesinde anlamlılık değeridir. r: Spearman test sonucuna göre korelasyon katsayısıdır.

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin yapılan analiz sonuçlarına göre kabul ve ret durumları tablo 15'te verilmiştir.

192

Tablo 15. Araştırma Hipotezlerinin Kabul ve Ret Durumları

Hipotez-1	Yönetici davranışları algısı ile çalışan iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak bir ilişki yoktur.	Reddedildi
Hipotez-2	Demokratik yönetici davranışları algısı ile çalışanların iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak bir ilişki yoktur.	Reddedildi
Hipotez-3	Çalışanların iş doyum düzeyi ile örgütsel bağlılık algıları arasında istatistiksel olarak bir ilişki yoktur.	Reddedildi
Hipotez-4	Yönetici davranışları algısı ile çalışanların örgütsel bağlılık algısı arasında istatistiksel olarak bir ilişki yoktur.	Kabul Edildi
Hipotez-5	Otokratik yönetici davranışları algısı ile çalışanların iş doyum düzeyi arasında istatistiksel olarak bir ilişki yoktur	Reddedildi
Hipotez-6	İlgisiz yönetici davranışları algısı ile çalışanların iş doyum düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki yoktur	Reddedildi
Hipotez-7	Demokratik yönetici davranışları algısı ile örgütsel bağlılık algısı arasında istatistiksel açıdan bir ilişki yoktur	Reddedildi
Hipotez-8	Otokratik yönetici davranışları algısı ile örgütsel bağlılık algısı arasında istatistiksel açıdan bir ilişki yoktur	Kabul Edildi
Hipotez-9	İlgisiz yönetici davranışları algısı ile örgütsel bağlılık algısı arasında istatistiksel açıdan bir ilişki yoktur	Kabul Edildi

4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışma Kırşehir İl Sağlık Müdürlüğü ve bağlı kuruluşlarında görev yapan sağlık çalışanları arasında yapılmış olup yönetici davranışlarının çalışan iş doyumuna ve örgütsel bağlılığına olan etkileri konu edilmiştir.

Yapılan analizlerde; cinsiyet değişkenine göre, iş doyum düzeyinin anlamlı şekilde farklılaştığı ve erkek katılımcıların iş doyum düzeyinin daha yüksek olduğu, bu durumun oluşmasında kadın katılımcıların ailevi sorumluluklarının fazla olması, yönetimde kadınların fazla yer bulamamasının etkili olabileceği düşünülmüştür. Benzer sonuçların Bakırcı ve Özata'nın (2022) çalışmasında da tespit edildiği görülmüştür. Ancak bu çalışmadan farklı sonuç bulan Kaya ve Oğuzöncül (2016: 252) bu durumun araştırma yapılan kurum farklılığından veya örneklem farkından kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir. Çalışmada yönetici davranış düzeyinin ise cinsiyet değişkeni açısından farklılaşmadığı görülmüş olup, bunun nedeninin çalışma kapsamında farklı kuruluşlarda farklı karakterli yöneticilerin konu edilmesinden kaynaklı olabileceği bu durumun araştırma sonuçlarında etkili olduğu düşünülmüştür. Benzer sonuçları Çakınberk ve Demirel' de (2010: 113) elde etmişlerdir. Ancak Terzi ve Kurt'un (2005: 111) yapmış oldukları çalışmada, yönetici davranışlarının algılanma durumunun cinsiyet açısından farklılıklar gösterdiği görülmüştür. Bu durumun kurumların idari yapılanmalarındaki farklılıklardan ileri gelebileceği düşünülmüştür. Çalışmada ayrıca kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılıklarının aynı düzeyde olduğu da tespit edilmiştir. Bu durum araştırma yapılan kuruluşlarda, cinsiyet açısından algı farklılığını oluşturacak faktörlerin olmadığını göstermektedir. Benzer sonuçların Durna ve Eren (2005: 215-217) tarafından yapılan çalışmada da elde edildiği görülmüştür.

Çalışmada medeni durum değişkenine göre, iş doyum düzeyinin, örgütsel bağlılığın ve yönetici davranışları algısının değişmediği, tespit edilmiştir. Benzer sonuçların Tetik (2012: 284) tarafından da elde edildiği görülmüştür. Çalışmadaki bu farksızlığın bekâr çalışanların işlerine daha fazla zaman ayırması, evlilerinse ailevi destekle işlerdeki zorlukları aştıklarına, böylece her iki grup arasında dengeleyici unsurların oluşmasından kaynaklandığı düşünülmüştür. Öztürk'ün (2018:43) yaptığı çalışmada evli çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu, bu farklılığının nedeninin ise aile sorumluluğundan kaynaklanabileceğini ve gelecek kaygısından ötürü bağlılığın artabileceğini belirtmiştir. Aynı sonuç unvan ve yaş değişkeni açısından da elde edilmiştir. Bu durumun nedeninin uzun süren pandeminin oluşturduğu aynı bakış açılarından kaynaklandığı düşünülmüştür. Zira bu dönemde yürütülen işler tek tip (filyasyon, numune alma) olduğundan, evli veya bekâr, her çalışanın aynı sorumluluğu paylaştığı, kuşak farklılıklarının ortadan kalktığı, mesleki unvanların pek dikkate alınmadığı gerçeğinin düşünce ve algılarda benzeşmeye yol açtığı düşünülmüştür. Çarıkçı ve Oksay'ın (2004: 168) araştırmasına göre sağlık çalışanlarının unvan durumlarına göre iş doyum seviyelerinin farklılıklar gösterdiği, en çok iş doyumunun hemşire ve hekimlerin dışında kalan sağlık çalışanlarında olduğu, en az iş doyumunun ise hekimlerde olduğu belirtilmiştir. Mahesvari ve arkadaşları (2008: 152,153) çalışanın mesleğine bağlılığının bazı durumlarda örgütsel bağlılığın önüne geçebileceğini ve bu nedenle aynı

örgütlerde farklı unvanlarda olan çalışanların örgütsel bağlılıklarında farklılıklar olabileceğini belirtilmiştir.

Çalışmada eğitim durum değişkeni ile yönetici davranışları, örgütsel bağlılık ve çalışan iş doyumunu arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Eğitim değişkenine göre algı düzeyindeki farksızlık, araştırılan kavramların her eğitim seviyesinde benzer algılandığı ve çalışanların ortak değerler oluşturduğunu göstermektedir. Ayrıca bu sonuç çalışanların aldıkları eğitim doğrultusunda istihdam edildiklerinden de kaynaklanıyor olabilir. Bilgiç (1998: 554), Türk çalışma hayatında eğitim seviyesinin iş doyumuna etki etmediğini savunarak, konunun kültürel yapısına vurgu yapmıştır. Küçüközkan'ın (2015: 31) çalışmasına göre eğitim değişkeni açısından duygusal bağlılık farklılıklar göstermekte eğitim düzeyi yükseldikçe duygusal bağlılık artmaktadır. Aboshhaiqah ve arkadaşlarına (2014: 60) göre yönetici davranışları eğitim değişkeni açısından farklılaşmamakta, bu tip davranışlar çalışılan departmana göre farklılık göstermektedir. Bu sonuç çalışmamızın öngörüsünü destekler niteliktedir. Ancak Öveç'in çalışmasında (2014:52) eğitim değişkeni açısından yönetici davranış algılarının farklılıklar gösterdiği bulunmuştur.

Yapılan korelasyon analizinde, demokratik yönetici davranışları ile çalışan iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve yüksek şiddette ($r=,685$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda demokratik yönetici davranışları ile iş doyum düzeyinin birlikte hareket ettikleri anlaşılmıştır. İlgisiz yönetici davranışları ile çalışan iş doyumunu arasındaki ilişkinin de negatif yönlü orta şiddette ($r=-,472$) ve anlamlı olduğu görülmüştür. Otokratik yönetici davranışı ile çalışan iş doyumunu arasında negatif yönlü zayıf ($r=-,168$) ancak anlamlı ilişki bulunmuştur. Benzer sonuçları elde eden Malik (2013: 217, 218) yönetici davranışları ile iş doyumunu arasında önemli bir korelasyonun olduğunu ve bu korelasyonun demokratik yönetsel anlayışta pozitif yönlü bir etki gösterdiğini belirtmiştir. Bortoluzzi ve arkadaşları (2014: 245) da ılımlı yönetsel anlayışın iş verimini ve çalışan iş doyumunu arttırdığını tespit etmişlerdir. Ayrıca Tsai'nin (2011: 2)'de benzer sonuçlar elde ettiği tespit edilmiştir. Ancak Mosadeghrad ve Ferdosi'nin (2013: 124) İran'da yaptıkları çalışmada demokratik yönetici davranışlarının çalışanlarca pek de benimsenmediğini ve iş doyumunu etkilemediği bulunmuştur. Bu durumun kültürel farklılıklardan kaynaklanabileceği düşünülmüştür. Çalışmada yönetici davranışları ile örgütsel bağlılık arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu durum çalışmaya katılan personelin duygusal bağlılıklarından kaynaklı olabilir. Zira duygusal bağlılık dışsal faktörlere karşı en dirençli bağlılık boyutudur. Yönetici davranışları ile örgütsel bağlılık arasında sınırlı sayıda çalışma olduğundan benzer bulgulara ulaşan çalışmalar tespit edilememiştir.

Elde edilen sonuçlar ve literatür önerileri bir arada değerlendirildiğinde; sağlık personelinin fiziki şartlarının ve imkânlarının azami ölçüde iyileştirilmesi, maddi ve sosyal imkanlarının geliştirilmesi gerektiği

anlaşılmıştır. Ayrıca personelin terfi imkânlarından şikayetçi olduğu, kurum içi dikey personel hareketliliğine imkân verilmesinin hem iş doyumunu hem de örgütsel bağlılığı geliştireceği görülmüştür. Demokratik yönetici davranışlarının desteklenerek geliştirilmesi, kadın yöneticilerinin sayısının artırılması ve ilgisiz yönetici davranışlarının engellenmesinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık açısından olumlu sonuçlar oluşturacağı görülmüştür.

Yöneticileri, ilgisiz ve otokratik davranışlara iten sebeplerin bulunması, devam bağlılığını tetikleyen faktörlerin nedensellik bağlamında analiz edilmesi araştırılmaya değer görülmüştür. Ayrıca yönetici davranış stilleri ile çalışan iş doyumunu arasında, orta ve yüksek düzeyde ilişki bulunmasına rağmen çalışanların benzer duygularının şekillendirdiği örgütsel bağlılıkta ise zayıf ilişkinin olması veya ilişkinin olmaması yine araştırılabilir bir diğer tespittir.

Kaynakça

Aboshaiqah, A. E., Hamdan-Mansour, A. M., Sherrod, D. R., Alkhaibary, A., & Alkhaibary, S. (2014). Nurses' perception of managers' leadership styles and its associated outcomes. *American Journal of Nursing Research*, 2(4), 57-62.

Aronson, K. R., Sieveking, N., Laurenceau, J.-P., & Bellet, W. (2003). Job satisfaction of psychiatric hospital employees: a new measure of an old concern. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 30(5), 437-452.

Asiri, S. A., Rohrer, W. W., Al-Surimi, K., Da'ar, O. O., & Ahmed, A. (2016). The association of leadership styles and empowerment with nurses' organizational commitment in an acute health care setting: a cross-sectional study. *BMC nursing*, 15(1), 1-10.

Aytürk, N. (2007). *Yönetim sanatı etkili yönetim ve yöneticilik becerileri* (Vol. 5. Baskı). Nobel Yayınları.

Aziz, A. (2011). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri ve teknikleri* (Vol. Genişletilmiş 6. basım). Nobel Yayınları.

Bab, S. (2010). *Onkoloji merkezindeki sağlık çalışanlarının iş doyumunu etkileyen etmenler* [Beykent Üniversitesi]. İstanbul.

Bakırcı, A., & Özata, M. (2022). Yönetici davranışlarının çalışan iş doyumuna üzerine etkisi: sağlık çalışanları örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 25(1), 175-192.

Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups* [Boğaziçi Üniversitesi]. İstanbul.

Bilgiç, R. (1998). The relationship between job satisfaction and personal characteristics of Turkish workers. *The Journal of Psychology*, 132(5), 549-557.

Bortoluzzi, G., Caporale, L., & Palese, A. (2014). Does participative leadership reduce the onset of mobbing risk among nurse working teams? *Journal of nursing management*, 22(5), 643-652.

Böke, K. (2011). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (Vol. 3. Baskı). Alfa Basım Yayım Dağıtım

Canbolat, S. G. (2016). Yöneticilerin liderlik tarzlarına ilişkin çalışan algıları, çedaş grup şirketleri örneği (Çorumgaz, Sürmeligaz, Kargaz) Hitit Üniversitesi]. Çorum.

Cook, S. (2008). The essential guide to employee engagement: better business performance through staff satisfaction. Kogan Page Publishers.

Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2015). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı, . Sakarya Yayıncılık.

Çağatay, H. T. (2020). Hastanede çalışan sağlık personelinin kayırmacılık algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi üzerine bir araştırma (Ankara ili örneği) Gazi Üniversitesi]. Ankara.

Çakınberk, A., & Demirel, E. T. (2010). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: Sağlık çalışanları örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(24), 103-119.

Çakır, Y. N., & Güneş, M. Ş. (2017). Örgütsel stresin, örgütsel sessizlik ve tükenmişlik üzerine etkisi: eczane çalışanları üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi/Journal of Social Sciences*, 1(1), 45-67.

Çarıkçı, İ. H., & Oksay, A. (2004). Örgütsel yapı ve mesleki farklılıklarının İş tatmini üzerindeki etkileri: hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 157-172.

Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68), 1765-1777.

Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.

Erbil, N., & Bostan, Ö. (2010). Ebe ve hemşirelerde iş doyumunu, benlik saygısı ve etkileyen faktörler. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(3).

Hamidifar, F. (2010). A study of the relationship between leadership styles and employee job satisfaction at IAU in Tehran, Iran. *Au-GSB e-Journal*, 3(1).

İnce, M., & Gül, H. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Konya: Çizgi Kitabevi*.

Karagöz, Y. (2017). SPSS ve AMOS uygulamalı nitel-nicel karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği. Nobel Akademik Yayıncılık

Kaya, F., & Oğuzöncül, A. F. (2016). Birinci basamak sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Dicle Tıp Dergisi*, 43(2), 248-255.

Kılıç, S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient. *Psychiatry and Behavioral Sciences*, 6(1), 47.

Kim, W. G., Leong, J. K., & Lee, Y.-K. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment, and intention of leaving in a casual dining chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24(2), 171-193.

Köroğlu, Ö. (2011). İş doyumunu ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörlerin performansla ilişkisi: turist rehberleri üzerine bir araştırma. Balıkesir Üniversitesi. Balıkesir.

Köroğlu, Ö. (2012). İçsel ve dışsal iş doyum düzeyleri ile genel iş doyum düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: turist rehberleri üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 275-289.

Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 14-37.

Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *The Journal of social psychology*, 10(2), 269-299.

Lopopolo, R. B. (2002). The relationship Of role-related variables to Job satisfaction and commitment to the organization in a restructured hospital environment. *Physical Therapy*, 82(10), 984-999.

Maheshwari, S., Bhat, R., & Saha, S. (2008). Commitment among state health officials & its implications for health sector reform. *Indian Journal of Medical Research*, 127(2).

Malik, S. H. (2013). Relationship between leader behaviors and employees' job satisfaction: a path-goal approach. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 7(1), 209-222.

Mankan, E. (2011). Yönetim ve organizasyon İlya Yayınevi.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). Commitment in the Wworkplace: theory, research, and application. *Sage publications*.

Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538-551.

Mosadeghrad, A. M., & Ferdosi, M. (2013). Leadership, job satisfaction and organizational commitment in healthcare sector: proposing and testing a model. *Materia socio-medica*, 25(2), 121.

Mücevher, M. H. (2019). Başarılı yöneticilerin hayat hikayeleri ve yöneticilik gelişimlerine yansımaları: nitel bir araştırma Süleyman Demirel Üniversitesi. Isparta.

Obeng, K., & Ugboro, I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: an assessment study. *Journal of the Transportation Research Forum*,

Öveç, B. (2014). Yöneticilerin liderlik davranışlarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri: Sağlık sektöründe bir uygulama. Türk Hava Kurumu Üniversitesi.

Özalp, İ., Koparal, C., & Berberoğlu, G. (1996). Yönetim ve organizasyon. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.

Öztürk, Y. K. (2018). Örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri (Cerrahpaşa örneği) Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sencan, N., Yeğenoğlu, S., & Aydınlan, B. (2013). Sağlık çalışanları ve eczacılar üzerinde yapılan iş doyumunu ve örgütsel bağlılık araştırmaları. *Marmara Pharmaceutical Journal*, 17(1), 104-112.

Specchia, M. L., Cozzolino, M. R., Carini, E., Di Pilla, A., Galletti, C., Ricciardi, W., & Damiani, G. (2021). Leadership styles and nurses' job satisfaction results of a systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 18(4), 1552.

Stup, R. E. (2007). Human resource management and dairy employee organizational commitment. *Journal of Dairy Science*,

Swales, S. (2004). Commitment to change: Profiles of commitment and in-role performance. *Personnel review*.

Tekne, S. (2019). Yöneticilerin yönetim tarzlarının çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarına etkisi: buna yönelik bir uygulama. İstanbul Aydın Üniversitesi. İstanbul.

Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*(1), 23-45.

Terzi, A., & Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 33(166), 98-113.

Tetik, S. (2012). Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 275-286.

Tetui, M., Hurtig, A.-K., Ekirpa-Kiracho, E., Kiwanuka, S. N., & Coe, A.-B. (2016). Building a competent health manager at district level: a grounded theory study from eastern uganda. *BMC Health Services Research*, 16(1), 1-13.

Tin, G. (2020). Algılanan liderlik tiplerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerindeki etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma İstanbul: Beykent Üniversitesi]. İstanbul.

Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC Health Services Research*, 11(1), 1-9.

Tutar, H. (2007). Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12(3), 97-120.

Ugwa, E. A. (2014). A cross-sectional study of job satisfaction and leadership styles among the nurses in Aminu Kano teaching hospital. *Nigerian Journal of Basic and Clinical Sciences*, 11(2), 114.

Uğur, S. S., & Uğur, U. (2014). Yöneticilik ve liderlik ayrımında kişisel farklılıkların rolü. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 122-136.

Uygur, A. (2007). *Yönetim ve organizasyon* (Vol. 2. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.

Valaei, N., & Rezaei, S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment. *Management Research Review*, 39(12). <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216>

Van de Vliert, E. (2006). Autocratic leadership around the globe: Do climate and wealth drive leadership culture? *Journal of cross-cultural psychology*, 37(1), 42-59.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the minnesota satisfaction questionnaire minnesota studies in vocational rehabilitation. *American psychological association*, 22(120).

Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. *Detay Yayıncılık*.