



International

Journal of Human Sciences

ISSN:2458-9489

Volume 17 Issue 4 Year: 2020

Examining the relationship between job satisfaction and organizational commitment: A research on public sector healthcare professionals during the pandemic period

İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Pandemi döneminde kamu sektörü sağlık çalışanları üzerine bir araştırma

Sinan Gürcüoğlu¹

Makbule Hürmet Çetinel²

Alper Karagöz³

Abstract

The aim of this study is to determine the relationship between the job satisfaction levels of public sector health workers and their organizational commitment. The research was conducted with the participation of health sector employees. Job Satisfaction Scale and Organizational Commitment Scale were used. In the study, job satisfaction and organizational commitment levels were also investigated in terms of demographic variables. The obtained data were analyzed by statistical methods. Descriptive Statistics, ANOVA, t test, correlation and regression analysis were used. According to the findings; there is a negative relationship between emotional continuance and external satisfaction. There is positive correlation between continuance commitment internal satisfactions, and negatively significant relationship between continuance commitment and external satisfaction. In addition, a significant negative correlation was founded

Özet

Bu çalışma ile kamu sektörü sağlık çalışanlarının iş tatmin düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sağlık sektörü çalışanlarının katılımı ile gerçekleştirilmiştir. İş tatmini ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada ayrıca iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri demografik değişkenler açısından da araştırılmıştır. Elde edilen veriler istatistikî yöntemler ile analize edilmiştir. Tanımlayıcı İstatistikler, ANOVA, t testi, korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; duygusal bağlılık ile dışsal tatmin arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Devam bağlılığı ile içsel tatmin arasında pozitif yönlü, devam bağlılığı ile dışsal tatmin arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca normatif bağlılık ile içsel tatmin arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ve normatif bağlılık ile dışsal tatmin arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Uşak Üniversitesi, sinan.gurcuoglu@usak.edu.tr  Orcid ID: [0000-0003-1000-4761](https://orcid.org/0000-0003-1000-4761)

² Dr. Öğr. Üyesi, Uşak Üniversitesi, hurmet.cetinel@usak.edu.tr  Orcid ID: [0000-0003-1000-4761](https://orcid.org/0000-0003-1000-4761)

³ Doç. Dr., Uşak Üniversitesi, alper.karagoz@usak.edu.tr  Orcid ID: [0000-0002-8178-223X](https://orcid.org/0000-0002-8178-223X)



between normative commitment and internal satisfaction, positive significant relationship between normative commitment and external satisfaction. It was determined that continuance commitment and normative commitment variables had a significant effect on the internal job satisfaction of healthcare personnel, while emotional commitment, continuance commitment and normative commitment variables had a significant effect on external job satisfaction. It was found that demographic factors are also effective on job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Job Satisfaction, Public Health Sector, Covid 19, Pandemic period.

[\(Extended English summary is at the end of this document\)](#)

Giriş

Örgütlerin etkin rekabeti sağlayabilmesi ve belirlenen hedeflere ulaşabilmesi için çalışanların yaptıkları işten memnun olmaları ve örgüte karşı bir bağlılık geliştirmeleri önemli görülmektedir. Örgütlerde faaliyetleri planlayan, örgüte rekabet gücü kazandıran ve örgütün amaçlarına ulaşmasını sağlayan faktör insandır. Bu bağlamda örgütlerin, büyümesi ve gelişebilmesi için sağlıklı, mutlu ve dinamik personel yapısına ihtiyacı her geçen artmaktadır.

Günümüzde kamu sektörü çalışanları ile özel sektör çalışanları arasında iş güvencesi, çalışma koşulları ve ekonomik haklar bağlamında birçok farklılık göze çarpmaktadır. Özellikle kamu örgütlerinde çalışanların örgüte karşı olumlu duygular geliştirmeleri, sunulan hizmetlerin niteliğini de olumlu etkileyebilmektedir. Kamu sektörü çalışanlarında iş güvencesinin özel sektör çalışanlarına göre görece yüksek olduğu, buna karşın liyakate dayalı kariyer imkânlarının siyasi ve bürokratik nedenlerle daha az olduğu bilinmektedir. Çalışma hayatında bilinen motivasyon araçlarından bazılarının eksikliğinin, kamu çalışanlarının iş tatmini üzerinde olumsuz etkileri olabilmektedir. İş tatminsizliği olarak bilinen bu durumun etkileri hem çalışanlar için hem de örgüt için farklı biçimde ortaya çıkmaktadır. Aynı şekilde çalışanın örgütsel aidiyet düzeyini ifade eden örgütsel bağlılık üzerinde de olumsuz etkilere yol açmaktadır. Gerek kamu sektöründe gerekse özel sektörde çalışan bireylerin emeklerine karşılık aldıkları ücretler temel geçim kaynaklarıdır. Bu durumda emeğin fiyatı olarak tanımlanan ücretin en yüksek olması tüm çalışan bireylerin arzusu olmaktadır. Emeğinin karşılığını tam olarak ya da bekledikleri ölçüde alamayan çalışanların yaptıkları işle ilgili tatminsizlik düzeyleri de artmaktadır. Bu gerçeklerden hareketle aynı olumsuz etkilerin kamu çalışanlarının gerek iş tatmini gerekse örgütsel bağlılık dereceleri üzerinde olumsuz etkilere neden olduğunu söylenebilir.

Tüm dünyayı etkisi altına olan küresel salgın döneminde sağlık çalışanlarının yoğun ve kesintisiz hizmet sundukları bilinmektedir. Çalışma ortamları göz önünde bulundurulduğunda pandemi nedeniyle en riskli meslek gruplarının başında sağlık çalışanları gelmektedir. Bu nedenle araştırmada; pandemi döneminde iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin kamu sektörü sağlık çalışanları perspektifinden belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada, nicel yöntemlerden tanımlayıcı yöntem kullanılmış ve verilerin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye'deki resmi sağlık kurumları oluşturmaktadır. Tüm evrene ulaşmanın

bulgulanmıştır. Sağlık personellerinin içsel iş tatminlerine devam bağlılığı ve normative bağlılık değişkenlerinin anlamlı birer etkisi olduğu, dışsal iş tatminlerine duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenlerinin anlamlı birer etkisi olduğu tespit edilmiştir. Demografik faktörlerin de iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kamu Sağlık Sektörü, Covid 19, Pandemi

zaman ve maliyet açısından güçlükleri nedeniyle örneklem seçimi yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini ise, kamu sektörü sağlık kurumlarında görev yapmakta olan ve kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Akademik yazın incelendiğinde örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi, üzerinde en çok tartışılan ve araştırma yapılan konulardan birisini oluşturduğu görülmektedir. Olağan dönemlerde konuya ilişkin yapılmış çalışmalar olsa da, pandemi döneminde kamu sektörü sağlık çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisini ortaya koyması bakımından çalışma önem taşımaktadır.

1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık çalışanın örgüt için çaba harcamasını, örgüt için çalışmaya devam etme isteğini ve çalışanın işte kalmasında belirleyici bir faktör olarak nitelendirilebilir. Allen ve Meyer (1990: 4) bireyin bir örgütte sahip olduğu kimlik ve aidiyet derecesini örgütsel bağlılık olarak tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt ile özdeşleşmesinin ve ona dâhil olmasının göreceli gücü olarak tanımlanmaktadır (Steers, 1977: 47). Bağlılık, örgütün hedef ve değerleri ile çalışanın hedef ve değerlerinin uyumlaştırılması ile ilişkili rolün tamamen araçsal işleyişinden ayrı olarak ele alınan, bireyin kendini iyi hissetmesi ve örgüte karşı duygusal bir bağ geliştirmesidir. Birey, örgütün amaç ve hedeflerinin kendisine ait olduğunu benimser, işteki rolünü özümser ve böylece örgüte karşı sevgi ve bağlılık duygusu artmaya başlar (Buchanan II, 1974: 534). Bir başka deyişle, örgütsel bağlılık çalışanın örgüte karşı hissettiği bağın gücüdür (Şenturan, 2014:171). Hanaysha (2016: 298), çalışanlar arasında örgütsel bağlılığı oluşturmanın; bir örgütün hayatta kalması, varlığını sürdürebilmesi ve örgütsel etkinlik için önemli bir faktör olduğunu ve örgütü olumlu kurumsal sonuçlara ulaştırabileceğini belirtmektedir.

Çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan işletmelerin, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi düşük olan işletmelere göre karlılığının ve verimliliğinin daha yüksek olduğunu, ancak bunun daha çok küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışana yönelik teşvik politikaları, ikramiyeler ve ücret ile iş başarılarının kaydedildiğini ve yüksek motivasyon oluşturduğunu belirtirken; uzun vadeli örgütsel bağlılığın oluşumunda ise, etkin olmadığı dile getirilmiştir. Bunun nedeni olarak; ekonomik ortam, işgücü piyasası veya işletmedeki liderlik tarzı, psikolojik sermaye ve iş tatmini ile ilgili olabileceği ileri sürülmüştür (Huynh ve Hua, 2020: 1). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte ait olma duygusunu tanımladığı için, yöneticiler açısından önem taşımaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık çalışanın örgütün amaç ve hedeflerine, örgütsel değerlere olan bağlılığını artırmaktadır (Jacobsen ve Staniok, 2018: 2).

Allen ve Meyer (1990: 4) örgütsel bağlılığın alt boyutlarını şu şekilde belirtmiştir:

- (i) Duygusal bağlılık,
- (ii) Devam bağlılığı,
- (iii) Normatif bağlılık.

Duygusal bağlılık; çalışanın örgütü içten benimsemesi, örgütün norm ve değerlerini kabullenmesi, örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarından üst düzeyde tutması, örgütle kimlik özdeşliği kurması ve örgüte karşı duygusal ve hissi bağlılık göstermesidir. Duygusal bağlılık örgütsel bağlılık boyutları arasında en güçlü ve arzu edilen çeşidi oluşturmaktadır. Devam bağlılığı; örgütten ayrılmanın çalışana yükleyeceği yüksek maliyetten dolayı çalışanın örgütte kalmasını ifade eder. Bu bağlılık türü çalışanın örgütten sağladığı maddi ve psiko-sosyal çıkarlara bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Çalışan örgütten herhangi bir nedenle ayrıldığında elde ettiği bu kazanımları kaybedeceği düşünür ve bu nedenle örgüte olan bağlılığının devam etmesi ortaya çıkar. Dolayısıyla, çalışanın örgütte kıdem, kariyer ve yararlanmaları gibi yatırımlar çok yüksek ise devam bağlılığı ortaya çıkar ve çalışan istemese de örgütte kalmaya devam eder. Devam bağlılığı, çalışanın örgütte kıdem, kariyer ve yararlanmaları gibi yatırımlar çok yüksek ise ortaya çıkar ve çalışan istemese de örgütte kalmaya devam eder. Normatif bağlılık; çalışanın örgüte karşı duyduğu sorumluluklarla ilgili inancı gösterir. Diğer bir ifade ile çalışanın iş ve meslek ahlakı veya etik değerlere bağlı olarak görev ve sorumluluklarını yerine getirme eğilimi ile ortaya çıkan bağlılık türüdür. Çalışanların normatif bağlılık

düzeyinin yüksek oluşu, çalışmanın bir görev ve sorumluluk olarak görülmesinde etkili olabilmektedir (Eren, 2014:556-557, Karahan, 2009: 2).

Örgütsel bağlılık, örgütün performansını etkilemektedir. Örgütsel bağlılığın birincil yönünü çalışanın ekstra rol davranışı oluşturmaktadır. İşletmeler iş gereksinimlerinin dışında sergilenen bireysel performansa önem vermektedir (Fiorito vd., 2007:187). Örgüte bağlı çalışanların bir amacı vardır ve örgütün sorunlarının çözüm sürecine dahil olarak, örgütsel başarıyı ve üretkenliği hedeflerler (Dale ve Fox, 2008: 110). Wang vd. (2018)'e göre, yüksek örgütsel bağlılık düzeyine sahip olan çalışanlar, daha az örgütsel bağlılık düzeyinde olan bireylere göre işte daha fazla performans sergilemektedir. Böylece elde ettikleri kaynaklara daha fazla değer vererek, bu kaynakları kariyeri geliştirmede kullanabilmektedirler.

2. İş Tatmini

Locke (1976: 1304), iş tatminini kişinin işini veya iş deneyimleri sonrasında elde ettiği karşılıkları değerlendirmesinden kaynaklanan zevkli ve olumlu duygusal bir durum olarak tanımlamaktadır. Yelboğa (2012: 172)'a göre, iş tatmini çalışanın işine, örgüt ortamına ve iş arkadaşlarına karşı geliştirdiği duygu, düşünce, tutum ve davranışların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır

İş tatmini, bireyin refah düzeyinde, psikolojik iyi olma halinde, kişilerarası ilişkilerinde ve iş performansında önemli bir etkiye sahiptir (Partelow, 2020: 2). İş tatmini örgütsel başarının belirlenmesinde yol göstericidir. Çalışanın işten memnun olma düzeyini etkileyen çalışma koşulları iş tatminini kurumsal bağlam bazısında açıklamaktadır. Diğer bir ifade ile iş tatmini sadece çalışanın üretkenliği ve performansı ile ilgili değil, aynı zamanda örgütsel amaçlara ulaşmada, müşteri memnuniyetini artırmada, algılanan hizmet kalitesinden marka imajına kadar bir çok örgütsel alanda etkili olabilmektedir (Diaz-Carrion vd., 2020: 1-2).

Kırel (1999: 116)'e göre, profesyonel işgörenler çalıştığı işyerinden çok işine bağlıdır. Bu kişilerin çalışmaya devam etmelerinde, yaptıkları işten tatmin olmaları ve isteklerinin karşılanması önemlidir. Luthans (1995: 170-172) ise iş tatminini üç boyut ile açıklamaktadır.

(i) İş tatmini işe karşı duygusal bir yanıtır. Bu nedenle sadece ifade edilebilir.

(ii) İş tatmini çıktılarının, beklentileri ne derecede karşıladığı ile ilgilidir.

(iii) İş tatmini birbiri ile ilişkili olan farklı tutumları da bünyesinde taşır. Bunlar; ücret, terfi olanakları, çalışma arkadaşları gibi unsurlardır.

Weiss vd.(1967: 4) iş tatmini boyutlarını; içsel ve dışsal tatmin olarak tanımlamaktadır. İçsel tatmin; işin niteliği ile ilgilidir. Başarı, tanınma, işin kendisi, sosyal hizmetler, güvenlik, sorumluluk, yükselme ve terfi gibi işin içsel niteliğini yansıtan unsurlardan oluşmaktadır. Dışsal tatmin; işle ilgili iyi bir çalışma ortamı, işletme politikası, yönetici ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları gibi öğelerden oluşmaktadır.

İş tatmininin çalışanın hem bedensel hem de ruh sağlığına olumlu etkileri olurken; işte yaşanan tatminsizlik ise, çalışana olumsuz duygulara yöneltmektedir. Bu durum hem çalışana hem de örgüte zarar vermektedir (Başaran, 2008: 268). İş tatmini, çalışanın başarılı, üretken ve işinde mutlu olabilmesi açısından önem taşımaktadır (Dağdeviren vd., 2011: 74).

3. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi

Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik birçok araştırma literatürde yer almaktadır. Bu çalışmalardan bazıları şu şekilde ele alınabilir:

Khaskheli vd. (2020) kurumsal sosyal sorumluluk, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisini araştırmıştır. Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algısı duygusal bağlılık ve içsel iş tatmini ile pozitif yönde olumlu bir etkiye sahiptir. Ancak, dışsal iş tatmini ile olumsuz bir ilişki bulgulamıştır. Duygusal bağlılık ve içsel iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı ile olumlu yönde anlamlı bir ilişkiye sahiptir.

Huynh ve Hua (2020) tarafından yapılan bir çalışmada; göreve yönelik liderlik tarzının örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisi bulunurken; iş tatmini üzerinde ise sınırlı bir etkisi olduğunu bulgulamıştır. İş tatmini ve psikolojik sermaye küçük ve orta ölçekli işletme çalışanlarının örgütsel bağlılığında önemli bir rol üstlenmektedir.

NaLi vd. (2020), işyerinde şiddet, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisini ele almıştır. Buna göre, elde ettiği bulgular önceki çalışmalardan farklı olarak; örgütsel bağlılığın işyerinde şiddet üzerinde önemli derece doğrudan bir etkisi olduğunu, işyerindeki şiddetin iş tatminini olumsuz etkilediğini, işten ayrılma niyetini ise olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Romeo vd. (2020) iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık ilişkisini incelemiştir. Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının ilişki üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır. İş tatmini, iş arkadaşları ve denetçilerle olan ilişkiler gibi bazı bileşenleri duygusal ve normatif bağlılık ile yönetildiğinde bilişim sektöründe yapılan bu çalışmada önemli bir rol üstlenebileceğini ileri sürmüştür.

Shi vd. (2020), Paternalist (babacan) liderlik tarzının iş tatmini, güven, bağlılık konuları üzerinde etkilerini araştırmıştır. Eğitim sektöründe yapılan araştırma sonucunda, Paternalist liderliğin öğretmenlerin iş tatmini, müdüre güven ve öğrencilerle olan bağlılığı etkilediğini bulgulamıştır. Müdüre güven, öğretmenlerin iş tatmini ve öğrencilere bağlılık üzerinde otoriter ve ahlaki liderliğin bir aracı rolü olduğunu tespit etmiştir.

Davran ve Saydan (2019), öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada, örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisini araştırmıştır. Araştırmasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu bulgulamıştır. Saridakis (2017), çalışanların iş tatminindeki artışın örgütsel bağlılığı olumlu etkilediğini tespit etmiştir. Cramer (1996), iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğunu ileri sürmüştür. Glisson ve Durick (1988), iş tatmini ve örgütsel bağlılığın yordayıcı olduğunu, işin karakteri, beceri çeşitliliği ve rol belirsizliğinin iş tatmini için en iyi belirleyici olduğunu; liderlik ve örgütün yaşının ise örgütsel bağlılık için belirleyici olduğunu belirtmiştir.

4. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Önemi

Örgütsel bağlılık, yönetimde önemli bir kavramı oluşturmaktadır ve bu alanda kapsamlı bir araştırma literatürde yer almaktadır (Devece vd., 2015: 1). İş tatmini bireyin işten duyduğu doyum derecesini ifade etmektedir. Literatürde örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisini inceleyen birçok araştırma yer almaktadır. Bu araştırma ise, küresel salgın dönemi olan Covid 19 sürecinde sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda, araştırmada elde edilen veriler pandemi dönemini kapsamaktadır. İzci (2020)'e göre, pandemi döneminde sağlık sistemi üzerindeki yük çok artmakta ve en zorlu çalışan kurumlar arasında sağlık kurumları yer almaktadır. Bir toplumda sosyo-ekonomik ve ruhsal açıdan pandeminin etkisinin yaşandığı bu süreçte iş sorumluluğu artan sağlık ekipleri bu durumdan en olumsuz etkilenen çalışan grubunu oluşturmaktadır. Çalışma sağlık sektöründe bu süreç içerisinde ele alındığı için önem taşımaktadır. Bu çalışma ile kamu sektörü sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş tatmin düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

4.1. Araştırma Metodolojisi

Araştırmanın evrenini Türkiye sağlık kurumları oluşturmaktadır. Tüm evrene ulaşmanın zaman ve maliyet açısından güçlükleri nedeniyle örneklem seçimi yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini kamu sağlık kurumlarında görev yapmakta olan kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş sağlık personeli oluşturmaktadır. Örnekleme her bölgeden en az 100 kişi katılımı ile gerçekleşen 700 sağlık personeli oluşturmaktadır. Aşağıdaki Tablo 1 de araştırmanın örneklemine ilişkin demografik özellikler yer almaktadır. Verilerin toplanma süreci, etik kurul izni ile 01/04/2020- 30/06/2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler istatistiksel yöntemlerle analiz edilmiştir. Veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır. Anket formunun hazırlanmasında literatürde bulunan ve güvenilirliği geçerlik kazanmış ölçeklerden yararlanılmıştır. Bu kapsamda,

Örgütsel bağlılık için Meyer ve Allen (1990)'ın geliştirmiş olduğu “üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği” kullanılmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik testi Wasti (2000) tarafından yapılan “üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği” 18 ifadeden oluşmakta olup, ölçekte ilk 6 ifade duygusal bağlılığı, ikinci 6 ifade devam bağlılığını, son 6 ifade ise, normatif bağlılığı ölçmektedir. İş tatminini ölçmek için ise Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen “Minnesota İş Tatmin Ölçeği”nin 20 maddeden oluşan kısa formu tercih edilmiştir. İş tatmini içsel, dışsal ve genel iş tatmini olarak üç boyutta incelenmiştir. Ölçeğin orijinalinin güvenilirlik katsayısı .83' tür. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm demografik verilere ilişkin, ikinci bölüm örgütsel bağlılık ve son bölümde ise iş tatmini ölçeği yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Sayı	Yüzde
Yaş		
18-24 Yaş	99	14,1
25-34 Yaş	99	14,1
35-44 Yaş	156	22,3
45-54 Yaş	176	25,1
55 Yaş ve Üzeri	170	24,3
Cinsiyet		
Kadın	347	49,6
Erkek	353	50,4
Medeni Durum		
Evli	460	65,7
Bekar	240	34,3
Eğitim Durumu		
Lise	61	8,7
Ön Lisans	145	20,7
Lisans	205	29,3
Lisans Üstü	173	24,7
Doktora	116	16,6
Pozisyon		
İdari Personel	48	6,9
Doktor	133	19,0
Hemşire	114	16,3
Sağlık teknisyeni	66	9,4
Diğer	339	48,4
Kurumda Çalışma Süresi		
1-5 Yıl	69	9,9
5 Yılden fazla	631	90,1
Kurumda çalışılan Birim		
Tıbbi Birim	623	89,9
İdari Birim	70	10,1
Sağlık Sektöründe Çalışma Süresi		
1-10 Yıl	245	35,0
11-15 Yıl	232	33,1
16 Yıl ve üzeri	223	31,9

Araştırmanın demografik değişkenlerini belirlemek amacıyla sorulan sorulara yönelik maddeler yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, pozisyon, kurumda çalışma süresi, kurumda çalışılan birim, sektörde çalışma süresi değişkenleridir. Araştırmaya katılan örneklem grubu 347'si

kadın (%49,6), 353'ü (%50,4) erkek olmak üzere 700 kişiden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan kişilerin %14,1'i 18-24 Yaş aralığında ve 25-34 Yaş aralığındadır. %22,3'ü 35-44 Yaş aralığında iken, %25,1'i 45-54 Yaş, 24,3'ü ise 55 Yaş ve üzeri kişilerden oluşmaktadır. %65,7'si evli, %34,3'ü ise bekar. %8,7'sinin eğitim durumu lise iken, %20,7'si önlisans, %29,3'ünün lisans, %24,7'sinin lisansüstü ve %16,6'sının ise doktora. %6,9'unun pozisyonu idari personel, %19,0'u doktor, %16,3'ü hemşire, %9,4 sağlık teknisyeni, %48,4'ü diğer pozisyonlarda yer almaktadır. Kurumda çalışma süresi açısından %9,9 1-5 Yıl, %90,1'i 5 yıldan fazla çalışma süresine sahiptir. %89,9'u tıbbi birimde, %10,1'i ise idari birimde görev almaktadır. Sağlık sektöründe çalışma süresi %35,0'i 1-10 yıl aralığında, %33,1'i 11-15 yıl, %31,9'u 16 yıl ve üzeri olduğu bulgulanmıştır.

4.2. Araştırma Bulguları

4.2.2. Katılımcıların Boyutlar İtibariyle İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Tablo 2. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İçin Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek	Alt Boyut	Ortalama	Std. Sapma
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	3,07	0,570
	Devam Bağlılığı	3,01	0,420
	Normatif Bağlılık	2,88	0,605
İş Tatmini	İçsel Tatmin	3,08	3,08
	Dışsal Tatmin	2,90	2,90

Araştırmada katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutunda ölçek puanları ortalaması ($X=3,07$); devam bağımlılığı boyutunun ölçek puanı ($X=3,01$) ve normatif bağlılık boyutunun ölçek puanı ise ($X=2,88$) olarak hesaplanmıştır. Ortalama iş tatmini açısından ise içsel iş tatmini ölçek puanı ($X=3,08$) ve dışsal iş tatmini ölçek puanı ($X=2,90$) ile orta düzeyde çıkmıştır.

4.2.3. Demografik Özelliklerin Değişkenlerle İlişkisi

Tablo 3. Cinsiyete Göre İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Farklılıklarının İncelenmesi

		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	t	p
DUYGUSALBAG	Kadın	347	3,07	0,584	-0,189	0,850
	Erkek	353	3,08	0,557		
DEVAMBAG	Kadın	347	3,02	0,416	0,399	0,690
	Erkek	353	3,01	0,425		
NORMATİFBAG	Kadın	347	2,89	0,560	0,384	0,701
	Erkek	353	2,87	0,648		
ÖRGÜTSELBAG	Kadın	347	2,99	0,328	0,302	0,763
	Erkek	353	2,99	0,318		
İCSELTATMIN	Kadın	347	3,07	0,292	-0,646	0,519
	Erkek	353	3,08	0,303		
DISSALTATMIN	Kadın	347	2,87	0,539	-1,512	0,131
	Erkek	353	2,94	0,562		
İSTATMINI	Kadın	347	2,99	0,224	-1,893	0,059
	Erkek	353	3,02	0,249		

Gürcüoğlu, S., Çetinel, M. H., & Karagöz, A. (2020). İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Pandemi döneminde kamu sektörü sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of Human Sciences*, 17(4), 1204-1221. doi:[10.14687/jhs.v17i4.6096](https://doi.org/10.14687/jhs.v17i4.6096)

Örgütsel bağlılık ve iş tatmininin çalışanların cinsiyetine göre farklılaşp farklılaşmadığı bağımsız gruplar t testi sonucuna göre incelenmiştir. Bağımsız örneklem t testinin uygulanması ile erkek ve kadınlar arasında örgütsel bağlılık ve iş tatmini alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür.

Tablo 4. Yaş Gruplarına Göre İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Farklılıklarının İncelenmesi

		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
DUYGUSALBAG	1. 18-24 Yaş	99	3,04	0,056	1,929	0,104
	2. 25-34 Yaş	99	3,17	0,057		
	3. 35-44 Yaş	156	3,12	0,038		
	4. 45-54 Yaş	176	3,08	0,046		
	5. 55 Yaş ve Üzeri	170	2,99	0,045		
DEVAMBAG	1. 18-24 Yaş	99	3,06	0,047	2,595	0,035* Fark 1-4
	2. 25-34 Yaş	99	3,01	0,048		
	3. 35-44 Yaş	156	3,04	0,035		
	4. 45-54 Yaş	176	2,93	0,027		
	5. 55 Yaş ve Üzeri	170	3,05	0,028		
NORMATİFBAG	1. 18-24 Yaş	99	2,95	0,060	4,635	0,001* Fark 5-2
	2. 25-34 Yaş	99	2,77	0,062		
	3. 35-44 Yaş	156	2,87	0,045		
	4. 45-54 Yaş	176	2,78	0,044		
	5. 55 Yaş ve Üzeri	170	3,02	0,047		
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	1. 18-24 Yaş	99	3,02	0,034	2,237	0,064
	2. 25-34 Yaş	99	2,98	0,033		
	3. 35-44 Yaş	156	3,01	0,026		
	4. 45-54 Yaş	176	2,93	0,022		
	5. 55 Yaş ve Üzeri	170	3,02	0,023		
İCSELTATMIN	1. 18-24 Yaş	48	3,09	0,279	6,136	0,000* Fark 5-2
	2. 25-34 Yaş	133	3,00	0,267		
	3. 35-44 Yaş	114	3,10	0,340		
	4. 45-54 Yaş	66	2,98	0,325		
	5. 55 Yaş ve Üzeri	339	3,12	0,281		
DISSALTATMIN	1. 18-24 Yaş	48	2,92	0,455	3,107	0,015* Fark 4-2,3
	2. 25-34 Yaş	133	2,95	0,495		
	3. 35-44 Yaş	114	2,74	0,519		
	4. 45-54 Yaş	66	2,95	0,488		
	5. 55 Yaş ve Üzeri	339	2,93	0,598		
İSTATMINI	1. 18-24 Yaş	48	3,02	0,171	4,205	0,002* Fark 5-3
	2. 25-34 Yaş	133	2,98	0,208		
	3. 35-44 Yaş	114	2,96	0,220		
	4. 45-54 Yaş	66	2,97	0,272		
	5. 55 Yaş ve Üzeri	339	3,04	0,249		

*:p<0,05

Yaş grupları arasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulandığında; “Devam Bağlılığı”, “Normatif Bağlılık”, “İçsel Tatmin”, “Dışsal Tatmin” ve “İş Tatmini” bakımından istatistiksel farklılık bulunmaktadır. Buna göre 18-24 Yaş arasındaki kişilerin Devam bağlılığı düzeyleri 45-54 Yaş arasındaki kişilerden anlamlı derecede daha fazladır. 55 Yaş ve üzeri kişilerin Normatif bağlılık düzeyi 25-34 Yaş arasındaki kişilerden anlamlı derecede daha fazladır. 55 Yaş ve Üzeri kişilerin içsel tatmin düzeyleri 45-54 Yaş arasındaki kişilerden anlamlı derecede daha fazladır. Katılımcılardan 45-54 Yaş ve 25-34 Yaş arası kişilerin yaş değişkenine göre dışsal tatmin düzeyleri ise 35-44 Yaş arasındaki kişilerden anlamlı derecede daha fazladır. İş tatmin düzeyleri ise, 55 Yaş ve Üzeri kişilerin 35-44 Yaş arasındaki kişilere göre anlamlı derece daha fazladır.

Tablo 5. Bölgeye Göre İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Farklılıklarının İncelenmesi

		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
DUYGUSALBAG	1.Marmara	100	3,01	0,573	5,769	0,000* Fark 4-7
	2.Ege	100	2,98	0,570		
	3.Akdeniz	100	2,95	0,563		
	4.İç Anadolu	100	3,24	0,540		
	5.Karadeniz	100	3,22	0,548		
	6.Doğu Anadolu	100	3,19	0,569		
	7.Güneydoğu Anadolu	100	2,94	0,550		
DEVAMBAG	1. Marmara	100	2,97	0,448	1,233	0,287
	2. Ege	100	2,96	0,442		
	3. Akdeniz	100	2,98	0,443		
	4. İç Anadolu	100	3,07	0,352		
	5. Karadeniz	100	3,07	0,343		
	6. Doğu Anadolu	100	3,04	0,436		
	7. Güneydoğu Anadolu	100	2,99	0,457		
NORMATİFBAG	1. Marmara	100	2,85	0,621	0,150	0,989
	2. Ege	100	2,87	0,613		
	3. Akdeniz	100	2,91	0,592		
	4. İç Anadolu	100	2,87	0,632		
	5. Karadeniz	100	2,87	0,604		
	6. Doğu Anadolu	100	2,90	0,588		
	7. Güneydoğu Anadolu	100	2,90	0,604		
ÖRGÜTSELBAG	1. Marmara	100	2,94	0,335	3,411	0,003* Fark 4-1,2,7
	2. Ege	100	2,94	0,332		
	3. Akdeniz	100	2,95	0,317		
	4. İç Anadolu	100	3,06	0,295		
	5. Karadeniz	100	3,05	0,300		
	6. Doğu Anadolu	100	3,05	0,333		
	7. Güneydoğu Anadolu	100	2,94	0,321		
İCSELTATMIN	1. Marmara	100	3,11	0,314	1,101	0,360
	2. Ege	100	3,10	0,302		
	3. Akdeniz	100	3,11	0,312		
	4. İç Anadolu	100	3,06	0,242		
	5. Karadeniz	100	3,06	0,279		
	6. Doğu Anadolu	100	3,03	0,288		
	7. Güneydoğu Anadolu	100	3,07	0,335		
DISSALTATMIN	1. Marmara	100	2,97	0,533	4,435	0,000* Fark 7-5
	2. Ege	100	2,98	0,519		
	3. Akdeniz	100	3,00	0,524		
	4. İç Anadolu	100	2,78	0,567		
	5. Karadeniz	100	2,77	0,568		
	6. Doğu Anadolu	100	2,81	0,572		
	7. Güneydoğu Anadolu	100	3,03	0,516		
İSTATMINI	1. Marmara	100	3,05	0,221	6,913	0,000* Fark 3-5,6
	2. Ege	100	3,05	0,225		
	3. Akdeniz	100	3,07	0,243		
	4. İç Anadolu	100	2,95	0,205		
	5. Karadeniz	100	2,94	0,242		
	6. Doğu Anadolu	100	2,94	0,237		
	7. Güneydoğu Anadolu	100	3,05	0,243		

Bölgeler arasında tek yönlü varyans analizinin (ANOVA) uygulanması sonucunda; “Duygusal Bağlılık”, “Örgütsel Bağlılık”, “Dışsal Tatmin” ve “İş Tatmini” bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p < 0,05$). Buna göre İç Anadolu bölgesindeki kişilerin Duygusal Bağlılık düzeyleri Güneydoğu Anadolu bölgesindekilerden anlamlı derecede daha fazladır. İç Anadolu bölgesinde olan kişilerin örgütsel bağlılık düzeyleri diğer bölgelerde bulunan kişilerden anlamlı derecede daha fazladır. Güneydoğu Anadolu bölgesindeki kişilerin Dışsal tatmin düzeyi diğer gruplara göre anlamlı derece daha fazladır. İş tatmin düzeyi Akdeniz bölgesindeki kişilerin diğer bölgelere göre anlamlı derecede daha fazladır.

Tablo 6. Çalışma Süresine Göre İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Farklılıklarının İncelenmesi

		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	t	p
DUYGUSALBAG	1-5 Yıl	69	3,08	0,572	0,151	0,880
	5Yıldan Fazla	631	3,07	0,571		
DEVAMBAG	1-5 Yıl	69	3,14	0,489	2,690	0,007*
	5Yıldan Fazla	631	3,00	0,410		
NORMATİFBAG	1-5 Yıl	69	2,77	0,483	-1,591	0,112
	5Yıldan Fazla	631	2,89	0,617		
ÖRGÜTSELBAG	1-5 Yıl	69	3,00	0,352	0,257	0,797
	5Yıldan Fazla	631	2,99	0,320		
ICSELTATMIN	1-5 Yıl	69	3,14	0,322	1,751	0,080
	5 Yıldan F azla	631	3,07	0,294		
DISSALTATMIN	1-5 Yıl	69	2,76	0,526	-2,355	0,019*
	5 Yıldan F azla	631	2,92	0,552		
ISTATMINI	1-5 Yıl	69	2,98	0,205	-0,866	0,387
	5 Yıldan F azla	631	3,01	0,240		

Bağımsız örneklem t testi sonucunda çalışma süresi açısından “Devam Bağlılığı” ve “Dışsal Tatmin” açısından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre 1-5 Yıl arası çalışma süresine sahip kişilerin devam bağlılığı düzeyleri 5 Yıldan fazla olanlara göre anlamlı düzeyde daha fazladır. 5 Yıldan fazla çalışma süresi olan kişilerin dışsal tatmin düzeyi 1-5 yıl arasında çalışma süresine sahip olan kişilerden anlamlı düzeyde daha yüksektir.

Tablo 7. Kurum Pozisyonuna İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Farklılıklarının İncelenmesi

		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
DUYGUSALBAG	1. İdari Personel	48	3,02	0,757	1,882	0,112
	2. Doktor	133	2,97	0,560		
	3. Hemşire	114	3,09	0,573		
	4.Sağlık Teknisyeni	66	3,08	0,495		
	5.Diğer	339	3,12	0,553		
DEVAMBAG	1. İdari Personel	48	2,94	0,387	1,360	0,246
	2. Doktor	133	2,96	0,503		
	3. Hemşire	114	3,06	0,450		
	4. Sağlık Teknisyeni	66	3,00	0,369		
	5. Diğer	339	3,03	0,386		
NORMATİFBAG	1. İdari Personel	48	2,72	0,649	0,896	0,466
	2. Doktor	133	2,90	0,623		
	3. Hemşire	114	2,89	0,612		
	4. Sağlık Teknisyeni	66	2,89	0,706		
	5. Diğer	339	2,89	0,568		
ICSELTATMIN	1. İdari Personel	48	3,09	0,279	6,136	0,000* Fark 5-4
	2. Doktor	133	3,00	0,267		
	3. Hemşire	114	3,10	0,340		
	4. Sağlık Teknisyeni	66	2,98	0,325		
	5. Diğer	339	3,12	0,281		
DISSALTATMIN	1. İdari Personel	48	2,92	0,455	3,107	0,015* Fark 2-4, 3
	2. Doktor	133	2,95	0,495		
	3. Hemşire	114	2,74	0,519		
	4.Sağlık Teknisyeni	66	2,95	0,488		
	5. Diğer	339	2,93	0,598		
ISTATMINI	1. İdari Personel	48	3,02	0,171	4,205	0,002* Fark 5-3
	2. Doktor	133	2,98	0,208		
	3. Hemşire	114	2,96	0,220		
	4. Sağlık Teknisyeni	66	2,97	0,272		
	5. Diğer	339	3,04	0,249		

“İçsel tatmin”, “Dışsal tatmin” ve “İş tatmini” değişkenlerinin katılımcıların kurum pozisyonuna göre farklılık gösterdiği bulgusu elde edilmiştir ($p<0,05$). Sağlık teknisyeni olarak çalışan katılımcıların içsel tatmin düzeyleri tüm gruplardaki katılımcılara göre anlamlı düzeyde daha

Gürçüoğlu, S., Çetinel, M. H., & Karagöz, A. (2020). İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Pandemi döneminde kamu sektörü sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of Human Sciences*, 17(4), 1204-1221. doi:[10.14687/jhs.v17i4.6096](https://doi.org/10.14687/jhs.v17i4.6096)

düşüktür. Doktor ve sağlık teknisyeni pozisyonunda yer alan katılımcıların dışsal tatmin düzeyleri hemşirelere göre anlamlı derecede daha yüksektir. Diğer katılımcıları oluşturan grubun iş tatmin düzeyleri hemşirelere göre anlamlı derecede daha fazladır.

Tablo 8. Medeni Duruma Göre İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Farklılıklarının İncelenmesi

		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	t	p
DUYGUSALBAG	Evli	460	3,06	0,578	-0,708	0,479
	Bekar	240	3,10	0,556		
DEVAMBAG	Evli	460	3,02	0,387	0,370	0,711
	Bekar	240	3,01	0,478		
NORMATİFBAG	Evli	460	2,92	0,589	2,407	0,016*
	Bekar	240	2,81	0,631		
ÖRGÜTSELBAĞLILIK	Evli	460	3,00	0,315	1,243	0,214
	Bekar	240	2,97	0,337		
ICSELTATMIN	Evli	460	3,08	0,284	,391	0,696
	Bekar	240	3,07	0,321		
DISSALTATMIN	Evli	460	2,95	0,568	3,015	0,003*
	Bekar	240	2,82	0,508		
İSTATMINI	Evli	460	3,03	0,233	3,098	,002*
	Bekar	240	2,97	0,240		

Bağımsız örneklem t testi sonucunda bekar ve evli katılımcıların “Normatif Bağlılık”, “Dışsal tatmin” ve “İş tatmini” açısından istatistiksel olarak farklılık gösterdiği bulgulanmıştır ($p < 0,05$). Evli katılımcıların Normatif bağlılık, Dışsal Bağlılık ve İş tatmin düzeyleri bekarlardan anlamlı derecede daha fazladır.

Tablo 9.Öğrenim Düzeyine Göre İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Farklılıklarının İncelenmesi

		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	F	p
DUYGUSALBAG	1.Lise	61	2,85	0,666	4,358	0,002* Fark 3-1
	2.Ön Lisans	145	3,04	0,597		
	3.Lisans	205	3,09	0,531		
	4.Lisans Üstü	173	3,07	0,574		
	5.Doktora	116	3,21	0,510		
DEVAMBAG	1.Lise	61	2,95	0,359	1,649	0,160
	2.Ön Lisans	145	2,96	0,388		
	3.Lisans	205	3,06	0,446		
	4.Lisans Üstü	173	3,02	0,451		
	5.Doktora	116	3,01	0,388		
NORMATİFBAG	1.Lise	61	3,05	0,710	2,360	0,052
	2.Ön Lisans	145	2,80	0,624		
	3.Lisans	205	2,86	0,646		
	4.Lisans Üstü	173	2,94	0,551		
	5.Doktora	116	2,86	0,504		
ÖRGÜTSELBAG	1.Lise	61	2,95	0,308	2,197	0,068
	2.Ön Lisans	145	2,93	0,314		
	3.Lisans	205	3,01	0,329		
	4.Lisans Üstü	173	3,01	0,357		
	5.Doktora	116	3,03	0,264		
ICSELTATMIN	1.Lise	61	3,02	0,393	3,252	0,012* Fark 5-1
	2.Ön Lisans	145	3,04	0,301		
	3.Lisans	205	3,07	0,294		
	4.Lisans Üstü	173	3,08	0,251		
	5.Doktora	116	3,16	0,294		
DISSALTATMIN	1.Lise	61	2,85	0,588	1,335	,255
	2.Ön Lisans	145	2,88	0,513		
	3.Lisans	205	2,98	0,513		
	4.Lisans Üstü	173	2,88	0,536		
	5.Doktora	116	2,87	0,652		

Gürçüoğlu, S., Çetinel, M. H., & Karagöz, A. (2020). İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Pandemi döneminde kamu sektörü sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of Human Sciences*, 17(4), 1204-1221. doi:[10.14687/jhs.v17i4.6096](https://doi.org/10.14687/jhs.v17i4.6096)

İŞTATMINI	1.Lise	61	2,95	0,233	2,909	,021* Fark 5-3,1
	2.Ön Lisans	145	2,97	0,235		
	3.Lisans	205	3,04	0,236		
	4.Lisans Üstü	173	3,00	0,225		
	5.Doktora	116	3,04	0,253		

*:p<0,05

Öğrenim düzeyleri arasında tek yönlü varyans analizinin (ANOVA) uygulanması sonucunda “Duygusal Bağlılık”, “İçsel Tatmin” ve “İş Tatmini” bakımından anlamlı farklılık gösterdiği bulgusu elde edilmiştir (p<0,05). Doktora öğrenim düzeyinde olan katılımcıların “Duygusal Bağlılık”, İçsel Tatmin” ve “İş Tatmini” düzeyleri diğer öğrenim düzeylerinden anlamlı derecede daha yüksektir.

Tablo 10. Çalışılan Birime Göre İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Farklılıklarının İncelenmesi

		Sayı	Ortalama	Standart Sapma	t	p
DUYGUSALBAG	Tıbbi	623	3,10	0,536	2,766	0,006*
	İdari	70	2,90	0,780		
DEVAMBAG	Tıbbi	623	3,02	0,424	1,079	0,281
	İdari	70	2,97	0,384		
NORMATİFBAG	Tıbbi	623	2,90	0,607	2,114	0,035*
	İdari	70	2,74	0,605		
ÖRGÜTSELBAG	Tıbbi	623	3,01	0,319	3,443	0,001*
	İdari	70	2,87	0,324		
İCSELTATMIN	Tıbbi	623	3,08	0,299	0,010	0,992
	İdari	70	3,08	0,298		
DISSALTATMIN	Tıbbi	623	2,89	0,556	-1,291	0,197
	İdari	70	2,98	0,501		
İSTATMINI	Tıbbi	623	3,00	0,243	-1,190	0,234
	İdari	70	3,04	0,180		

*:p<0,05

Bağımsız örneklem t testi sonucunda tıbbi ve idari birimde görevli olan katılımcıların “Duygusal Bağlılık”, “Normatif Bağlılık” ve “Örgütsel Bağlılık” açısından anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır (p<0,05). Tıbbi birimde çalışan katılımcıların “Duygusal Bağlılık”, “Normatif Bağlılık” ve “Örgütsel Bağlılık düzeyi idari birimde çalışan katılımcılara göre anlamlı derecede daha yüksektir.

4.2.4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 11. Korelasyon Analizi

		DUYGUSAL BAG	DEVAM BAG	NORMATİF BAG	İÇSEL TATMİN	DIŞSAL TATMİN
DUYGUSAL BAG	r	1				
	p					
DEVAM BAG	r	,162**	1			
	p	0,000				
NORMATİF BAG	r	-,014	,004	1		
	p	,711	,923			
İÇSEL TATMİN	r	,031	,219**	-,327**	1	
	p	,410	0,000	0,000		
DIŞSAL TATMİN	r	-,158**	-,141**	,153**	-,307**	1
	p	,000	,000	,000	,000	

**0,01 anlamlılık düzeyi

Yapılan korelasyon analizi sonucunda; Duygusal bağlılık ile Devam bağlılığı arasında pozitif yönlü ve ,162 düzeyinde anlamlı bir ilişki söz konusudur. Duygusal bağlılık ile Dışsal tatmin arasında negatif yönlü ve -,158 düzeyinde bir ilişki vardır. Devam bağlılığı ile İçsel tatmin arasında pozitif yönlü ve ,219 düzeyinde anlamlı bir ilişki vardır. Devam bağlılığı ile Dışsal tatmin arasında negatif yönlü ve -,141 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Normatif bağlılık ile İçsel tatmin arasında negatif yönlü ve -,327 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna karşın Normatif bağlılık ile Dışsal tatmin arasında pozitif yönlü ve ,153 düzeyinde anlamlı bir ilişki söz konusudur. İçsel tatmin ile dışsal tatmin arasında negatif yönlü ve -,307 düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

4.2.5. Regresyon Analizi Sonuçları

Tablo 12. İçsel İş Tatmini Çoklu Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	p	F	Model (p)	R ²
ICSELTATMIN	Sabit	3,089	30,713	,000	42,699	0,000	0,155
	DUYGUSALBAG	-,005	-,266	,790			
	DEVAMBAG	,157	6,277	,000			
	NORMATİFBAG	-,161	-9,413	,000			

DependentVariable: ICSELTATMIN

Regresyon analizi sonucuna göre; sağlık personellerinin içsel iş tatminlerine devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenlerinin anlamlı birer etkisi olduğu bulgulanmıştır ($p<0.05$).

Tablo 13. Dışsal İş Tatmini Çoklu Regresyon Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	t	p	F	Model (p)	R ²
DISSALTATMIN	Sabit	3,391	17,268	,000	15,193	0,000	0,061
	DUYGUSALBAG	-,132	-3,663	,000			
	DEVAMBAG	-,157	-3,212	,001			
	DURUMBAG	,138	4,115	,000			

a. DependentVariable: DISSALTATMIN

Regresyon analizi sonucuna göre; sağlık personellerinin dışsal iş tatminlerine duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenlerinin anlamlı birer etkisi olduğu bulgulanmıştır ($p<0.05$).

Sonuç

Örgütsel bağlılık ve iş tatmin arasındaki ilişki demografik değişkenler açısından incelendiğinde elde edilen bulgulara göre; cinsiyet açısından örgütsel bağlılık ve iş tatmini alt boyutları bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Yaş grupları arasında ise, “Devam Bağlılığı”, “Normatif Bağlılık”, “İçsel Tatmin”, “Dışsal Tatmin” ve “İş Tatmini” bakımından istatistiksel farklılık bulunmaktadır. Bölgeler arasında; “Duygusal Bağlılık”, “Örgütsel Bağlılık”, “Dışsal Tatmin” ve “İş Tatmini” bakımından istatistiksel olarak anlamlı düzeylerde farklılıklar bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre İç Anadolu bölgesindeki kişilerin örgütsel bağlılık düzeyleri diğer bölgelerde bulunan kişilerden anlamlı derecede daha fazladır. Güneydoğu Anadolu bölgesindeki kişilerin Dışsal tatmin düzeyi diğer gruplara göre anlamlı derece daha fazladır. İş tatmin düzeyi Akdeniz bölgesindeki kişilerin diğer bölgelere göre anlamlı derecede daha fazladır. Çalışma süresi açısından “Devam Bağlılığı” ve “Dışsal Tatmin” açısından istatistiksel anlamlı farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Buna göre 1-5 Yıl arası çalışma süresine sahip kişilerin devam bağlılığı düzeyleri 5 Yıldan

fazla olanlara göre anlamlı derecede daha fazladır. Bu bağlamda, işte daha yeni çalışma süresinde olanların devam bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu belirtilebilir. 5 yıldan fazla çalışma süresine sahip olan kişilerin dışsal tatmin düzeyi 1-5 yıl arasında çalışma süresi olanlardan anlamlı farklılık göstermektedir. Dışsal tatmin düzeyi ise, işte daha fazla çalışma süresine sahip olanlarda daha yüksek düzeydedir. Kurum pozisyonu açısından ise; “İçsel tatmin”, “Dışsal tatmin” ve “İş tatmini” değişkenleri farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Sağlık teknisyeni olarak çalışan katılımcıların, içsel tatmin düzeyleri tüm gruplardaki katılımcılara göre anlamlı düzeyde daha düşüktür. Bu durumun yaşanan pandemi dönemi ile ilgili olduğu söylenebilir. İçsel tatmin düzeyi işin kendisi, sorumluluk, başarı, iş arkadaşları gibi değişkenleri içermektedir. Pandemi döneminde, işin kendisi ile ilgili bu değişkenlerin sağlık teknisyeni olan katılımcıların içsel tatmin düzeyinin işe yönelik olumsuz duygu durumu yaşamaları içsel tatmin düzeylerinin düşük olmasında etkili olabilir. Doktor ve sağlık teknisyeni pozisyonunda yer alan katılımcıların dışsal tatmin düzeyleri hemşirelere göre anlamlı derecede daha yüksektir. Diğer katılımcıları oluşturan grubun iş tatmin düzeyleri hemşirelere göre anlamlı derecede daha fazladır. Kurumsal pozisyon açısından içsel tatmin, dışsal tatmin ve iş tatmin düzeyleri farklılıklar bulgulanmıştır. Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri diğer katılımcılara göre oldukça düşük düzeydedir. Araştırmanın yapıldığı dönem dikkate alındığında, bunun yaşanan küresel salgın içinde hemşirelerin yaşadığı bir takım zorluklardan kaynaklanabileceği ifade edilebilir. Medeni durum değişkenine göre; “Normatif Bağlılık”, “Dışsal tatmin” ve “İş tatmini” açısından istatistiksel olarak farklılık gösterdiği bulgulanmıştır ($p<0,05$). Evli katılımcıların Normatif bağlılık, Dışsal Bağlılık ve İş tatmin düzeyleri bekarlardan anlamlı derecede daha fazladır. Öğrenim düzeyleri değişkeni açısından “Duygusal Bağlılık”, “İçsel Tatmin” ve “İş Tatmini” bakımından anlamlı farklılık gösterdiği bulgusu elde edilmiştir ($p<0,05$). Buna göre doktora öğrenim düzeyine sahip katılımcıların “Duygusal Bağlılık”, İçsel Tatmin” ve “İş Tatmini” düzeyleri, diğer öğrenim düzeylerine sahip kişilerden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Katılımcıların eğitim düzeyleri yükseldikçe örgüte karşı duygusal bağlılık düzeylerinin de yükselmesi örgütle özdeşleşmelerinin ve bütünleşmelerinin yüksek olduğunu, güçlü bir duygusal bağ ile örgütte kalmayı devam ettirdiklerini ve böylece içsel tatmin ile iş tatmin düzeylerinin de yüksek olmasını sağladığı söylenebilir. Tıbbi ve idari birimde görevli olan katılımcıların “Duygusal Bağlılık”, “Normatif Bağlılık” ve “Örgütsel Bağlılık” açısından anlamlı farklılık gösterdiği bulgusu elde edilmiştir ($p<0,05$). Tıbbi birimde çalışan katılımcıların “Duygusal Bağlılık”, “Normatif Bağlılık” ve “Örgütsel Bağlılık düzeyi idari birimde çalışan katılımcılara göre anlamlı derecede daha yüksektir.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda; Duygusal bağlılık ile Devam bağlılığı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki; Duygusal bağlılık ile Dışsal tatmin arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Devam bağlılığı ile İçsel tatmin arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Devam bağlılığı ile Dışsal tatmin arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Normatif bağlılık ile İçsel tatmin arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna karşın Normatif bağlılık ile Dışsal tatmin arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur. İçsel tatmin ile dışsal tatmin arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Regresyon analizi sonucuna göre; sağlık personellerinin içsel iş tatminleri üzerinde devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenlerinin anlamlı etkilerinin olduğu bulgulanmıştır ($p<0,05$). Sağlık personellerinin dışsal iş tatminleri üzerinde ise; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenlerinin anlamlı birer etkisi olduğu bulgulanmıştır ($p<0,05$). Bu bağlamda sağlık personelinin içsel tatmin ve dışsal boyutlarının örgütsel bağlılık ile önemli düzeyde ilişkili olduğu bulgulanmıştır. Buna göre, çalışanların işten tatmin olmaları, örgüte karşı bağlılık düzeyleri ile ilgili olmaktadır. İçsel ve dışsal tatminde devam bağlılığı ve normatif bağlılık etkili olmaktadır.

Çalışanların iş tatmin düzeylerini artırabilmek için işten daha mutlu olmalarını, işleri ile ilgili veya iş ortamından kaynaklanan sorunlar var ise, bunlara çözüm bulunması gerekmektedir. İşten tatmin olmayan çalışan; işe devamsızlık, iş terk etme gibi olumsuz davranışlar geliştirebilir. Bu tür olumsuz tutum ve davranışların örgütsel yapı içinde çalışanların bağlılık düzeylerini de etkileyebileceği söylenebilir. Çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek

olması için, örgütsel işleyiş konusunda adil bir yapı, çalışanların istek ve ihtiyaçlarına karşı duyarlı olma, çalışanlara adil ve eşit bir yaklaşım ile sahip çıkılmalıdır. Yoğun şartlar altında görev yapan sağlık personeli çalışanlarının sorunları dinlenmeli ve bu konuda çözüm önerileri geliştirilmelidir.

Pandemi sürecinde meslek gruplarının çalışma şartları göz önünde bulundurulduğunda, en zor ve riskli meslek grubunun sağlık sektörü çalışanları olduğunu söylemek mümkündür. Salgın hastalığın bulaş riski, hastalarla doğrudan ve uzun süreli temas halinde olmaları nedeniyle sağlık çalışanlarında diğerlerine göre daha yüksektir. Bu durumda sağlık çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri, daha önemli ve artırılması gerekli hale gelmektedir. Pandemi dönemlerinde sağlık sistemi üzerindeki yük aşırı denilebilecek düzeyde artmaktadır. Bu ise sürecin olması gerektiği gibi yönetilmesini zorlaştıran bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu süreçte sağlık çalışanlarının iş tatmini düzeylerini artırıcı önlemlerin alınması oldukça önemlidir. Normal dönemlerde ortaya konulan performans kriterlerinin bu dönemlere uygulanmaması ve bu dönemlere özgü kriterler belirlenerek sağlık çalışanlarının motivasyonları en üst düzeyde sağlanmalıdır. Çalışanların motivasyonunu artıran ve iş tatmini sağlayan unsurların başında gelen ekonomik iyileştirmelere bu dönemlerde yer verilmelidir. Normal performans ödemelerine ilave olarak bu döneme özgü tüm sağlık çalışanları, kadro durumları ve mesleki statüleri dikkate alınarak “pandemi riski zammı”, “pandemi tazminatı”, “pandemi katkı payı” gibi ödemelerle desteklenmelidir. Ayrıca sağlık çalışanlarının bu dönemlerde uzun süreli çalışmaları nedeniyle aile yaşamlarının olumsuz etkilenmemesi için, küçük yaşta çocuğu olan ve bakacak kimsesi olmayanlara “çocuk bakım yardımı” ödemesi yapılmalıdır. Böylece aynı zamanda bir anne ya da baba olan sağlık sektörü çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi artırılabilir. Konuya ilgi duyan araştırmacılara; pandemi dönemlerinde sağlık çalışanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini nelerin artırabildiğini çalışmaları önerilebilir. Bu sayede karar vericilerin bu dönemlerde sağlık çalışanlarına yönelik motivasyon artırıcı olarak neler yapmaları gerektiği konusunda bilimsel bir veriler sağlanmış olabilecektir.

Kaynakça

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1e18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>.
- Başaran, İ. E. (2008). Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü. Ekinoks. Ankara.
- Buchanan II, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), (Dec., 1974), 533-546.
- Cramer, D. (1996). Job Satisfaction and Organizational Continuance Commitment: A Two-Wave Panel Study. *Journal of Organizational Behavior*, 17(4), (Jul., 1996), pp. 389-400.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ.K. ve Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Balkan Med J*, 28: 69-74, doi: 10.5174/tutfd.2010.04370.1.
- Dale, K. & Fox, M.L. (2008). Leadership Style and Organizational Commitment: Mediating Effect of Role Stress. *Journal Of Managerial Issues*, XX(1), 109-130.
- Davran, D. & Saydan, R. (2019). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlk Ve Ortaokul Öğretmenleri Üzerine Bir Uygulama: Van İli Örneği. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 5 (8), 241-261.
- Devece, C., Palacios-Marqués, D. & Alguacil, M.P. (2015). Organizational Commitment and Its Effects on Organizational Citizenship Behavior In A High-Unemployment Environment. *Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.069>.
- Díaz-Carrión, R., Navajas-Romeroa, V. & Casas-Rosal, J.C. (2020). Comparing Working Conditions and Job Satisfaction in Hospitality Workers Across Europe. *International Journal of Hospitality Management*, 90 (2020). <https://doi.org/10.1016/j.ijhbm.2020.102631>.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Yayıncılık. İstanbul.

Gürcüoğlu, S., Çetinel, M. H., & Karagöz, A. (2020). İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Pandemi döneminde kamu sektörü sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of Human Sciences*, 17(4), 1204-1221. doi:[10.14687/jhs.v17i4.6096](https://doi.org/10.14687/jhs.v17i4.6096)

- Fiorito, J., Bozeman, D.P., Young, A. & Meurs, J.A. (2007). Organizational Commitment, Human Resource Practices, and Organizational Characteristics. *Journal Of Managerial* , XIX (2) Summer 2007: 186-207.
- Glisson, C. & Durick, M. (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations. *Administrative Science Quarterly* , 33(1), 61-81.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 229 (2016) , 298 – 306.
- Huynh, T.N. & Hua, N.T.A. (2020). The Relationship Between Task oriented Leadership Style, Psychological Capital, Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence From Vietnamese Small and Medium sized Enterprises. *Journal of Advances in Management Research*. Doi:10.1108/JAMR-03-2020-0036.
- İzci, F. (2020). COVID-19 Salgını ve Sağlık Çalışanları. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 21(3):335.
- Jacobsen, C.B. & Staniok, C. D. (2018). Sharing The Fire? The Moderating Role Of Transformational Leadership Congruence On The Relationship Between Managers' And Employees' Organizational Commitment. *International Public Management Journal*, <https://doi.org/10.1080/10967494.2018.1486930>.
- Karahan, A. (2009). Hekimlerin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. S.(23).
- Khaskheli, A., Jiang, Y. , Raza, S.A., Qureshi, M.A., Khan, K.A., Salam, J. (2020). Do CSR Activities Increase Organizational Citizenship Behavior Among Employees? Mediating Role of Affective Commitment and Job Satisfaction. 24 June 2020. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*. 2020;1–15.
- Kırel, Ç., (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet İş Tatmini Ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt XXVIII (2), 115-136.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Consequences of Job Satisfaction*. In M. D. Dunnetter, Handbook of Industrial and Organizational Psychology (1297- 1349). Chicago: Rand-McNally.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior* (3rd. Ed.) . New York: Mc. GrawHill Publishing.
- NaLi, MD., LichuanZhang, BSN., GuangqingXiao ,BSN, Zhuo, J.C. , Lu, Q. (2020). Effects of Organizational Commitment, Job Satisfaction and Workplace Violence on Turnover Intention of Emergency Nurses: A Cross-sectional Study. *International Journal Of Nursing Practice*. doi.org/10.1111/ijn.12854.
- Partelow, S., Seara, T., Pollnac, R.B. & Ruiz, V. (2020). Job Satisfaction In Small-scale Fisheries: Comparing Differences Between Costa Rica, Puerto Rico and the Dominican Republic. *Marine Policy*, 117 (2020). <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2020.103949>.
- Romeo, M., Yepes-Baldo, M. & Lins, C. (2020). Job Satisfaction and Turn over Intention Among People With Disabilities Working in Special Employment Centers: The Moderation Effect of Organizational Commitment. *Frontiers In Psychology*. June 2020, Vol. 11.
- Saridakisa , G., Laib, Y., MuñozTorres, R.I. & Gourlay, S. (2017). Exploring The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: an Instrumental Variable Approach. *The International Journal of Human Resource Management*, 2018 <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1423100>.
- Shi, X., Yu, Z. & Zhneg, X. (2020). Exploring the Relationship Between Paternalistic Leadership, Teacher Commitment, and Job Satisfaction in Chinese Schools. *Frontiers In Psychology*. June 2020, 11.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly* , 22(1) (Mar., 1977), 46-56.
- Şenturan, Ş. (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*. Beta Yayıncılık: İstanbul.

- Wang, O.,Weng, Q.&Jiang,Y. (2018). When Does Affective Organizational Commitment Lead to JobPerformance? Integration of Resource Perspective. *Journal of Career Development* 1-14 " *Curators of theUniversity of Missouri* 2018.
- Wasti, S. A. (2000). *Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi*. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.
- Weiss, D.J.,Dawis, R.V. England, G. W. And Lofquist, L. H. (1967), *Manual forthe Minnesota SatisfactionQuestionnaire*. 22, Minnesota Studies in VocationalRehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Ege Akademik Bakış*, 12 (2), 171-182.

Extended English Summary

The importance of human resources for organizations is increasing day by day. It is known that the high level of work efficiency of the employees increases the success level of the organization towards its goals. In this context, the job satisfaction and organizational commitment level of the employee is important in providing job. The aim of this study is the relationship between the job level of healthcare professionals in the sector and the organizational relationship. The study also investigated whether the levels of job satisfaction and organizational commitment differ according to demographic variables. Since there are many studies on the subject in the academic literature, it is important to reveal the situation if it is important during this period. During the global epidemic that affects the whole world, healthcare professionals work intensely. In this process, healthcare workers are among the most risky occupational groups due to the pandemic. In this process, healthcare workers are among the most risky occupational groups due to the pandemic. Therefore, in the research; It was aimed to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment from the perspective of public sector health workers during the pandemic period. The survey technique was used to collect data. The universe of the study consisted of health institutions in Turkey. The sample of the study, on the other hand, consists of healthcare workers who work in public sector health institutions and selected by convenience sampling method. When the academic literature is examined, it is seen that the relationship between organizational commitment and job satisfaction is one of the most discussed and researched topics. Although there are studies on the subject in ordinary periods, the study is important in terms of revealing the relationship between the job satisfaction and organizational commitment of public sector healthcare workers during the pandemic period. Research officer 700 employees participated in the public health sector in Turkey. Ethics committee approval was obtained for the research. Data were collected within three months.

Findings obtained; t test, ANOVA, correlation and regression analysis methods were used. According to the findings of the research; It has been determined that there is a significant relationship between the scale and its sub-dimensions according to demographic variables such as age, region, working period, institutional position, marital status, education level, and unit of study. If one is according to gender, there is no difference. In the findings emerging according to the position in the institution; The internal satisfaction levels of the participants working as health technicians were significantly lower than the participants in all groups. Participants in the positions of doctor and health technician have significantly higher external satisfaction levels than nurses. Participants in doctor and health technician positions have significantly higher external satisfaction levels than nurses. Differences were found in terms of internal satisfaction, external satisfaction and job satisfaction in terms of corporate position. The job satisfaction levels of the nurses are very low compared to the other participants. Considering the duration of the study, it can be stated that this may be due to some difficulties experienced by nurses in the global epidemic experienced, busy working hours and the increase in the number of patients in the relevant period.

As a result of the correlation analysis; It has been observed that there is a negative relationship between emotional attachment and external satisfaction. There is a positive and significant relationship between continuance commitment and intrinsic satisfaction. There is a significant negative relationship between continuance commitment and extrinsic satisfaction. There is a significant negative correlation between normative commitment and inner satisfaction. On the other hand, there is a positive and significant relationship between Normative commitment and External satisfaction. According to the regression analysis results; continuity commitment and normative commitment variables were found to have a significant effect on the internal job satisfaction of healthcare personnel ($p < 0.05$). Health personnel's external job satisfaction; Emotional commitment, continuance commitment and normative commitment variables were found to have a significant effect ($p < 0.05$). In this context, it has been found that the internal satisfaction and external dimensions of the health personnel are significantly related to organizational commitment. Accordingly, employees' job satisfaction is related to their level of commitment to the organization. Continuing commitment and normative commitment are effective in internal and external satisfaction. It is possible to say that the most difficult and risky occupational group in the pandemic process is the health sector employees. Despite many challenges, healthcare professionals continue to struggle with dedication.

The risk of transmission of the epidemic disease is higher in healthcare workers compared to others due to their direct and long-term contact with patients. In this case, the job satisfaction and organizational commitment levels of health workers become more important and necessary to be increased. During pandemic periods, the burden on the health system increases, which can be called excessive. In this process, it is very important to take measures to increase the job satisfaction levels of healthcare professionals.