

SAĞLIK KURUMLARINDA İŞ ARKADAŞLARININ SOSYAL KAYTARMA İLE BİREYİN KAYTARMA DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİDE İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACI ETKİSİNİN İNCELENMESİ*

Anı Hande METE¹, Özgür UĞURLUOĞLU²

Öz

Bu çalışmanın amacı sağlık kurumlarında sosyal kaytarma davranışının önemini ortaya koyulması ve bireyin kendi sosyal kaytarması ile iş arkadaşlarının sosyal kaytarması arasındaki ilişkide iş tatmini ve örgütsel bağlılığın aracı rolünün incelenmesidir. Araştırma örneklemini, Ankara'da bir üniversite hastanesinde görev yapan 336 sağlık çalışanıdır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Veriler, IBM SPSS 21.0 kullanılarak analiz edilmiştir. İş arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışı ile bireyin kendi sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide iş tatmini ve örgütsel bağlılığın aracılık rolünün belirlenmesi için hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda, iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının bireyin sosyal kaytarması üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu bulunmuştur. İş arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışı ile bireyin kendi sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişkide iş tatmininin kısmi aracılık etkisinin olduğu, örgütsel bağlılığın ise herhangi bir aracılık etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: : Sosyal Kaytarma, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Sağlık Kurumları

JEL Kodları: I00, M12,M14, J28

INVESTIGATION OF THE MEDIATING EFFECT OF JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN THE SOCIAL LOAFING OF COLLEAGUES AND THE LOAFING BEHAVIOR OF THE INDIVIDUAL IN HEALTH INSTITUTIONS

Abstract

The aim of this study is to reveal the importance of social loafing behavior in health institutions and to examine the mediating role of job satisfaction and organizational commitment in the relationship between the individual's own social loafing and the social loafing of his colleagues. The research sample is 336 healthcare professionals working in a university hospital in Ankara. A questionnaire was used as a data collection tool in the study, and the data obtained from healthcare professionals were analyzed using IBM SPSS 21.0. In the research, hierarchical regression analysis was used to reveal the relationship between the social loafing behavior of coworkers and the individual's own social loafing behavior in health workers and to determine whether job satisfaction and organizational commitment have a mediating role in this relationship. As a result of the analysis, it was determined that the social loafing of coworkers had a significant and positive effect on the social loafing of the individual, and that there was a partial mediation effect of job satisfaction in the relationship between the two variables, but it was concluded that organizational commitment did not have a mediating effect in this relationship.

Keywords: Social Loafing, Organizational Commitment, Job satisfaction, Health Institutions

JEL Codes: I00, M12,M14, J28

* Bu çalışma Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Özgür UĞURLUOĞLU danışmanlığında Anı Hande METE tarafından "Sağlık Kurumlarında Sosyal Kaytarma, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi" başlığı ile tamamlanarak 24.06.2021 tarihinde savunulan Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

Bu çalışma için Hacettepe Üniversitesi Etik Kurulunun 05.11.2018 tarihli ve 35853172-755.02.06 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

¹ Araş. Gör., İstanbul Üniversitesi, Cerrahpaşa Sağlık Bilimleri Fakültesi, anihande.mete@iuc.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-4077-2895>

² Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F., ougurlu@hacettepe.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-9453-9925>

GİRİŞ

Sağlık hizmetlerinin sunumunda yer alan sağlık çalışanları arasındaki iş paylaşımı; gerçekleştirilen işlerin yalnızca bir meslek grubu tarafından yürütülemeyeceğini ve sağlık kurumlarının disiplinler arası bir yapıdan oluştuğunu ortaya koymaktadır. Bu durum ise sağlık kurumlarının faaliyetlerini gerçekleştirebilmesi için ekip çalışmasına ihtiyaç duyduğunu göstermektedir (Leggat, 2007, s. 1). Ayrıca iyi bir ekip çalışması artık küresel olarak daha etkili ve hasta merkezli sağlık hizmeti sunabilmek için temel bir araç olarak kabul edilmektedir (Babiker ve diğerleri, 2014, s. 9). Bireylerin grup halindeki çalışmalarda iş yapmaktan geri durması ve görev almaktan kaçması olarak bilinen sosyal kaytarma, ekip çalışmalarında kişilerin performansını olumsuz etkileyen ve ekip çıktılarını zarar veren faktörlerdendir (Williams ve Karau, 1991, s. 571). Sağlık kurumlarında sunulan hizmetlerin insan hayatına dokunan özellikte olması nedeniyle sosyal kaytarmanın öncelikle ele alınması gereken bir konu olduğu düşünülmektedir.

İş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramları, örgütsel pek çok kavramın oluşumunu ya da sonucunu etkileyen önemli faktörler olarak görülmektedir. Örneğin, bir kurumda çalışan bireylerin iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması, işe devamsızlık ve personel devir hızının yüksek olması gibi örgütsel sorunları azaltıcı bir etki yaratmaktadır (Locke, 1976, s. 1297). Buradan yola çıkarak iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan işgörenlerin diğerlerine göre sosyal kaytarma davranışı sergileme düzeylerinin daha düşük olacağı düşünülmektedir. Çalışma ortamlarında iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasına maruz kalan bireylerin ise iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeylerinde azalma yaşanacağı böylelikle iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın iş arkadaşlarının sosyal kaytarması ile bireyin kaytarması arasındaki ilişkide aracılık etkisi taşıyacağı beklenmektedir. Bu kapsamda sosyal kaytarma davranışının sağlık çalışanları açısından ele alınması bu çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Ayrıca sağlık kurumlarındaki performans ve sağlık çıktılarını etkileyen iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarının sosyal kaytarma ile ilişkisinin ortaya koyulması amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen bulguların sağlık çalışanlarının sosyal kaytarma davranışı sergileme düzeyi konusunda bilgi vermesinin yanı sıra sağlık kurumları yöneticilerine sosyal kaytarma davranışına yol açan nedenleri saptama ve olumsuz sonuçlarını engelleme konusunda bakış açısı kazandıracığı düşünülmektedir. Ulusal ve uluslararası literatürde sosyal kaytarma davranışını farklı değişkenlerle ele alan çalışmalar bulunmasına rağmen bu konu ile ilgili sağlık sektöründe yapılan araştırma sayısı oldukça azdır. Aynı zamanda sağlık çalışanları üzerinde sosyal kaytarma davranışını, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenleriyle birlikte inceleyen bir araştırmaya ulusal ve uluslararası literatürde rastlanılmamış olup yapılacak olan bu çalışmanın literatürdeki boşluğa katkı sağlayacağı beklenmektedir.

LİTERATÜR

Sosyal Kaytarma

İşletmeler, genellikle takım çalışması ile faaliyetlerini gerçekleştirmektedir. Çünkü işletme departmanlarında ve departmanlar arasında görevler yerine getirilirken takım çalışmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle bireyler iş birliği içerisinde çalışırken ekip çıktılarının hangi faktörler tarafından etkilendiğini belirlemek önemlidir. Bireylerin motivasyon ve performansını etkileyen bu faktörler incelendiğinde, bireylerin ortaklaşa yaptığı işler bireysel olarak yaptığı işlerle karşılaştırıldığında bireyler, ortaklaşa yapılan işlerde genellikle daha az gayret gösterdiği yönde bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Bu durumu açıklamak için ise sosyal kaytarma (social loafing) kavramı kullanılmıştır (Karau ve Williams, 1993, s. 681).

Sosyal kaytarmanın temeli Ringelmann Etkisi'ne dayanmaktadır. Kolektif ortamda bulunan bireylerde bireysel çabaların azaldığını ilk kez rapor eden Ringelmann, 1880'li yıllarda, bir grup öğrenciden halat çekmesini istemiş ve öğrencilerin kuvvetlerini gözlemlemiştir. Öğrencilerden tek başlarına ve gruplar halinde aynı işlemi yapmaları istenmiştir. Ringelmann bu deneyin sonunda bireylerin dahil olduğu gruptaki kişi sayısı arttıkça bireyler tarafından uygulanan kuvvetin azaldığını gözlemlemiştir. Bireylerin birlikte çalıştığı grubun üye sayısı ile gösterdikleri çaba arasında ters yönlü bir ilişkinin olması "Ringelmann Etkisi" olarak bilinmektedir (Kravitz ve Martin, 1986, s. 938).

Sosyal kaytarma, önemli bilgi, beceri ve tecrübeye sahip olan çalışanların bir arada çalıştıkları grup üyelerine yardım etmekten bir fayda sağlayacaklarını düşünmeleri ve sorumluluklarındaki işi yapmak istememeleri olarak ifade edilmektedir (Williams, Harkins ve Latane, 1981, s. 310). Sosyal kaytarma kavramını ilk kez kullanan Latane, William ve Harkins (1979) bu kavramı, çalışanların performanslarında ve verimliliklerinde azalmaya neden olduğu için "rahatsızlık/hastalık" olarak; bir grup olduğunda ortaya çıkması nedeniyle de "sosyal" olarak tanımlamışlardır. Ayrıca rol ve sorumlulukların bireyler arasında paylaşılması grupların doğasında olan bir özellik olarak görüldüğünden, bazı araştırmacılar tarafından sosyal kaytarma kavramı, daha tarafsız bir terim olan "sorumluluk yayılımı" olarak da ifade edilmektedir (Henriksen ve Dayton, 2006, s. 1546).

Sosyal kaytarma davranışı, kişilerin yapmaktan sorumlu oldukları görevler konusunda kendilerini yetersiz ve yeteneksiz hissetmeleri nedeniyle ortaya çıkabileceği gibi yaptıkları işin takdir görmeyeceğini düşünmeleri sebebiyle de ortaya çıkabilmektedir (Webb,1997, s. 208). Bu açıdan bakıldığında sosyal

kaytarma, ekip üyelerinin bilinçli bir şekilde işten kaçınma eğiliminde bulunmaları nedeniyle “süreç kaybı” olarak değerlendirilmektedir (Kerr ve Tindale, 2004, s. 625). Bir diğer anlayışa göre bireylerde sosyal kaytarma davranışının görev belirsizliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir (Liden, Wayne, Jaworski ve Bennett, 2004, s. 299).

Sosyal kaytarma, birçok meslekte ve her iki cinsiyette de görülen yaygın bir fenomen olarak görülmektedir (Karau ve Williams, 1993, s. 682). Sosyal kaytarmanın görüldüğü ekip çalışmalarında bireyler bedavacı ve safdil şeklinde iki farklı rol üstlenmektedirler. Bedavacı bireyler, grupta kendilerine verilen işleri yerine getirmek için çaba göstermemelerine rağmen gruptaki çaba harcayan bireylerle (safdil) aynı çıktıya ulaşmakta ve aynı ödülü (ücret, ikramiye) almaktadır. Bu yönü ile sosyal kaytarma davranışı, eldeki kaynakların verimli bir şekilde kullanılamaması nedeniyle bir ekonomi sorunu olarak görülmektedir (Pabico, Hermocilla, Galang ve De Sagun, 2008, s. 25).

Sağlık Kurumlarında Sosyal Kaytarma ve Önemi

Gruplar ve iş yeri ortamlarında sıklıkla karşılaşılan bir sorun olarak ortaya çıkan sosyal kaytarma, söz konusu insan sağlığı olduğunda dikkatle incelenmesi gereken bir konu haline almaktadır (Gök ve Koca, 2016, s. 356). Sağlık hizmetlerinin sunumunda yer alan sağlık çalışanları arasındaki iş paylaşımı; gerçekleştirilen işlerin yalnızca bir meslek grubu tarafından yürütülemeyeceğini ve disiplinler arası bir yapıdan meydana geldiğini ortaya koymaktadır. Bu durum ise sağlık kurumlarının ekip çalışmasına ihtiyaç duyduğunu göstermektedir (Leggat, 2007, s. 1-10). Amerika’da birinci basamak sağlık kurumlarının %60’ında etkili, verimli ve kaliteli bir sağlık hizmeti sunmak amacıyla gerekli olan uyumun oluşturulması noktasında “ekip temelli modeller” tercih edilmektedir. Ayrıca çok sayıda ülkede bu oran yaklaşık %100’ü bulmaktadır (Valentine, Nembhard ve Edmondson, 2012, s. 16).

İyi ve etkili bir ekip çalışması, çalışanların iş tatminini, hastaların bakım hizmetinin kalitesini ve hasta memnuniyetini artırabilmekte, sağlık kurumlarındaki yatış süresini ve maliyetleri azaltabilmektedir. Örneğin, profesyonel çeşitlilik sayesinde iyileştirilmiş sağlık çıktılarına ulaşılmakta ve tıbbi hatalarda azalma sağlanabilmektedir (WHO, 2012, s. 3). Fakat sağlık çalışanları arasında uyum, iş birliği ve sinerji oluşmaması durumunda yapılan işler başarısızlıkla sonuçlanabilmektedir. Ayrıca bireylerin grup halindeki çalışmalarda iş yapmaktan geri durması ve görev almaktan kaçması olarak bilinen sosyal kaytarma, ekip çalışmalarında kişilerin performansını olumsuz etkileyen ve ekip çıktılarına zarar veren faktörlerden biri olarak görülmektedir (Williams ve Karau, 1991, s. 571). Sosyal kaytarma davranışının sergilendiği ekiplerde etkili bir ekip çalışmasından söz etmek pek mümkün değildir. Sağlık sektöründe sosyal kaytarma davranışının varlığı ekip çalışmalarına zarar vermektedir. Bunun sonucunda, tanı ve tedavi işlemlerinde



gecikme yaşanmakta, tıbbi hatalar artmaktadır. Bu gelişmeler, hizmetin kalitesini düşürmekte, hasta güvenliğini tehdit etmekte ve hayati sonuçlara yol açabilmektedir. (Jones, 2006, s. 19).

Sonuç olarak; sağlık kurumlarında sunulan hizmetlerin ekip çalışması gerektirmesi ve insan hayatına dokunan özellikte olması nedeniyle sosyal kaytarma öncelikle ele alınması gereken bir konu olduğu düşünülmektedir. Sağlık kurumlarındaki hizmet sunum sürecinin her aşamasında ekip çalışmasının gerekli olduğu varsayımı altında; sosyal kaytarma olumsuz etkilerinden arındırılmış bir ekip çalışmasıyla hastalara daha etkili ve kaliteli hizmetler sunabilmek, hasta güvenliğini sağlayabilmek mümkün görülmektedir.

Sosyal Kaytarma ile Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi

Örgütsel bağlılık ve sosyal kaytarma ile iş tatmini ve sosyal kaytarma değişkenleri arasındaki ilişkiyi “Sosyal Mübadele Teorisi” ile açıklamak mümkündür. Sosyal Mübadele Teorisi’nin temeli; tarafların ödüllendirici olacağı beklentisi ile ilişki içine girip bu ilişkileri sürdürdüğü varsayımına dayanmaktadır. Bireyler, başkaları tarafından imrenilmek, arkadaşlık elde etmek ve saygınlık kazanmak gibi amaçlarla ilişki kurmaktadır. (Lambe, Wittmann ve Spekman, 2001, s. 13). Bu ilişkiler, bireylerin birbirlerine yardım etmeleri ve iyilik yapmaları üzerine kurulabilmektedir. Bireyler, yardım ettikleri ya da iyilik yaptıkları kişilerden kendisine iyilik yapılması gerektiğini düşünmekte ve beklemektedir. İlişkilerin sürekliliği için beklentilerin karşılıklı olarak karşılanması gerekmektedir. Bu beklentiler karşılıklı olarak karşılandığı müddetçe ilişki sürekliliğini korumaktadır (Köksal, 2012, s. 5).

Sosyal mübadele ilişkisi açısından çalışanlar, çalıştıkları kurumun sağladığı imkanlar (ücret, çalışma koşulları, sosyal olanaklar vb.) ve iş ortamında kurmuş oldukları sosyal ilişkiler ölçüsünde, çalıştıkları kuruma bağlılık duymakta ve iş tatmin düzeyleri yükselmekte ve işlerini istekle yapan çalışanlar örgüt çıktısına başarılı bir şekilde katkı sağlamaktadır. Başka bir anlatımla iş görenin ve örgütün beklentileri birlikte karşılandığında sosyal mübadele ilişkisi oluşmaktadır. Sosyal mübadele ilişkisinin bozulması, iş görenin örgütsel bağlılığını ve iş tatminini etkilemektedir (Bolat, Bolat ve Seymen, 2009, s. 219).

Bireylerin sosyal kaytarma davranışlarındaki değişimler, Sosyal Mübadele Teorisi kapsamında açıklanabilmektedir. Şeşen ve Kahraman (2014), bireyler (çalışan-çalışan, çalışan- yönetici) arasındaki mübadele ile bireylerin kaytarma davranışları arasında ters yönde bir ilişkinin olduğunu ifade etmektedir. Bu kapsamda bireyler arasındaki mübadele ilişkisi bozulduğunda bireyler daha fazla kaytarmaya

yönelmektedir. Bu bağlamda sosyal mübadele ilişkisinin bozulması sonucunda, çalıştığı kuruma olan bağlılığı azalan birey, kendisi de diğer çalışanlara ya da yöneticilere dolayısıyla örgüte bir tepki olarak sosyal kaytarma davranışını tercih edebilmektedir.

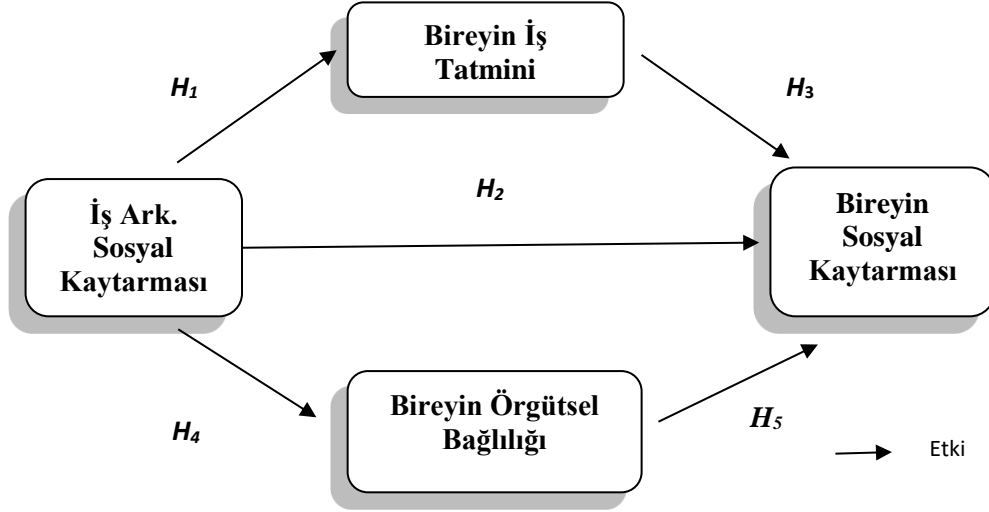
Sosyal kaytarma kavramı; “değerlendirme potansiyeli” anlamına gelen grup içindeki bireylerin çıktıya sağladıkları katkının ayırt edilebilir olma durumu ve değerlendirilebilir ölçüsü ile de açıklanabilmektedir. Literatürde grup içinde değerlendirme yapma davranışının veya ayırt edilebilirliğin azalmasının sosyal kaytarma davranışına sebep olduğunu ileri sürülmüştür (Suleiman, 2008, s. 295). Bu kapsamda grup içinde yöneticileri tarafından yeteri kadar eşit ve adil değerlendirmedeğini ve işe harcadığı çabanın ayırt edilmediğini gören çalışanların kuruma yönelik bağlılığı ve iş tatmini azalmaktadır. Ayrıca kolektif ortamlardaki düşük motivasyon ve çabayı Beklenti-Değer Teorisi çerçevesinde açıklanmaktadır. Motivasyonun çalışanların sergiledikleri tutum ve davranışlar sonucunda alacakları çıktı ile ilgili beklentilerden kaynaklandığını ileri sürülmektedir (Shepperd, 1993, s. 76). Diğer bir ifadeyle örgüt çıktısına katkıda bulunan her çalışan, harcadığı çabanın karşılığında örgüt tarafından ödüllendirilmeyi bekler. Örgüt üyelerinin beklentileri karşılandıkça, örgüt üyeleri, sosyal kaytarma davranışı eğiliminde bulunmadan işiyle ilgili sorumluluklarını yerine getirebilir. Örgüt ile çalışan arasındaki karşılıklı ilişki göz önüne alındığında her iki modelin de Sosyal Mübadele Teorisi’ni destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Literatürde sosyal kaytarma davranışının, farklı değişkenlerle ele alınarak incelendiği görülmekle birlikte sağlık sektöründe sosyal kaytarma davranışıyla ilgili sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu bağlamda, alan yazındaki boşluğun doldurulması amacıyla sağlık çalışanlarının görüşleri alınarak, sosyal kaytarma davranışı ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Çalışma kapsamında grup halinde yapılan işlerde sıklıkla karşılaşılan ve işlerin verimliliğinde önemli bir belirleyici olduğu düşünülen sosyal kaytarma davranışı, sağlık çalışanları açısından ele alınmaktadır. Bu çerçevede, sağlık sektöründe çalışan bireylerin iş arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışı ile bireyin kendi sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişki ortaya konulmaktadır. Ek olarak bu ilişkide iş tatmininin ve örgütsel bağlılığın aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bir aracılık modeli, bağımsız değişken ve bağımlı değişken arasında doğrudan bir nedensel ilişkiden ziyade, bağımsız değişkenin aracı değişkeni etkilediğini ve bunun da bağımlı değişkeni etkilediğini öne sürmektedir (VanderWeele, 2016). Bu kapsamda çalışmanın amacına uygun olarak Şekil 1’deki araştırma modeli oluşturulmuş ve modelin geçerliliğinin test edilmesi için hipotezler geliştirilmiştir.

Şekil 1. Araştırma modeli



H₁ : İş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının bireyin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır.

H₂ : İş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının bireyin sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır.

H₃ : Bireyin iş tatmininin kendi sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır.

H₄ : İş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının bireyin örgütsel bağlılığı üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır.

H₅ : Bireyin örgütsel bağlılığının kendi sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır.

H₆ : İş tatmininin iş arkadaşlarının sosyal kaytarması ile bireyin kendi kaytarması arasındaki ilişkide aracılık etkisi vardır.

H₇ : Örgütsel bağlılığın iş arkadaşlarının sosyal kaytarması ile bireyin kendi kaytarması arasındaki ilişkide aracılık etkisi vardır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Ankara ilinde bulunan bir üniversite hastanesinde fiili olarak hizmet vermekte olan 2667 sağlık çalışanından (hekim, ebe/hemşire, diğer sağlık personeli ve idari hizmetler personeli) oluşmaktadır. Örneklemenin belirlenmesinde tabakalı rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Özdamar, 2003, s. 116). Hesaplama sonucunda %95 güven aralığında evreni temsil eden örneklem büyüklüğü 336

olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda 119'u hekim, 89'u hemşire, 97'si diğer sağlık personeli ve 31'i idari personelden oluşmak üzere toplamda 336 personele ulaşılmış ve çalışmada analiz edilmek üzere veriler yüz yüze görüşme yöntemi ile bir eksiksiz şekilde toplanmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Kullanılan anket formu sırasıyla; 6 sorudan oluşan kişisel ve demografik bilgiler soru formu, sosyal kaytarma davranışlarına yönelik 9 soru, iş tatminine yönelik 14 soru ve örgütsel bağlılığa yönelik 9 soru olmak üzere toplamda dört bölüm ve 38 sorudan oluşmaktadır. Kişisel ve demografik bilgi formu hariç ölçekler 1 (Kesinlikle Katılmıyorum) ve 5 (Kesinlikle Katılıyorum) arasında değerler alan 5'li Likert tipi ölçek türündedir. Kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri sağlık sektörü dışında gerçekleştirilen çalışmalarda test edilmiştir. Bu nedenle tekrar test yapılarak sağlık sektöründe geçerlilik güvenilirliklerinden emin olunmak istenmiştir.

Sosyal Kaytarma Ölçeği'nde; sosyal kaytarma davranışlarını ölçmek için iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Her iki ölçek de Mulvey ve Klein (1998) tarafından geliştirilmiş ve Şeşen ve Kahraman (2014) tarafından Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmaları yapılmış ölçeklerdir. İlk ölçek çalışanların kendi sosyal kaytarmalarını değerlendiren 5 maddeli bir ölçek; ikincisi ise çalışanların iş arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışları konusundaki algılarının ölçüldüğü 4 maddeli bir ölçektir. Yapı geçerliliğini belirlemeye yönelik yapılan faktör analizi sonucunda her iki ölçekteki maddelerin orijinal ölçekteki gibi tek faktörlü bir yapı sergilediği belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık seviyesi Cronbach Alpha katsayısı ile değerlendirilmiş ve sırasıyla Bireyin Kendi Sosyal Kaytarması ve İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarması Ölçeğine ilişkin Cronbach Alpha değeri 0,91 ve 0,80 olarak bulunmuştur.

İş Tatmini Ölçeği olarak sağlık çalışanlarının genel iş tatmin düzeylerini ölçmek için Hackman ve Oldham (1980) tarafından geliştirilmiş ve Yüksel (2005) tarafından Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmaları yapılmış olan 14 maddeli İş Tatmin Ölçeği kullanılmıştır. Yapı geçerliliğinin belirlenmesine yönelik yapılmış olan faktör analizi sonucunda faktör yükü düşük olan 6 ve 10 numaralı maddeler ile faktör yapısını bozan 2 ve 9 numaralı maddeler analizden çıkarılmıştır. Kalan 10 maddeye tekrar faktör analizi uygulanmış ve orijinal ölçekteki gibi tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach Alpha katsayısı 0,88 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği; sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için, Porter ve arkadaşları (1974) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmaları Nacar (2012) tarafından yapılmış olan ölçektir. Söz konusu çalışmada değer bağlılığı ve devam bağlılığı olmak üzere iki boyuttan oluşan ölçeğin 9 maddeli değer bağlılığı boyutu kullanılmıştır. Faktör analizi sonucunda 9 madde



de orijinal ölçekteki gibi tek faktörlü bir yapı sergilendiği sonulaşmıştır. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha katsayısı ise 0,89 olarak bulunmuştur.

Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan etik kurul onayı (05.11.2018 tarihli 35853172-755.02.06 sayılı) ve araştırmanın gerçekleştirileceği hastaneden gerekli izin alınmıştır. Adından katılımcılara çalışma ile ilgili bilgilendirme yapıp gönüllü olur/onam formunun imzalatılmış ve anket formları aracılığıyla araştırmaya ilişkin veriler toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Anketlerden elde edilen veriler, SPSS 21.0 kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının bireysel ve demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular frekans dağılımı ve yüzdelerden yararlanılarak ortaya koyulmuştur. Araştırmada incelenen değişkenler arasındaki aracı etkilerin ortaya koyulabilmesi için Baron ve Kenny (1986) tarafından geliştirilen üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi aracı değişken modele dahil edilmişken incelemek ve nihai olarak aracı etkinin varlığından söz etmek için SOBEL testi kullanılmıştır. Hesaplamalar SOBEL testini ve dolaylı etkinin büyüklüğü ve anlamlılığı için Bootstrap güven aralığı sonuçlarını vermesi nedeniyle SPSS ile uyumlu PROCESS (<http://afhayes.com>) makro kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

BULGULAR

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının tanımlayıcı özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 1'de sunulmuştur. Buna göre katılımcıların önemli bir kısmının (%40,2) 29-39 yaş aralığında olduğu, 28 yaş ve altı olan katılımcıların ise tüm katılımcıların %35,1'ini; 40 yaş ve üzeri olan katılımcıların ise tüm katılımcıların yaklaşık %25'ini oluşturduğu görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında araştırmaya katılım sağlayan sağlık çalışanlarının büyük çoğunluğunun (%40,2) yetişkin bireyler olduğu görülmektedir. Cinsiyet açısından bakıldığında araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının büyük çoğunluğunu (%63,4) kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Ayrıca katılımcıların %50,9'unun evli olduğu; 1,3'ü ilköğretim ve lise mezunu iken; %19'unun ön lisans, %45'inin lisans, %25'inin de lisansüstü eğitim derecesinin bulunduğu görülmektedir. Katılımcıların %9,2'si idari personel olarak çalışırken; %35,4'ü hekim, %26,5'si hemşire, %28,9'i diğer sağlık personeli (sosyal çalışmacı, odyolog, psikolog, laborant, eczacı, fizik tedavi uzmanı, sağlık teknikeri, tıbbi sekreter, anestezi teknisyeni) olarak çalışmaktadır. Ayrıca katılımcıların yaklaşık %37'si 4000 TL ve altı, %30,4'ü 4001-7000 TL arası ve %33'ü 7001 TL ve üzeri gelire sahiptir.

Tablo 1: Katılımcılara ilişkin tanımlayıcı özellikler

Değişkenler	N	%
Yaş (yıl)		
28 yıl ve altı	118	35,1
29-39 yıl arası	135	40,2
40 yıl ve üzeri	83	24,7
Cinsiyet		
Kadın	213	63,4
Erkek	123	36,6
Eğitim Durumu		
İlköğretim ve Lise	38	11,3
Ön lisans	64	19
Lisans	151	44,9
Lisansüstü	83	24,7
Meslek		
Hekim	119	35,4
Hemşire	89	26,5
Diğ. Sağlık Personeli	97	28,9
İdari Personel	31	9,2
Evlilik Durumu		
Bekâr	171	50,9
Evli	165	49,1
Ortalama Gelir Düzeyi		
4000 TL ve altı	123	36,6
4001-7000 TL arası	102	30,4
7001 TL ve üzeri	111	33
TOPLAM	336	100

Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında bir değerde olması, verilerin normal dağılım gösterdiğini ifade edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Tablo 2’de yer alan normallik testi sonuçlarına bakıldığında Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) değerlerinin +1,5 ile -1,5 aralığında olduğu ve verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir. Buradan yola çıkarak değişkenler arasında korelasyon ve regresyon gibi parametrik testlerin uygulanabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2: Normallik testi sonuçları

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
1. Bireyin Sosyal Kaytarması	1,213	1,221
2. İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarması	0,076	-0,472
3. İş Tatmini	0,761	0,041
4. Örgütsel Bağlılık	-0,593	0,226

Araştırmanın değişkenlerine ait ortalama, standart sapma değerleri ve değişkenlerin aralarındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için gerçekleştirilmiş olan korelasyon analizi sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin korelasyon analizi

	Ort.	S.S.	1	2	3	4
1. Bireyin Sosyal Kaytarması	1,95	0,95	1			
2. İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarması	2,67	0,88	0,233**	1		
3. İş Tatmini	3,62	0,74	-0,187**	-0,237**	1	0,742**
4. Örgütsel Bağlılık	3,44	0,75	-0,148**	-0,299**	0,742**	1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2 yönlü)

Korelasyon analizi sonucunda bireyin kendi sosyal kaytarması ile iş arkadaşlarının sosyal kaytarması arasında pozitif yönde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,233$; $p<0,001$). Bireyin kendi sosyal kaytarmasının hem iş tatmini ($r=-0,187$; $p<0,001$) hem de örgütsel bağlılık ($r=-0,148$; $p<0,001$) ile arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Benzer şekilde korelasyon analizi bulguları iş arkadaşlarının sosyal kaytarması ile iş tatmini ($r=-0,237$; $p<0,001$) ve örgütsel bağlılık ($r=-0,299$; $p<0,001$) arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında ise anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ($r=0,742$; $p<0,001$).

Hipotezlere ilişkin bulgular

Araştırma kapsamında toplanan veriler normal dağılım göstermekte olup iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin iş arkadaşlarının sosyal kaytarması ile bireyin kendi sosyal kaytarması arasındaki ilişkiye aracılık ettiğine yönelik ileri sürülen hipotezlerin test edilmesi için hiyerarşik regresyon analizinden

faaydalanılmıştır. Analizin yürütülmesinde Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi kullanılmıştır. Bu üç aşamalı regresyon analizinde bağımsız, bağımlı ve aracı değişken olmak üzere üç tür değişken bulunmaktadır. Analizde aracılık etkisinin varlığından bahsedilebilmesi için aşağıdaki üç koşulun bulunması gerekmektedir (Baron ve Kenny, 1986, s. 116):

1. Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır.
2. Bağımsız değişken bağımlı değişken üzerinde etkili olmalıdır.
3. Aracı değişken ikinci adımdaki regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki regresyon katsayısı düşerken, aracı değişkenin de bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmalıdır. Eğer bu etki tamamen ortadan kalkıyorsa tam aracılık etkisi, tamamen ortadan kalkmayıp sadece bir düşüş gerçekleşiyorsa bu durumda da kısmi aracılık etkisi söz konusudur.

Tablo 4: Sağlık alışanlarının iş arkadaşlarının sosyal kaytarması ve kendi sosyal kaytarmaları ilişkisinde “iş tatmininin” ara değişken etkisinin test edilmesine yönelik hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	β	t	p	VIF
İş Tatmini	İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarması	-0,237	-4,462	<0,001	1,000
R=0,237; R²=0,056; F=19,911; p<0,001; Durbin Watson=1,601					
Bireyin Sosyal Kaytarması	İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarması	0,233	8,005	<0,001	1,000
R=0,233; R²=0,054; F=19,181; p<0,001; Durbin Watson=1,866					
Bireyin Sosyal Kaytarması	İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarması	0,200	3,680	<0,001	1,060
	İş Tatmini	-0,140	-2,572	0,011	1,060
R=0,270; R²=0,073; F=13,060, p<0,001; Durbin Watson=1,889					

Tablo 4’te sağlık çalışanlarının iş arkadaşlarının sosyal kaytarması ve kendi sosyal kaytarmaları ilişkisinde “iş tatmininin” aracı değişken etkisinin test edilmesine yönelik hiyerarşik regresyon analizi sonuçları görülmektedir. Buna göre, hiyerarşik regresyon analizinin ilk aşamasında, bağımsız değişken olarak belirlenen “iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının”, aracı değişken olan “iş tatmini” üzerindeki etkileri incelenmiştir. Analiz sonucunda, iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının iş tatmini üzerinde anlamlı



bir etkiye sahip olduğu ($\beta=-0,237$; $p<0,001$) ve iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının iş tatminini %5,6 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuç ile “iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının bireyin iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır” şeklinde kurulan Hipotez 1 doğrulanmıştır.

Analizin ikinci aşamasında, bağımsız değişken olan “iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının”, bağımlı değişken olan “bireyin sosyal kaytarması” üzerindeki etkisinin incelendiği regresyon modeli yer almaktadır (bkz. Tablo 4). İkinci aşamanın sonucunda, iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının bireyin sosyal kaytarması üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($\beta=0,233$; $p<0,001$) ve iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının bireyin sosyal kaytarmasını %5,4 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Bu sonuca dayanılarak “iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının bireyin kendi sosyal kaytarma davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisi vardır” şeklindeki Hipotez 2 doğrulanmıştır.

Analizin üçüncü ve son aşamasında ise, iş tatmini aracı değişkeni de bağımsız değişkenlere dâhil edilerek bu şekilde bireyin sosyal kaytarması üzerindeki etkileri incelenmiştir. Analiz sonucunda, iş tatmini değişkeninin bireyin sosyal kaytarması üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisinin olduğu görülmüş ($\beta=-0,140$; $p=0,011$) ve bu yönde kurulan Hipotez 3 kabul edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, iş tatmini değişkeninin sonradan analize dâhil edilmesiyle, iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının bireyin kendi sosyal kaytarması üzerindeki etkisinin devam ettiği ancak β katsayısı değerlendirildiğinde bu etkinin azaldığı ($\beta=0,200$; $p<0,001$) tespit edilmiştir. İki bağımsız değişkenli modelin bireyin sosyal kaytarmasını %7,3 oranında açıkladığı görülmektedir. Bu bulguya dayanılarak iş tatmininin iş arkadaşlarının sosyal kaytarması ile bireyinkendi kaytarması arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisi olduğu söylenebilir.

Aracı etkinin anlamlılığı Sobel Testi ile doğrulanmıştır. Sobel Testi sonuçlarında gözlenen kısmi aracılık etkisinin anlamlı olduğunu belirlenmiştir ($Z=-2,209$; $p<0,05$). SPSS uyumlu PROCESS isimli bir makro kullanılarak hesaplanan aracı etkinin büyüklüğüne ait sonuçlar ise Tablo 5’te verilmiştir. Aracı etkinin varlığından söz edilebilmesi Bootstrap Güven Aralığı rakamları için “alt sınır ve üst sınırın ya her ikisinin eksi yönlü ya da her ikisinin de pozitif yönlü olması” gerekmektedir (Preacher ve Hayes, 2008). Dolayısıyla birinin eksi, diğerinin de pozitif yönlü olması durumunda aracı etkinin anlamsız olacağı ifade edilebilir. Bu bilgiler doğrultusunda aracılık etkisinden söz edilebilmesi için gereken her üç koşulun da sağlandığı görülmüş ve Hipotez 6 da kabul edilmiştir.

Tablo 5: Toplam, doğrudan ve dolaylı etki değerleri

İş Tatmini Aracı Değişken	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Bootstrap	Güven	Aracı Etki Türü
				Aralığı	(BoLLCI-BoULCI)	
İş arkadaşlarının sosyal kaytarması»» bireyin sosyal kaytarması	0,249	0,214	0,035	0,00068-0,0752		Kısmi

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının iş arkadaşlarının sosyal kaytarması ve kendi sosyal kaytarmaları ilişkisinde “örgütsel bağlılığın” aracı değişken etkisinin test edilmesine yönelik yürütülen hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 6’da yer almaktadır. Hiyerarşik regresyon analizinin birinci aşamasında, bağımsız değişken olarak belirlenen “iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının”, aracı değişken olan “örgütsel bağlılık” üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir.

Tablo 6: Sağlık çalışanlarının iş arkadaşlarının sosyal kaytarması ve kendi sosyal kaytarmaları ilişkisinde “örgütsel bağlılığın” ara değişken etkisinin test edilmesine yönelik hiyerarşik regresyon analizi sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Bağımsız Değişkenler	β	t	p	VIF
Örgütsel Bağlılık	İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarması	-0,299	-5,737	<0,001	1,000
R=0,299; R²=0,090; F=32,909; p<0,001; Durbin Watson=1,776					
Bireyin Sosyal Kaytarması	İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarması	0,233	8,005	<0,001	1,000
R=0,233; R²=0,054; F=19,181; p<0,001; Durbin Watson=1,866					
Bireyin Sosyal Kaytarması	İş Arkadaşlarının Sosyal Kaytarması	0,207	3,725	<0,001	1,099
	Örgütsel Bağlılık	-0,086	-1,544	0,124	1,099
R=0,247; R²=0,061; F=10,822; p<0,001; Durbin Watson=1,857					

Analiz sonuçlarına göre, iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ($\beta=-0,299$; $p<0,001$) tespit edilmiş olup iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının örgütsel bağlılığı %9,0 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Bu sonuç doğrultusunda, “iş arkadaşlarının sosyal

kaytarmasının bireyin örgütsel bağlılığı üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisi vardır” şeklindeki Hipotez 4 doğrulanmıştır.

Analizin ikinci aşamasında, bağımsız değişken olan “iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının”, bağımlı değişken olan “bireyin sosyal kaytarması” üzerindeki etkisinin incelendiği regresyon modeli yer almaktadır (bkz. Tablo 6). Bu model, iş tatminin aracı etkisinin ortaya koyulması amacıyla yürütülen hiyerarşik regresyon analizinde de ifade edildiği gibi, iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının bireyin sosyal kaytarması üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ($\beta=0,233$; $p<0,001$) ortaya koymaktadır.

Analizin üçüncü ve son aşamasında ise, örgütsel bağlılık aracı değişkeni de bağımsız değişkenlere dâhil edilerek bireyin sosyal kaytarması üzerindeki etkileri incelenmiştir. Analiz sonucunda, örgütsel bağlılık değişkeninin bireyin sosyal kaytarması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür ($\beta=-0,086$; $p>0,05$). Bu sonuçla örgütsel bağlılığın iş arkadaşlarının sosyal kaytarması ile bireyin kendi sosyal kaytarması arasındaki ilişkiye aracılık etmediği sonucuna varılmıştır. Bu doğrultuda kurulan Hipotez 5 ve Hipotez 7 doğrulanamamıştır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma, iş tatmini ve örgütsel bağlılık kavramlarının, yapılan işlerin verimliliğine ve ekip çıktılarına olumsuz etki eden faktörlerden biri olarak görülen sosyal kaytarma davranışına olan etkisini sağlık sektörü bazında incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda sağlık çalışanlarında iş arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışı ile bireyin kendi sosyal kaytarma davranışı arasındaki ilişki ortaya koyulmuş ve bu ilişkide iş tatmini ve örgütsel bağlılığın aracı rolünün olup olmadığı incelenmiştir.

Araştırma sonucunda iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların kaytarma davranışı algıladıklarında iş ile ilgili yarar-maliyet karşılaştırması yaptığı ve denge ya da artı değer sağlayamadıkları durumda iş tatminlerinin negatif yönde etkilendiği düşünülmektedir. Aggarwal ve O’Brien (2008), kolektif çalışmalarda sosyal kaytarma davranışını inceledikleri araştırmalarında gruplarda sosyal kaytarma davranışı gerçekleştiğine dair algı artığında iş tatmininin azaldığına yönelik benzer bulgulara ulaşmıştır.

Araştırmada iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının bireyin sosyal kaytarması üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Buradan yola çıkarak iş arkadaşlarının kaytarma davranışını gözlemleyen bireyin kendisinin de kaytarma davranışı sergileme eğilimine gireceği sonucuna ulaşılmıştır. İş arkadaşlarının kaytarma davranışı sergilediğini algılaması bireyleri işe karşı isteksizliğe, motivasyon

düşüklüğüne, tatminsizliğe ve adalet dağılımında eşitsizlik düşüncelerine yol açabilmektedir. Bu sebeple bireylerin kendilerinin de kaytarma davranışı sergilediği düşünülmektedir. Araştırma bulgularına benzer şekilde Liden ve diğerleri (2004, s. 293); çalışanların kaytarma davranışı sergilediklerini algıladıklarında kendi davranışlarını da bu şekilde yönlendirebildikleri sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma bulgularına göre iş tatmini değişkeninin bireyin sosyal kaytarması üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca iş tatmininin iş arkadaşlarının sosyal kaytarması ile bireyin kendi kaytarması arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisi bulunduğu tespit edilmiştir. İş arkadaşlarının sosyal kaytarma davranışı sergilediğini düşünen bireyin bu duruma yanıt olarak iş tatmini azaltmaktadır. Yani bağımsız değişken; aracı değişken olan iş tatmini etkilemektedir. İş tatmini de domino taşı etkisi ile bireyin kendi sosyal kaytarmasını etkilemektedir. Böylelikle işe karşı geliştirdiği olumlu his ve isteği azalan bireyin kendisi de sosyal kaytarma davranışı sergilemektedir.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde iş tatmininin iş arkadaşlarının sosyal kaytarması ile bireyin kendi sosyal kaytarması arasındaki ilişkide aracılık etkisini konu alan araştırma sayısının az olduğu saptanmıştır. Bu az sayıda çalışmadan birini gerçekleştiren Şeşen ve Kahraman (2014, s. 48), öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın bireyin kendi sosyal kaytarması ile iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasına olan aracılık etkisini incelemiş ve iş tatmininin bu ilişkide kısmi aracılık etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca benzer şekilde iş tatmini ve sosyal kaytarmasının negatif bir ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu konuda sağlık çalışanları üzerinde yapılmış olan bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bireylerdeki düşük iş tatmin düzeyinin sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi düşünüldüğünde çalışanların iş tatmin düzeylerine etki eden faktörlerin gözden geçirilmesi ve buna yönelik önlemler alınması sağlanabilir. Örneğin; iş tatminini etkileyen faktörler arasında olan çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik dinlenme alanlarının sağlanması, çalışma ve nöbet sisteminde adaletin sağlanması ve ücretlerin iyileştirilmesine yönelik politikalar, temizlik ve iş güvenliği gibi çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile ilgili düzenlemelerin yapılması sağlanabilir. Ayrıca iş tatminine etki eden faktörlerden çalışan-yönetici ilişkisinin güçlendirilmesine yönelik çalışanın ihtiyaç ve beklentilerine önem veren bir yaklaşımla karşılıklı güven ve adaleti temel alan sosyal mübadele ilişkisinin oluşması sağlanabilir. Bu kapsamda bireysel ve grupsal düzeyde farklılıklar göz önüne alınarak iş tatmin düzeylerine etki eden faktörlerin belirlenip bu faktörlerin olumsuz etkilerine yönelik önlemlerin alınması öncelikle birim bazında sonrasında ise tüm sağlık kurumunda sağlanabilir.

Araştırma sonuçlarına göre iş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının bireyin örgütsel bağlılığı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiş fakat örgütsel bağlılık değişkeninin bireyin sosyal kaytarması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde örgütsel bağlılığın hem bireyin kendi sosyal kaytarması hem de iş arkadaşlarının kaytarması ile ters yönde ilişki içinde olduğu sonucuna ulaşan ve sağlık sektörü dışında gerçekleştirilmiş olan araştırmalar bulunmaktadır (Luo, Qu ve Marnburg, 2012; Şen ve diğerleri, 2016). Bu durumun ise araştırmaların farklı sektörlerde ve farklı meslek grupları ile gerçekleştirilmesinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Ayrıca sağlık kurumlarında yapılan işlerin ertelenemez, acil ve hayati nitelikte olmasından dolayı çalışanların kuruma bağlılık duymasalar dahi işlerini yapmak zorunda hissettikleri ve bu nedenle sosyal kaytarma davranışı sergilemedikleri düşünülmektedir.

İş arkadaşlarının sosyal kaytarmasının bireyin örgütsel bağlılığına etkisi göz önüne alındığında sağlık kurumu yöneticileri tarafından sosyal kaytarma davranışını azaltmaya örgütsel bağlılığı arttırmaya yönelik önlemler alınabilir. Bu kapsamda yönetimin çalışanların karar alma sürecine katılımını desteklemesi, onlara yetki ve sorumluluk vermeleri aracılığıyla çalışanların örgüte duydukları güven ve bağlılığın artırılması sağlanabilir. Ayrıca çalışanların grup içindeki rol belirsizliklerinin ve rol çatışmasının giderilmesi işten duydukları tatmini arttırabilir. Bu sayede yaptığı işten tatmin duyan çalışanların sosyal kaytarma davranışlarının azaltılması sağlanabilir.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacılar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmayıp, araştırmaya katkı düzeyleri araştırmacılardan Anı Hande Mete'nin %60, Özgür Uğurluoğlu'nun %40 olarak belirtilmiştir.

Bu çalışma için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan etik kurul onayı (05.11.2018 tarihli 35853172-755.02.06 sayılı) ve araştırmanın gerçekleştirileceği hastaneden gerekli izin alınmıştır.

KAYNAKÇA

Aggarwal, P., & O'Brien, C. L. (2008). Social loafing on group projects: structural antecedents and effect on student satisfaction. *Journal of Marketing Education*, 30(3), 255–264.

Babiker, A., El Hussein, M., Al Nemri, A., Al Frayh, A., Al Juryyan, N., Faki, M. O., Assiri, A., Al Saadi, M., Shaikh, F., & Al Zamil, F. (2014). Health care professional development: Working as a team to improve patient care. *Sudanese journal of paediatrics*, 14(2), 9–16.

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research- conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bolat, O. İ., Bolat, T., & Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(21), 215-239.
- Gök, G. A., & Koca, D. (2016). Sağlık çalışanlarında hiyerarşi ve takım eğiliminin sosyal kaytarmaya etkisi: ısparta ilçe hastaneleri örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 354-375.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). Work redesign. Reading, Massachusetts, California: Addison-Wesley Publishing Company,
- Henriksen, K., & Dayton, E. (2006). Organisational silence and hidden threats to patient safety. *Health Services Research*, 41(4), 1539-1554.
- Jones, A. (2006). Multidisciplinary team working: collaboration and conflict. *Int J Ment Health Nurs*, 15(1), 19-28.
- Karau, S. J., & Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analyticreview and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681-706.
- Kerr, N. L., & Tindale, R. S. (2004). Group performance and decision making. *Annual Review of Psychology*, 55, 623-655.
- Köksal, O. (2012). *Sosyal değişim teorisi çerçevesinde güven ve algılanan aidiyet durumunun örgütsel vatandaşlık davranışı ve saldırgan davranışlar üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kravitz, D.A., & Martin, B. (1986). Ringelmann rediscovered: The original article. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 936-941.
- Lambe, C. J., Wittmann, C. M., & Spekman, R. E. (2001). Social exchange theory and research on business-to-business relational exchange. *Journal of Business-to-Business Marketing*, 8(3), 1-36.
- Latane, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 822-832.
- Leggat, S. (2007). effective healthcare teams require effective team members: defining teamwork competencies. *BMC Health Services Research*, 7(17), 1-10.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A., & Bennett, N. (2004). Social loafing: A field investigation. *Journal of Management*, 30(2), 285-304.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. M. D. Dunnette (Ed.) *The handbook of industrial and organizational psychology* (1. Baskı) içinde (s. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Luo, Z., Qu, H., & Marnburg, E. (2012). Justice perceptions and drives of hotel employee social loafing behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 33(2013), 456-464.



- Mulvey, P. W., & Klein, H. J. (1998). The impact of perceived loafing and collective efficacy on group goal processes and group performance. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 74(1), 62–87.
- Nacar, N. (2012). *Kütüphanelerde örgütsel kültürün örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pabico, J.P., Hermocilla, J. A. C., Galang, J. P. C., & De Sagun, C. D. (2008). Perceived social loafing in undergraduate software engineering teams. *Philippine Information Technology Journal*, 1(2), 22-28.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40(3), 879-891.
- Shepperd, J. A. (1993). Productivity loss in performance groups: motivation analysis. *Psychological Bulletin*, 113(1), 67-81.
- Suleiman, J., & Watson, R.T. (2008). Social loafing in technology-supported teams. *Comput Supported Coop Work*, 17(4), 291–309.
- Şen, E., Tozlu, E., Ateşoğlu H., & Şahin, Z. (2016). The effects of organizational commitment on social loafing behaviour at higher education institutions. *IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 7(22), 96-115.
- Şeşen, H., & Kahraman, Ç. (2014). İş arkadaşının sosyal kaytarmasının, bireyin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve kendi kaytarma davranışlarına etkisi. *İş ve İnsan Dergisi*, 1(1), 43-51.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson.
- VanderWeele, T.J. (2016). Mediation analysis: a practitioner's guide. *Annual Review of Public Health*, 37, 17–32.
- Valentine, M. A., Nembhard, & I., Edmondson, A. (2012). Measuring teamwork in health care settings: a review of survey instruments. *Med Care*, 53(4), 16-30.
- Webb N. (1997). Assessing students in small collaborative groups. *Theory into Practice*, 36(4), 205–213.
- Williams, K., & Karau, S. (1991). Social loafing and social compensation: the effects of expectations of co-worker performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(4), 570-581.
- Williams, K., Harkins, S., & Latane, B. (1981). Identifiability as a deterrent to social loafing: two cheering experiments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(2), 303-311.



- World Health Organization (2012). *Being an effective team player*
URL:https://www.who.int/patientsafety/education/curriculum/course4_handout.pdf (Erişim tarihi: 27.02.2020).
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.
- Yüksel, İ. (2005). İletişimin iş tatmini üzerindeki etkileri: bir işletmede yapılan görgül çalışma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 291-306.