

Hastanelerde Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi

The Determination of Organizational Commitment Levels of Health Staffs in Hospitals

Musa ÖZATA*

ÖZ

Örgütsel bağlılık işgörenlerin buldukları örgütle olan bağının gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık örgütlerde verimlilik, personel devir hızı, devamsızlık, işten ayrılma ve performans düzeyi gibi sonuçları etkilediğinden, örgütsel performansın artırılması açısından büyük bir önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırma 2014 yılında, Konya'da faaliyet gösteren üç farklı hastanede görev 173 personel ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Araştırma sonucunda çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi ortalamasının 3,2 olduğu ve özel hastanede görev yapan personelin örgütsel bağlılık düzeyinin devlet hastanesinde görev yapanlardan daha düşük seviyede olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık ile yaş arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

ANAHTAR KELİMELELER

Örgütsel Bağlılık, Hastaneler, Sağlık Çalışanları

Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi Yıl:2015 Cilt:18 Sayı:1 ss.155-166 **Makale Gönderim Tarihi:** 06/01/2016 - **Kabul Tarihi:** 08/01/2016

* Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, musaozata@gmail.com

ABSTRACT

Organizational commitment is employees strength of bond for the organization which they work. The aim of this study to determine the organizational commitment levels of working in hospitals. Organizational commitment gains importance in the literature since it has affirmative outcomes for organizations. The study conducted in three different hospitals in Konya. In the study who accepted to participate in the survey to 173 staff. Organizational commitment levels of employees was measured via "organizational commitment scale" developed by Meyer, Allen ve Smith (1993). Three-Component Model of organizational commitment (Meyer & Allen, 1991) posits that employees bind with their organizations as a result of desire (affective commitment), need (continuance commitment) and obligation (normative commitment)As a result tof the study As a result of the study the level of organizational commitment of employees 3.2 average was calculated. Also, it was found that there were negative correlation in the organizational commitment and levels by age.

•

KEYWORDS

Organizational Commitment, Hospitals, Health Staffs

GİRİŞ

Günümüzde sağlık hizmetlerine ayrılan kaynakların en büyük kısmını kullanan kurumlar olan hastanelerde hizmet kalitesinin artırılması, hasta tatmininin sağlanması, etkin, etkili ve verimli bir hizmet sunulması için nitelikli personele gereksinim duyulmaktadır. Nitelikli personelin kurumlarda istihdam edilebilmesi ve personel devrinin azaltılabilmesi ise çalışanların beklentilerinin karşılanması ile mümkün olabilmektedir. Bu bağlamda çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi, sorunların çözümü açısından büyük bir önem taşımaktadır.

Bir örgütün yaşaması, işgörenlerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. İşgörenler, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derecede güçlenmektedir. Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı organizasyonlar açısından büyük bir önem taşımaktadır. Bu kavram; ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile; ikinci olarak iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeye yakından ilişkilidir (Balay, 2000: 1; Bayram, 2005:126).

Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 38). Literatürde bağlılık kavramı ile ilgili olarak çok çeşitli tanımların yapıldığı görülmektedir. Buna göre; örgütsel bağlılık, bir işgörenin, örgütünün amaç ve değerlerine taraflı ve etkili bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Bağlılık duyan bir işgören, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanmakta, emir ve beklentilere gönülden uymaktadır (Balay, 2000:3). Wiener (1982) örgütsel bağlılığı “örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak şekilde davranmak için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı” olarak tanımlamaktadır (Akt: Tutar, 2007:104). Guatam ve ark. (2005:306) da örgütsel bağlılığın, çalışanların örgütle olan ilişkilerini belirleyen psikolojik bir durum olduğunu ve örgütün bütününe olan bağlılığı ifade ettiğini belirtmektedirler (Akt: Erdem, 2007:67).

Örgütsel bağlılık özünde, bireyle örgüt arasındaki karşılıklı değişim sürecinde gerçekleşmektedir. Birey örgütten belli ödül ya da çıktılar sağlarsa, karşılığında kendini örgüte adamaktadır. Diğer bir anlatımla birey ve örgüt arasındaki değişimde, birey kendisini örgüte adaması karşılığında belli ödül ve/veya çıktılar beklemektedir (Balcı, 2003: 27–28).

Örgütsel bağlılığı artırabilecek ve azaltabilecek başka bir deyişle örgütsel bağlılığa yön verebilecek çok sayıda faktörler bulunmaktadır. Örneğin; yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süresi, kurumun niteliği, deneyim, örgütsel adalet, örgütsel güven, rol belirliliği/belirsizliği, çatışma, ücret, ücret dışında sağlanan sosyal haklar, terfi olanakları, arkadaşlarla ilişkiler, yöneticilerin tutumları, örgüt iklimi, yapılan işin önemi, algılanan destek, karar alma sürecine katılım, iş güvenliği, tanınma, çaresizlik, iş saatleri, yapılan işin zorluk/kolaylık derecesi, cezalar, ödüller, rutinlik, dışarıdaki iş olanakları, işgörenlere gösterilen ilgi bunlardan bazılarıdır (Demir ve Öztürk, 2011: 24).

Meyer ve Allen, örgüte bağlılığın; duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyutu olduğunu ileri sürmektedir. Buna göre *duygusal bağlılık*; çalışanların örgütlerinin değer ve amaçlarını benimsedikleri için örgütte kalma isteği ve duygusal olarak örgüte bağlı olmayı ifade etmektedir (Huselid ve Day, 1991:381 Akt: Yalçın ve İplik, 2005) Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütle bütünleşmekte ve örgütte çalışmaya devam etme niyetinde bulunmaktadırlar. *Devam bağlılığı*; çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti yani, olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesi olarak tanımlanmıştır. Buna göre, örgüte bağlılığı devamlı bağlılık unsuruna dayanan bir çalışan, “gereksinimi olduğu için örgütte” kalmaktadır. *Normatif bağlılık* ise çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmama gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir. Normatif bağlılığı yüksek olan birey, “örgütte kalmak zorunda olduğunu hissettiği için” çalışmaktadır (Meyer ve Allen, 1997:11; Akt: Özdevecioğlu, 2003: 113).

Wasti’ye (2000:201) göre duygusal bağlılık, çalışanların örgütlerinin değerlerini ve amaçlarını benimsedikleri oranda hissettikleri bağlılıktır. Devam bağlılığı, çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımların sonucunda gelişen bağlılıktır. Normatif bağlılık ise, kişinin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermenin doğru olduğunu hissetmesi olup, örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmemesi olarak açıklanmaktadır.

YÖNTEM

Bu çalışma hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırma 2014 yılında Konya’da faaliyet gösteren biri devlet ve ikisi özel olmak üzere üç farklı hastanede görev yapan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 173 personel ile yüz yüze anket tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada sağlık çalışanlarına ait bilgileri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen sosyo-demografik bilgi formu ile örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Al (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan 18 maddelik “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçekte ilk altı soru duygusal bağlılık boyutunu, ikinci altı soru devam bağlılığı boyutunu ve son altı soru ise normatif bağlılık boyutunu ölçmektedir. Ölçeğin 3., 4., ve 5. sorular ters derecelendirildiğinden, analizler yapılırken bu soruların cevapları ters çevrilerek değerlendirme yapılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler, 5’li Likert tarzında olup, her bir ifadenin karşısında (1) “Kesinlikle katılmıyorum”, (2)“Katılmıyorum”, (3) “Orta derecede katılıyorum”, (4) “Çoğunlukla katılıyorum”, (5)“Tamamen katılıyorum” ifadeleri yer almaktadır. Ölçeğin ilk olarak alt boyutlarına ilişkin puanlar hesaplanmış ve daha sonra ise ölçek toplam puanı hesaplanarak, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmada toplanan veriler SPSS programında değerlendirilmiş ve veriler üzerinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplar arası t testi ve tek yönlü varyans analizi testi uygulanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik düzeyini ölçmek amacıyla Cronbah Alpha istatistiği hesaplanmış olup ve Cronbach Alpha değerleri duygusal bağlılık için 0.77, devam bağlılığı için 0.79, normatif bağlılık için 0.76 ve ölçek geneli için 0.86 olarak hesaplanmıştır.

BULGULAR

Araştırmadan elde edilen bulgular aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırma Kapsamında İncelenen Personelin Sosyo-Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Sayı	Yüzde	Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Kadın	96	55,5	Evli	148	85,5
Erkek	77	45,5	Bekar	25	15,5
Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde	Yaş (Ort=31,12±5,77)	Sayı	Yüzde
Lise	69	39,9	20-29	78	45,1
Önlisans	46	26,6	30-39	75	43,4
Lisans ve Y.Lisans	58	33,5	40-49	18	10,4
Kurum	Sayı	Yüzde	Meslekte Hizmet Süresi	Sayı	Yüzde
Devlet	87	50,3	1-4	73	42,2
Özel	86	49,7	5-9	56	32,4
Meslek	Sayı	Yüzde	10+	44	25,3
Sağlık Personeli	112	64,7	(Ort=6,38±4,72)		
İdari Personel	61	35,5	Toplam	173	100

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan personelin cinsiyet dağılımına bakıldığında 96’sı (%55,5) kadın ve 77’si (%45,5) erkeklerden; medeni durum açısından ise 148’i (%85,5) evli ve 25’i (%15,5) bekârlardan oluşmaktadır. Katılımcıların 69’u (%39,9) lise, 46’sı (%26,6) önlisans, 58’i (%33,5) lisans ve lisansüstü eğitim almıştır. Personelin 87’si (%50,3) devlet, 86’sı ise (%49,7) özel hastanede görev yapmaktadır. Yaş grupları açısından incelendiğinde çalışanların 78’i (%45,5) 20-29, 75’i (%43,4) 30-39 ve 18’i (%10,4) ise 40-49 yaş grubunda yer almakta olup, yaş ortalaması 31,12 olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların meslekte topla hizmet süreleri incelendiğinde 73’ü (%42,2) 1-4 yıl, 56’sı (%32,4) 5-9 yıl, 44’ü ise (%25,3) 10 yıl ve üzeri yıldır görev yapmaktadır. Araştırma kapsamında incelenen personelin 112’si (%64,7) sağlık çalışanı ve 61’i ise (%35,5) idari personelden oluşmaktadır.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek Boyutları	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Duygusal Bağlılık	1,33	4,83	3,4017	,596
Devam Bağlılığı	1,00	5,00	3,1879	,748
Normatif Bağlılık	1,17	4,50	3,0636	,666
Ölçek Toplam Puanı	1,22	4,61	3,2177	,531

Tablo 2’de görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ölçeğinin duygusal bağlılık boyutu için 3.40, devam bağlılığı boyutu 3.18, normatif bağlılık boyutu 3,06 ve ölçek toplamı ise 3,21 ortalamaya sahiptir. Bu değerler incelendiğinde en yüksek bağlılık boyutunun duygusal bağlılık boyutunda gerçekleştiği görülmektedir. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutu ortalama civarında

seyrederken, duygusal bağlılık boyutunun ise ortalama üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Ölçek Maddelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Duygusal Bağlılık	Min.	Maks.	Ort	Std. S.
1-Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım..	1,00	5,00	3,41	,967
2-Bu kurumun problemlerini sanki kendi problemlerim gibi hissedirim.	1,00	5,00	3,45	,917
3-Kurumuma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum.	1,00	5,00	3,31	,818
4-Bu kuruma karşı kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum.	1,00	5,00	3,34	,802
5-Bu kurumda kendimi "ailenin parçası" gibi hissetmiyorum.	1,00	5,00	3,46	,796
6-Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.	1,00	5,00	3,43	,959
Devam Bağlılığı	Min.	Maks.	Ort.	Std. S.
7-Şu anda, bu kurumda kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	1,00	5,00	3,39	1,02
8-Şu anda, istesem bile bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.	1,00	5,00	3,13	1,07
9-Su anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.	1,00	5,00	3,19	1,12
10- Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.	1,00	5,00	3,12	1,10
11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1,00	5,00	2,99	1,03
12- Bu örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır.	1,00	5,00	3,27	1,06
Normatif Bağlılık	Min.	Maks.	Ort.	Std. S.
13- Şu anki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum.	1,00	5,00	3,43	1,07
14-Menfaatime olsa bile, örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	1,00	5,00	2,98	,921
15-Örgütümden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissedirim.	1,00	5,00	2,76	,937
16- Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.	1,00	5,00	3,00	,988
17- Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var.	1,00	5,00	3,23	,974
18-Örgütüme çok şey borçluyum.	1,00	5,00	2,95	1,04

Tablo 3'de görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ölçeği üç alt boyuttan meydana gelmekte olup birinci boyutu oluşturan duygusal bağlılık boyutunda en yüksek puanı "**5-Bu kurumda kendimi "ailenin parçası" gibi hissetmiyorum**" (X=3,46) maddesine verilen cevaplar almıştır. Ölçek değerlendirme aşamasında maddeler ters çevrildiği için kendimi bu kurumda

ailenin bir parçası gibi hissediyorum şeklinde yorumlamamız gerekmektedir. Devam bağlılığı boyutunda en yüksek puanı “**7-Şu anda, bu kurumda kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir**” ($X= 3,39$) ve normatif bağlılık boyutunda ise “**13- Şu anki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum**” ($x= 3,43$) sorularına verilen cevaplar almıştır.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Sosyo-Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Gruplar Arası t Testi)

Ölçek Boyutları	Hastane	Sayı	Ortalama	Std. Sap.	t	P
Duygusal Bağlılık	Devlet	87	3,64	,451	5,90	0,00
	Özel	86	3,15	,626		
Devam Bağlılığı	Devlet	87	3,41	,713	4,22	0,00
	Özel	86	2,95	,714		
Normatif Bağlılık	Devlet	87	3,21	,605	2,98	0,00
	Özel	86	2,91	,693		
Ölçek Toplam Puanı	Devlet	87	3,42	,434	5,56	0,00
	Özel	86	3,00	,541		
Duygusal Bağlılık	Sağlık Per.	61	3,52	,569	2,01	0,04
	İdari Per.	112	3,33	,603		

Tabloda 4’te görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ölçeğinin toplam puanlarının ve alt boyutlarının sosyo-demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla ikili karşılaştırmalarda *bağımsız gruplar arası t testi* kullanılmıştır. Bulgular incelendiğinde personelin görev yaptıkları hastane açısından tüm boyutlarda farkın anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Personelin mesleği açısından ise sadece *duygusal bağlılık* boyutunda fark anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). Medeni durum ve cinsiyet açısından ise gruplar arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir ($p>0,05$).

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Sosyo-Demografik Özellikler Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

Ölçek Boyutları	F	p	Meslekteki Toplam Hizmet Süresi		P
Duygusal Bağlılık	5,010	,008	1-4	10+	,040
			5-9	10+	
Ölçek Toplam Puanı	3,532	,031	1-4	10+	,043

Tablo 5’te görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ölçeğinin toplam puanlarının ve alt boyutlarının sosyo-demografik değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla çok gruplu karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi yöntemi kullanılmıştır. Test işlemleri sonucunda çoklu gruplarda sadece *meslekteki toplam hizmet süresi* açısından *duygusal bağlılık*

ve ölçek toplam puanının farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Farkın hangi gruptan kaynaklandığını test etmek amacıyla yapılan Scheffe testi sonucunda duygusal bağlılık boyutunun 1-4/ 10+ ve 5-9 /10+ yıl hizmet edenler arasında olduğu, toplam puanlarda ise 1-4 ile 10+ yaş grubunun farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$). Ölçek boyutların eğitim durumu ve yaş açısından ise farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Ölçeğini ile Yaş ve Toplam Hizmet Süresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Korelasyon Analizi)

Sosyo-Demografik Özellikler	Ölçek Boyutları				
	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Ölçek Toplam Puanı	
Yaş	r	-,199**	-,207**	-,068	-,200**
	p	,009	,006	,373	,008
Toplam Hizmet Süresi	r	-,165*	-,126	-,030	-,134
	p	,030	,097	,692	,079

Tablo 6’da görüldüğü gibi örgütsel bağlılık ile yaş ve toplam hizmet süresi arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Test işlemleri sonucunda yaş ile duygusal bağlılık ($r=-0,199$), devam bağlılığı ($r=-0,207$) ve ölçek toplam puanı ($r=-0,200$) arasında negatif yönlü, zayıf ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p>0,01$). Aynı şekilde toplam hizmet süresi ile sadece duygusal bağlılık arasında ($r=-0,165$) negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0,05$).

SONUÇ

Sağlık sektöründe hizmet eden hastanelerin rekabet gücünü artırabilmeleri için çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeleri ve örgütsel bağlılığa etki eden faktörleri belirlemesi büyük bir önem taşımaktadır (Tekingündüz ve Tengilioğlu, 2013: 77). Bu çalışma hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacını taşımaktadır. Çalışmada örgütsel bağlılığın ölçülmesi amacıyla Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik Cronbach Alpha katsayısı 0.86 olarak hesaplanmıştır. Ölçek duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarından oluşmaktadır.

Araştırma kapsamına incelenen personelin duygusal bağlılık boyutu ortalaması 3.40, devam bağlılığı boyutu ortalaması 3.18, normatif bağlılık boyutu ortalaması 3,06 ve ölçek toplamı ortalaması ise 3.21 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler incelendiğinde en yüksek bağlılık boyutunun duygusal bağlılık boyutunda gerçekleştiği görülmektedir. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutu ortalama civarında seyrederken, duygusal bağlılık boyutunun ise ortalama üzerinde olduğu görülmektedir. Literatürde arzu edilen en yüksek bağlılık düzeyinin duygusal, sonra normatif ve en sonda devam bağlılığının olması gerektiğini belirtmiştir (Brown, 2003: 52). Bu çalışmada devam bağlılığı boyutunun normatif bağlılık boyutundan yüksek çıkması ülkemizde alternatif iş imkânlarının kısıtlı olması ile açıklanabilir. Tekingündüz ve Tengilioğlu (2013) tarafından 516 sağlık çalışanı üzerinde yapılan bir araştırmada personelin duygusal bağlılık oranı 3.2, devam bağlılığı ve normatif bağlılık oranları ise 3.1 olarak hesaplanmıştır.

Araştırma sonucunda özel hastanelerdeki görev yapan personelin örgütsel bağlılık düzeyinin devlet hastanesinde görev yapanlara oranla daha düşük bir seviyede olduğu anlaşılmıştır. Bu durum özel sektörde iş güvencesinin olmaması, ücretlerin daha düşük olması ve çalışma koşullarının daha ağır olması ile açıklanabilir. Ayrıca sağlık personelinin duygusal bağlılık boyutunun idari personele göre daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Araştırmadan elde edilen bir diğer önemli sonuç ise yaş ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığının tespit edilmesidir.

KAYNAKÇA

- Al, Adem (2007). *Üniversitelerdeki Yabancı Diller Birimleri Yöneticilerinin Yönetmelik Yeterlik Düzeyi İle İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kocaeli.
- Balay, Refik. (2000), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 206, Ankara, 192.
- Balcı, Ali. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bayram, Levent (2005) *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Sayıştay Dergisi Sayı 59. Ss:125-139.
- Demir, Cengiz ve Öztürk, Umut.C (2011) *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama* Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:26, Sayı:1, ss.17-41.
- Doğan, Selen. ve Kılıç, Selçuk (2007) *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi*, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 29, Temmuz-Aralık 2007, ss.37-61
- Erdem Ramazan. (2007) *Örgüt Kültürü Tipleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Ekim 2007, 2(2), 63-79.
- Guatam, Thanswor, Dick, Rolf Van, Ulrich Wagner, Narottam Upadhyay ve Ann J. Davis (2005), "Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nepal", *Asian Journal of Social Psychology*, 8, 305-314.
- Huselid, Mark A., Day, N.E. (1991), "Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis", *Journal of Applied Psychology*, 76 (3): 380-391.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1984), "Testing the "Side Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*, 69: 372-378.
- Meyer, J., Allen, N. (1997), *Commitment in The Workplace*, Thousand Oaks. CA: SAGE Publications.
- Özdevecioğlu, Mahmut (2003) *Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma* D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi Cilt:18 Sayı:2, Yıl:2003, ss:113 -130
- Tutar, Hasan (2007) *Erzurum'da Devlet Ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini Ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi . C.12, S.3 s.97-120.
- Tekingündüz, Sabahattin ve Tengilimoğlu, Dilaver (2013) *Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi*, Sayıştay Dergisi • Sayı: 91/Ekim.

- Wasti, Arzu S. (2000) Akademisyenler ve Profesyoneller Bakış Açısıyla Türkiye’de Yönetim Türkiye’deki Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları (Ed. Zeynep Aycan), Ankara: Türk Psikologları Derneği Yayınları.
- Wiener Y (1982), Commitment in organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 1982, 7.
- Yalçın, Azmi, İplik Fatma Nur (2005)*Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği* Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl: 2005 Cilt: 14 Sayı: 1.