



*Original Article / Araştırma Makalesi*

## SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ : ARTVİN İLİ ÖRNEĞİ

### Investigation of Organizational Commitment Levels of Health Employees: Example of Artvin Province

Mustafa KAYA<sup>1</sup>  Mustafa FİLİZ<sup>2</sup> 

<sup>1</sup>Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Kırıkkale

<sup>2</sup>Artvin Çoruh Üniversitesi, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Bölümü, Artvin

*Geliş Tarihi / Received:* 18.02.2020

*Kabul Tarihi / Accepted:* 29.03.2020

*Yayın Tarihi / Published:* 26.04.2020

### ÖZ

Örgütler; belli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş yapılardır. Amaçlara ulaşma yolunda etkili ve verimli olmayı temel ilke kabul eden örgütler, örgüt üyelerinin performansını en üst düzeyde tutmak zorundadır. Düşük personel devir hızı ve devamsızlık, tıpkı yüksek performans gibi örgütlerin amaçlarındandır. Üyelerden yüksek performans, düşük devir hızı ve düşük devamsızlık beklentisi, üyelerin örgüte olan bağlılıklarıyla ilişkilidir. Örgütsel bağlılık, “örgüt bünyesinde yer alan bireylerin örgüte karşı hissettikleri bağlılık duygusunun gücü” şeklinde tanımlanabilir. Bu çalışmada, hastanede görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin ve bunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla çalışma 2019 yılında Artvin Devlet Hastanesi’nde görev yapan 184 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri iki bölümden oluşan anket formu ile toplanmıştır. Anketin ilk bölümünde katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile ilgili 13 soru, ikinci kısmında ise Meyer ve arkadaşları tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” yer almaktadır. 18 maddeden oluşan ölçeğin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutu vardır. Araştırma sonucunda sağlık personelinin örgütsel bağlılık düzeyi ortalamalarının 3,09 olduğu, eğitim durumunun, çalışma statüsünün, çalışılan kurumdan ve birimden duyulan memnuniyetlerin örgütsel bağlılık ve/veya boyutları üzerinde etkili olduğu saptanmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Sağlık çalışanları, bağlılık, örgütsel bağlılık

### ABSTRACT

Organizations are structures that come together to achieve certain objectives. Organizations that accept the principle of being effective and efficient in achieving the objectives must keep the performance of the members of the organization at the highest level. Low personnel turnover and absenteeism are among the goals of organizations such as high performance. Expecting high performance, low turnover and low absenteeism from members is related to their commitment to the organization. Organizational commitment can be defined as the strength of the sense of commitment felt by individuals within the organization. In this study, it is aimed to determine the organizational commitment levels and the factors affecting this level of health care workers in hospital. For this purpose, the study was conducted in 2019 with 184 healthcare professionals working in Artvin State Hospital. The data of the study was collected by a questionnaire consisting of two parts. The survey used in the research consists of two parts. In the first part, there are 13 questions to determine the socio-demographic feature of the participant, and in the second part, there are 18 statements about the Organizational commitment scale which developed by Meyer et al. used to measure the participant’s organizational commitment levels. The 18-item scale has three dimensions: emotional commitment, continuation commitment and normative commitment. As a result of the study, it was found that the average level of organizational commitment of health personnel was 3.09 and it was found that educational status, working status, satisfaction from the institution and unit worked had an effect on organizational commitment and / or dimensions.

**Keywords:** Healthcare professionals, commitment, organizational commitment

Mustafa FİLİZ ✉, mustafafiliz1109@gmail.com

Artvin Çoruh Üniversitesi, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Bölümü, Artvin

Bu makaleye atıf yapmak için(How to cite this article): Kaya M, Filiz M. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyinin İncelenmesi: Artvin İli Örneği. İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi, 2020; 8(1): 111-122. doi: 10.33715/inonusaglik.690726

## GİRİŞ

Artan rekabetle beraber örgütlerin kaynaklarını etkili ve verimli kullanması önemli bir nokta olup rekabette üstünlük sağlamanın bir gereği olarak görülmektedir. Bu nedenle örgütler, personelin örgütten ayrılmasını ve kaynak israfını engellemek için personelin örgütsel bağlılık düzeyini artırmaya özen göstermektedir. Örgüte bağlılık düzeyi yüksek olan personel, örgütün amaçlarını daha fazla benimseyecek, örgüte daha fazla katkı sağlayacak ve örgütten ayrılma olasılığı daha düşük olacaktır (Bayyurt & Kılıç, 2017). Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan personelin, personel devir hızından kaynaklı maliyetlerin düşmesini sağladığı görülmüştür (Dolu, 2011). Örgüt ve personel arasındaki etkileşim sonucu oluşacak olan bağlılık, personelin çalıştığı örgüte olan bağın gücünün göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Personelin örgüte olan bağlılığın sağlanması ve artırılması zorlama veya baskı ile mümkün olmamaktadır. Bundan dolayı örgütler personelin örgüte bağlılığını artıracak etmenlerin oluşturulması için azami düzeyde emek sarf etmektedir (Eren & Bal, 2015).

Örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde birçok tanım yapılmıştır. İlk olarak Grusky örgütsel bağlılığı, “personelin örgüte olan bağının gücü” olarak tanımlamıştır (Grusky, 1966). Wiener (1982) örgütsel bağlılığı “örgütsel amaç ve çıkarlara katkı sağlayacak şekilde davranmak için içselleştirilmiş normatif kabullerin tamamı” şeklinde tanımlamıştır. Meyer ve Allen tarafından yapılan tanıma göre ise örgütsel bağlılık, personelin örgüte karşı psikolojik yaklaşımı olup; personel ve örgüt arasındaki bağı ifade eden, personelin örgütte devam etmesini sağlayan psikolojik bir durumdur (Meyer & Allen, 1990). Arı ise örgütsel bağlılığı personelin örgüte karşı hissettiği bütünleşme ve özdeşleşme derecesi olarak ifade etmiştir (Arı, 2003).

Örgütsel bağlılık temelde iki önemli kavram üzerine inşa edilmektedir. Bunlar; sadakat ve örgütte devam eğilimidir. Sadakat, personelde görev ve sorumluluk duygusuna dayanan, örgüt ile özdeşleşme ve duygusal sorumluluk hissetme anlamları içermektedir. Örgütte devam eğilimi ise duygusal bir bağı ve personelin örgütün bir üyesi olarak kalma niyetini ifade eder (Uygur, 2007). Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı üç boyutta incelemiştir. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır (Meyer & Allen, 1990). Duygusal bağlılık; personelin örgütün değerlerini ve hedeflerini benimsemeleri, böylelikle örgütte kalma isteği ve duygusal açıdan örgüte bağlı olmayı içermektedir (Yalçın & İplik, 2005). Personelin örgüte olan duygusal bağlılık düzeyi ne kadar yüksekse örgütle bütünleşme ve örgütte çalışmaya devam etme ihtimali o kadar yüksek olmaktadır. Devam bağlılığı;

personelin çalıştığı örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkacak maliyeti veya ekonomik olumsuzlukları dikkate alması ve zorunlu olarak örgüte devam etmesini ifade etmektedir. Normatif bağlılık; personelin ahlaki bir görev duygusu beslemeleri ve örgütten ayrılmamaları gerektiği inancını ifade etmektedir. Personelin normatif bağlılık düzeyinin yüksek olması, içsel nedenlerden dolayı örgütte kalması gerekliliği doğurmaktadır (Özdevecioğlu, 2003).

Personelin örgüte olan bağlılığı olumlu veya olumsuz yönde birçok faktör tarafından etkilenmektedir (Demir & Öztürk, 2011). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler kişisel faktörler, iş ile ilgili faktörler ve örgütsel faktörler şeklinde sınıflandırılmaktadır. Kişisel faktörler personelin yaşı, cinsiyeti, eğitimi gibi bir kısım demografik özelliklerine ek olarak denetim noktası, başarı algısı gibi bireysel özellikleri de ifade etmektedir. İş ile ilgili faktörler ise yapılan işin önemi, iş üzerinde ki özerklik boyutu, işten elde edilen tatmin düzeyi, sosyal etkileşim olanakları gibi özelliklerdir. Örgütsel faktörler ise örgütün büyüklüğü ve yapısı, yönetim şekli, ast-üst ilişkileri, ücret sistemi, kariyer olanakları gibi faktörlerdir (Kırkpınar & İşcan, 2018).

Sağlık kurumlarında rekabet giderek artmakta, sağlık harcamaları ciddi boyutlara ulaşmakta ve bununla beraber hastaların bilgi ve beklentileri de artmaktadır. Bu durum ilgili kişileri sağlık alanına tahsis edilen sınırlı kaynakları verimli ve etkili kullanmaya zorlamaktadır. Hükümetler bu gidişata ayak uydurmak için sağlık sistemlerinde çeşitli yenilikler gerçekleştirmektedir. Yenilikler genel itibariyle sağlık sistemlerinin hizmet sunumu, organizasyon, yönetim ve insan gücü fonksiyonları üzerinde gerçekleşmektedir. Bu fonksiyonların dördü de önemli olmakla beraber, sağlık kurumları hizmet temelli yapılar olduğu için çalışanların kalitesi büyük önem arz etmektedir (Filiz & Bardakçı, 2020). Sağlık sektörüne ayrılan bütçeden en büyük payı kullanan hastanelerde sunulan hizmetlerin kalitesinin artırılması, hasta memnuniyeti ve tatmininin sağlanması, kaynakların etkili ve verimli bir şekilde kullanılabilmesi için kalifiyeli ve performansı yüksek personele gereksinim duyulmaktadır (Bayram, 2005). Türkiye’de Sağlıkta Dönüşüm Programı olarak belirlenen bileşenlerden bir tanesi de bilgi ve beceri ile donanmış, yüksek motivasyonla çalışan sağlıklı insan gücünü yetiştirmektir (Filiz, 2017). Kalifiyeli personelin kurumlarda istihdamının ve devamının sağlanabilmesi için personelin beklentilerinin ve ihtiyaçlarının karşılanması gereklidir. Örgütsel bağlılık düzeyi, personelin bu durumunun ortaya çıkarılmasında ve mevcut durumun analiz edilebilmesinde büyük önem taşımaktadır. Bir örgütün varlığını idame edebilmesinde bir diğer önemli faktör de personel devir hızının düşük olmasıdır. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek personelin, örgütte devam etmesi ve performansının yüksek olması beklenen bir durumdur. Bu açıdan örgütsel bağlılık düzeyi kurumun istikbali için de

ilgili kişilere bilgi sağlamaktadır. Özetle örgütsel bağlılığı örgütler için önemli kılan nedenler şu şekilde sıralanabilir (Bayram, 2005).

- Personelin işi bırakma, işe gelmeme ve iş arama faaliyetleri ile doğrudan ilişkili olması,
- Personelin iş doyumunu, moral ve motivasyonu gibi duygusal, tutumsal ve bilişsel yapılar üzerinde etkili olması,
- Özerklik, katılım, sorumluluk ve görev anlayışı gibi personelin işi ve rolüne yönelik faktörlerle ilişkisinin olması,
- Personelin yaşı, hizmet süresi, eğitimi ve cinsiyeti gibi kişisel özelliklerle ilişkili olması,
- Personelin algıladığı örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeye yakından ilişkili olmasıdır.

Sağlık personelinin, hizmet kalitesi, hastanenin verimliliği, hastane harcamaları ve hasta memnuniyeti üzerinde önemli etkilerinin olduğu bilinmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek çalışanın daha yüksek potansiyelde çalışacağı ve bu durumun hastane verimliliğini artıracığı ve dolayısıyla hastane harcamalarının olumlu yönde azalacağı öngörülmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek sağlık personelinin kurumsal amaçlara daha çok hizmet edeceği ve bağlı kalacağı bir gerçektir. Bu gerçekten yola çıkarak bu çalışmada sağlık personelinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ve bunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmış ve sağlık çalışanlarıyla yapılan araştırmanın sonuçları verilmiştir.

## GEREÇ VE YÖNTEM

**Araştırmanın Evren ve Örneklemi:** Bu çalışma hastanede görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini ve bunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma 2019 yılında Artvin Devlet Hastanesi'nde görev yapan 310 personele anket yoluyla uygulanmış ve araştırmadaki veriler uygulana bu anketten elde edilmiştir.

**Veri Toplama Araçları:** Araştırmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışanların sosyo-demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 13 soru yer almaktadır. Anketin ikinci kısmında ise örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer ve arkadaşları tarafından geliştirilen ve Al tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır (Al, 2007). Bu ölçek literatürde en çok tercih edilen ölçek olduğu için tercih edilmiştir. 18 maddeden oluşan ölçeğin ilk 6 maddesi "duygusal

bağlılık”, ikinci 6 maddesi “devam bağlılığı” ve son 6 maddesi ise “normatif bağlılık” boyutunu ölçmektedir. 5’li likert şeklinde tasarlanan ölçekte (1) “kesinlikle katılmıyorum”, (2) “katılmıyorum”, (3) “kararsızım”, (4) “katılıyorum” ve (5) “tamamen katılıyorum” ifadeleri yer almaktadır. Araştırmada ilk olarak katılımcıların tanımlayıcı özellikleri sunulmuş, ardından ölçeğin alt boyutlarına ilişkin puanlar ve örgütsel bağlılık puanı hesaplanarak sosyo-demografik özellikler açısından değerlendirmeler yapılmıştır.

**Verilerin Toplanması:** Veriler araştırmanın yapıldığı 04.02.2019-15.02.2019 tarihleri arasında araştırmaya katılmayı kabul eden 184 sağlık çalışanı ile yüz yüze görüşülerek yapılmıştır.

**Araştırmanın Etik Yönü:** Araştırma uygulanmadan önce Artvin Çoruh Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 26.2.2018 tarihli E.21497 sayılı oturumdan etik kurul onayı alınmıştır. Daha sonra Artvin Devlet Hastanesinde araştırmayı yapmak üzere, Artvin İl Sağlık Müdürlüğünden etik kurul kararıyla beraber izin başvurusu yapılmıştır. Gerekli izinler alındıktan sonra araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına konu ile ilgili bilgi verilmiş ve onamları alınmıştır.

**Verilerin Değerlendirilmesi:** Araştırmanın verileri SPSS 24 paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada tanımlayıcı istatistikler, t testi ve tek yönlü varyans analizleri kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik düzeyini ölçmek için Cronbah Alpha istatistiği kullanılmıştır. Cronbah Alpha değerleri duygusal bağlılık için 0.91, devam bağlılığı için 0.85, normatif bağlılık için 0.82 ve örgütsel bağlılık için 0.93 olarak bulunmuştur.

## BULGULAR

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda tablolar halinde gösterilmiştir.

**Tablo 1:** Araştırmaya dahil edilen personelin sosyo-demografik özellikleri

Değişken	n	%	Değişken	n	%
<b>Yaş (yıl)</b>			<b>Mesleki Deneyim Süresi</b>		
20-30 Yaş	105	57,1	1 Yıldan az	44	23,9
31-40 Yaş	58	31,5	1-5 yıl	74	40,2
41 Yaş ve Üstü	21	11,4	6-10 yıl	44	23,9
<b>Cinsiyet</b>			11 yıl ve üzeri	22	12,0
Kadın	88	47,8	<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>		
Erkek	96	52,2	1 Yıldan az	57	31,0
<b>Medeni Durum</b>			1-5 yıl	82	44,6
Evli	82	44,6	6-10 yıl	30	16,3
Bekar	102	55,4	11 yıl ve üzeri	15	8,2
<b>Eğitim Durumu</b>			<b>Birimde Çalışma Süresi</b>		
Ortaöğretim ve altı	29	15,8	1 Yıldan az	59	32,1
Önlisans/Lisans	135	73,4	1-5 yıl	84	45,7

Lisansüstü	20	10,9	6-10 yıl	33	17,9
<b>Görev Ünvanı</b>			11 yıl ve üzeri	8	4,3
Hekim	22	12,0	<b>Çalışılan Birim</b>		
Ebe/Hemşire	43	23,4	Tıbbi birimler	76	41,3
Diğer Sağlık Personeli	33	17,9	İdari birimler	37	20,1
İdari Personel	39	21,2	Diğer	71	38,6
Diğer	47	25,5	<b>Çalışılan Kurumdan Memnuniyet</b>		
<b>Çalışma Statüsü</b>			Memnun	137	74,5
Kadrolu	93	50,5	Memnun değil	21	11,4
Sözleşmeli	50	27,2	Kararsız	26	14,1
Diğer	41	22,3	<b>Çalışılan Birimden Memnuniyet</b>		
<b>Çalışma Şekli</b>			Memnun	138	75,0
Gündüz	110	59,8	Memnun değil	19	10,3
Vardiyalı	74	40,2	Kararsız	27	14,7
<b>Toplam</b>	184	100,0	<b>Toplam</b>	184	100,0

Tablo 1’de araştırmaya dâhil edilen personelin sosyo-demografik özellikleri gösterilmiştir. Araştırmaya dâhil edilen personelin büyük çoğunluğunun (%57,1) 20-30 yaş aralığında; %47,8’inin kadın, %52,2’sinin erkek; %44,6’sının evli ve %55,4’ünün bekar olduğu görülmektedir. Araştırmaya dahil edilen personelin eğitim durumu dağılımlarına bakıldığında zaman %15,8’inin ortaöğretim ve altı, %73,4’ünün önlisans ve lisans, %10,9’unun lisans üstü eğitim seviyesinde; görev ünvanı açısından ise %12,0’sinin hekim, %23,4’ünün ebe ve hemşire, %17,9’unun diğer sağlık personeli, %21,2’sinin idari personel ve %25,5’inin ise hastanede çalışan diğer meslek (Güvenlik, Temizlik, Yemekhane hizmetleri vb.) gruplarından olduğu görülmektedir. Çalışanların %50,5’i kadrolu, %27,2’si sözleşmeli ve %22,3’ü farklı bir anlaşma yöntemiyle; %59,8’i gündüz, %40,2’si ise vardiyalı çalışmaktadır. Katılımcıların mesleki deneyim süreleri, kurumda çalışma süreleri ve birimde çalışma sürelerine bakıldığında büyük çoğunluğun 5 yıl ve altında olduğu görülmektedir. Personelin %41,3’ü tıbbi, %20,1’i idari ve %38,6’sı diğer birimlerde(Güvenlik, Temizlik, Yemekhane hizmetleri vb.) görev yapmaktadır. Çalışılan kurumdan ve birimden duyulan memnuniyette ise her iki durumda da memnun olanların oranı oldukça fazladır.

**Tablo 2.** Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin istatistikler

Ölçek Boyutları	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma	Cronbach Alpha
Duyusal Bağlılık	1,00	5,00	3,25	0,87	0,91
Devam Bağlılığı	1,00	5,00	3,07	0,82	0,85
Normatif Bağlılık	1,00	5,00	2,95	0,75	0,82
Ölçek Toplam Puanı	1,00	5,00	3,09	0,72	0,93

Tablo 2’de araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin istatistikler verilmiştir. Duyusal bağlılık boyutu 3,25, devam bağlılığı boyutu 3,07, normatif bağlılık 2,95 ve örgütsel bağlılık ölçeği toplam 3,09 ortalama sahiptir. Görüldüğü üzere en yüksek ortalama duygusal bağlılık boyutundan elde edilmiştir.

**Tablo 3.** Sosyo-demografik özelliklerin örgütsel bağlılık ölçeği ve ölçeğe ilişkin alt boyut ortalamalarına göre karşılaştırılması

Sosyo-Demografik Özellikler	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık		Toplam Ölçek Puanı	
	Ort.	S.Sapma	Ort.	S.Sapma	Ort.	S.Sapma	Ort.	S.Sapma
<b>Yaş</b>								
20-30 Yaş	3,24	0,81	3,10	0,71	3,01	0,66	3,12	0,60
31-40 Yaş	3,29	0,93	3,06	0,96	2,88	0,89	3,08	0,85
41 Yaş ve Üstü	3,13	1,04	2,94	0,93	2,84	0,78	2,97	0,88
<b>Cinsiyet</b>								
Kadın	3,34	0,81	3,19	0,73	2,96	0,74	3,16	0,65
Erkek	3,16	0,92	2,96	0,89	2,94	0,77	3,02	0,77
<b>Medeni Durum</b>								
Evli	3,28	0,97	3,09	0,93	2,95	0,85	3,11	0,85
Bekar	3,22	0,79	3,05	0,73	2,95	0,66	3,07	0,60
<b>Eğitim Durumu</b>								
Ortaöğretim ve altı	2,91	0,92	2,95	0,72	2,71	0,67	2,86	0,67
Önlisans/Lisans	3,25	0,84	3,07	0,81	2,96	0,73	3,09	0,69
Lisansüstü	3,70	0,86	3,24	1,03	3,24	0,89	3,39	0,87
<b>Görev Unvanı</b>								
Hekim	3,57	0,81	3,00	0,98	3,08	0,79	3,22	0,81
Ebe/Hemşire	3,27	0,90	2,96	0,78	2,91	0,76	3,05	0,75
Diğer Sağlık Personeli	3,17	0,87	3,20	0,83	3,14	0,77	3,17	0,70
İdari Personel	3,24	0,95	3,09	0,78	2,86	0,84	3,07	0,79
Diğer	3,13	0,82	3,08	0,75	2,86	0,61	3,02	0,60
<b>Çalışma Statüsü</b>								
Kadrolu	3,25	0,94	2,97	0,86	2,90	0,82	3,04	0,81
Sözleşmeli	3,16	0,92	3,34	0,82	3,06	0,71	3,19	0,71
Diğer	3,33	0,64	2,95	0,65	2,93	0,63	3,07	0,48
<b>Çalışma Şekli</b>								
Gündüz	3,24	0,89	3,05	0,84	2,98	0,77	3,09	0,75
Vardiyalı	3,25	0,86	3,09	0,80	2,91	0,71	3,08	0,68
<b>Mesleki Deneyim Süresi</b>								
1 Yıdan az	3,21	0,81	2,96	0,77	2,95	0,72	3,04	0,68
1-5 yıl	3,29	0,83	3,18	0,73	3,05	0,69	3,17	0,63
6-10 yıl	3,16	0,98	3,12	0,96	2,87	0,86	3,05	0,85
11 yıl ve üzeri	3,33	0,96	2,81	0,89	2,77	0,75	2,97	0,80
<b>Kurumda Çalışma Süresi</b>								
1 Yıdan az	3,26	0,79	3,10	0,80	3,00	0,73	3,12	0,66
1-5 yıl	3,28	0,83	3,13	0,76	3,02	0,70	3,14	0,66
6-10 yıl	3,06	1,05	2,97	0,96	2,73	0,84	2,92	0,86
11 yıl ve üzeri	3,37	1,06	2,82	0,91	2,80	0,87	3,00	0,89
<b>Birimde Çalışma Süresi</b>								
1 Yıdan az	3,30	0,79	3,10	0,79	3,02	0,82	3,14	0,66
1-5 yıl	3,31	0,80	3,16	0,72	3,02	0,66	3,16	0,62
6-10 yıl	3,03	1,04	2,89	0,98	2,73	0,88	2,88	0,88
11 yıl ve üzeri	3,14	1,42	2,62	1,18	2,56	1,05	2,77	1,16
<b>Çalışılan Birim</b>								
Tıbbi birimler	3,36	0,87	3,03	0,82	3,00	0,80	3,13	0,74
İdari birimler	3,17	0,97	3,01	0,87	2,90	0,82	3,03	0,80
Diğer	3,16	0,82	3,14	0,80	2,93	0,66	3,07	0,65
<b>Çalışılan Kurumdan Memnuniyet</b>								
Memnun	3,37	0,85	3,15	0,82	3,01	0,71	3,18	0,71
Memnun değil	2,63	0,86	2,63	0,96	2,46	0,92	2,57	0,75
Kararsız	3,08	0,80	3,01	0,67	3,02	0,67	3,04	0,56
<b>Çalışılan Birimden Memnuniyet</b>								

Memnun	3,36	0,85	3,14	0,82	3,01	0,71	3,17	0,71
Memnun değil	2,68	0,85	2,70	0,86	2,53	0,90	2,64	0,71
Kararsız	3,04	0,85	2,98	0,72	2,94	0,76	2,99	0,64

Tablo 3'te sosyo-demografik özelliklerin örgütsel bağlılık ölçeğinden ve ölçeğe ilişkin alt boyutlardan elde edilen ortalamalara göre karşılaştırılması verilmiştir. Duygusal bağlılık boyutunda 31-40 yaş grubunda olanlar, kadınlar, evliler, lisansüstü eğitimi olanlar, hekimler, kadrolu veya sözleşmeli dışındaki çalışanlar, vardiyalı çalışanlar, 11 yıl ve üzeri mesleki deneyimi olanlar, kurumda 11 yıl veya daha uzun süredir çalışanlar, birimde 1-5 yıl arası çalışmakta olanlar, tıbbi birimlerde çalışanlar, çalıştığı kurumdan ve birimden memnun olanlar diğer gruplara göre daha yüksek puanlar elde etmişlerdir. Devam bağlılığı boyutunda 20-30 yaş grubunda olanlar, kadınlar, evliler, lisansüstü eğitimi olanlar, diğer sağlık personeli, sözleşmeli çalışanlar, vardiyalı çalışanlar, 1-5 yıl arası mesleki deneyimi olanlar, kurumda 1-5 yıl arası süredir çalışanlar, birimde 1-5 yıl arası çalışmakta olanlar, tıbbi ve idari birimlerde çalışanlar, çalıştığı kurumdan ve birimden memnun olanlar diğer gruplara göre daha yüksek puanlar elde etmişlerdir. Normatif bağlılık boyutunda 20-30 yaş grubunda olanlar, kadınlar, lisansüstü eğitimi olanlar, diğer sağlık personeli, sözleşmeli çalışanlar, gündüz (vardiyasız) çalışanlar, 1-5 yıl arası mesleki deneyimi olanlar, kurumda 1-5 yıl arası süredir çalışanlar, birimde 5 yıl veya daha az süredir çalışmakta olanlar, tıbbi birimlerde çalışanlar, çalıştığı kurumdan duydukları memnuniyet konusunda kararsız olanlar ve çalıştığı birimden memnun olanlar diğer gruplara göre daha yüksek puanlar elde etmişlerdir. Örgütsel bağlılık ortalamalarında ise 20-30 yaş grubunda olanlar, kadınlar, evliler, lisansüstü eğitimi olanlar, hekimler, sözleşmeli çalışanlar, gündüz (vardiyasız) çalışanlar, 1-5 yıl arası mesleki deneyimi olanlar, kurumda 1-5 yıl arası süredir çalışanlar, birimde 1-5 yıl arası süredir çalışmakta olanlar, tıbbi birimlerde çalışanlar, çalıştığı kurumdan ve çalıştığı birimden memnun olanlar diğer gruplara göre daha yüksek puanlar elde etmişlerdir.

**Tablo 4.** Örgütsel bağlılık ölçeğinin sosyo-demografik özellikler açısından değerlendirilmesi

Sosyo-Demografik Özellikler	Ölçek Boyutları				
		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Toplam Ölçek Puanı
Yaş	F	0,267	0,326	0,795	0,365
	p	0,766	0,722	0,453	0,695
Cinsiyet	t	1,332	1,882	0,242	1,340
	p	0,184	0,061	0,809	0,182
Medeni Durum	t	0,408	0,359	0,037	0,282
	p	0,684	0,720	0,971	0,778
Eğitim Durumu	F	5,05	0,688	3,015	3,345
	p	<b>0,007</b>	0,504	0,052	<b>0,037</b>
Görev Unvanı	F	1,048	0,457	0,999	0,410
	p	0,384	0,767	0,410	0,801



Çalışma Statüsü	F	0,412	3,912	0,717	0,669
	p	0,663	<b>0,022</b>	0,490	0,514
Çalışma Şekli	t	0,074	0,297	0,639	0,079
	p	0,941	0,766	0,523	0,937
Mesleki Deneyim Süresi	F	0,300	1,482	1,037	0,649
	p	0,826	0,221	0,377	0,584
Kurumda Çalışma Süresi	F	0,617	0,776	1,384	0,832
	p	0,605	0,509	0,249	0,478
Birimde Çalışma Süresi	F	0,929	1,645	2,119	1,806
	p	0,428	0,181	0,099	0,148
Çalışılan Birim	F	1,116	0,404	0,259	0,274
	p	0,330	0,668	0,772	0,761
Çalışılan Kurumdan Memnuniyet	F	7,466	3,743	5,167	6,808
	p	<b>0,001</b>	<b>0,026</b>	<b>0,007</b>	<b>0,001</b>
Çalışılan Birimden Memnuniyet	F	6,222	2,564	3,480	5,091
	p	<b>0,002</b>	0,080	<b>0,033</b>	<b>0,007</b>

Tablo 4’te örgütsel bağlılık ölçeğinin katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre karşılaştırılması verilmiştir. Tablo 4’te görüldüğü üzere eğitim durumu ile duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılık toplam puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır ( $p<0,05$ ). Yapılan post-hoc testi sonucunda hem duygusal bağlılık boyutunda hem de örgütsel bağlılık toplam puanında farkı oluşturan grubun lisansüstü eğitime sahip olanlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 4’de lisansüstü eğitime sahip olan katılımcıların hem duygusal bağlılık boyutunda hem de örgütsel bağlılık toplam puan ortalamasında diğer eğitim seviyesindeki katılımcılara göre daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Üniversite mezunu katılımcıların örgütün değerlerini ve hedeflerini diğer eğitim seviyelerindekilere göre daha fazla benimsemedikleri, örgütte kalmak istedikleri ve duygusal açıdan örgüte bağlı oldukları söylenilebilir. Çalışma statüsü ile devam bağlılığı arasında da istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu ( $p<0,05$ ) ve yapılan post hoc testi sonucunda farkı oluşturan grubun sözleşmeli çalışanlar olduğu belirlenmiştir. Tablo 4’de sözleşmeli çalışanların diğer çalışma statüsünde olanlara göre devam bağlılığı boyutundan daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Bu sonuç sözleşmeli çalışan personelin çalıştığı örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkacak maliyeti veya ekonomik olumsuzlukları diğer çalışma statüsündekilere göre daha fazla dikkate aldıkları ve zorunlu olarak örgüte devam ettiklerini göstermektedir. Çalışılan kurumdan duyulan memnuniyet ile ölçeğin tüm boyutları ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $p<0,05$ ). Tüm boyutlarda ve örgütsel bağlılıkta farkı oluşturan grup memnun olduğunu belirtenlerdir. Bu sonuç çalıştıkları kurumdan memnun olanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışılan birimden duyulan memnuniyet ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır ( $p<0,05$ ). Yapılan post hoc testi sonucuna göre bu farkları oluşturan grupların

memnun olan ve memnun olmayan gruplardan kaynaklandığı belirlenmiştir. Benzer şekilde çalıştıkları birimden memnun olanların örgüte daha bağlı oldukları söylenilebilir.

## TARTIŞMA

Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin ve örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada duygusal bağlılık puan ortalaması 3.25, devam bağlılığı puan ortalaması 3.07, normatif bağlılık puan ortalaması 2.95 ve örgütsel bağlılık puan ortalaması 3.09 olarak bulunmuştur. Katılımcıların duygusal bağlılıklarının devam ve normatif bağlılıklarına göre daha güçlü olduğu söylenebilir. Tarcan ve arkadaşları sağlık personeli üzerine yaptıkları çalışmada bu puan ortalamaları sırasıyla 3.61, 3.43, 2.87, 3.30 olarak bulunmuştur. Bu çalışmaya göre daha yüksek puanlar elde edilen Yorgancıoğlu Tarcan ve arkadaşları çalışmasında benzer şekilde en yüksek puanı duygusal bağlılık boyutu elde etmiştir (Tarcan, Yeşilaydın & Karahan, 2019). Özata'nın Konya ilinde üç farklı hastane personeli üzerinde yaptığı çalışmada ise puan ortalamaları sırasıyla 3.40, 3.18, 3.06, 3.21 olarak bulunmuştur. Özata'nın çalışmasında da bu çalışmaya oranla daha yüksek puanlar alınmasına rağmen en yüksek puan ortalamasının duygusal bağlılık boyutunda elde edildiği görülmektedir (Özata, 2015). Top hekim ve hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada bu puanları sırasıyla 3.86, 3.95, 3.83, 3.85; (Top, 2012), Tetik'in yaptığı bu puanlar sırasıyla 1.96, 2.50, 2.58, 2.34 olarak bulmuştur (Tetik, 2012). Bu çalışmada elde edilen örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutları ortalama puan değerlerinin diğer çalışmalara göre daha düşük olmasının sebebi Artvin ilinin zorunlu çalışma bölgesi olması ve çalışanların bir kısmının çalıştığı kurumu geçici çalışma yeri olarak görmesidir.

Duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık puan ortalamalarının sosyo-demografik özelliklere göre değiştiği görülmüştür. Örgütsel bağlılık puan ortalamalarında ise 30 yaşın altındaki çalışanların, kadınların, evlilerin, lisansüstü eğitime sahip olanların, hekimlerin, sözleşmeli çalışanların, gündüz (vardiyasız) çalışanların, 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip olanların, kurumda çalışma geçmişi olanların, birimde çalışma geçmişi olanların, tıbbi birimlerde çalışanların, çalıştığı kurumdan ve birimden memnun olanların örgütsel bağlılık puan ortalamaları diğer gruplara göre yüksek bulunmuştur. Tarcan ve arkadaşlarının (2019) yaptığı çalışmada bu çalışmanın sonuçlarının aksine erkeklerin kadınlara göre, bekarların evlilere göre, eğitim durumuna göre ise bu çalışmayla benzer şekilde daha yüksek örgütsel bağlılık puan ortalaması elde ettiği görülmüştür (Tarcan, Yeşilaydın & Karahan, 2019).

Puan ortalamaları tüm değişkenler açısından değişiklik göstermiştir. Puan ortalamaları tüm değişkenler açısından değişiklik göstermiş olmasına rağmen eğitim durumu ile duygusal ve örgütsel bağlılık arasında; çalışma statüsü ile devam bağlılığı arasında; çalışılan kurumdan duyulan memnuniyet ile duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında; çalışılan birimden duyulan memnuniyet ile duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu, diğer değişkenlerle örgütsel bağlılık ve boyutları arasında fark olmadığı görülmüştür. Tüfekçi sağlık personeli üzerinde yaptığı çalışmada yaş ve çalışılan birim ile duygusal bağlılık arasında (Tüfekçi, 2018), Tetik ise yaş ve eğitim seviyesi ile devam bağlılığı arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişkiler bulmuştur (Tetik, 2012).

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyini, örgütsel bağlılık ve boyutlarına etki eden faktörlerin belirlenmesinin amaçlandığı bu çalışmada birçok sosyo-demografik özelliğin örgütsel bağlılık ve boyutlarına ait ortalama puanları etkilediği, fakat istatistiksel açıdan çoğunun anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütün ana hedeflerine ulaşır, stratejik rekabet gücü oluşturup ayakta kalabilmesi için personelinin örgüte olan bağlılığının artırılması önem arz etmektedir. Bu doğrultuda duygusal bağlılığı, devam bağlılığını, normatif bağlılığı ve genelde örgütsel bağlılığı etkileyen çalışma statüsü, çalışılan birim ve çalışılan kurumdan duyulan memnuniyet faktörleri dikkate alınarak bağlılığı artırmaya yönelik girişimlerde bulunulmasının örgütün amaçlarına ulaşmasını kolaylaştıracağı düşünülmekte ve önerilmektedir.

## KAYNAKLAR

- Al A. *Üniversitelerdeki yabancı diller birimleri yöneticilerinin yönetsel yeterlik düzeyi ile ingilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2007.*
- Arı GS. *Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm. Eğitim Fakültesi Dergisi, 2007;2-22.*
- Bayram L. *Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık, Sayıştay Dergisi Sayı, 2005;(59):125-139.*
- Bayyurt N, Kılıç CH. *Liderlik tarzının örgüt bağlılığına etkisi: Bir hastane araştırması, İşletme ve İktisat çalışmaları dergisi, 2017;5(2):1-13.*
- Demir C, Öztürk UC. *Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2011;26(1):17-41. .*
- Dolu B. *Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. (Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi), Isparta, 2011.*
- Eren H, Bal MD. *Hemşirelikte örgütsel bağlılık, Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 2015;1(2):44-50.*

- Filiz M. *Kamu hastane birliklerinin ülke sağlık politikalarına katkısını belirlemede sağlık çalışanlarının algısı: Sivas ili örneği. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas, 2017.*
- Filiz M, Bardakçı S. *Sağlık çalışanlarının örgütsel iklim algıları ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Artvin ili örneği, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 2020;19(73):436-449.*
- Grusky O. *Career mobility and organizational commitment, Administrative Science Quarterly, 1996;10:488-503.*
- Kırkpınar S, İşcan ÖF. *Liderlik tarzlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılığa etkileri, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 2018;21(1):65-85.*
- Meyer JP, Allen NJ. *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, Journal of Occupational Psychology, 1990;63:1-11.*
- Meyer PP, Allen NJ, Smith CA. *Commitment to organization and occupations: some methodological considerations, Journal of Applied Psychology, 1993;78:538-551.*
- Özata M. *Hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 2015;18(1):155-160.*
- Özdevecioğlu M. *Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Dergisi, 2003;18(2):113-130.*
- Tetik S. *Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 2012;4(1):275-286.*
- Top M. *Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu profili, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 2012;41(2):258-277.*
- Tüfekçi N. *Birinci basamak sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık: demografik özellikler açısından incelenmesine yönelik bir araştırma, Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, 2018;10(19):460-473.*
- Uygur A. *Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2007;1:71-85.*
- Wiener Y. *Commitment in organizations: A Normative View, Academy of Management Review, 1982.*
- Yalçın A, İplik FN. *Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2005;14(1):395-412.*
- Tarcan GY, Yeşilaydın G, Karahan A. *örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının incelenmesi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 2019;22(1):157-180.*