

BİR YÜKSEKOKUL ÇALIŞANLARININ KURUMA BAĞLILIK DURUMLARININ İNCELENMESİ

INVESTIGATING STATUS OF COMMITMENT TO INSTITUTION IN EMPLOYEES OF A HIGHER SCHOOL

Süheyla ALTUĞ ÖZSOY Şafak ERGÜL Ayla BAYIK

Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu, Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı,
Bornova, İZMİR

Anahtar Sözcükler: Kuruma bağlılık, tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışları

Key Words: Commitment to Institution, defined and undefined role behaviors

ÖZET

Bu çalışmanın amacı; Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu çalışanlarının kuruma bağlılık boyutunu, tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışları ve bunlar arasındaki ilişkiyi, bazı sosyodemografik özelliklerin kurumsal bağlılık üzerindeki etkisini tanımlamaktır. Araştırma Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu çalışanlarının tümü (73) ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, çalışanların sosyodemografik özelliklerini saptamak için tanıtıcı bilgi formu, rol davranışlarını saptamak için Smith ve arkadaşları tarafından geliştirilen (1983) tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışlarına ilişkin 8 ifadeden oluşan ölçek, kuruma bağlılık boyutlarını belirlemek için Porter ve arkadaşları (1974) tarafından geliştirilen 15 maddelik kuruma bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Rol davranışlarına ilişkin ölçeğin Cronbach α katsayısı 0.88, kuruma bağlılık Ölçeğinin Cronbach α katsayısı 0.85 olarak saptanmıştır. Araştırma sonucunda; çalışanların kuruma bağlılık puan ortalaması 3.67 ± 0.07 (toplam 5 puan üzerinden) olarak saptanmıştır. Yaş, medeni durum, çalışma yılı gibi sosyodemografik değişkenlerin kuruma bağlılık puan ortalamalarını etkilemediği, sadece kurumdaki görevin etkili olduğu belirlenmiştir ($p < 0.05$). Buna göre; doçentlerin kuruma bağlılığı en yüksek grup olduğu saptanmıştır. Ayrıca, çalışanların rol davranışlarını benimsedikleri ölçüde kuruma bağlılıklarının arttığı da saptanmıştır ($p < 0.01$). Araştırmadan elde edilen veriler ışığında; bu tür tutum ölçümlerinin belirli aralarla düzenli olarak tekrarlanması ve motivasyonun artırılmasına yönelik önlemlerin alınması konularında öneriler getirilmiştir.

SUMMARY

The objective of this research is to define the extent to which employees of Ege University School of Nursing, devote to the institution, their defined and undefined role behaviors and the relationship between them, and the effects of

some socio-demographic characteristics on commitment to institution. Research was carried out with all of the employees of Ege University Higher School of Nursing (73). In the research as well as an introductory information form to determine their socio-demographic characteristics, the following scales were also used; a scale consisted of 8 statements related to defined and undefined role behaviors, developed by Smith et al (1983) in order to establish role behaviors; and a scale of commitment to institution consisted of 15 items developed by Porter et al (1974) to determine the extent of devotion to institution. It was detected that Cronbach's coefficient of the scale pertaining to role behaviors was 0,88 and Cronbach's coefficient of the scale related to commitment to institution was 0,88. As a result of the research mean scores of employees related to commitment to institution was found as 3,67 ± 0,07 (from total 5 points). It was observed that socio-demographic variables such as age, marital status and years of service did not affect mean scores of commitment to institution, whereas the duty in institution was effective only ($p < 0.05$). However, commitment of assistant professors to institution was found as the highest group. In addition, it was determined that to the extent which employees adopt role behaviors, their commitment to institution increases ($p < 0.01$). Under the light of data obtained from research suggestions were made in regards to repeating this type of behavior measurements regularly and taking precautions directed toward increasing motivation.

GİRİŞ

İşe ve kuruma yönelik tutum araştırmalarında birbirleri ile ilişkisi olan, ancak birbirlerinden ayırte dilme özelliğine sahip beş farklı tutum boyutuna rastlanmaktadır. Bunlar; "iş doyumunu", "kuruma bağlılık", "işle bütünleşme", "motivasyon" ve "iş sürdürmeye yönelik tutum" olarak adlandırılmaktadır. Bu boyutlar üzerinde yapılan araştırmalar, kavramların tanımı, dinamikleri ve birbirleriyle olan ilişkileri açısından ayrıntılı bilgiler ortaya koymaktadır. Ayrıca bu araştırmalarda, bireyin performans düzeyini etkilemede kuruma bağlılığın daha belirleyici rolü olduğu varsayılmaktadır (Baysal ve Paksoy 1999, Türköz 2000).

Kuruma bağlılık; çalışanın çalıştığı kurum ile özdeşleşerek, kurumun ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, kurumsal kazançlar için çaba göstermesinin ve kurumda çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü olarak tanımlanmaktadır (<http://www.geocities.com>, Türköz 2000). Kısacası kuruma bağlılık; çalışanın kuruma karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı kurumun başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Kuruma bağlılık tutumu; kişisel (yaş, cinsiyet, çalışma süresi, örgüt içi kıdem vs.) ve örgütsel (iş dizaynı, örgütsel eşitlik, güç, yöneticinin liderlik vasıfları) değişkenler ile belirlenmektedir. Ayrıca uzun süreli iş güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk, olumlu örgüt iklimi çalışanın kuruma bağlılığı üzerinde etkili olmaktadır. Mowday, Porter ve Steers'in sınıflamasına göre özetleyecek olursak; kuruma bağlılığı belirleyen dört faktör bulunmaktadır. (<http://www.insankaynaldari.com>)

1. Kişisel özellikler
2. Rol ve iş özellikleri
3. Yapısal özellikler
4. İş deneyimi

Kuruma bağlılığın tarihçesine baktığımızda; 1950'li yıllardan günümüze pek çok araştırmacı, kuruma bağlılığın değişik boyutlarını inceleyen ölçek çalışmaları yürütmüşlerdir. Bu çalışmalar günümüzde giderek artan bir önem kazanmıştır. Bunun pek çok nedeni vardır. Bunlar;

- Kuruma bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- Kuruma bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş doyumundan daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,
- Kurumsal bağlılığı yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- Kurumsal bağlılığın, kurumsal etkililiğin yararlı bir göstergesi olması,
- Kurumsal bağlılığın, fedakarlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesidir (Özmen ve ark. 1997).

Çalışanların duydukları kurumsal bağlılık; kurumdaki rollerini yerine getirirken, etkileşim içinde oldukları birey, grup ve kurumun huzuruna sağlamaya yönelik sergiledikleri davranışlar, bir başka deyişle "prososyal örgütsel davranışlar" ile ilişkilidir. Bu tür davranışlar; bireyin etrafındaki kişilerin bütünlüğünü ve huzurunu sağlamak ve korumak amacıyla sergilediği pozitif sosyal davranışlardır. Prososyal örgütsel davranışlar, "tanımlanmamış rol" ve "tanımlanmış rol" davranışları şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Tanımlanmamış rol davranışları; biçimsel rol tanımlarında yer almayan pozitif sosyal davranışlardır. Bireyin kendine belirtilenin dışında kurum yararına faaliyet göstermesidir. Tanımlanmış rol davranışı ise; bir işin gereği olarak yapılan ve onun bir parçası olan davranışlardır. Ayrıca rol tanımlarında belirtilen iş davranış özelliklerini de yansıtmaktadır (işbaşı 2000, Özmen ve ark. 1997).

Kurumsal bağlılık ve örgütsel davranış arasında güçlü ilişkilerin varlığı araştırmalarla gösterilmektedir (İt t t p: www.piusremak.com.tr, Türköz 2000). Dolayısıyla, çalışanların bu alanlara yönelik tutumlarının, belli zaman aralarıyla tekrarlanan araştırmalar sonucunda değerlendirilmesi, çalışanların memnuniyetini ve motivasyonunu arttırıcı uygulamalar araştırmada yol gösterici olmaktadır

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada, Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu çalışanlarının kuruma bağlılık durumları ile bunu etkileyeceği düşünülen sosyodemografik değişkenlerle ve rol davranışları (tanımlanmış/tanımlanmamış) ile arasındaki ilişki incelenmiştir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Tanımlayıcı bir araştırma niteliğinde planlanmış bu çalışmanın evrenini Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu çalışanlarının tümü (73) oluşturduğundan ayrıca örnekleme yöntemine gidilmemiştir. Uygulama için okul yönetiminden gerekli izin alınarak veriler 15 Ağustos-15 Ekim 2001 tarihleri arasında toplanmıştır. Anket formu akademik kadroda görevli 52 kişiden 46 kişiye, idari kadroda görevli 21 kişiden 20 kişiye dağıtılarak veya yüzyüze görüşme tekniğiyle uygulanmıştır. Bu teknik, kurumda okur yazar olmayan çalışanların olması nedeniyle tercih edilmiştir. Rapor alma, kurumdan ayrılma gibi nedenlerin yanısıra araştırmayı yürüten 3 kişinin araştırma dışında tutulması nedeniyle 7 kişiye anket formu uygulanamamıştır.

Anket formu toplam 35 soruyu içeren dört bölümden oluşmaktadır. ilk bölümde; çalışanların sosyodemografik özelliklerini içeren tanıtıcı bilgi formu (8 soru), ikinci bölümde; çalışanların kurumda çalışmanın sağladığı yarar ve kurumdan kaynaklanan sorunlar konusunda görüşleri (4 soru) yer almaktadır. Üçüncü bölümde; Smith ve arkadaşları tarafından geliştirilen (1983) tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışlarına ilişkin 8 ifadeden oluşan ölçek, dördüncü bölümde; Porter ve arkadaşları (1974) tarafından geliştirilen kuramsal bağlılığı ölçmek amacıyla kullanılan 15 maddelik kuruma bağlılık ölçeği yer almaktadır. Likert ölçeği tipinde geliştirilmiş olan her iki ölçeğin puanlamasında "kesinlikle katılıyorum" seçeneği için 5 puan, "katılıyorum" seçeneği için 4 puan, "kararsızım" seçeneği için 3 puan, "katılmıyorum" seçeneği için 2 puan, "kesinlikle katılmıyorum" seçeneği için 1 puan verilmiştir. Sadece, kuruma bağlılık ölçeğinde 6 tane negatif maddenin (3,7,9,11,12,15. maddeler) puanlaması zıt yönde yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği için, Cronbach a ve Split hali yöntemi kullanılmıştır. Kuruma bağlılık ölçeği için testi yaralama yönteminde 1. bölümün a katsayısı 0.76, 2. bölümün a katsayısı 0.75, bu iki bölüm arasındaki korelasyon değeri 0.69, tüm ölçeğin Spearman Brown katsayısı 0.82 olarak hesaplanmıştır. ölçeğin Cronbach a katsayısı 0.85'dir. Daha önce yapılan çalışmalarda bu ölçeğin Cronbach a değeri meslek gruplarına göre 0.82 ile 0.93 arasında bulunmuştur (Yüksel ve ark. 1998, Kitapçioğlu 2000).

ninirnianmış ve tanımlanmamış rol davranışlarına ilişkin ölçeğin güvenilirliğini saptamak üzere yapılan, testi yarılama yönteminde (Split hah) 1. bölümün a katsayısı 0.81, 2. bölümün a katsayısı 0.87, bu iki bölüm arasındaki korelasyon değeri 0.60, tüm ölçeğin Spearman Brown katsayısı 0.75 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Cronbach ( katsayısı 0.88'dir, Daha önce Ozmen ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada bu ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.74 olarak belirlenmiştir (Özmen ve ark., 1997).

Her iki ölçek için de güvenilirlik katsayıları yüksek bulunmuştur. Ölçekler, bu örnekleme de güvenle kullanılmıştır.

Araştırma sonucu veriler, sayı yüzde dağılımları, varyans, korelasyon, regresyon analizleri ve t testi kullanılarak değerlendirilmiştir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

1. Hemşirelik Yüksekokulu Çalışanlarına İlişkin Tanıtıcı Bilgiler

Bu bölümde, Hemşirelik Yüksekokulu çalışanlarını tanıtıcı bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmaya katılan Hemşirelik Yüksekokulu çalışanlarının yaş ortalamaları 36.36 ± 1.27 yıl olarak saptanmıştır. Çalışanların %63.6'sının evli, %36.4'ünün bekar, %53.0¹'inin çocuk sahibi olduğu ve ortalama çocuk sayısının 1.4 t 0.14 olduğu belirlenmiştir. Yüksekokul çalışanlarının en son yitirdikleri okula göre dağılımı incelendiğinde; %16.9'unun ilköğretim ve lise düzeyinde, %83.1'inin üniversite düzeyinde eğitim aldıkları saptanmıştır. Mezuniyet sonrası geçen süre ortalama 13.72 ± 1.14 yıldır (Tablo 1).

Hemşirelik Yüksekokulu'nda çalışanların kururndaki görevlerine göre dağılımları; %9.1'i Profesör, %10.6'sı Doçent, %13.6'sı Yardımcı Doçent, %3.0'ı öğretim Görevlisi, %33.4'ü Araştırma Görevlisi, %18.2'si Memur, %4.5'i Teknisyen yardımcısı, %7.6'sı Yardımcı hizmetler olarak belirlenmiştir. Çalışma yılı bakımından ortalama süre 14.58 ± 1.11 olarak bulunurken, çalışanların Hemşirelik Yüksekokulunda çalışma süreleri incelendiğinde; yaklaşık yarısının (%47.0) 10 yıl ve üzeri bir süredir bu kurumda çalıştığı saptanmış ve ortalama kurumda çalışma süresi 11.66 ± 1.10 olarak belirlenmiştir (Tablo 2)

Tablo 1. Hemşirelik Yüksekokulunda Çalışanların Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Yaş Grubu	Sayı	h	Ortalamalar
20-29	19	28.8	
30-39	19	28.8	
40-49	21	31.8	X- 36.36 ± 1.27
50-59	4	6.1	
60 ve üzeri	3	4.5	
Medeni durum			
Evli	42	63.6	
Hekar	24	36.4	
Çocuk sahibi olma durumu			
Evet	35	53.0	
İltiyir	31	47.0	
Çocuk sayısı*			
1	24	68.5	
› ve üzeri	11	31.5	X - 1.4 ± 0.14
Enson bitirilen okul			
okur yazar değil	1	1.5	
ilkokul	4	6.1	
orta-lise	7	10.6	
önlisans	3	4.5	
yüksekokul	51	77.3	
Mezuniyet sonrası geçen süre**			
1 yıldan az	2	3.1	
1-5 yıl	12	18.5	
6-10 yıl	16	24.6	X a 13.72 t 1.14
11-15 yıl	8	12.3	
16-20 yıl	11	16.9	
21 ve üzeri	16	24.6	
Toplam	66	100.0	

* **Yüzdeler çocuk** sahibi olanlar üzerinden hesaplanm

ıştır

** **Yüzdeler** okuryazar olmayan çıkarılarak hesaplanmıştır

Tablo 2. Hemşirelik Yüksekokulunda Çalışanların Kurumdaki Görevleri Ve Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı

Kurumdaki görevi	Sayı	%	Ortalamalar
Profesör	6	9.1	
Doçent	7	10.6	
Yard. Doç.	9	13.6	
Öğretim görevlisi	2	3.0	
Araştırma görevlisi	22	33.4	
Memur	12	18.2	
Teknisyen yardımcısı	3	4.5	
Yardımcı hizmetler	5	7.6	
Tüm yaşamda çalışma yılı			
1-5y-11	13	19.7	
6-10 yıl	14	21.2	
11-15yıl	8	12.1	X = 14.58 t 1.11
16-20yıl	15	22.8	
21 ve üzeri	16	24.2	
Kurumda çalışma yılı			
1 yıldan az	3	4.5	
1-5 yıl	18	27.3	
6-10 yıl	14	21.2	X - 11.66 ±1.10
11-15 yıl	9	13.6	
16-20	13	19.8	
21 ve üzeri	9	13.6	
Toplam	66	100.0	

2. Hemşirelik Yüksekokulunda Çalışanların Kurumda Çalışmanın Sağladığı Yarar ve Kurumdan Kaynaklanan Sorunlar Konusunda Görüşlerinin incelenmesi

Bu bölümde, çalışanların kurumda çalışmanın sağladığı yarar ve kurumdan kaynaklanan sorunlar hakkında görüşleri incelenmiştir.

Tablo 3. Hemşirelik Yüksekokulunda Çalışanların Kurumda Çalışmanın Sağladığı Yarar ve Kurumdan Kaynaklanan Sorunlar Konusunda Görüşlerine Göre Dağılımı

Kurumda çalışmanın sağladığı yarar var mı?	Bayı	
Evet	56	84.8
Hayır	10	15.2
Kurumda çalışmanın sağladığı en büyük yarar *		
Kendimi geliştirme	31	38.8
Topluma yararlı olma	11	13.7
Mesleki gelişime katkıda bulunma	23	28.7
Ekonomik kazanımlar	15	18.8
Kurumda çalışmaktan kaynaklanan sorun var mı?		
Evet	31	47.0
Hayır	35	53.0
Kurumda çalışmaktan kaynaklanan sorunlar *		
İşin yürütümünden kaynaklanan sorunlar	17	31.5
İş yeri konforunun sağlanamaması	9	16.7
Ekonomik kayıplar	11	20.4
Stres, motivasyon eksikliği, engellenme duygusu	15	27.8
Diğer (çalışanların kadın olması, rekabet ortamı)	2	3.6
Toplam	66	100.0

"YCızdeler verilen yanıt sayısı üzerinden hesaplanmıştır

Araştırma kapsamındaki okul çalışanlarına "bu kurumda çalışmanın size sağladığı yarar var mı?" sorusu yöneltildiğinde; büyük bir bölümü (%84.8) "Evet" yanıtı verirken, bu yararları sırasıyla; kendimi geliştirme (%38.8), mesleki gelişime katkıda bulunma (%28.7), ekonomik kazanımlar (%18.8) ve topluma yararlı olma (%13.7) olarak belirtmişlerdir. Tüm bu yanıtlar incelendiğinde çalışanların sadece küçük bir bölümünün "Topluma yararlı olma" yanıtını vermiş olması, topluma hizmet götüren profesyonel hemşireleri yetiştiren kurum çalışanlarının, topluma yaptıkları bu katkıları= yeterince farkında olmadıklarını düşündürmüştür. Çalışanlara bu kurumda çalışmaktan kaynaklanan sorunlarının olup olmadığı sorulduğunda %47'si "Evet", %53'ü "Hayır" yanıtını vermiştir. Kurumda çalışmaktan kaynaklanan sorunları ise; işin yürütümünden kaynaklanan sorunlar (%31.5), stres, motivasyon eksikliği, engellenme duygusu (%27.8), ekonomik kayıplar (%20.4), iş yeri konforunun sağlanamaması (%16.7) olarak ifade etmişlerdir (Tablo 3). Ayrıca, çalışanların çoğunluğunun kadın olması, rekabet ortamı gibi faktörlerinde sorun olduğu az da olsa belirtilmiştir. Kurumda çalışmaktan kaynaklanan en önemli sorun "işin yürütümünden kaynaklanan sorunlar" olarak belirlenmiştir. Bu bulgunun; çok yakın bir zamana kadar çalışanların görev tanımlarının yapılmamış olmasından' kaynaklanmış olabileceği söylenebilir. Bunun yanı sıra son 6 ay içinde kurumda çalışanların görev tanımlarının yapılmış olması gelecekte çalışanların bu fikrinin değişmesine neden olabilir. "Stres, motivasyon eksikliği, engellenme duygusu" yanıtının da, kurumda yaşanan önemli sorunların başında gelmesi; akademik kariyerdeki rekabet ortamının beraberinde

stresi de getirmesinden kaynaklanabileceği, yine akademik ve idari personelin ücretlendirme sisteminin de çalışanların motivasyonlarını azaltılabileceği söylenebilir.

3. Çalışanların Tanımlanmış ve Tanımlanmamış Rol Davranışları İle İlgili İfadelere İlişkin Görüşleri

Tablo 4. Çalışanların Tanımlanmış ve Tanımlanmamış Rol Davranışları ile İlgili İfadelere İlişkin Verdikleri Yanıtlara Göre Dağılımı

Rol Davranışları İle İlgili İfade	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		X	Sx
Tanımlanmış	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde		
Mesai saatleri ne uyarım	3	4.5	1	1.5	3	4.5	29	43.9	30	45.6	4.24	0.12
Bu kurumun kurallarına uyarım	2	3.0	3	4.5	1	1.5	30	45.5	30	45.5	4.46	0.11
Bana verilen İşleri zamanında yaparım	3	4.5	1	1.5	1	1.5	30	45.5	31	47.0	4.29	0.12
Bana verilen işleri hiç yakıncımadan yaparım	2	3.0	7	10.3	9	13.6	26	39.4	22	33.3	3.89	0.13
(Tanımlanmamış)												
Görevim, bir parçası olmamakla birlikte bu kurumda sosyal aktivitelerin yapılmasında çalışırım	3	4.5	9	13.6	6	9.1	28	42.4	20	30.4	3.80	0.14
Bu kurumun gelişimine katkıda bulunmak amacıyla fikir beyan eder, proje üretirim	2	3.0	6	9.1	6	9.1	35	53.0		25.8	3.89	0.12
Görevimin parçası olmamakla birlikte bu kurumun imajını etkileyebilecek faaliyetlerde bulunurum	5	7.6	7	10.6	7	10.6	22	33.3	75	37.9	3.83	<115
Bu kurumda görevimin bir parçası olmayan işlerde gönüllü olarak yer alırım	4	6.1	6	9.1	15	22.7	22	33.3	19	28.8	3.69	0.14

Çalışanların tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışları ile ilgili ifadelerle ilişkin verdikleri yanıtlar incelendiğinde; tanımlanmış rol davranışlarında her madde için çalışanların yandan fazlasının tüm ifadelerle katıldığı, tanımlanmamış rol davranışlarında da her madde için aynı oranda ifadelerle katılımın olduğu belirlenmiştir (Tablo 4).

Ölçeğin Genel Puan Ortalaması; 31.91 ± 0.77 (toplam 40 puan üzerinden), Madde Puan ortalaması; 3.99 ± 0.09 8 (toplam 5 puan üzerinden) olarak hesaplanmıştır.

4. Çalışanların Kuruma Bağlılık ile İlgili İfadelerle İlgili Görüşleri

Çalışanların kuruma bağlılık ile ilgili ifadelerle verdikleri yanıtlar Tablo 5'te gösterilmiştir. Tüm bu veriler sonucunda Kuruma Bağlılık ölçeğinde Genel Puan ortalaması; 55.014 ± 1.06 (toplam 75 puan üzerinden), Madde Puan ortalaması; 3.67 ± 0.07 (toplam 5 puan üzerinden) olarak saptanmıştır.

Kuruma bağlılık madde puan ortalamalarının, genel ortalamasının (5 puan üzerinden) üzerinde olması kuruma bağlılığın sonuçlarından olan iş tatmini, işe devamsızlık, sadakat ve işle ilgili çabaları yansıması bakımından önemli bulunmuştur.

Tablo 5'de "Bu kurumda çalışmaya başlamam hayatımdaki en büyük hatadır" görüşüne "kesinlikle katılmıyorum" ve "katılmıyorum" yanıtı verenlerin oranı toplam %83.3 ve "kuruma çok bağlı değilim" ifadesine "kesinlikle katılmıyorum" ve "katılmıyorum" yanıtı verenlerin oranı toplam %78.7 olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar çalışanların kuruma bağlılıkları anlamında sevindirici bulunmuştur.

Istanbul Bilgi Üniversitesi öğrencileri, akademik personeli ve idari personeli üzerinde farklı bir ölçek kullanılarak (MMM) kuruma bağlılık durumları araştırılmıştır. Bağlılığın bir alt boyutu olan kurumda çalışmaktan memnuniyet durumu; (Bilgi'de Çalışma Memnuniyeti) bu araştırma sonucunda akademik personel için %38, idari personel için %46 oranında saptanmıştır (<http://www.ibun.edu.tr>.)

Kitapçioğlu'nun (2000) ebelerle yapmış olduğu başka bir kuruma bağlılık çalışmasında da bu grubun kuruma bağlılığı orta düzeyde saptanmıştır. Bu sonuçlar araştırma bulgular' ile paralellik göstermektedir.

Hemşirelik Yüksekokulu'nda çalışanların rol davranışlarına ilişkin puan ortalamalarının kurumdaki görevlerine göre dağılımında; teknisyen yardımcısı (4.54), doçent (4.53) ve profesör (4.39) ilk üç sırada yer alırken yapılan istatistiksel analizde gruplar arasında anlamlı fark saptanmıştır ($F=3.93$, $p<0.01$). İleri analizde (Duncan) doçent ve teknisyen yardımcılarının diğer gruplardan daha fazla rol davranışlarını benimsedikleri, bunun yanı sıra memur ve yardımcı hizmetlerde görevli personelinde diğer gruplardan farklı olarak en az benimseyen gruplar oldukları saptanmıştır. Bu grup çalışanların (memur ve yardımcı hizmetlerde çalışanlar) kişisel kariyerlerini geliştirme olanaklarının kısıtlı olması ve daha yoğun ekonomik sorun yaşamaları nedeni ile rol davranışlarını daha az benimsedikleri düşünülebilir.

Tablo S. Çalışanların Kuruma Bağlılık İle İlgili İfadelere Verdikleri Yanıtlara Göre Dağılımı

İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Kısmen Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		X	Sx		
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde				
Bu kurumun başarılı olması için, gerekenden çok fazla çalışmaya hazırım	3	4.5	6	9.1	6	9.1	26	39.4	25	37.9	3.95	0.14
Arkadaşlarıma her zaman kurumun en iyisi olduğunu söylüyorum	2	3.0	14	21.2	24	36.4	20	30.3	6	9.1	3.18	0.12
Bu kuruma çok bağlı değilim	30	45.4	22	33.3	6	9.1	7	10.6	1	1.5	4.09	0.13
Bu kurumda çalışmaya devam edebilmek için, verdiğim her tür görevi yapmaya hazırım	1	1.5	12	18.2	16	24.2	23	34.8	14	21.2	3.51	0.11
Benim fikrimle amirlerimin fikirleri birbirine çok yakındır	1	1.5	10	15.2	26	39.4	23	34.8	6	9.1	3.32	0.11
Uu kurumun bir parçası olduğum için gururluyuyorum	5	7.6	7	10.6	5	7.6	35	53.0	14	21.2	3.68	0.14
Bu kurum ya da bir başkası benim için fark etmez	11	16.7	31	47.0	17	25.8	5	7.6	2	3.0	3.65	0.12
Bu kurumda kendimi çok verimli hissediyorum	2	3.0	11	16.7	14	21.2	32	48.5	7	10.6	3.11	0.12
Başka bir kuruma geçme şansımı burada bir saniye bile durmazdım	23	34.8	23	34.8	15	22.7	2	3.0	3	4.5	3.90	0.13
İki kurumda çalışmaya iştirakçi olarak çok mutluyum	1	1.5	3	4.5	15	22.7	29	43.9	16	24.2	3.19	0.11
Bu kurumda çalışmayı sürdürmek bana bir şey kazandı	29	43.9	21	31.8	9	13.6	6	9.1	1	1.5	4.06	0.13
Kurumda çalışanları ilgilendiren önemli konularda alınan kararları her zaman onayladığı mı söyleyemem	3	4.5	13	19.7	13	19.7	30	45.5	7	10.6	2.38	0.12
Bu kurumun geleceği ile gerçekten ilgileniyorum	2	3.0	7	10.6	5	7.6	28	42.4	24	36.4	3.97	0.13
Bu kurum çalışabileceğim en iyi kurumdur	4	6.1	9	13.6	17	25.8	26	39.4	10	15.1	3.41	0.13
Bu kurumda çalışmaya bürünmem hayatımdaki en büyük hatadır	35	53.0	20	30.3	9	13.6	2	3.0	-	-	4.32	0.10

Tablo 6. Çalışanların Rol Davranışlarına ilişkin Puan Ortalamalarının Kurumdaki Görevlerine Göre Dağılımı

KurumdakiGörevi	N	X	Sx	Varyasyon Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P
Profesör	6	4.39	0.22	Gruplar Arası	12.93	7	1.85	3.93	0.00 ⁴
Doçent	7	4.53	0.11	Grup içi	27.28	58	0.47		
Yard.Doç.	9	4.05	0.17	Toplam	40.21	65			
Öğretim Görevlisi	2	4.00	0.00						
Araştırma Görevlisi	22	4.12	0.15						
Memur	12	3.46	0.19						
Teknisyen Yardımcısı	3	4.54	0.45						
Yardımcı flizmetler	5	2.97	0.57						

Tablo 7. Çalışanların Kuruma Bağlılık Puan Ortalamalarının Kurumdaki Görevlerine Göre Dağılımı

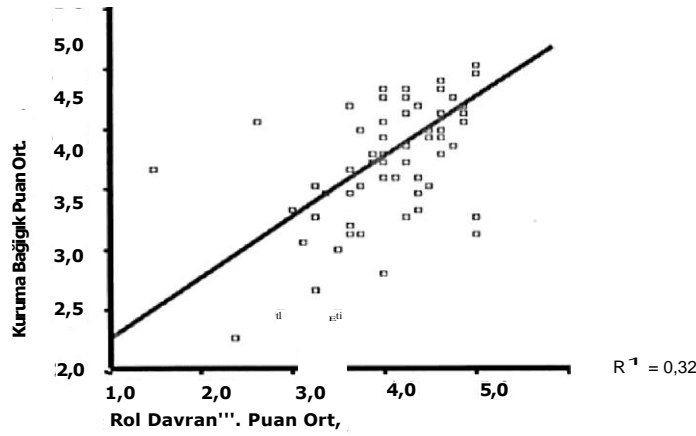
Kurumdaki Görevi	N	X	Sx	Varyasyon Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	P
Profesör	6	3.71	0.19	Gruplar Arası	5.15	7	0.73	2.58	0.02 [•]
Doçent	7	4.05	0.09	Grup içi	16.22	58	0.28		
Yard.Doç.	9	3.57	0.10	Toplam	21.37	65			
Öğretim Görevlisi	2	3.93	0.13						
Araştırma Görevlisi	22	3.80	0.09						
Memur	12	3.27	0.22						
Teknisyen	3	4.04	0.45						
Yardımcı Hizmetler	5	3.13	0.39						

Çalışanların kuruma bağlılık puan ortalamalarının kurumdaki görevlerine göre dağılımları incelendiğinde; En yüksek puan ortalaması doçent grubunda (4.05), en düşük puan ortalaması da (3.13) yardımcı hizmetlerde görevli kurum çalışanlarında saptanmıştır. Çalışanların kurumdaki görevlerinin kuruma bağlılıkta etkili olup olmadığı araştırıldığında, gruplar arasında istatistiksel olarak fark bulunmuştur (F=2.58, p<0.05). Yapılan ileri analiz sonucu (Duncan) yardımcı hizmetlerde görevli personelin diğer gruplara göre kuruma daha az bağlı olduğu, doçentlerin ise kuruma bağlılığı en yüksek grup olduğu, belir-

lenmiştir. Bu durum; doçentlerin, akademik yaşamda bilgilerinin sinanmasının son bulması, bilimsel yeterliliklerinin onaylanmış olması nedeniyle açıklanabilir

Araştırma sonucunda saptanan diğer bulgulara göre; Çalışanların hem rol davranış puan ortalamaları, hem de kuruma bağlılık puan ortalamaları yaş grubuna, medeni duruma, en son bitirilen okula, mezuniyet sonrası geçen süreye, toplam çalışma yıllarına, hemşirelik yüksek okulunda çalışma yıllarına göre farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Her iki ölçek arasında yapılan korelasyon analizinde $\alpha=0.01$ düzeyinde ilişkinin gücü orta düzeyde saptanmıştır ($r=0.57$, $p<0.01$) (Grafik 1). Bu ilişki doğrusaldır, çalışanların tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışlarına ilişkin puan ortalamaları arttıkça kuruma bağlılık puan ortalamaları da artmaktadır. Bu yargı, daha önce Özmen ve arkadaşları tarafından yapılan araştırma sonuçlarıyla da desteklenmektedir (Özmen ve ark. 1997).



Grafik 1. Hemşirelik Yüksekokulu Çalışanlarının Rol Davranışlarına İlişkin Puan Ortalamaları İle Kuruma Bağlılık Puan Ortalamaları Arasındaki Bağlantıya Göre Dağılımı

Araştırma sonucunda rol davranışı ile kuruma bağlılık arasında belirlenen doğrusal ilişki, bir başka deyişle çalışanların rol davranışlarını benimsedikleri ölçüde kuruma bağlılıklarının arttığı saptanmıştır; ilişkinin gücü orta düzeyde olsa da, çalışanların kurumla uyumlu oldukları, kurumun başarısı için çalıştıkları anlamına da gelebileceğinden dikkat çekicidir.

Tablo 9. Çalışanların Rol Davranışlarına İlişkin Puan Ortalamalarının Kuruma Bağlılık Puan Ortalamalarına Etkisine Göre Dağılımı

	Regresyon Katsayısı	Standart Hata	t	P
İsteklenti Puan Ortalaması	0.57	0.47	5.46	0.00
Varyasyon Kaynağı	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	
Regresyon	6.87	1	0.28	
Residual	14.50	65	0.05	
Toplam	21.37	66		
F= 29,83, p<0.01				

Tablo 9'da, çalışanların rol davranışlarına ilişkin puan ortalamalarının, kuruma bağlılık puan ortalamalarına etkisinin incelendiği regresyon analizi sonuçları gösterilmiştir. Tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışlarına ilişkin puan ortalamalarının kuruma bağlılık puan ortalamalarının %32lik bölümünü tanımladığı saptanmıştır. Model istatistiksel olarak %99 güven seviyesinde önemli bulunmuştur ($r = 0.57$, $R^2 = 0.32$, $p < 0.01$) (Tablo 9). Açıklanamayan %078lik bölümün diğer bağımsız değişkenlerden etkilendiği düşünülebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bir kurumun gerçek anlamda başarı elde etmesinde nitelikli, motivasyonu yüksek ve tatmin edilmiş çalışanlara sahip olması oldukça önemlidir. Dolayısıyla çalışanların kuruma yönelik tutumlarının doğru teknikler kullanılarak belirli aralıklarla ölçülmesi gerekir. Bu amaçla Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu'nda çalışanların kuruma bağlılık boyutlarının incelendiği bu çalışma sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu çalışanlarının yaş ortalamaları 36.36 ± 1.27 yıldır. Yarısından fazlası evli (%63.6) ve çocuk sahibidir (%53.0). Çalışanların %83.1'i üniversite düzeyinde eğitim almıştır. Mezuniyet sonrası geçen süre ortalama 13.72 ± 1.14 yıldır. Çalışanların tüm yaşamda çalışma yılları yaklaşık ortalama 15 yıldır. Bu kurumda çalışma yılları ise yaklaşık ortalama 12 yıldır.

Çalışanların %85'i bu kurumda çalışmanın kendisine çeşitli yararlar sağladığını ifade ederken, bu yararları sırasıyla; kendimi geliştirme (%38.8), mesleki gelişime katkıda bulunma (%28.7), ekonomik kazanımlar (%18.8) ve topluma yararlı olma (%13.7) olarak belirtmişlerdir. Çalışanların %47.0'ı bu kurumda çalışmaktan kaynaklanan bazı sorun-

lannın olduğunu ifade etmişlerdir. Kurumda çalışmaktan kaynaklanan sorunlar arasında ilk üç sırayı; işin yürütümünden kaynaklanan sorunlar (%31.5), stres, motivasyon eksikliği, engellenme duygusu (%27.8), ekonomik kayıplar (%20.4) almaktadır.

Çalışanların kuruma bağlılık puan ortalamaları 3.67±0.07 (toplam 5 puan üzerinden) olarak ortalamaların üzerinde bulunmuştur. Çalışanların yaşı, medeni durumları, en son bitirdikleri okul, mezuniyet sonrası geçen süre, toplam çalışma yılları, bu kurumda çalışma yılları her iki ölçekten aldıkları puan ortalamalarını etkilemezken, kurumdaki görevleri, hem rol davranış puan ortalamalarını hem de kuruma bağlılık puan ortalamalarını etkilemiştir. Buna göre; doçent ve teknisyen yardımcılan diğer gruplardan daha fazla rol davranışlarını benimserken, memur ve yardımcı hizmetlerde görevli personel en az benimseyen gruplar olarak saptanmıştır. Ayrıca yardımcı hizmetlerde görevli personelin diğer gruplara göre kuruma daha az bağlı olduğu, doçentlerin ise kuruma bağlılığı en yüksek grup olduğu belirlenmiştir.

Çalışanların rol davranışlarına ilişkin puan ortalamalarının, kuruma bağlılık puan ortalamalarına etkisinin incelendiği regresyon analizi sonucunda ise; tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışlarına ilişkin puan ortalamalarının kuruma bağlılık puan ortalamalarının %32'lik bölümünü tanımladığı saptanmıştır.

Çalışanların kuruma yönelik tutum ölçümlerinden elde edilen bulguların kurumun güçlü ya da iyileştirmeye açık yönlerini belirlemede yöneticiler için yol gösterici olduğunu düşünerek, araştırmadan elde edilen bu veriler ışığında şunlar önerilebilir;

- Motivasyonun arttırılmasına yönelik önlemlerin alınması. Bunlar;
 - *İşin yürütümünden kaynaklanan sorunların giderilmesi *iş yeri konforunun iyileştirilmesi
 - *Ekonomik iyileştirmelerin yapılması
- Çalışanların stres yönetimi konusunda bilgilendirilmesi
- Çalışanlara kararlara katılabilme olanağı verilmesi
- Bu tür tutum ölçümlerinin belirli aralarla düzenli olarak tekrarlanması
- Diğer Hemşirelik Yüksekokullarında da çalışanların kuruma bağlılık durumlarının saptanarak, kıyaslama çalışmalarının yapılması
- Çalışanlara işte sorumluluk ve özerklik sağlanması konularında öneriler getirilebilir

KAYNAKLAR

1. Baysal CA, Paksoy M (1999). Mesleğe Ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli, I.O. İşletme Fakültesi Dergisi, c: 28, s: 1/Nisan 99, 7-15.
2. inançlar, Tutumlar Ve iş Ahlakı: iş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, hap /www.insankaynaklari.com
3. <http://ww.v.ibun.edu.tr/tr/universite/rapor/bilgirapor3.htm>
4. İsbası 0,J (2000). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı; Farklı ölçeklerin Uygulanabilirliğine ilişkin Bir Çalışma, Erciyes Üniversitesi 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 25-27 Mayıs, Nevşehir, 359-370.
5. Kitapçioğlu G (2000). Bornova Sağlık Grup Başkanlığı Bölgesinde Görev Yapan Ebeterin iş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi ve iş Doyumu, Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, Uzmanlık Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir
6. Özmen TÖ, Arbak Y, Saatçioğlu Ö (1997). Örgütsel Bağlılığın Neden ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Analizi, 3. Verimlilik Kongresi Bildirileri, 14-16 Maffis, Milli Produktivite Merkezi Yayınları; 599, Ankara, 490-503.
7. TMI•I Index Kurumsal Bağlılık ve Motivasyon Düzeyi, <http://www.plusremak.com.tr/MENUTR/giris/rm.html>
8. Türköz Y (2000). işe ve Kuruma Yönelik Tutum Hangi Boyutlarda Ölçülmektedir?, Modern Hastane Yönetimi Dergisi, 4: 1, 4-6.
9. Türköz Y. Bir Özel Hastane Çalışanlarının Kalite Çalışmalarına Katılımı ile işe Ve Kuruma Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki, [http:// www.ge oci ties.com/ e ducation2000/makalel.htm](http://www.geocieties.com/education2000/makalel.htm)
10. Yüksel 1, Kurt M, Önder H (1998). İş Güçlüğü'nün iş Doyumu, iş Gerilimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Stepwise Regresyon Analizi İle Belirlenmesi, Verimlilik Dergisi 1998/2, Milli Produktivite Merkezi Yayını, 43-53.