

## SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

**Semra TETİK**

Yrd. Doç. Dr.

Celal Bayar Üniversitesi

Salihli Meslek Yüksekokulu

semratetik@hotmail.com

### Özet

*Yoğun rekabetin yaşandığı günümüzde örgütsel başarıya ulaşmak, çalışanların örgütlerine olan bağlılık düzeyleri ile yakından ilgilidir. Her örgütte olduğu gibi hastanelerin de faaliyetlerini etkin bir şekilde sürdürebilmelerinde en önemli etkenlerden biri örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların varlığıdır.*

*Bu noktadan hareketle, bu çalışma kapsamında Salihli (Manisa) Devlet Hastanesinde çalışan sağlık elemanlarının çalıştıkları hastaneye olan bağlılık düzeylerini belirlemek için Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma kapsamında örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyutta ele alınarak, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca sağlık çalışanlarının bağlılık düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** *Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık*

**Alan Tanımı:** İşletme /Yönetim ve Organizasyon/ Örgütsel Davranış

### A RESEARCH TO DETERMINE THE LEVELS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF HEALTH WORKERS

#### Abstract

*Nowadays an intensive competition take place, to achieve organizational success colselly associated with the organizational commitment levels of employees. Like all organizations one of the most important factor to the effectiveness of hospital is the presence of highly committed employees.*

*From this point, within scope of this study have been used “Organizational Commitment Scale” defined by Meyer and Allen in order to determine the organizational commitment of the healt employees working in Salihli (Manisa) State Hospital. Within this scope the organization commitment have been tried to*

*determine the level of the organizational commitment of health employees by considering in three different dimensions as emotional commitment, continuance commitment and normative commitment. In addition, the commitment levels of health employees have been analyzed if there is different according to their demographic characteristics*

**Key Words:** *Emotional Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment*

**JEL Classification:** M12, M14, D23, D83, I111, I112.

## 1.GİRİŞ

Örgütler bütün dünya ekonomisinde başarıyla rekabet edebilmek için dengeye sokmak zorunda oldukları pek çok karışık problemle karşı karşıya bulunmaktadır. Onlar sürekli olarak maliyetleri düşürerek performanslarını arttırmalı, süreç ve ürünleri iyileştirmeli, kalite ve verimliliği arttırmalıdır. Bu bağlamda örgütsel bağlılık işletmeler için daha fazla önem kazanmaktadır (İnce ve Gül, 2005:13).

Örgütsel bağlılık, çalışanların bağlı bulunduğu örgütün hedeflerine olan güçlü inancı, örgütün değerlerini kabullenmesi, örgütün faydası doğrultusunda çaba göstermeye arzulu olması ve örgütün bir üyesi olarak kalma ihtiyacı taşıma

biçiminde ifade edilebilir. Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirterek, çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış olarak tanımlamışlardır. Allen ve Meyer bağlılığı, duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç boyutta incelemektedir. Bu modelin duygusal boyutu, çalışanın istediği için mi örgütte kaldığını; devam boyutu ihtiyacı için mi örgütte kaldığını; normatif boyutu zorunlu olduğunu düşündüğü için mi örgütte kaldığını anlamak için kullanılmaktadır (Deniz, 2006:28).

Tüm bağlılık türleri çalışanları örgüte bağlar fakat en etkili bağlılık, duygusal boyutu olandır. Örgüte karşı olumlu tutum ve davranışa neden olan duygusal bağlılık, çalışanın örgüte bağlılığının en iyi şeklidir (Brown,2003:41).

### 1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık kavramı, modern yönetim kavramları arsında en fazla ilgi toplayan kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların işle ilgili tutumlarından olan örgütsel bağlılık, özellikle son yıllarda üzerinde fazlaca durulan bir konu olmasına rağmen, henüz bu kavramın tanımı üzerinde fikir birliğine varılamamıştır (Bayram, 2005:128). Bunun nedeni, sosyoloji, psikoloji,

sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların örgütsel bağlılık kavramına kendi bakış açılarından yaklaşımlarıdır (Mowday ve diğerleri, 1982:20). Dolayısıyla örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde birçok bağlılık tanımı karşımıza çıkmaktadır (Çakar ve Ceylan, 2005:53).

Örgütsel bağlılık konusundaki ilk tanımlamalardan birisi Grusky tarafından 1966 yılında yapılmıştır. Söz konusu yazara göre örgütsel bağlılık, “bireyin örgüte olan bağının gücü”dür. Meyer ve Allen’e göre örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur (Yüceler, 2009:247-248).

Örgütsel bağlılık, örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve kişinin kendisini ailenin güçlü bir üyesi gibi hissetmesi şeklinde tanımlanabilir (Ster, 1977:46; Boylu vd., 2007:57). Kiesler, Sakumura ve Salancik’e göre ise örgütsel bağlılık, “bireylerin bağlılık tutumlarının sonucunda ortaya çıkan davranışsal eylemlerdir” (Reichers, 1985:468; Boylu vd., 2007:56). Çalışanın belirli bir hareket tarzına bağlılık göstererek, açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapılamı beğenme ve ona devam etme isteğidir (Schwenk, 1986:299).

Örgütsel bağlılık bireyin örgütün hedeflerine ve değerlerine inancı; örgütün amaçlarını başarabilmesi için çaba sarf etmeye olan istekliliği; örgüt üyesi olarak kalmaya karşı duyduğu arzu, olarak tanımlanmaktadır (Hunt ve Morgan, 1994:1568).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Balcı, 2003:27).

## **1.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması**

Örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasında olduğu gibi, sınıflandırılmasında da farklı bakış açıları ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması ile ilgili olarak mevcut yazın incelendiğinde, bu konuda iki farklı yaklaşımın söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Tutumsal yaklaşım ve davranışsal yaklaşım. Örgütsel davranış araştırmacılarının şekillendirdiği, tutumsal yaklaşım, çalışanların davranışları ile ilgili niyetleri üzerinde durur. Bu yaklaşıma göre örgütte kalma arzusu, örgütün iyiliği için daha fazla çaba gösterme istekliliği ya

da örgütün amaçları ile özdeşleşme gibi tutumlar, örgütsel bağlılığı ifade etmektedir. Bu tür tutumların ortaya çıkmasında rol oynayan temel faktörler, olumlu iş deneyimleri, kişisel özellikler ve yapılan işin özellikleridir. Tutumsal bir bakış açısıyla örgütsel bağlılık, Etzioni (1961) tarafından ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık; Kanter (1968) tarafından devam bağlılığı, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı; O'Reilly ve Chatman (1986) tarafından uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı ve Allen ve Meyer (1984;1990; 1991) tarafından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık, olarak sınıflandırılmıştır (Gül, 2002; Gürbüz, 2006; Bolat ve Bolat, 2008:77).

Bu sınıflandırmalar içerisinde, literatürde en çok kabul gören ve kullanılan model, Allen ve Meyer'in modeli olmuştur. Örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmaların genellikle yazarlar tarafından geliştirilen üçlü bağlılık modelini esas aldıkları görülmektedir (Seymen, 2008). Bu çalışmada da Allen ve Meyer'in geliştirdikleri örgütsel bağlılık ölçeği kullanıldığı için bu sınıflandırma şekli üzerinde daha ayrıntılı durma gereği duyulmuştur.

**Duygusal Bağlılık:** Duygusal bağlılık kapsamında, bireyin örgüt ile özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve örgütle arasında duygusal bir bağ hissetmesi hususları göz önünde bulundurulabilir. Bu durumda birey kendini örgütün bir parçası gibi gördüğünden, örgüt onun için büyük bir anlam ve önem taşımaktadır. Bunun sonucu olarak bireyler örgüt üyeliğini devam ettirmekte ve bundan mutluluk duymaktadırlar (Allen ve Meyer, 1990:2-6).

Duygusal bağlılık, bireyin çalıştığı örgüte duygusal bir bağ hissetmesi ve buna dayanarak beklentilerin üstünde çaba göstermeye istekli olmasıdır. Birey kendisiyle örgüt arasına benzerliklerden yola çıkarak ona karşı sempati duyar, ilgi gösterir ve böylece aralarında bir sevgi bağı oluşur. Duygusal bağlılıkta birey kendisini çalıştığı örgütle özdeşleştirir ve örgütün taleplerine her zaman açık bir tutum sergiler. Örgütsel bağlılık kavramı içinde hem üzerinde anlaşmaya varılan amaçlara davranışsal olarak çalışanların kendilerini adanmaları, hem de özdeşleşme sonucu tutumsal olarak örgüte bağlanmaları söz konusudur (Baysal, 1993:79).

Güçlü duygusal bağlılığa sahip bireyler örgütün amaçlarını ve değerlerini benimseyerek, örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba sarf eder ve üyeliklerini devam ettirirler. Bu hususlar göz önüne alındığında, duygusal bağlılığın, örgütler tarafından en fazla arzulanan bağlılık türü olduğu söylenebilir (Allen ve Meyer, 1990:3).

**Devam Bağlılığı:** Birey için örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı çerçevesinde örgüt üyeliğinin sürdürülmesi durumudur. Bu tür bağlılıkta birey istese de örgütten ayrılamamaktadır. Çünkü ayrılmak onun için maliyetin yanında, birtakım güçlükler de doğurmaktadır (Allen ve Meyer, 1990:3).

Örgütsel bağlılığın bu boyutu, çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık olarak ele alınmaktadır. Buna göre bağlılık, bir çalışanın örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte, kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır. Devam bağlılığında esas olan örgütte kalma ihtiyacıdır (Yalçın ve İplik, 2005: 398).

**Normatif Bağlılık:** Çalışanın örgütte kalması için zorunluluk hissetmesini içermektedir. Bu zorunluluk hissi, çalışanın ahlaki duygularıyla ve inandıkları değerlerle ilgilidir. Çalışan, örgütün kendisini ve bağlılığını hak ettiğini düşünmektedir. Bireyin örgüte karşı sorumluluğu ve görevleri olduğuna inanarak, kendini örgütte kalmaya zorunlu hissetmesine dayanan bir bağlılık türüdür (Allen ve Meyer, 1990:4).

Normatif bağlılık, kişinin hedef ve değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyum, kişinin kendisini örgütte kalmaya zorunlu hissetmesine neden olmaktadır. Çalışana yapılan yatırımlar, verilen eğitimler, kişinin çalışma ahlakı ve geldiği topluluğun değerleri kişinin örgütten ayrılmasına engel teşkil eden unsurdur. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütte kalırlar, çünkü bunu isterler; güçlü devam bağlılığı olanlar örgütte kalırlar, çünkü buna gereksinim duyarlar; güçlü normatif bağlılığı olanlar örgütte kalırlar, çünkü kalmak zorundaymış gibi hissederler (Şimşek, 2002:15).

Üç bağlılık şekli arttığında çalışanlar örgütte kalmaya devam etmektedir, ancak birincide kalma güdüsü isteğe, ikincide gereksinime, üçüncüde ise yükümlülüğe dayanmaktadır.

## **2. SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

### **2.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi**

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemektir. Ayrıca sağlık çalışanlarının bağlılık düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Analizler sonucu

elde edilen bulgulara göre hastane çalışanlarının en fazla gösterdikleri bağlılık düzeyi normatif bağlılık bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan anket temel olarak iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık; duygusal bağlılık (1-6. ifadeler), devam bağlılığı (7-12. ifadeler) ve normatif bağlılık (13-17. ifadeler) olmak üzere üç farklı boyutta ele alınarak, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları ise, örgütsel bağlılık için 0,79; duygusal bağlılık boyutu için 0,88; devam bağlılığı boyutu için 0,63; normatif bağlılık boyutu için 0,75 çıkmıştır. Verilerin analizinde yüzde, frekans, standart sapma, ortalama, t-testi, tek yönlü varyans analizi, koreasyon analizi gibi istatistik tekniklerden yararlanılmıştır. İstatistiksel çözümlenmelerde anlamlılık düzeyi .05 olarak alınmıştır.

Ölçek, 3'lü Likert skalasına göre tasarlanmış olup, 3'lü ölçekteki ifadelerin puanlaması; “1: katılmıyorum, 2:kararsızım, 3:katılıyorum” şeklinde yapılmıştır. İfadelerin yorumlanmasında kabul edilen sınırlar “1-1.6 arası katılmıyorum; 1.7-2.3 arası kararsızım; 2.4-3 arası katılıyorum” şeklindedir.

## **2.2. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evreni Salihli Devlet Hastanesinde çalışan tüm sağlık elemanlarıdır. Salihli Devlet Hastanesinde toplam 300 sağlık elemanı görev yapmaktadır.

Anketlere ise 92 sağlık çalışanından cevap alınmış olup, bu oran evrenin % 30'unu oluşturmaktadır.

## **2.3. Bulguların Analizi**

Bu kısımda sağlık elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyinin belirlenmesi amacı ile yapılmış olan bu araştırmada elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuş ve bu bulgulara dayanılarak yorumlar yapılmıştır.

### 2.3.1. Araştırmaya Katılan Sağlık Elemanlarının Demografik Özelliklerinin Dağılımı

**Tablo 1. Demografik Faktörlerin Dağılımı**

| Değişkenler                      | Seçenekler    | Frekans | Toplam | Yüzde % |
|----------------------------------|---------------|---------|--------|---------|
| <b>Cinsiyet</b>                  | Kadın         | 92      | 92     | 100     |
|                                  | Erkek         | -       |        | -       |
| <b>Yaş</b>                       | 18-24 arası   | 3       | 92     | 3,3     |
|                                  | 25-30 arası   | 5       |        | 5,4     |
|                                  | 31-36 arası   | 45      |        | 48,9    |
|                                  | 37-43 arası   | 32      |        | 34,8    |
|                                  | 44 -50 arası  | 7       |        | 7,6     |
| <b>Medeni Durum</b>              | Bekar         | 13      | 92     | 14,1    |
|                                  | Evli          | 79      |        | 85,9    |
| <b>Eğitim</b>                    | Lise          | 12      | 92     | 13      |
|                                  | Yüksek Okul   | 60      |        | 65,2    |
|                                  | Üniversite    | 17      |        | 18,5    |
|                                  | Yüksek Lisans | 3       |        | 3,3     |
| <b>Görev Unvanı</b>              | Doktor        | -       | 92     | -       |
|                                  | Hemşire       | 92      |        | 100     |
|                                  | Sağlık Memuru | -       |        | -       |
| <b>Meslekteki Çalışma Süresi</b> | 1-5 yıl       | 6       | 92     | 6,5     |
|                                  | 6-10 yıl      | 11      |        | 12      |
|                                  | 11-15 yıl     | 33      |        | 35,9    |
|                                  | 16 ve üzeri   | 42      |        | 45,7    |
| <b>Kurumdaki Çalışma Süresi</b>  | 1 yıldan az   | 17      | 92     | 18,5    |
|                                  | 1-2 yıl       | 18      |        | 19,6    |
|                                  | 3-5 yıl       | 15      |        | 16,3    |
|                                  | 6 yıl ve üstü | 42      |        | 45,7    |

Tablo 1'den de izlenebileceği gibi araştırmaya katılan sağlık elemanlarının %100'ü (92 kişi) kadındır. Katılımcıların %48,9'u 31-36 yaş grubunda, %34,8'i ise 37-43 yaş grubundadır. Çalışanların %85,9'u evli, %65,2'si yüksekokul mezunu, %100'ü hemşire, %35,9'unun 11-15 yıl arası ve %45,7'si ise 16 yıl ve üstü meslekte çalışma süresi bulunurken, % 45,7'si 6 ve daha fazla yıldır aynı hastanede çalışmaktadır.

### 2.3.2. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulguların

#### Değerlendirilmesi

Katılımcıların örgütsel bağlılığa ilişkin ifadelere katılım dağılımı Tablo 2’de verilmiştir.

**Tablo 2. İfadelerin İstatistiksel Veri Özet**

| N  | İFADE  | Ort (x) | S.S   | F  |      | %  |      | F  |      | % |  |
|----|--|---------|-------|----|------|----|------|----|------|---|--|
|    |  |         |       | F  | %    | F  | %    | F  | %    |   |  |
|    | Şu an bu hastaneden ayrılmam,<br>bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur | 1.88    | 0.887 | 39 | 42.4 | 20 | 21.7 | 33 | 35.9 |   |  |
| 10 | Bu hastaneden ayrılmayı düşünmek parçası değil, işi sürdürmeye sahibim                     | 1.86    | 0.897 | 44 | 47.8 | 17 | 18.5 | 31 | 33.7 |   |  |
| 2  | Bu hastaneden ayrılmayı uyguladığımda duygusal bir bağ hissediyorum                        | 1.86    | 0.909 | 45 | 48.9 | 15 | 16.3 | 32 | 34.8 |   |  |
| 11 | Hastaneden ayrıldıktan sonra geleceğim konusunda endişeliyim                               | 2.12    | 0.912 | 33 | 35.9 | 15 | 16.3 | 44 | 47.8 |   |  |
| 3  | Kendimden ayrıldıkça hissediyorum  | 2.01    | 0.791 | 28 | 30.4 | 35 | 38   | 29 | 31.5 |   |  |
| 12 | Bu hastaneden ayrılmam, istekten ayrıldıkça hissediyorum                                   | 2.40    | 0.852 | 22 | 23.9 | 11 | 12   | 59 | 64.1 |   |  |
| 4  | Bu hastaneden ayrılmam, istekten ayrıldıkça hissediyorum                                   | 1.87    | 0.841 | 39 | 42.4 | 26 | 28.3 | 27 | 29.3 |   |  |
| 13 | Bu hastaneden ayrılmam, istekten ayrıldıkça hissediyorum                                   | 2.26    | 0.797 | 20 | 21.7 | 28 | 30.4 | 44 | 47.8 |   |  |
| 5  | Hastaneden ayrıldıktan sonra geleceğim konusunda endişeliyim                               | 2.01    | 0.832 | 31 | 33.7 | 29 | 31.5 | 32 | 34.8 |   |  |
| 14 | Hastaneden ayrıldıktan sonra geleceğim konusunda endişeliyim                               | 1.91    | 0.794 | 33 | 35.9 | 34 | 37   | 25 | 27.2 |   |  |
| 6  | Bu hastaneden ayrılmam, istekten ayrıldıkça hissediyorum                                   | 2.15    | 0.784 | 22 | 23.9 | 34 | 37   | 36 | 38.5 |   |  |
| 15 | Bu hastaneden ayrılmam, istekten ayrıldıkça hissediyorum                                   | 2.57    | 0.700 | 11 | 12   | 18 | 19.6 | 63 | 68.5 |   |  |
| 7  | Bu hastaneden ayrılmam, istekten ayrıldıkça hissediyorum                                   | 1.90    | 0.799 | 34 | 37   | 33 | 35.9 | 25 | 27.2 |   |  |
| 16 | Bu hastaneden ayrılmam, istekten ayrıldıkça hissediyorum                                   | 1.89    | 0.895 | 42 | 45.7 | 18 | 19.6 | 32 | 34.8 |   |  |
| 17 | Bu hastaneden ayrılmam, istekten ayrıldıkça hissediyorum                                   | 1.96    | 0.816 | 31 | 34.8 | 31 | 33.8 | 29 | 31.5 |   |  |
| 18 | Bu hastaneden ayrılmam, istekten ayrıldıkça hissediyorum                                   | 1.96    | 0.816 | 31 | 34.8 | 31 | 33.8 | 29 | 31.5 |   |  |



Tablo 2’de görüldüğü gibi, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık boyutları kapsamındaki ifadelerle katılım dereceleri değerlendirildiğinde genel olarak örgütsel bağlılık düzeyi ( $x=2,34$ ) konusunda net bir sonucun ortaya çıkmadığı söylenebilir.

### 2.3.3. Örgütsel Bağlılık Boyutları Kapsamında Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi

Örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin genel ortalama değerler Tablo 3’de özetlenmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Boyut Ortalamaları

| Örgütsel Bağlılık Boyutları | İfade Sayısı | X    | SS   |
|-----------------------------|--------------|------|------|
| Duygusal Bağlılık           | 6            | 1,96 | ,669 |
| Devam Bağlılığı             | 6            | 2,50 | ,517 |
| Normatif Bağlılık           | 5            | 2,58 | ,572 |

Tablo 3’de özetlenen boyut ortalamaları değerlendirmede esas alınan puan aralıkları kapsamında değerlendirildiğinde duygusal bağlılık boyutu ( $x=1,96$ ) düşük bir ortalamaya sahiptir. Devam bağlılığı boyutu ( $x=2,50$ ) ve normatif bağlılık boyutunun ( $x=2,58$ ) ise, orta düzeyde bir ortalamaya sahip olduğu söylenebilir. Bu bulgulara göre araştırma kapsamındaki sağlık çalışanları hastanede duygusal olarak kendileri istedikleri için değil, hastaneden ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşüncesiyle ve ahlaki bir görev duygusuyla çalışmaya devam ettikleri söylenebilir.

### 2.3.4. Örgütsel Bağlılık Boyutları İle Demografik Değişkenler Arası İlişkiler Açısından Korelasyon Analizi

Örgütsel bağlılık boyutları (duygusal, devam, normatif) ve demografik özellikler (yaş, medeni durum, eğitim ve kurumdaki çalışma süresi) arası ilişkilerin derecesini gösteren veriler Tablo 4’de özetlenmiştir.

Tablo 4. Boyutlar ile Demografik Değişkenler Arası Korelasyon

| Boyutlar          |          | Yaş  | Medeni Durum | Eğitim | Kurumda Çalışma Süresi |
|-------------------|----------|------|--------------|--------|------------------------|
| Duygusal Bağlılık | P-değeri | ,719 | ,548         | ,792   | ,604                   |
| Devam Bağlılığı   | P-değeri | ,026 | ,179         | ,038   | ,478                   |
| Normatif Bağlılık | P-değeri | ,202 | ,479         | ,897   | ,325                   |

\*\* $p<0.05$  düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 4’de görüldüğü gibi elde dilen bulgulara göre; örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutları ile katılımcıların yaş, medeni durum, eğitim ve kurumdaki çalışma süresi gibi kişisel özellikleri arasında ( $p>0.05$  olduğu için) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Devam bağlılığı boyutu ile sadece yaş ve eğitim değişkeni arasında ( $p<0.05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Söz konusu farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Bonferoni testi sonuçlarına göre, 18-24 yaş aralığındaki çalışanların devam bağlılığı 44-50

yaş aralığında çalışanlardan daha yüksek ve lise mezunu çalışanların devam bağlılığı yüksek lisans mezunu çalışanlardan daha yüksektir.

### 3.SONUÇ

Çalışanların bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en önemli faktörlerden biri olarak görülmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, buldukları örgütün amaç ve değerlerini benimsemekte, örgüt için büyük çaba sarf etmekte ve örgütte kalmak için daha fazla istek duymaktadırlar.

Duygusal bağlılık, bireyin örgütle özdeşleşmesi, örgüte katılımı ve örgütle arasında duygusal bir bağ hissetmesidir. Bu bağlılığı taşıyan birey, kendini örgütün bir parçası olarak görmekte ve örgüt büyük bir anlam ve önem taşımaktadır. Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağını düşünülmesi nedeni ile örgüt üyeliğinin devam ettirilmesidir. Bu bağlılıkta, birey örgütten ayrılmanın getireceği maliyeti düşünerek, istese de örgütten ayrılamamaktadır. Normatif bağlılık ise, bir çalışanın görev duygusu, sadakat ya da ahlaki zorunluluk temeline dayanan örgütte kalma arzusunu içerir. Bu bağlılık biçiminde, bir örgütte kalma zorunluluğunu hissettiren neden, bireyin kültürü ya da iş etiğidir.

Yapılan analizler sonucu araştırma kapsamında yer alan çalışanların örgüte duygusal bağlılıklarının düşük, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Bu durumda sağlık çalışanlarının örgütsel üyeliği sürdürmeye yönelik isteklerinin çok yüksek olmadığı söylenebilir. Başka bir deyişle, katılımcıların fırsat bulduklarında kurumlarından ayrılabilirler şeklinde yorumlanabilir.

Örgütsel bağlılık boyutları ile katılımcıların demografik özellikleri arasındaki ilişki incelendiğinde, duygusal ve normatif bağlılık boyutları ile yaş, medeni durum, eğitim ve kurumda çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmezken, devam bağlılık boyutu ile sadece yaş ve eğitim değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmüştür.

Örgütlerin faaliyetlerini etkin bir şekilde sürdürebilmelerinde en önemli unsurlardan biri, örgütüne yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanların varlığıdır. Bu nedenle, araştırma sonucunda elde edilen bulguların özellikle sağlık örgütlerine yönelik insan kaynakları politikalarında dikkat edilmesi gereken noktalara ışık tutması ve örgütsel bağlılık literatürüne katkı yapması beklenmektedir.

## KAYNAKLAR

Allen, N.J. ve Meyer J.P., “The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, Vol:63, No:1, 1990.

Balcı, A., *Örgütsel sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2003.

Bayram, L., “*Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*”, *Sayıştay Dergisi*, S. 59, Ekim-Aralık 2005.

Baysal, A.C., *Çalışma Yaşamında İnsan, Avcıol Basım, İstanbul, 1993.*

Bolat, O. İ., Bolat T., “Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi”, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.19, C.11, Haziran 2008,ss.75-94.

Boylu, Y., Elbeyi Pelit ve Evtan Güçer, “*Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*”, *Finans-Politik & Ekonomik Yorumlar*, S.511, C.44, 2007.

Brown B. B., *Employees’ Organizational Commitment and Their Perception of Sypervisors’ Relation-Oriented Leadership Behaviors*, Unpublished Dissertation, Falls Church, Virginia.

Çakar, N. Demircan, ve Ceylan, A., “*İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri*”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), 2005, ss. 52-66.

Deniz, Y., *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul, 2006.

Gül, H., “*Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi*”, *Ege Üniversitesi İİBF Ege Akademik Bakış Dergisi*, S.1, 2002, ss.37-55.

Gürbüz, S., “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(1), ss.48-75.

Hunt, S., D. Morgan, “*Organizational Commitment: One of Wan Many Commitments or Key Mediating Construct*, *Academy of Management Journal*, Vol:37, No:6, 1994, ss.1568-1587.

İnce, M. Ve Gül, H., *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi, 2005.

Mowday, R.T., Porter, L.W. ve Steers, R.M., *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*, New York, Academic Pres, 1982.

Reichers, A.E., “*A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment*”, *Academy of Management Review*, Vol:10, No:3,1985. ss.465-476.

Schwenk, C.R., “*Information, Cognitive Biases, and Commitment to A Course of Action*”, *Academy of Management Review*, 11, 2, 1986.

Seymen, O. A., *Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Tipleri Üzerine Bir Araştırma*, Detay Yayıncılık, 2008, Ankara.Şimşek, E.S., *Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Akademik Personelin Örgütsel Bağlılığı Üzerine Bir Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 2002.

Steers, R., “*Antece De Nts And Outcomes of Organizational Commitment*”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, pp. 46-56.

Yalçın, A. ve İplik, F.N. , “*Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği*”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.1, C.14, 2005, ss. 395-412.

Yüceler, A., “*Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma*”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.22, 2009.