

## Üniversite Hastanesinde Mesleki Uygulama Yapan Öğrencilerin Örgütsel Çekicilik Algılarının Değerlendirilmesi

Evaluation of Organizational Attitude Perceptions of Students Who Have Professional Application in University Hospital

Rukiye YORULMAZ<sup>1</sup>, Dilek YILDIRIM GÜRKAN<sup>2</sup>, Sevim ÇİMKE<sup>3</sup>

### ÖZ

Gelişen teknoloji, sektörlerin günden güne hızla çoğalması kişilerin çalışmayı düşündükleri kurumlardan beklentilerinin artmasına neden olmuştur. Bu nedenle kişiler daha çok çalışacakları iş yerini seçerken kendilerine çekici gelen örgütleri seçme eğilimindedirler. Bu araştırma da üniversite hastanesinde mesleki uygulama yapan öğrencilerin örgütsel çekicilik algıları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Tanımlayıcı olan bu çalışmanın evreni 2017-2018 eğitim öğretim güz ve bahar döneminde Yozgat Bozok Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu ve Sağlık Bilimleri Fakültesi'ndeki öğrencilerden, Üniversitenin Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde mesleki uygulamaya çıkan öğrenciler oluşturmuştur. Bu öğrenciler, Anestezi, Yaşlı Bakımı, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik ile Ebelik ve Hemşirelik bölümlerinde öğrenim görmektedir (n=349). Herhangi bir örneklem yöntemi seçilmeyip evrenin tamamına ulaşılmıştır. Araştırmada veriler 2003 yılında Highhouse ve arkadaşlarının geliştirdiği ve 2014 yılında Dural ve arkadaşları tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 15 ifadeden oluşan, yedili likert tipi "Örgütsel Çekicilik" ölçeği kullanılmıştır. Bu araştırmada öğrencilerin örgütsel çekicilik ifadelerinin ortalamalarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. En yüksek ifadelerin "söz konusu kurum beni iş görüşmesine çağırıydu iderdim" ve "kurumda çalışma teklifini kabul ederdim" olduğu görülmektedir. Örgütsel çekicilik toplam puan ortalaması ile okul, bölüm ve yaşanan yer değişkenleri arasında önemli ilişki bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki Uygulama, Örgütsel Çekicilik, Örgütsel Çekicilik Algısı.

### ABSTRACT

Developing technology, the rapid proliferation of sectors day by day has caused people to increase their expectations from the institutions they intend to work. For this reason, people tend to choose organizations that are attractive to them when they choose their place of work. In this research, it has been tried to reveal the perceptions of organizational attractiveness of the students practicing in the university hospital. The universe of this descriptive study was composed of students from Yozgat Bozok University Vocational School of Health Services and Faculty of Health Sciences in 2017-2018 education fall and spring semester. These students, Anesthesia, Elderly Care, Health Institutions Management, Medical Documentation and Secretariat, Midwifery and Nursing departments are studying (n=349). No sampling method was selected and the whole universe was reached. No sampling method was selected and the whole universe was reached. The data were developed by Highhouse et al. in 2003 and adapted to Turkish by Dural et al.. A seven-point likert-type scale consisting of 15 statements was used. In this study, it was found that the average mean of organizational expressions of attractiveness of students. It was seen that the highest expressions were "I would have gone if the institution called me for a job interview" and "I would accept the offer to work in the institution". A significant relationship was found between the total score of organizational attraction and variables of school, department and place of residence.

**Keywords:** Professional Practice, Organizational Attraction, Organizational Attraction Perception.

*Araştırma için, kurum izinleri alındıktan sonra, Bozok Üniversitesi Rektörlüğü Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından 2017-KAEK-189\_2018.04.11\_05 karar numarası ile 11.04.2018 tarihinde etik kurul izni alınmıştır.*

<sup>1</sup>Öğretim Görevlisi, Sağlık Yönetimi, Çalışılan Yozgat Bozok Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, rukiye.yorulmaz@bozok.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0088-710X

<sup>2</sup>Öğretim Görevlisi, Halk Sağlığı Hemşireliği, Yozgat Bozok Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, dilek.yildirim@bozok.edu.tr, ORCID :0000-0001-8967-7939

<sup>3</sup>Araştırma Görevlisi Dr., Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği, Yozgat Bozok Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, sevim.cimke@bozok.edu.tr, ORCID: 0000-0002-2731-7134

**İletişim / Corresponding Author:** Rukiye YORULMAZ  
**e-posta/e-mail:** rukiye.yorulmaz@bozok.edu.tr

**Geliş Tarihi / Received:** 06.12.2019  
**Kabul Tarihi/Accepted:** 14.05.2020

## GİRİŞ

Organizasyonlar için en önemli girdi kaynağı insandır. Bu nedenle organizasyonların nitelikli insan kaynağına sahip olması gerekmektedir.<sup>1</sup> Günümüz iş dünyasında, çalışanların çalıştığı kurum ile ilgili aynı değerleri görmesi, aynı ihtiyaç ve beklentilere sahip olması çalışanların örgüt hakkındaki düşünce ve tutumlarını olumlu yönde etkileyecektir.<sup>20</sup>

Günümüzde işletmeler nitelikli insan kaynağına sahip olmadığında, rekabet edebilme gücünde düşüş olmakta ve devam eden başarıları günden güne azalmaktadır.<sup>1</sup> Gelişen teknoloji, sektörlerin günden güne hızla çoğalması kişilerin çalışmayı düşündükleri kurumlardan beklentilerinin artması kurumların kendilerini rakiplerinden farklı kılacak bazı özelliklere sahip olmasını ve işe başvuracaklar için etkileyici olmalarını gerekli kılmıştır. Bu durum literatürde örgütsel çekicilik olarak adlandırılmaktadır.

Örgütsel çekicilik, iş gören potansiyel adayların, işveren tarafından seçilmesi ve işletmeye çekilmesi aşamasının ilk şartı olarak görülmektedir.<sup>2</sup> Örgütsel çekicilik, bireylerin işe alım için potansiyel yerler olarak belirledikleri işletmelere karşı duyuşsal ve tutumsal düşünceleri ifade etmektedir.<sup>3</sup> Yani, bir örgütün çekiciliği kişinin algısına göre değişiklik göstermektedir.<sup>4</sup>

Örgütsel çekicilik, iş görenlerin çalışacakları örgütü seçme konusunda önemli olup, bir iş yerine başvuru yapmaya karar verme sürecini etkilemektedir.<sup>5</sup> Bu nedenle işletmeler kendi bünyelerine katmak istedikleri bireyleri işletmelerini seçmelerini sağlamak için ilk olarak bu kişilerin gözünde çekici bir yer olmayı hedef edinmelidir.<sup>2,6</sup> Örgütsel çekicilik, bir kurumun müşteriler tarafından cazip gelmesi değil, işe girmeyi düşünen işçiler tarafından cazip gelmesini yani, kurumun işe girmeyi düşünen işçiler tarafından aynı sektörde hizmet veren kurumlar tarafından daha çok tercih edilmesidir.<sup>7</sup>

Örgütsel çekicilik, bir örgütü yönetmeye yönelik bir genel pozitif etkiyi ifade eder.<sup>8</sup>

Başka bir ifadeyle, bireyin örgüte karşı oluşturduğu ilgi ve beğeni derecesidir.<sup>21</sup> Sosyal sorumluluk gibi eylemlerde bulunan firmalar, etrafındakiler tarafından olumlu bir itibara sahip olmakta ve örgüte başvuracak potansiyel kişiler tarafından çekici işverenler olarak algılanacak ve bu sayede de rakiplerine karşı avantaj sağlamış olacaktır.<sup>9</sup> Bu avantaj ile birlikte nitelikli personeller için kurumun çekici hale gelmesi ve tercih edilme oranında da bir artış görülecektir.

Bir kurum, örgütsel çekiciliği sağlayabilmek için yapması gerekenleri iyi analiz etmeli ve rakiplerinin önüne geçmek için kurumunu diğer kurumlardan daha çekici hale getirmelidir.<sup>7</sup> Kurumlar, günden güne artan rekabetle birlikte, sadece yeni küresel rakipler ve çeşit olarak artan ürünlerle başa çıkabilmek için değil; kurum için önemli olan iş görenlerinin de kurumda devamlılıklarını sağlamak için de savaşmak durumundadır.<sup>10</sup> Yani sadece kurum dışında işe girmek isteyenler için değil, kurum içinde de nitelikli personellerini kaybetmemek için örgüt içini çekici hale getirmesi gerekmektedir.

Örgütsel çekicilik alanında yapılan çalışmalar sınırlı olmasına rağmen, araştırmalarda bireylerin belli örgütsel karakteristiklere olan çekiminde farklılıklar olduğu görülmüştür.<sup>11</sup> Örgütsel çekicilik çalışmalarında son dönemlerde yapılan çalışmalara bakıldığında, örgüte ve işe yönelik çalışmalar yanında, iş arayanların başlangıç da neler düşündüğünü belirlemeye yönelik araştırmalar yapılmaya başlanmıştır.<sup>5</sup>

Yapılan araştırmalarda kişiler kendileri ile benzer gördükleri ve gereksinimlerini arz eden kurumları daha çekici bulmaktadır.<sup>12</sup> İnsanlar bazı istihdam kuruluşlarına tredi olarak başvururken, diğer istihdam kuruluşları prestijli olarak görmektedir. Ayrıca örgütler hakkındaki bu yorumların, işveren olarak örgüt imajı ile bağlantılı olduğunu ve işe başvuracak kişilerin kendi kişilik özelliklerine sahip olan kurumlarda istihdam etmek istedikleri ortaya çıkmıştır.<sup>13</sup> Akçay'ın 2013 yılında otel işletmeleri üzerinde yaptığı çalışmada

işverenlerin rakiplerinden farklılaştırılmasında seçkinlik prestij ve duyarlılık gibi sembolik özelliklerin daha etkili olduğunu bulmuştur.<sup>2</sup>

Thomas ve Wise (1999) yaptığı araştırmada adayların, işin özelliklerinden daha çok örgüt özelliklerine dikkat ettiği sonucuna ulaşmıştır. Bu doğrultuda örgütlerde çalışanların ağızdan ağıza yayılan pozitif yöndeki reklamın,<sup>14</sup> kurumun dış imajını<sup>15</sup> ve kurum genel imajını<sup>16</sup> etkileyerek, kişilerin örgütsel çekicilik algılarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel çekiciliği etkileyen pek çok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlardan bazıları ücret, terfi imkânları, yer, kurumsal yapı, kariyer fırsatları şeklindedir.<sup>1</sup> Nitelikli çalışanları örgüte çekebilmek, onlarda işe başvurma isteği uyandırabilmek işe başvuracak kişinin algıladığı örgütsel çekicilik düzeyine göre farklılık göstermektedir.<sup>4</sup>

Kurumlar potansiyel çalışanların kendiliğinden iş başvurusu yapmalarını beklemek yerine en nitelikli çalışanları kurumuna çekmek için faaliyetlerde bulunması gerekmektedir. Bu nedenle örgütsel çekicilik hem akademik çalışmalarda hem de iş dünyasında önemi

giderek artan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>1</sup> Sağlık sektörünün karmaşık ve yoğun bir hizmet sektörü oluşu örgütsel çekiciliği zorunlu kılmaktadır. Hem kurum içindeki çalışanların devamlılığının sağlanması hem de ileride bu hizmet sektöründe çalışmayı düşünenler için sağlık kurumları bünyelerinde karşı taraflar için örgütsel çekicilik algılarını iyileştirmesi gerekmektedir.

Üniversitelerde de öğrencilerin teorik olarak gördükleri bilgileri pratikte de görmeleri için mesleki uygulama yapmalarına imkân verilmektedir. Bu noktada üniversite eğitimi döneminde mesleki uygulamaya çıkan öğrenciler ileride çalışacakları kurumları görme imkânı elde etmektedir. Bu sayede de eğitim süresinde yaptıkları mesleki uygulamalarda ileride çalışacakları kurumlar ile ilgili bir yargı oluşmaktadır. Bazı öğrencilere mesleki uygulama yaptıkları kurumlar çekici gelirken, bazı öğrencilere göre de çekici gelmeyebilmektedir. Bu araştırmada da Bozok Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde mesleki uygulamaya çıkan öğrencilerin kuruma karşı örgütsel çekicilik algılarının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

## MATERYAL VE METOT

Tanımlayıcı tipte olan bu araştırmanın evrenini, 2017-2018 yılı eğitim öğretim güz ve bahar dönemi Yozgat Bozok Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu ve Sağlık Bilimleri Fakültesi'ndeki öğrencilerden, Üniversitenin Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde mesleki uygulama yapan Anestezi, Yaşlı Bakımı, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik öğrencileri ile Ebelik ve Hemşirelik öğrencilerinin tamamı evreni (n=349 kişi) oluşturmaktadır.

Araştırma da herhangi bir örneklem seçimine gidilmeksizin, Üniversitenin Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde mesleki uygulamaya çıkan öğrencilerinin tamamına ulaşılmıştır.

### Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için, kurum izinleri alındıktan sonra, Bozok Üniversitesi Rektörlüğü Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından 2017-KAEK-189\_2018.04.11\_05 karar numarası ile 11.04.2018 tarihinde etik kurul izni alınmıştır. Ölçeğin araştırmada kullanılması için ise ölçek sahibinden izin alınmıştır.

### Veri Toplama Araçları

Çalışmanın verileri, araştırmacılar tarafından hazırlanan tanıtıcı bilgi formu ve Örgütsel Çekicilik Ölçeği kullanılarak toplanmıştır.

Örgütsel Çekicilik Ölçeği 2003 yılında Highhouse et.al., tarafından geliştirilmiştir ve 2014 yılında Dural ve arkadaşları tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek 15 ifadeden ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek test tekrar

test yöntemi uygulanarak iç tutarlılık kat sayısı bulunmuştur. Test tekrar-test güvenilirlik katsayısı birincil değerlendirme için 0,85, ikincil değerlendirme için 0,89 olarak saptanmıştır. 7'li likert olan ölçek (1:Hiç uygun değil, 2:Pek uygun değil, 3:Biraz uygun, 4:Uygun, 5:Oldukça uygun, 6:Çok uygun 7: Tamamen uygun) <sup>17</sup> Ölçeğin çalışma grubumuzdaki öğrencilerden elde edilen veriler ile yapılan açıklayıcı faktör analizine göre KMO= 0,945, Bartlett testi p=0,000 ve Cronbach's alpha =0,920 olarak bulunmuştur. Ölçek tek boyutlu olup boyutun öz değeri 8,609 toplam varyansın ise %57,390

açıkladığı saptanmıştır. Faktör yükleri Tablo 2'de verilmiştir.

Araştırma da, elde edilen veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) analiz edilmiştir. Anketten aritmetik ortalama, standart sapma elde edilmiş ve istatistiksel değerlendirmeler bu puan ortalamaları üzerinden yapılmıştır. Örgütsel çekicilik puan ortalamasının sosyodemografik değişkenlere göre karşılaştırmasında ikili gruplarda Independent t testi, ikiden fazla grupları karşılaştırmak için One Way Anova analizi kullanılmıştır. İleri analizlerde Tukey testi kullanılmıştır.

## BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmaya katılan öğrencilerin sosyodemografik verilerine göre dağılımı Tablo 1'de yer almaktadır.

**Tablo 1. Öğrencilerin Sosyodemografik Özellikleri**

Değişkenler	Frekans (n)	Yüzde (%)
<b>Yaş</b>		
18-20	197	56,4
21 yaş ve üzeri	152	43,6
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	268	76,8
Erkek	81	23,2
<b>Okul</b>		
SHMYO	192	55,0
SBF	157	45,0
<b>Bölüm</b>		
Hemşirelik	118	33,8
Ebelik	39	11,2
Yaşlı Bakımı	31	8,9
Sağlık Kurumları İşletmeciliği	76	21,8
Anestezi	54	15,5
Tıbbi Dokümantasyon Sekreterlik	31	8,9
<b>Mezun Olunan Lise</b>		
Düz lise	52	14,9
Anadolu Lisesi	176	50,4
Sağlık meslek lisesi	59	16,9
Diğer	62	17,8
<b>Yaşanılan Yer</b>		
İl	149	42,7
İlçe	129	37,0
Köy	71	20,3
<b>Toplam</b>	<b>349</b>	<b>100</b>

Tablo 1'de yer verilen tanımlayıcı ifadelerle cevap veren 349 kişinin yaş gruplarına göre dağılımlarına bakıldığında %56,4'ünün 18-20

yaş aralığında olduğu, %43,6'sının ise 21 yaş ve üzeri kişilerden oluştuğu görülmektedir. Öğrencilerin %76,8'i kadın, %23,2'isi ise erkektir.

Ankete katılanların %55,0'ı Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunun, %45,0'lık kısmı ise Sağlık Bilimleri Fakültesi'nin öğrencisi olduğu görülmektedir. Öğrencilerin bölümlerine bakıldığında ise %33,8'inin hemşirelik, %11,2'sinin ebelik, %8,9'unun yaşlı bakımı, %21,8'inin sağlık kurumları işletmeciliği ve %15,5'inin anestezi ve %8,9'ununda tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik bölümünden olduğu görülmektedir. Ankete katılanların mezun oldukları liselere göre dağılımlarına bakıldığında ise %14,9'unun düz liseden, %50,4'ünün Anadolu lisesinden ve %16,9'unun sağlık meslek lisesinden mezun olduğu görülmektedir. Tablo 1'de öğrencilerin yaşadıkları yerlere bakıldığında %42,7'lik kısmın ilde, %37,0'lık kısmın ilçede ve %20,3'ünün köyde yaşadığı görülmektedir.

### Öğrencilerin Örgütsel Çekicilik Algısına İlişkin Bulguları

Araştırmaya katılan mesleki uygulama yapan öğrencilerin "örgütsel çekicilik algısı" ile ilgili ifadelerle verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları ve madde faktör yükleri Tablo 2'de gösterilmiştir.

**Tablo 2. Öğrencilerin Örgütsel Çekicilik Ölçeği Madde Puan Ortalamaları ve Faktör Yükleri**

No	Örgütsel Çekicilik İfadeleri	X	SS	Faktör yükleri
1.	Benim için söz konusu kurum çalışmaya elverişli bir yerdir.	3,49	1,60	0,771
2.	Son çarem olmadığı sürece, söz konusu kurumda çalışmak istemezdim.	3,38	1,89	0,455
3.	Bana göre söz konusu kurum, çalışmak için cazip bir yerdir.	3,34	1,67	0,785
4.	Söz konusu kurum hakkında daha fazla bilgi edinmek isterdim.	4,03	1,77	0,511
5.	Söz konusu kurumda, olası bir pozisyon benim için çok çekicidir.	3,61	1,70	0,760
6.	Söz konusu kurum tarafından yapılacak iş teklifini kabul ederdim.	4,18	1,84	0,755
7.	Bir işveren olarak söz konusu kurum ilk tercihlerimden biri olurdu.	3,05	1,84	0,806
8.	Söz konusu kurum, beni iş görüşmesine çağırıyorsa, giderdim.	4,35	1,76	0,770
9.	Söz konusu kurumda çalışmak için büyük çaba sarf ederdim.	3,34	1,88	0,810
10.	Söz konusu kurumu, iş arayan bir arkadaşşıma tavsiye ederdim.	3,75	1,81	0,827
11.	Söz konusu kurumda çalışan kişiler muhtemelen burada çalışıyorum demekten gurur duyuyorlardır.	3,15	1,62	0,780
12.	Söz konusu kurum, çalışmak için saygın bir yerdir.	3,45	1,59	0,834
13.	Söz konusu kurum, muhtemelen çok iyi işveren olarak anılmaktadır.	3,13	1,63	0,783
14.	Söz konusu kurum, çalışmak için prestijli bir yerdir.	3,14	1,64	0,824
15.	Söz konusu kurumda çalışmak isteyen muhtemelen pek çok kişi vardır.	3,67	1,76	0,779
	<b>Örgütsel Çekicilik Ölçeği Toplam Puan Ortalaması</b>	3,54	1,19	

Tablo 2'ye bakıldığında öğrencilerin söz konusu kurum beni iş görüşmesine çağırıyorsa giderdim (4,35/7,00) ve kurumda çalışma teklifini kabul ederdim (4,18/7,00) sonucu ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin (4,03/7,00) bir kısmı da söz konusu kurum hakkında bilgi edinmek istediğini ifade etmiştir. Üniversite 3. ve 4. sınıf öğrencileriyle yapılan bir çalışmada da öğrencilerin en yüksek puanı

(5.05/6,00) "Bu kurumdaki pozisyonlar için nasıl işe başvuracağıma dair bilgi almayı isterim" maddesinden aldıkları bulunmuştur.<sup>6</sup> Genel olarak ifadelerin ortalamalara bakıldığında ise orta düzeyde bir dağılım gösterdiği görülmektedir. Ölçeğin her bir maddesine ait faktör yükleri Tablo 2'de verilmiştir. Ölçek madde faktör yüklerinin 0,824-0,455 arasında değiştiği saptanmıştır.

Tablo 3. Örgütsel Çekicilik Ölçeği Puan Ortalamasının Sosyodemografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Özellikler	Örgütsel Çekicilik Ölçeği Puan Ortalaması $\bar{X} \pm SS$
<b>Yaş</b>	
18-20	3,58±1,16
21 ve üzeri	3,48±1,24
<b>Test p</b>	t=0,252 p=0,457
<b>Cinsiyet</b>	
Kadın	3,519±1,190
Erkek	3,615±1,225
<b>Test p</b>	t=0,175 p=0,529
<b>Bölüm</b>	
Hemşirelik	3,031±0,951
Ebelik	3,017±0,771
Yaşlı Bakımı	4,079±1,219
Sağlık Kurumları İşletmeciliği	4,104±1,159
Anestezi	3,519±1,314
Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik	4,271±1,192
<b>Test p</b>	F=15,296 p=0,000
<b>Okul</b>	
SHMYO	3,956±1,241
SBF	3,035±0,919
<b>Test p</b>	t=16,349 p=0,000
<b>Yaşanılan Yer</b>	
Köy <sup>a</sup>	3,985±1,275
İlçe <sup>b</sup>	3,610±1,130
İl <sup>b</sup>	3,271±1,151
<b>Test p</b>	F=9,323 p=0,000
<b>Mezun Olunan Lise Türü</b>	
Düz Lise	3,694±1,261
Anadolu Lisesi	3,426±1,228
Sağlık Meslek Lisesi	3,480±0,987
Diğer	3,801±1,216
<b>Test p</b>	F=1,744 p=0,158

t=Independent t testi F=One way anova

Araştırmaya katılanların sosyodemografik özelliklerine göre örgütsel çekicilik ölçeği puan ortalamasının dağılımı Tablo 3’de gösterilmektedir. Öğrencilerin bölümüne, okuluna, bölüme ve yaşanılan yere göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu saptanmıştır. Örgütsel çekicilik puan ortalamalarının, öğrencinin okuduğu okula göre farklılık gösterirken, ortalama puanlar lisans öğrencilerinde ön lisans öğrencilerine göre düşüktür. Büyükgöze ve Erçetin (2017) tarafından yapılan çalışmada da lisans eğitimini tamamladıktan sonra çalışmayı istediği kurumun örgütsel çekiciliğine yönelik algılarının görece yüksek olduğu (4.89/6.00) bulunmuştur. Bizim çalışmamızda lisans öğrencileri örgütsel çekicilik genel ortalaması (3.03/7.00) ile orta düzeyde bir ortalama da yer aldığı bulunmuş, olup literatür de yer alan bu

bilgiden farklılık göstermektedir. Işıkcı’nın 2018 yılında yaptığı çalışmada Sivil Havacılık Eğitimi alan katılımcıların genel olarak Sivil Havacılık sektörüne ilişkin sektörel çekicilik algısının “yüksek” düzeyde olumlu olduğu görülmektedir.<sup>19</sup> Güllü ve Şahin’in spor kurumunda çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada da kurumundaki çalışanların örgütsel çekicilik algılarının yüksek (6.60/7.00) olduğu sonucuna ulaşılmıştır.<sup>21</sup> Özüçağlayan’ın 2015 yılında kurumsal firma çalışanları ile yaptığı çalışmada çalışanların örgütsel çekicilik düzeyinin (3.245/5.00) bizim çalışmamızdan daha yüksek bulunduğu görülmüştür.<sup>7</sup>

Ön lisans öğrencileri, lisans öğrencilerine göre uygulama yerlerini daha çekici bulma eğilimindedirler. Bu farkın ortaya çıkmasında

lisans öğrencilerinin başka hastaneler de de staja çıkıp, ön lisans öğrencilerinin staj uygulamasını gerçekleştirdiği tek hastanenin üniversite hastanesi olması ve ön lisans öğrencilerinin iş bulma umutlarının lisans öğrencilerinden daha az olmasından dolayı bu hastaneyi takip etme niyetlerinin daha yüksek olduğunu düşünülebilir. Nitekim ki iş bulma umutları en az olan sağlık kurumları işletmeciliği öğrencileri hastaneyi daha çekici bulma eğilimi içerisinde. Öğrencilerin

yaşadıkları yerlerde hastaneyi çekici bulma algılarını etkilemektedir. Köyden gelen öğrenciler üniversite hastanesini daha çekici bulma eğilimi içerisinde. Ön lisans öğrencileri içerisinde köy ve ilçelerden gelen öğrenci sayısının lisans öğrencilerinden daha fazla olduğu görülmüş olup yaşadıkları yerde üniversite hastanesinin olmayışı öğrencilerde çekicilik algısının değişmesine sebep olmuş olabilir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada öğrencilerin örgütsel çekicilik ifadelerinin ortalamalarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur. En yüksek ortalamaya sahip ifadelerin ise, belirtilen kurum ile ilgili beni iş görüşmesine çağırıyordı giderdim (4,35) ve kurumda çalışma teklifini kabul ederdim (4,18) olduğunu düşündükleridir. Yani üniversite hastanesinde mesleki uygulama yapan öğrencileri kurumda çalışmaya istekli olduğunu düşündükleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel çekicilik genel puanı ve boyutlarının ortalamalarına bakıldığında birbirlerine yakın orta düzeyde bir dağılım gösterdiği görülmektedir.

Örgütsel çekicilik ölçeği puan ortalamasının sosyodemografik değişkenlere göre karşılaştırılmasına bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark okul,

bölüm ve yaşanan yer değişkenlerinde bulunmuştur.

Üniversite öğrencilerinin hangi nitelikteki örgütleri daha çekici bulduklarının net bir şekilde anlaşılabilmesi için farklı örgüt türleri (kamu, vakıf, özel kurumlar...) üzerinden öğrencilerin görüşleri incelenebilir. Öğrencilerin kişilik özellikleri de örgüt çekiciliği algılarını etkileyebileceğinden, kişilik özellikleri ile örgüt çekicilikleri ilişkileri inceleyen araştırmalar planlanması önerilebilir. Bununla birlikte, hastanede personel olarak çalışma deneyimi olan ve olmayan üniversite öğrencilerinin gerek çekicilik gerekse uyuma ilişkin algıları karşılaştırmalı bir yaklaşımla incelenmesi tavsiye edilebilir.

## KAYNAKÇA

1. Öksüz, B. (2012). İşletmelerde Örgütsel Çekiciliğin Arttırılmasında İşveren Markalaşması ve İnsan Kaynaklarına Yansımaları. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
2. Akçay, A.D., Timur, N., Ulukan, C. (2013). "Kent Merkezinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Araçsal ve Sembolik Özelliklerin Örgütsel Çekiciliğe Etkisi.", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8 (1); 319-343.
3. Highhouse, S.F., Lievens, F., Smar, E.F. (2003). "Measuring Attraction to Organizations." Educational and Psychological Measurement, 63 (6), 986-1001.
4. Yıldız, M.L. (2013). "Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu, Tanınırlık, İmaj, Örgütsel Çekicilik ve İşe Başvurma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi." Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 34 (1), 153-173.
5. Akçay, A.D. (2014). "Örgütsel Çekicilik Bağlamında Otel İşletmelerini Rakiplerinden Ayıran Özellikler." Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14 (1), 175-186.
6. Büyükgöze, H., Erçetin, S.Ş. (2017). "Örgütsel Çekicilik ve Algılanan Birey-Örgüt Uyumu İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma." Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 7 (1), 51-58.
7. Özüçalışyan, H.N. (2015). İş Zenginleşirmenin Örgütsel Çekicilik Üzerine Etkisi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
8. Aiman-Smith, L., Bauer, T.N., Cable, D.M. (2001). "Are You Attracted? Do You Intend to Pursue? Are Cruiting Policy-Capturing Study." Journal of Business and Psychology, 16 (2), 219-237.
9. Turban, D.B., Greening, D.W. (1996). "Corporate Social Performance and Organizational Attractiveness to Prospective Employees." Academy of Management Journal, 40 (3), 658-672.
10. Gök, S. (2006). 21. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım A.Ş., İstanbul.
11. Turban, D. B. (1993). "Organizational Attractiveness: an Inter Actionist Perspective,." Journal of Applied Psychology. 78 (2), 184-193.

12. Arbak, Y, Yeşilada, T. (2003). “Örgüt Kişi Uyumu ve Örgütsel Çekicilik: Hangi Kişiler Ne Tür Örgütleri Daha Çekici Bulur?” Journal of İstanbul Kültür University, 3, 23-27.
13. Lievens, F, Highhouse, A. (2003). “The Relation Of Instrumental and Symbolic Attributes To A Company’s Attractiveness As An Employer.” Personnel Psychology, 56 (1), 75-102.
14. Hoye, G.V, Lievens, F. (2007). “Social Influences On Organizational Attractiveness: Investigating If and When Word Of Mouth Matters.” Journal of Applied Social Psychology, 37 (9), 2014-2047.
15. Tsai, W.C, Yang, İ.W.F. (2010). “Does Image Matter To Different Job Applicants? The Influences Of Corporate Image and Applicant Individual Differences On Organizational Attractiveness.” International Journal of Selection and Assessment, 18 (1), 48-63.
16. Güler, M. (2015). İşveren Markası Örgütsel Çekicilik ve Katılma Niyeti İlişkisi Üzerinde Aday Özelliklerinin Rolü, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
17. Dural, S, Aslan, G, Alınç, M, Araza, A. (2014). “Örgütsel Çekicilik: Bir ölçek Uyarlama Çalışması.” Doğu Üniversitesi Dergisi, 15 (2), 141-154.
18. Thomas, K.M, Wise, P.G. (1999). “Organizational Attractiveness and Individual Differences: Are Diverse Applicants Attracted By Different Factors?” Journal of Business and Psychology, 13 (3), 375-390.
19. Işıkçı, S.O. (2018). Sivil Havacılık Kabin Hizmetleri Eğitimi Alan Bireylerin Sektörel Anlamdaki Örgütsel Çekicilik Algısı. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
20. Yılmaz, R. (2019). “The Effect of Person-Organization Fit on Organizational Attractiveness: A Study in Konya Organized Industrial Zone” Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences, 5 (6), 445-453.
21. Güllü, S, Şahin, S. (2018). “Bir Spor Kurumunda Örgütsel Çekicilik Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İncelenmesi.” Turkish Studies, 13 (26), 637-654.