



**ÖZEL SAĞLIK KURULUŞUNDA ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER BAĞLAMINDA İNCELENMESİ:
SAMSUN İLİ ÖRNEĞİ**

**INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS OF
EMPLOYEES IN PRIVATE HEALTHCARE INSTITUTIONS IN THE CONTEXT
OF VARIOUS VARIABLES: CASE OF SAMSUN**

Dr. Öğr. Üyesi Altuğ ÇAĞATAY

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, altug.cagatay@gop.edu.tr, orcid.org/0000-0001-7067-5570

Dr. Selman KIZILKAYA

Orta Doğu Teknik Üniversitesi, kselman@metu.edu.tr, orcid.org/0000-0002-3136-7257

Makale Gönderim-Kabul Tarihi (17.11.2020-10.12.2020)

Özet

Bu araştırmanın amacı, özel sağlık kuruluşlarında çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin ortaya konularak bunun görev yapılan sağlık kuruluşu, mesleki deneyim süresi, kurumdaki çalışma süresi, birimdeki çalışma süresi, cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi ile anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını ortaya koymaktır. Betimsel tarama modeli niteliğinde olan bu çalışmanın ana kütlesi Samsun ili özel hastaneleridir. Çalışma Samsun ilindeki tüm özel sağlık kuruluşuna uygulanmış olup bu hastane sayısı 6 dır. Örneklemi ise basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 60 sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemine başvurulmuştur. Anket içerisinde çalışanların kişisel özelliklerini belirlemek için demografik bilgi formu ile Meyer ve Allen tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Anket uygulaması sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 26.00 programı tercih edilmiştir. Araştırma sonucunda, mesleki deneyim, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, mevcut birimdeki çalışma süresi, kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel bağlılık düzeyi ve alt boyutlarının karşılaştırılmasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Buna karşın görev yapılan sağlık kuruluşuna göre örgütsel bağlılık düzeyinin anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir. Araştırmada



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 6 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2020 ISSN -2149-6161

ayrıca, kurumdaki çalışma süresi ile normatif bağlılık arasında, görev yapılan sağlık kuruluşu ile duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Sağlık Çalışanları, Sağlık Kuruluşu

Abstract

The purpose of this study is to reveal the organizational commitment levels of the employees in private health institutions and to reveal whether this creates a significant difference in terms of the health institution, professional experience duration, duration of work in the institution, working time in the unit, gender, age, marital status, and education level. The main body of this study, which is a descriptive screening model, is Samsun province private hospitals. The study was applied to all private health institutions in Samsun province and this number of hospitals is 6. The sample consists of 60 healthcare professionals selected by simple random sampling method. The survey method was used as a data collection tool. The demographic information form and the Organizational Commitment Scale developed by Meyer and Allen were used. SPSS 26.00 (Statistical package for social sciences) program was chosen for the analysis of the data obtained through the survey application. As a result of the research, it was determined that there was no significant difference at the level of 0.05 in the comparison of the organizational commitment level and sub-dimensions according to professional experience, gender, age, education level, marital status, working time in the current unit, and working time in the institution. On the other hand, it has been determined that the organizational commitment level significantly differentiates according to the health institution served. In the research, It was determined that there is a significant difference between the duration of work in the institution and the normative commitment and between the healthcare provider served and emotional and normative commitment.

Key Words: Organizational Commitment, Healthcare Professionals, Healthcare Institution

GİRİŞ

Özel sağlık kuruluşlarında çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık durumlarının ne olduğunu anlamak adına bu çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalar sağlık kuruluşlarında örgütsel bağlılığın düşük olduğu göstermiştir (Kuusio vd. 2010:110; Wang vd. 2010:43). Bunun nedenleri açısından çeşitli değişkenler neden olarak gösterilmektedir. Kişisel özellikler örgütsel bağlılık üzerinde farklılıklar yaratabilmektedir. Örneğin yaş, cinsiyet, medeni hal ve eğitim seviyesindeki farklılıklar örgütte elde edilecek ayrıcalıklar ile örgütsel gücün göstergeleri olabilmektedir. Bu ayrıcalıkların derecesi örgütsel bağlılıkta farklılıklar oluşturabilmekte ve örgütteki yan yararlar, statü ve diğer olanaklar arttıkça örgütsel bağlılık da artabilmektedir Küçüközkan (2015:19).

Kaliteli hasta bakımı sağlamaya yönelik örgütsel stratejiler, sağlık çalışanlarının ve hastaların refahını destekleyecek iş memnuniyetini iyileştirmeyi ve aynı zamanda örgütsel bağlılığı etkileyecek olan çalışma ortamını iyileştirmeyi içerir (Ayamolowo vd. 2013:532; Yang vd. 2013:45).

Sağlık çalışanlarının niteliklerini zenginleştirmelerine destek olunarak kaynaklara erişimleri sağlanması sağlık çalışanlarına daha güçlü nitelik kazandırabilir. Örgütsel bağlılıkları İletişim ve işbirliğindeki iyileşme, katılımcı yönetimin oluşturulması ve çalışanların güçlü yönlerinin, niteliklerinin geliştirilmesi, sağlıklı bir organizasyon yapısının sürdürülmesini de tamamlayıcı nitelikte olacaktır. (Intepeler vd. 2019:388)

Sağlık kurum ve kuruluşlarında yapılan çeşitli yerli ve yabancı araştırmalar şu hususlar gözlemlenmiştir:

- Küçüközkan (2015:33) bir sağlık kuruluşunda yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığa etki eden faktörler ile demografik faktörleri ele almıştır. Yaptığı çalışmada kadın ile erkeğin yani

cinsiyet faktörleri farklılık göstermiştir. Örgütsel bağlılık açısından erkeklerin kadınlara nazaran daha yüksek örgütsel bağlılık ortaya koydukları anlaşılmıştır.

- Türker ve arkadaşlarının (2018:545) özel bir sağlık kuruluşunda yaptıkları çalışmaya göre çalışanların cinsiyetlerinin bağlılık düzeylerinde bir farklılık oluşturup oluşturmadığı incelendiğinde, cinsiyetin örgütsel iklim ve bağlılıkta istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturmadığını tespit etmişlerdir.
- Gider ve arkadaşlarının (2011:99) bir sağlık kuruluşunda yapmış oldukları araştırmada örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeyleri arasında sağlık çalışanlarının cinsiyetine, çalıştıkları hastane mülkiyet türüne, hastanede çalışma yıl sayısına, gelir durumuna, eğitim durumuna göre anlamlı farklılıkların olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırmada hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık durumlarının çeşitli değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini saptamışlardır.
- Işık ve arkadaşlarının (2012:262) bir sağlık kurumunda yapmış oldukları araştırmaya göre, sağlık kurumlarında çalışan işgörenlerin örgütleri ile ilgili tutum ve algıları, örgütte kalma ya da örgütten ayrılma kararlarında etkili olacak, ayrıca performanslarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyecek hususunu ortaya koymuşlardır. Örgütsel bağlılık alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra amirlerle ilişkiler ve çalışanlarla ilişkiler duygusal bağlılık ve normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir farklılık görülmüştür.
- Solak'ın (2014:127) sağlık kurumunda yaptığı araştırmaya göre cinsiyet değişkeni ile normatif bağlılık puan ortalamaları karşılaştırıldığında; erkek hemşirelerin normatif bağlılık ortalamaları kadın hemşirelerin ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksek bulunmuştur. Yaş değişkeni ile devam bağlılığı puan ortalamaları karşılaştırıldığında; 39 yaş ve üstü hemşirelerin devam bağlılığı ortalamaları diğer hemşirelerin ortalamalarından istatistiksel olarak daha yüksek bulunmuştur.
- Karahan'ın (2009:430) sağlık kurumunda yapmış olduğu araştırmaya göre, hekimlerin çalıştıkları birimler açısından örgütsel bağlılıkları arasında herhangi bir fark bulunmamıştır. Hekimlerin örgütsel bağlılık türleri olan normatif, devamlılık ve duygusal bağlılık türleri arasında herhangi bir ayırım yapmadıkları sonucuna varmıştır.
- Tüfekci'nin (2018:470) sağlık kurumunda yaptığı araştırmaya göre, yapılan analizler sonucunda ortalamalar incelendiğinde katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğunu belirtmişlerdir. Yaş grupları açısından sonuçlar değerlendirildiğinde ise 41 yaş üzerindekiilerin duygusal bağlılık düzeylerinin 21-25 yaş aralığındakilerden daha yüksek olduğu görülmektedir.
- Durukan ve arkadaşlarının (2010:431) bir sağlık kurumunda yapmış oldukları araştırmaya göre sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının sosyo-demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Yani sosyo-demografik özellikler örgütsel bağlılığın değişmesinde etkili olmadığını tespit etmişlerdir.
- Yıldız ve arkadaşları (2013:110)'nın bir sağlık kuruluşunda yaptıkları araştırmaya göre, demografik değişkenlerin örgütsel bağlılığa etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmamıştır.
- Demirel ve arkadaşlarının (2014:97) bir sağlık kurumunda yaptıkları araştırmaya göre sağlık çalışanının kuruma bağlılıkları orta düzeydedir. Yaşı 30'un üzerindekiilerin, evli olanların, ön lisans seviyesinde eğitim almışların ve 11 yıl-üstü çalışma süresi olanların örgüte bağlılığı daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.
- Allen (2001); Bartlett (2001); Buchko vd. (1998); Eisenberger vd. (1990) Eisenberger vd. (2001); Kim (1999); Ko vd. (1997); Rhoades vd. (2001); Tansky and Cohen (2001) yaptıkları çalışmalara göre; maaş ve yan haklar, ödüller ve teşvikler, tanınma, eğitim ve geliştirme, süpervizör desteği, iş özerkliği, işin katılımı ve organizasyonel prosedürlerde adalet gibi çeşitli

organizasyonel değişkenler arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. (Salim vd. 2012:588)

Yapılan bu çalışmalar ışığında öncelikle örgütsel bağlılık konusundan bahsedilip sonrasında sağlık kuruluşlarında çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri, duygusal, devam ve normatif bağlılık açısından ilişkileri araştırılmıştır.

Örgütsel Bağlılık

Kim vd (1996), Bağlılık "organizasyona nispeten kalıcı, uzun vadeli bir yönelimi temsil ederken, işe özgü bir tutum olan memnuniyet, organizasyondaki işe özgü özelliklere oldukça geçici, anında bir yönelimi temsil eder" tanımını yapmaktadır. Meyer ve Allen (1996) Örgütsel bağlılık, çalışanları örgütlerine bağlayan psikolojik bir durum olarak giderek daha fazla kabul görmektedir. Bağlılık doğal olarak gelişir. Bağlılık, çalışanın kurumuna olumlu katkıda bulunmasını neden olurken aynı zamanda çalışma ortamlarına katma değerli bir faktör olduğu kabul edilebilir. Bağlılık, adanmışlık, aidiyetlik, sadakat, mensubiyet, tebaalık ve sorumluluk gibi nitelikleri ifade eder. Price & Mueller (1996), örgüte sadakat olarak tutumsal bağlılığın dar bir tanımını önerirken, Kanter (1968) sosyal aktörlerin sosyal sistemlere hem enerjilerini hem de sadakatlerini isteyerek verdiklerini gözlemlemiştir (Marchiori ve Henkin:2004:353).

Rajabipour ve Dehghanim'e (2013) göre, mesleki beceriler ve yeterlilik, örgütsel bağlılık ve mesleki bağlantılar dahil olmak üzere iş tutumları üzerinde de etkilere sahiptir. Carman'ın (2011) yaptığı tanıma göre, sağlık sisteminin hedeflerine ulaşmak için insan kaynağının sadece uzmanlık, güçlenme ve yetkinliğe sahip olması değil, aynı zamanda yüksek düzeyde örgütsel bağlılık ve bağlılığın yanı sıra ortak ve önceden belirlenmiş faaliyetlerin ötesinde faaliyetlere dahil olma istekliliğine sahip olması gerekir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılık, belirli bir organizasyona katılım ve örgütün değer ve hedeflerine olan inançları olarak tanımlanır. Örgütsel bağlılık; örgüte sadakat duygusu, ahlaki yükümlülükler, içten eğilimler ve örgütte kalma ihtiyacı duygusudur. Kate ve Masako'ye (2002) göre, örgütsel bağlılık, bir kişinin dahil olduğu bir organizasyona psikolojik bağlılık türüdür. Ahmad ve Oranye'nin (2010) yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık kendini adanmış çalışanlar bazen örgütten kendi kimliklerini alır ve üyeliklerinden yararlanır. Bastamim'in (2014) yaptığı araştırmaya göre, örgütsel bağlılık, bir kurumu etkileyen temel değerlerden biri olarak kabul edilir ve çalışanları değerlendirmek için bir kriter olarak kullanılır (Karami vd. 2017:3).

Wagner'ye (2007) göre, örgütsel bağlılık, daha kaliteli sağlık hizmetleri elde etmek için önemli bir konudur ve sunucular arasında iş tatmini ile bağlantılıdır. Finegan'ye (2000) göre, Örgütsel bağlılık, çalışanın işyerindeki davranışlarını anlamada önemli bir kavramdır. Bu nedenle kuruluşun insan duygusu ve tutumlarını dikkate alması yararlıdır (Kumar, 2016:95).

Mathieu ve Zajac'nın (1990) yaptıkları tanıma göre, örgütsel bağlılık tüm organizasyona karşı etkili bir tepkidir. Bağlılığın davranışsal sonuçları, daha fazla ciro, daha az sıklıkta işten ayrılma niyeti, daha düşük bir devamsızlık seviyesi, daha iyi iş performansı ve daha yüksek örgütsel vatandaşlık davranışıdır (Jalonen, 2006:269).

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Samsun ilinde faaliyette bulunan altı özel sağlık kuruluşunda çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya koymak ve örgütsel bağlılık ile görev yapılan sağlık kuruluşu, mesleki deneyim süresi, kurumdaki çalışma süresi, birimdeki çalışma süresi, cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemektir. Çalışmada, bu amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezler test edilmiştir:

H₁:Örgütsel bağlılık düzeyi ile mesleki deneyim süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₂:Örgütsel bağlılık düzeyi ile kurumdaki çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₃:Örgütsel bağlılık düzeyi ile birimdeki çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₄:Örgütsel bağlılık düzeyi ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₅:Örgütsel bağlılık düzeyi ile yaş arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₆:Örgütsel bağlılık düzeyi ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₇ Örgütsel bağlılık düzeyi ile eğitim düzeyi arasında anlamlı bir farklılık vardır.

H₈:Örgütsel bağlılık düzeyi ile görev yapılan sağlık kuruluşu arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Araştırmanın Modeli

Anket çalışması ile sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmeye çalışıldığı bu araştırmada betimsel tarama modeli tercih edilmiştir. Araştırmada sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri, duygusal, devam ve normatif bağlılık açısından incelenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Çalışmanın amacına uygun olarak veri toplama yöntemlerinden anket tekniğine başvurulmuştur. Anket içerisinde kişisel bilgileri ortaya koyan soruların yanında Örgütsel Bağlılık Ölçeği yer almaktadır. Kişisel bilgiler içerisinde katılımcıların görev yapılan sağlık kuruluşu, mesleki deneyim süresi, kurumdaki çalışma süresi, birimdeki çalışma süresi, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, görev ünvanı, çalışılan kurumdaki memnuniyet, çalışılan birimden memnuniyet, çalışma şekli, çalışılan birim ile ilgili sorular yer almaktadır.

Örgütsel bağlılık ölçeği, toplam 23 ifadeden oluşmakta olup ölçek Meyer ve Allen (1996) tarafından geliştirilmiştir. Türkçeye uyarlamasının Wasti'nin (2000) yaptığı ölçek "Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4) ve Kesinlikle Katılıyorum (5)" olacak şekilde 5'li likert olarak yapılandırılmıştır. Ölçek içerisinde duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere 3 alt boyut yer almaktadır. Ölçek içerisinde 1-8. Maddeler Duygusal bağlılığı; 9-16. Maddeler Devam bağlılığı ve son olarak 17-23. Maddeler ise Normatif bağlılığı kapsar. Araştırmada uygulanan ölçeğin güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısı Duygusal bağlılık için 0,91; devam bağlılığı için 0,90 ve son olarak Normatif Bağlılık için 0,88 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin bütünü için bu değer 0,95'dir.

Sayıtlar/Varsayımlar

Anket formunda yer alan demografik bilgi formu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin belirlenen amacı yerine getirmede uygun ölçüm araçları olduğu varsayılmıştır. Sağlık çalışanlarının anket formunda yer alan sorulara içten bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır. Örneklemin, evreni temsil yeterliliğine sahip olduğu varsayılmıştır.

Sınırlılıklar

Araştırma, Demografik Bilgi Formu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile sınırlandırılmıştır. Araştırmaya katılanlar, bireyler arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilenlerden alınan cevaplarla sınırlıdır.



Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Betimsel tarama modeli niteliğinde olan bu çalışmanın ana kütlesi Samsun ili özel hastaneleridir. Çalışma Samsun ilindeki tüm özel sağlık kuruluşuna uygulanmış olup bu hastane sayısı 6 dır. Örneklemi ise basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen 60 sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Sekeran ve Bogue (2010: 295)'e göre farklı yığınlarda yer alan hacimlerin anlamlılık düzeyinin belirlenmesinde genel olarak en düşük oran 30'dur. Bizim çalışmamızda 60 kişi üzerinden elde edilen veriler analiz tabi tutulmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmada anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin analizinde güvenilirlik düzeyi için Cronbach's Alpha katayısı; ölçeklere ait tanımlayıcı istatistiklerde descriptive (tanımlayıcı) yöntemine; katılımcıların kişisel bilgilerinin ortaya konması için frekans dağılımlarına; gruplar arası karşılaştırma yapmada ikili gruplarda Bağımsız Örneklem t-Testi, iikiden fazla gruplarda ise Tek Yönlü Varyans (ANOVA) analizine başvurulmuştur. Anova analizinde farklılığın olduğu durumda, "hangi gruplar arasında anlamlı farklılığın olduğunun" tespitinde çoklu karşılaştırma test yöntemlerinden olan ve grup sayısının 3 olduğu durumda LSD test yöntemi; katılımcı sayılarının eşit olduğu durumda ise Tukey test yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmada Bağımsız örneklem t-Testi ile Tek Yönlü Varyans (ANOVA) analizinin değerlendirilmesinde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırmanın Bulguları

Bu kısımda araştırmaya katılanların kişisel bilgilerini ortaya koyan sorulara yönelik elde edilen bulgular yer almaktadır.

Tablo 1'e göre;

Cinsiyet özeliğinde en çok %56,7 si ile kadın katılımcılar, yaş özelliğine göre en çok %41,7 ile 26 – 30 yaş aralığı katılımcıların, eğitim durumuna göre %40,0 ile en fazla ön lisans katılımcılarının yer aldığı gözlenmektedir. Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin özelliklerinde en fazla %56,7 ile evli oldukları anlaşılmaktadır.

Hastanedeki görevlerinin ne olduğuna ilişkin durumlarında ise en fazla %30 ile diğer sağlık çalışanı grubu oluşturmaktadır. Mesleki deneyimlerinin %41,7 ile katılımcıların en fazla cevap verdikleri 1-5 yıl aralığında oldukları gözlemlenmiştir. Katılımcıların çalıştıkları birim olarak en çok %33,3 oranı ile diğer grubunu oluşturmaktadır. Mevcut birimde çalışma süresine ilişkin en fazla katılımcıyı %51,7 ile 2 – 5 yıl aralığındaki grup oluşturmaktadır. Kurumda çalışma kıdemine ilişkin özellikte en fazla katılımcıyı %56,7 ile 1 – 5 yıl aralığındaki grup oluşturmaktadır. Anketin yapıldığı özel hastanelerde ankete cevap alımı eşit miktarda tutulmuştur.

Çalışılan kurumdaki memnuniyet durumuna ilişkin en fazla %85 ile memnunum cevabını verenler oluşturmaktadır. Çalışılan birimden memnuniyet açısından bakıldığında ise en fazla %86,7 ile memnunum cevabını verenler oluşturmaktadır. Katılımcıların çalışma şekillerine ilişkin mevcut duruma bakıldığında %71,7 ile sürekli gündüz mesaiye cevap verenlerin yoğunlukta olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Kişisel Özellikleri

Cinsiyet	N	%	Yaş	N	%
Erkek	26	43,3	20 yaş ve altı	1	1,7
Kadın	34	56,7	21-25 yaş	11	18,3
Toplam	60	100,0	26-30 yaş	25	41,7
Eğitim Durumu	N	%	31-35 yaş	8	13,3
Lise veya dengi okul	17	28,3	36-40 yaş	12	20,0
Ön lisans	24	40,0	41-45 yaş	3	5,0
Lisans	11	18,3	Toplam	60	100,0
Yüksek lisans	4	6,7	Medeni Durum	N	%
Tıpta uz., doktora ve üzeri	4	6,7	Evli	34	56,7
Toplam	60	100,0	Bekar	26	43,3
Hastanedeki Görev	N	%	Toplam	60	100,0
Uzman Doktor	5	8,3	Mesleki Deneyim	N	%
Başhemsire Veya Yardımcısı	2	3,3	1 yıldan az	4	6,7
Hemşire-Ebe	8	13,4	1-5 yıl	25	41,7
Sağlık Teknikeri	9	15,0	6-10 yıl	18	30,0
İdari Memur	12	20,0	11-15 yıl	6	10,0
Yardımcı Hizmet	3	5,0	16-20 yıl	6	10,0
Özel Güvenlik	3	5,0	21 yıl ve üstü	1	1,7
Diğer Sağlık Çalışanı	18	30,0	Toplam	60	100,0
Toplam	60	100,0	Çalıştığınız Birim?	N	%
Birimde Çalışılan Süre	N	%	Ameliyathane	4	6,7
1-5 ay	6	10,0	Yönetim	1	1,7
6 ay-1 yıl	14	23,3	Bilgi İşlem	2	3,3
2-5 yıl	31	51,7	Poliklinik	1	1,7
6-10 yıl	7	11,7	Radyoloji	2	3,3
11-20 yıl	2	3,3	İdare	12	20,0
Toplam	60	100,0	Acil	5	8,3
Kurum Kıdeminiz	N	%	Diğer	20	33,3
1 yıldan az	12	20,0	Toplam	60	100,0
1-5 yıl	34	56,6	Anketin Yapıldığı Yer	N	%
6-10 yıl	12	20,0	1. Sağlık Kuruluşu	10	16,7
11-15 yıl	2	3,4	2. Sağlık Kuruluşu	10	16,7
Toplam	60	100,0	3. Sağlık Kuruluşu	10	16,7
Çalıştığınız Kurumdan Memnun Musunuz?	N	%	4. Sağlık Kuruluşu	10	16,7
Memnunum	51	85,0	5. Sağlık Kuruluşu	10	16,7
Memnun değilim	2	3,3	6. Sağlık Kuruluşu	10	16,7
Kararsızım	7	11,7	Toplam	60	100
Toplam	60	100,0	Çalışma Şekliniz	N	%
Çalıştığınız Birimden Memnun Musunuz?	N	%	Sürekli gündüz mesai	43	71,7
Memnunum	52	86,7	Vardiya usulü dönüşümlü	11	18,3
Memnun değilim	3	5,0	Gündüz mesai ve sık sık nöbet	2	3,3
Kararsızım	5	8,3	Gündüz mesai ve ara sıra nöbet	4	6,7
Toplam	60	100,0	Toplam	60	100,0

Ölçeklere Ait Tanımlayıcı Bulgular

Bu kısımda, anket formu içerisinde yer alan ölçeklere ait Skewness ve Kurtosis değerleri ile ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların Ölçekten Aldığı Genel Puan Ortalamalarına Göre Dağılımı

	Ort.	SS	Skewness		Kurtosis	
			İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata
Örgütsel Bağlılık	3,44	,751	-,146	,309	-,695	,608
Duygusal Bağlılık	3,64	,878	-,319	,309	-,032	,608
Devam Bağlılığı	3,33	,832	-,018	,309	-,277	,608
Normatif Bağlılık	3,36	,835	,159	,309	-,988	,608

Tablo 2'ye göre katılımcıların ölçeklerden aldıkları ortalama, standart sapma ve Skewness ve Kurtosis değerleri yer almaktadır. Buna göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin 3,44 olduğu görülmektedir. Bu kısımda örgütsel bağlılık ölçeği içerisinde yer alan alt boyutlardan en yüksek düzeyli ortalamanın duygusal bağlılık düzeyine ait olduğu görülmektedir.

Araştırmada anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin normallik sonucunu gösteren Skewness ve Kurtosis değerlerine bakıldığında ise elde edilenlerin normal bir dağılım gösterdiği görülmektedir. Bu nedenle, araştırmamızda parametrik olan test yöntemleri tercih edilmiştir.

Araştırma Kapsamındaki Hipotezlerin Sınanması

Tabo 3. Mesleki Deneyime Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	F	p
Örgütsel Bağlılık	5 yıl ve aşağısı	29	3,29	,784	1,550	,22
	6-10 yıl	18	3,68	,574		
	11 yıl ve üzeri	13	3,46	,852		
	Toplam	60	3,44	,751		
Duygusal Bağlılık	5 yıl ve aşağısı	29	3,38	,953	2,686	,08
	6-10 yıl	18	3,81	,617		
	11 yıl ve üzeri	13	3,97	,898		
	Toplam	60	3,64	,878		
Devam Bağlılığı	5 yıl ve aşağısı	29	3,26	,793	1,670	,20
	6-10 yıl	18	3,61	,747		
	11 yıl ve üzeri	13	3,10	,978		
	Toplam	60	3,33	,832		
Normatif Bağlılık	5 yıl ve aşağısı	29	3,22	,839	1,316	,28
	6-10 yıl	18	3,62	,740		
	11 yıl ve üzeri	13	3,29	,924		
	Toplam	60	3,36	,835		

Mesleki deneyime göre örgütsel bağlılık düzeyi ve alt boyutlarının karşılaştırılmasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. H1 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 4. Kurumdaki Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Karşılaştırılması

Kurum kıdeminiz (Kaç yıldır bu kurumda çalışmaktasınız)?		N	Ort.	SS	F	P	LSD
Örgütsel Bağlılık	1 yıldan az	12	3,65	,761	2,516	,09	-
	1-5 yıl	34	3,26	,750			
	6 yıl ve üzeri	14	3,72	,659			
	Toplam	60	3,44	,751			
Duygusal Bağlılık	1 yıldan az	12	3,72	1,053	1,026	,37	-
	1-5 yıl	34	3,50	,877			
	6 yıl ve üzeri	14	3,89	,697			
	Toplam	60	3,64	,878			
Devam Bağlılığı	1 yıldan az	12	3,54	,685	1,710	,19	-
	1-5 yıl	34	3,16	,856			
	6 yıl ve üzeri	14	3,56	,842			
	Toplam	60	3,33	,832			
Normatif Bağlılık	1 yıldan az	12	3,69	,707	4,277	,02	1 yıldan az olanlarla 1-5 yıl olanlar; 1-5 yıl olanlarla 6 yıl ve üzeri olanlar arasında
	1-5 yıl	34	3,09	,801			
	6 yıl ve üzeri	14	3,70	,834			
	Toplam	60	3,36	,835			

Kurumdaki çalışma süresine göre örgütsel bağlılık düzeyi ve alt boyutlarından duygusal ve devam bağlılığının karşılaştırılmasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Buna karşın normatif bağlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun tespiti için yapılan LSD test sonucunda “1 yıldan az olanlarla 1-5 yıl olanlar; 1-5 yıl olanlarla 6 yıl ve üzeri olanlar arasında” anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 5. Mevcut Birimdeki Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	F	p
Örgütsel Bağlılık	1-5 ay	6	3,79	,719	,914	,41
	6 ay-1 yıl	14	3,29	,734		
	2-5 yıl	40	3,45	,762		
	Toplam	60	3,44	,751		
Duygusal Bağlılık	1-5 ay	6	3,90	,739	1,071	,35
	6 ay-1 yıl	14	3,36	1,081		
	2-5 yıl	40	3,70	,815		
	Toplam	60	3,64	,878		
Devam Bağlılığı	1-5 ay	6	3,69	,749	,908	,41
	6 ay-1 yıl	14	3,14	,672		
	2-5 yıl	40	3,34	,890		
	Toplam	60	3,33	,832		
Normatif Bağlılık	1-5 ay	6	3,79	,827	,993	,38
	6 ay-1 yıl	14	3,40	,724		
	2-5 yıl	40	3,28	,869		
	Toplam	60	3,36	,835		

Mevcut birimdeki çalışma süresine göre örgütsel bağlılık düzeyi ve alt boyutlarının karşılaştırılmasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. H3 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 6. Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	p
Örgütsel Bağlılık	Erkek	26	3,37	,726	-,708	,48
	Kadın	34	3,50	,775		
Duygusal Bağlılık	Erkek	26	3,51	,756	-,985	,33
	Kadın	34	3,73	,960		
Devam Bağlılığı	Erkek	26	3,21	,790	-,963	,34
	Kadın	34	3,42	,863		
Normatif Bağlılık	Erkek	26	3,38	,850	,186	,85
	Kadın	34	3,34	,835		

Cinsiyete göre örgütsel bağlılık düzeyi ve alt boyutlarının karşılaştırılmasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. H4 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7. Yaşa Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	F	p
Örgütsel Bağlılık	25 yaş ve altı	12	3,26	,801	,362	,78
	26-30 yaş	25	3,51	,795		
	31-35 yaş	8	3,37	,602		
	36 yaş ve üstü	15	3,52	,749		
	Toplam	60	3,44	,751		
Duygusal Bağlılık	25 yaş ve altı	12	3,24	1,057	1,078	,37
	26-30 yaş	25	3,71	,918		
	31-35 yaş	8	3,68	,411		
	36 yaş ve üstü	15	3,81	,815		
	Toplam	60	3,64	,878		
Devam Bağlılığı	25 yaş ve altı	12	3,27	,621	,340	,80
	26-30 yaş	25	3,43	,915		
	31-35 yaş	8	3,09	,770		
	36 yaş ve üstü	15	3,33	,911		
	Toplam	60	3,33	,832		
Normatif Bağlılık	25 yaş ve altı	12	3,29	,940	,046	,99
	26-30 yaş	25	3,38	,850		
	31-35 yaş	8	3,32	,853		
	36 yaş ve üstü	15	3,39	,794		
	Toplam	60	3,36	,835		

Yaşa göre örgütsel bağlılık düzeyi ve alt boyutlarının karşılaştırılmasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. H5 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 8. Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Karşılaştırılması

	Medeni durum	N	Ort.	SS	t	p
Örgütsel Bağlılık	Evli	34	3,52	,691	,899	,37
	Bekar	26	3,34	,825		
Duygusal Bağlılık	Evli	34	3,68	,732	,457	,67
	Bekar	26	3,58	1,051		
Devam Bağlılığı	Evli	34	3,36	,859	,363	,72
	Bekar	26	3,28	,811		
Normatif Bağlılık	Evli	34	3,51	,757	1,712	,09
	Bekar	26	3,15	,899		

Medeni duruma göre örgütsel bağlılık düzeyi ve alt boyutlarının karşılaştırılmasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. H6 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 9. Eğitim Düzeyine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	F	p
Örgütsel Bağlılık	Lise veya dengi okul	17	3,39	,729	1,689	,18
	Önlisans	24	3,49	,727		
	Lisans	11	3,75	,660		
	Yüksek lisans ve üstü (Tıpta uzmanlık dahil)	8	2,99	,886		
	Toplam	60	3,44	,751		
Duygusal Bağlılık	Lise veya dengi okul	17	3,47	,666	1,077	,37
	Önlisans	24	3,72	1,020		
	Lisans	11	3,94	,874		
	Yüksek lisans ve üstü (Tıpta uzmanlık dahil)	8	3,31	,785		
	Toplam	60	3,64	,878		
Devam Bağlılığı	Lise veya dengi okul	17	3,30	,855	2,066	,12
	Önlisans	24	3,42	,780		
	Lisans	11	3,61	,589		
	Yüksek lisans ve üstü (Tıpta uzmanlık dahil)	8	2,72	1,043		
	Toplam	60	3,33	,832		
Normatif Bağlılık	Lise veya dengi okul	17	3,39	,902	1,269	,29
	Önlisans	24	3,32	,771		
	Lisans	11	3,69	,787		
	Yüksek lisans ve üstü (Tıpta uzmanlık dahil)	8	2,95	,894		
	Toplam	60	3,36	,835		

Eğitim düzeyine göre örgütsel bağlılık düzeyi ve alt boyutlarının karşılaştırılmasında 0,05 düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. H7 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 10. Görev Yapılan Sağlık Kuruluşuna Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Karşılaştırılması

		N	Ort.	SS	F	p	LSD
Örgütsel Bağlılık	1. Sağlık Kuruluşu	10	3,80	,510	3,081	,01	5. Sağlık kuruluşunda çalışanlarla 6. Sağlık kuruluşunda çalışanlar arasında
	2. Sağlık Kuruluşu	10	3,59	1,025			
	3. Sağlık Kuruluşu	10	3,36	,494			
	4. Sağlık Kuruluşu	10	3,13	,487			
	5. Sağlık Kuruluşu	10	3,89	,662			
	6. Sağlık Kuruluşu	10	2,91	,803			
	Toplam	60	3,44	,751			
Duygusal Bağlılık	1. Sağlık Kuruluşu	10	3,94	,487	2,757	,03	6. Sağlık kuruluşunda çalışanlarla 1., 2., ve 5. Sağlık kuruluşunda çalışanlar arasında
	2. Sağlık Kuruluşu	10	3,93	,928			
	3. Sağlık Kuruluşu	10	3,58	,826			
	4. Sağlık Kuruluşu	10	3,20	,522			
	5. Sağlık Kuruluşu	10	4,11	1,126			
	6. Sağlık Kuruluşu	10	3,06	,838			
	Toplam	60	3,64	,878			
Devam Bağlılığı	1. Sağlık Kuruluşu	10	3,70	,698	1,866	,12	
	2. Sağlık Kuruluşu	10	3,50	1,286			
	3. Sağlık Kuruluşu	10	3,28	,436			
	4. Sağlık Kuruluşu	10	3,04	,479			
	5. Sağlık Kuruluşu	10	3,63	,534			
	6. Sağlık Kuruluşu	10	2,83	1,012			
	Toplam	60	3,33	,832			
Normatif Bağlılık	1. Sağlık Kuruluşu	10	3,74	,785	2,726	,03	5. Sağlık kuruluşunda çalışanlarla 6. Sağlık kuruluşunda çalışanlarla çalışanlar arasında
	2. Sağlık Kuruluşu	10	3,31	1,150			
	3. Sağlık Kuruluşu	10	3,20	,540			
	4. Sağlık Kuruluşu	10	3,16	,695			
	5. Sağlık Kuruluşu	10	3,91	,732			
	6. Sağlık Kuruluşu	10	2,81	,630			
	Toplam	60	3,36	,835			

Görev yapılan sağlık kuruluşuna göre örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılmasında örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal ve normatif bağlılığın 0,05 düzeyinde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık düzeyinde “5. Sağlık kuruluşunda çalışanlarla 6. Sağlık kuruluşunda çalışanlar arasında”; duygusal bağlılık düzeyinde “6. Sağlık kuruluşunda çalışanlarla 1., 2., ve 5. Sağlık kuruluşunda çalışanlar arasında” ve son olarak normatif bağlılık düzeyinde “5. Sağlık kuruluşunda çalışanlarla 6. Sağlık kuruluşunda çalışanlar arasında” anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. H8 hipotezi kabul edilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma, Samsun ilinde özel sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini ortaya koyarak bu düzey ile katılımcıların “görev yapılan sağlık kuruluşu, mesleki deneyim süresi, kurumdaki çalışma süresi, birimdeki çalışma süresi, cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyi” arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada bu amaçla veri toplama tekniklerinden anket yöntemine başvurulmuştur. Anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin analizinde SPSS 26 paket programından yararlanılmıştır. Yapılan çözümleme sonucunda mesleki deneyim değişkeni bağlamında örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında

anlamli bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, katılımcıların mesleki deneyim bağlamında örgütsel bağlılık düzeylerinin birbirine yakın olduğunu göstermektedir.

- Araştırmada, sağlık çalışanlarının mevcut kurumdaki çalışma süreleri ile örgütsel bağlılık, duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş iken normatif bağlılık ile anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu kısımda, mevcut kurumda çalışma süresi yüksek olanların normatif bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu kaydedilmiştir.
- Araştırmada, mevcut birimdeki çalışma süresi ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırmada, cinsiyet ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Küçüközkan (2015:33)'ın yaptığı araştırmaya benzer sonuçlar elde edilmiştir.
- Araştırmada, yaş ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırmada, medeni durum ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırmada, eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Tüfekci (2018:470)'nin yaptığı çalışmaya benzer sonuçlar elde edilmiştir.
- Çalışılan kurumdaki memnuniyet durumuna ilişkin en fazla %85 ile memnunuz cevabını verenler oluşturmaktadır. Çalışılan birimden memnuniyet açısından bakıldığında ise en fazla %86,7 ile memnunuz cevabını verenler oluşturmaktadır. Katılımı sağlayan sağlık çalışanlarının genel itibariyle özel sektörde çalıştıkları yer ile birim açısından memnunuz oldukları anlaşılmaktadır.

Son olarak, sağlık çalışanlarının görev yaptıkları sağlık kuruluşu ile örgütsel bağlılık, duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmış iken devam bağlılığı arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Bu çalışmanın literatür taramasından ve anket araştırmasından elde edilen bilgi ve bulgular doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir:

Örgütsel bağlılık düzeyini etkileyecek farklı değişkenler incelenebilir. Araştırmanın sadece Samsun ilinde yapıldığı göz önüne alınırsa, daha çok sayıda ve farklı illerde çalışmalar yapılmalıdır. Nitel araştırma yöntemleriyle çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri incelenebilir. Bu doğrultuda veri toplama tekniklerinden mülakat yöntemine başvurulabilir.

Gündüz mesaisi yoğun sağlık çalışanı katılımcıların olduğu çalışmamızda buna karşılık gece mesaisi fazla olan sağlık çalışanı katılımcılarla da çalışma yapıp karşılaştırmaya gidilebilir.

Araştırmada, örgütsel bağlılık düzeyinin çeşitli değişkenler bağlamında incelenmesinde özel sağlık kuruluşunda çalışanların görüşlerine başvurulmuştur. Gelecekteki araştırmalarda kamu hastanelerinde çalışan sağlık çalışanlarının da görüşleri alınarak örgütsel bağlılık düzeyinin karşılaştırılması yapılabilir.

KAYNAKÇA

Ahmad N, Oranye NO (2010) *Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: a comparative analysis of nurses working in Malaysia and England*. Journal of Nursing Management 18: 582 - 591.

Allen, T. D. (2001). *Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions*. Journal of Vocational Behavior, 58, 414-435.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 6 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2020 ISSN -2149-6161

Ayamolowo, S. J., Irinoye, O., & Oladoyin, M. A. (2013). *Job satisfaction and work environment of primary health care nurses in Ekiti State, Nigeria: An exploratory study*. International Journal of Caring Sciences, 6(3), 531–542.

Bartlett, K. R. (2001). *The relationship between training and organizational commitment: A study in the health care field*. Human Resource Development Quarterly, 12(4), 335–352.

Bastamim (2014) *Examine the relationship between organizational commitment and quality of life among nurses working in hospitals affiliated to Kerman University of Medical Sciences*. Kerman University of Medical Sciences, thesis master of nursing.

Buchko, A. A., Weinzimmer, G. L., & Sergyev, V. A. (1998). *Effects of cultural context on the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment: A study of Russian workers*. Journal of Business Research, 43, 109–116.

Carman-Tobin MB (2011) *Organizational commitment among licensed practical nurses: exploring associations with empowerment, conflict and trust*. Iowa: The University of Iowa.

Demirel, Y., Öz, B. F., & Yıldırım, G. (2014). *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Kurumlarına Bağlılıklarının Değerlendirilmesi*. Van Tıp Dergisi, 21(2), 92-100.

Durukan, S., Akyürek, Ç., & Coşkun, E. (2010). *Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme ve Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(3), 411-434.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P., & Rhoades, L. (2001). *Reciprocation of perceived organizational support*. Journal of Applied Psychology, 86(1), 42–51.

Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). *Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation*. Journal of Applied Psychology, 75(1), 51–59.

Finegan JE. (2000) *The impact of person and organizational values on organizational commitment*. J Occup Organ Psychol 2000;73:149-69.

Gider, Ö., Şimşek, G., Ocak, S., & Top, M. (2011). *Hastane organizasyonlarında örgütsel bağlılık ve iş doyumunun analizi: hemşireler ve tıbbi sekreterler üzerine bir araştırma*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Öneri Dergisi

Intepeler, S., Esrefgil, G., Yilmazmis, F., Bengu, N., Gunes Dinc, N., Ileri, S., & Dirik, H. F. (2019). *Role of job satisfaction and work environment on the organizational commitment of nurses: a cross-sectional study*. Contemporary Nurse, 55(4-5), 380-390.

Işık, O., Uğurluoğlu, Ö., & Akbolat, M. (2012). *Sağlık kuruluşlarında örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisi*. Doğu Üniversitesi Dergisi, 13(2), 254-265.

Jalonen, P., Virtanen, M., Vahtera, J., Elovainio, M., & Kivimaki, M. (2006). *Predictors of sustained organizational commitment among nurses with temporary job contracts*. JONA: The Journal of Nursing Administration, 36(5), 268-276.

Kanter, R.M. (1968) *Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities*, American Sociological Review, 33, pp. 499–517.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 6 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2020 ISSN -2149-6161

Karahan, A. (2009). *Hekimlerin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma: Afyon kocatepe üniversitesi hastanesi örneği*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23, 421-432.

Karami, A., Farokhzadian, J., & Foroughameri, G. (2017). *Nurses' professional competency and organizational commitment: is it important for human resource management?*. PloS one, 12(11), e0187863. 1-15

Kate W, Masako T. *Reframing Organizational Commitment within a Contemporary Careers Framework*. New York: Cornell University; 2002.

Kim, S. W. (1999). *Behavioural commitment among the automobile workers in South Korea*. Human Resource Management Review, 9(4), 419–451.

Ko, J. W., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1997). *Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea*. Journal of Applied Psychology, 82(6), 961–973.

Kumar, P., Mehra, A., Inder, D., & Sharma, N. (2016). *Organizational commitment and intrinsic motivation of regular and contractual primary health care providers*. Journal of family medicine and primary care, 5(1), 94 – 100

Kuusio, H., Heponiemi, T., Sinervo, T., & Elovainio, M. (2010). *Organizational commitment among general practitioners: A cross-sectional study of the role of psychosocial factors*. Scandinavian Journal of Primary Health Care, 28(2), 108–114.

Küçüközkan, Y. (2015). *Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma*. Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(1).

Marchiori, D. M., & Henkin, A. B. (2004). *Organizational commitment of a health profession faculty: Dimensions, correlates and conditions*. Medical Teacher, 26(4), 353-358.

Mathieu JE, Zajac DM. (1990) *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment*. Psychol Bull. 1990;108(2):171-194.

Meyer, John P. ve Natalie J. Allen (1996). “*Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity*”, Journal of Vocational Behavior, 49:252-276.

Price, J.L. & Mueller, C.W. (1996) *Handbook of Organizational Measurement* (Marshfield, MA, Pitman).

Rajabipour, A.R., Dehghani, M. (2013) *The relationship between Islamic work ethic and organizational commitment, and job satisfaction*. journal of bioethics 2: 49 - 92.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). *Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support*. Journal of Applied Psychology, 86(5), 825–836.

Salim, L., Sadruddin, S., & Zakus, D. (2012). *Organizational commitment in a health NGO in Pakistan*. VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 23(3), 584-604.

Sekaran, U. Bougie, R. (2010) *Research Methods for Business*, John Wiley and Sons, Ltd.Uk.



ULUSLARARASI SAĞLIK YÖNETİMİ VE STRATEJİLERİ ARAŞTIRMA DERGİSİ

INTERNATIONAL JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND STRATEGIES RESEARCH

Cilt/Volume : 6 Sayı/Issue : 3 Yıl/Year : 2020 ISSN -2149-6161

Solak, Ö. (2014). *Hemşirelerde algılanan örgütsel adaletin, örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkisi* (Doctoral dissertation, Sağlık Bilimleri Enstitüsü). ss.127

Tansky, J. W., & Cohen, D. J. (2001). *The relationship between organizational support, employee development, and organizational commitment: An empirical study*. Human Resource Development Quarterly, 12(3), 285–300.

Tüfekci, N. (2018). *Birinci Basamak Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Kişisel Farklılıkları Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD), 10(19), 460-473.

Türker, B. A. Ş., Amarat, M., Özgün, Ü. N. A. L., Durmuş, A., & Şeyma, B. O. Z. (2018) *Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Özel Hastane Örneği*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5(3), 538-548.

Wagner CM. (2007) *Organizational commitment as a predictor variable in nursing turnover research: Literature review*. J Adv Nurs 2007;60:235-47.

Wang, L., Zhang, Q., Liang, Y., Gao, Z., An, Q., & Meng, J. (2010). *A survey on organizational commitment and its influential factors among community healthcare professionals*. Chinese Nursing Management, 10(9), 41–44.

Wasti, S. Arzu (2000). *Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış, Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları*, ed. Zeynep Aycan, Türk Psikologlar Derneği Yayınları No 21, s201224, Ankara.

Yang, J., Liu, Y., Huang, C., & Zhu, L. (2013). *Impact of empowerment on professional practice environments and organizational commitment among nurses: A structural equation approach*. International Journal of Nursing Practice, 19, 44–55.

Yıldız, G., Akbolat, M., & Işık, O. (2013). *Psikolojik Taciz ve Örgütsel Bağlılık: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(2), 85-117.