



Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi - Journal of Social Sciences
Cilt/Volume: 2007-1 Sayı/Issue: 14

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK VE ÖRGÜTTE KALMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: BUNLARIN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Gönül ÜLKER*

ÖZET

Araştırma, doktor ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işte kalma niyeti ile ilgili görüşlerini değerlendirme ve bazı değişkenler açısından karşılaştırma yapma için gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmiştir. (1)Doktor ve hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı yüksek bulunmuş, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve işte kalma niyeti ile ilgili ortalama puanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı kadar yüksek olmadığı, orta düzeyde bulunduğu saptanmıştır. (2) Devam bağlılığında, cinsiyet, eğitim düzeyi ve görev unvanına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmuştur. (3) Duygusal ve normatif bağlılıkta, kurumdaki hizmet süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmuştur. (4) İşte kalma niyeti açısından doktor ve hemşireler arasında anlamlı farklılık gözlenmiştir. (5) Örgütsel vatandaşlık davranışı ile araştırmada kullanılan değişkenler arasında bir farklılık gözlenmemiştir. (6) Doktorların, duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları ve işte kalma niyetleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuş iken devam bağlılığı açısından ilişkinin anlamlı olmadığı görülmüştür. (7) Hemşirelerin, duygusal bağlılıkları, devam bağlılığı ve normatif bağlılıkları ile işte kalma niyetleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuş iken, devam bağlılığı ile örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Bağlılık, Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İşte Kalma Niyeti.

* Doç. Dr. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü.

RELATIONS AMONG ORGANIZATIONAL COMMITMENT, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP AND STAYING INTENTIONS IN ORGANIZATIONS: AN EXAMINATION OF THESE FACTORS IN TERMS OF VARIABLES

ABSTRACT

This study is conducted to evaluate opinions of doctors (physicians) and nurses organizational commitment, organizational citizenship behavior and staying intentions and to make a comparison in the context of some variables. The finding of the study as follows: (1) It is found that organizational citizenship behavior of doctors and nurses was high; affective, continuance and normative commitment and staying intentions at work was at the middle level. (2) In continuance commitment, it was found that there was statistically meaningful differences according to gender (sex), level of education and job title. (3) In affective and normative commitment, it was found that there was statistically meaningful differences according to the service (employment) in the institution. (4) Meaningful difference was observed between doctors and nurses in terms of staying intentions at work. (5) No difference was observed between- observed organizational citizenship behavior and variables used in the study (6) While meaningful relationship in a positive way was found between affective and normative commitments of doctors and their staying intentions at work, no meaningful relationship was found in terms of continuance commitment. (7) While a meaningful relationship in a positive way was found between affective continuance and normative commitments of nurses and their staying intentions at work, no meaningful relationship was found between continuance commitments and citizenship behavior.

Keywords: Commitment, Organizational Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Staying Intentions.

A. GİRİŞ

İş yaşamında bağlılığın değişik biçimlerde geliştiği ve örgütsel bağlılığın örgütsel davranışı tahmin etmede önemli bir etken olduğu alanla ilgili kaynaklar incelendiğinde görülmektedir.

Örgütsel bağlılık araştırmacıların uzun yıllar ilgi duyduğu konu olmuştur. Günümüzde de bu konuda yapılan araştırmaların sürmesi ilginin devam ettiğini göstermektedir. Bunun nedeni, örgütsel bağlılığın çalışanların psikolojik durumlarında önemli rol oynadığı ve yüksek örgütsel bağlılığı olanların, vatandaşlık davranışı ve yüksek iş performansı

gibi örgütün yararına olabilecek davranışları göstereceği yönündeki görüşlerdir.

Buna rağmen hala bağlılığın ne olduğu, nereden yönetildiği, nasıl geliştirileceği ve davranışları nasıl etkilediği konusunda anlaşmazlıkların olduğu ifade edilmektedir. Bağlılık, bazı çalışmalarda tek boyutlu bir yapı bazılarında ise çok boyutlu bir yapı olarak incelendiği gibi örgütsel bağlılık, gruba bağlılık, uğraş ve mesleğe bağlılık, lidere bağlılık, amaçlara ve kariyere bağlılık gibi değişik şekillerde incelenip değerlendirilmiştir. Örgütsel davranış alanında farklı bağlılık tanımları yapıldığı gibi bağlılığın oluşumu, sonuçları ve ölçümü ile ilgili epeyce tartışma olduğu da görülmektedir (Allen, Grisaffe. 2001: 212).

Bağlılıkla ilgili bazı konular incelenebilir. Bağlılık nedir ve diğer ilgili yapılardan nasıl ayırt edilebilir (örneğin; tutumlar, motivasyon)? Bağlılık yapı olarak tek boyutlu mu yoksa çok boyutlu mudur? Bağlılığın hedefleri tartışılabilir. Çalışanlar belirli bir varlığa mı (kimliğe), faaliyet sürecine mi yoksa her ikisine birden mi bağlılık gösteriyorlar? Bağlılığın davranışsal önemi ve nasıl geliştirilebileceği konusu üzerinde durulabilir (Meyer, Herscovitch, 2001: 300).

Bağlılık örgüt ve çalışan açısından önemli bir kavramdır. Çalışanlar için örgüte ve işe bağlılık, yaşama anlam katma olasılığı olabilen pozitif ilişkinin göstergesidir (örneğin, algılanan benlik değeri artar). Örgüt açısından bağlılığı olan çalışanlara sahip olma performans artması, işten ayrılma ve devamsızlığı azaltması nedeniyle yararlı olabilir. Eğer çalışanların örgüte bağlanma süreci ve bu sürecin nasıl yönetileceği anlaşılırsa bağlılık yönetici ve çalışanların her ikisi içinde dikkate değer yarar sağlayabilir (Mowday. 1998: 390). Yapılan araştırmalar bağlılığın çalışanın motivasyonu ve performansı, işte görev süresi ve örgütsel amaçların başarılması gibi değişik örgütsel sonuçları pozitif yönde etkilediğini göstermektedir (McMurray, Scott, Pace, 2004: 474).

Mitchell ve Larson, iş tatminini işin kendisi ile ilgili bir tutum (örneğin "bu işi seviyorum") olarak değerlendirirken örgütsel bağlılığı ise bireyin örgüte dönük gelecekteki davranışını da belirleyen (örneğin "bu iş yerinde çalışmayı sürdürmek istiyorum") tutum olduğunu ifade etmişlerdir. Bu nedenle örgütsel bağlılıkta, gelecek yönelimli bir yaklaşım söz konusudur (Mitchell, Larson, 1987: 144).

Bağlılık Tanımları

Bağlılıkla ilgili yapılan tanımlarda uzun yıllar uzlaşma olmaması,

onun çok boyutlu yapı olarak ele alınmasına neden oldu.

Bağlılıkla ilgili genel tanımlamalar yapılmıştır. Bağlılık, birey yatırım yaparak bireysel çıkarlarını bir eylem kalıbıyla bağlantılandığında oluşur (Becker, 1960: 32). Bağlılık öyle bir durumdur ki birey kendi işinin gerektirdiği faaliyetlere ve bu faaliyetleri sürdüren inançlara kendi faaliyetleri ile bağlanır (Salancik, 1977: 62). Bağlılık, beklenti-eşitlik koşulları karşılanmadığı ve görev yapmadığı zaman davranış yönünün belirlenmesi için gerekli dengeleyici güçtür (Scholl, 1981: 593). Diğer bir tanımda ise bağlılık, değişen tutumlar ve istekler ile karşı karşıya olduğunda bile bireyin bağlılığı saygın bulmasını gerektiren zorlayıcı bir güçtür (Brown, 1996: 241). Bağlılık tanımları şu gerçeğe atıfta bulunmaktadır: bağlılık kararlı ve zorlayıcı bir güçtür, ayrıca bağlılık davranışa yön verir (örneğin, özgürlüğü sınırlar, bireyi bir hareket biçimine bağlar). Bağlılık tanımları daha ayrıntılı hedeflerle ilgili olarak (örneğin; örgüt, uğraş, amaç) bu özellikler açıkça ifade edildiğinde daha değişkendir. Konu ile ilgili olanlar, tanımlarda farklılık olduğunda davranışlara yön veren kararlı hale gelmiş gücün doğası ve kökenine ilişkin ayrıntılarla bağlantı kurma eğilimindedirler (Meyer, Herscovitch, 2001: 301).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan sadakati ve gösterdiği özveri ile açıklanmaktadır. Bu nedenle çalışanın işyeri davranışını anlamayı kolaylaştıran bir değişken olarak görülmektedir. Araştırmacılar işe bağlılık ile örgüte bağlılığın farklı olduğuna değinerek örgüte bağlılık için mutlaka işe bağlılığa gerek olmadığını ifade etmişlerdir (Koslowsky, 1990: 167-168). Örgütsel bağlılık, bireyin kendisini belirli bir örgütle özdeşleştirmede, ona duygusal olarak bağlanmadaki nisbi gücü olarak tanımlanmıştır (Porter, Streers, Mowday, Boulian, 1974: 604; Mowday, Streers, Porter, 1979: 226; Schultz, Schultz, 2002: 251; Mottaz, 1987: 542). Bu tanım üç faktörle ilgilidir;

1. Örgütün amaç ve değerlerine gösterilen güçlü inanç ve kabul,
2. Örgüt için çok çalışmaya isteklilik,
3. Örgütün bir üyesi olarak kalmaya duyulan güçlü istek.

Kavramın temelinde istikrarı sağlama ve davranışa yön verme vardır. Kavram, örgüt amaç ve değerlerini kabul etmeyi, bu amaç ve değerlere inanmayı, örgütün yararına olacak şekilde fazladan çalışma istekliliğini ve örgüt üyeliğini devam ettirmeye olan güçlü bir isteği ortaya koymaktadır. Bağlılık, bireyi harekete geçiren bir güçtür. Örgütsel bağlılık ise örgütsel başarının arkasındaki sürükleyici güçtür (İşcan, Naktiyok,

2004: 185).

Örgütsel bağlılık tanımı Allen ve Meyer tarafından yeniden yapılandırılarak, bireyi örgüte bağlayan psikolojik durum olarak açıklandı (Allen, Meyer, 1990: 14; Riketta, 2003: 362). Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt için hissettiği psikolojik bağlılıktır. Bu örgütün özelliklerini ve yaklaşımlarını içselleştirme ya da benimseme derecesini yansıtır (O'Reilly, Chatman, 1986: 493) Meyer ve Allen'a göre (1997) "bağlı çalışan, iyi veya kötü her durumda örgütte kalmaya devam eden, işte düzenli olarak bulunan, bütün gün iş için zaman harcayan (belki daha fazla), örgütsel değerleri koruyan ve örgütsel amaçları paylaşandır" (Bartlett, 2001: 336).

Çoğu zaman örgütsel bağlılık, örgütten alınan bazı parasal değerler veya ödemelere karşılık kendilerini örgüte bağladıkları değişim (mübadele) ilişkisinin sonucu olarak kabul edildi. İnsanlar örgüte bazı beceriler, arzular ve amaçlarla katılırlar ve ustalıklarını kullanabilecekleri, arzularını gerçekleştirebilecekleri ve amaçlarına ulaşabilecekleri çalışma ortamı beklerler. Örgüt bu amaçlara yardımcı olarak algılandığında örgütsel bağlılıkta artış olması beklenir. Diğer taraftan örgüt eğer bunları sağlamada yetersiz olarak algılanırsa örgütsel bağlılık azalacaktır (Mottaz, 1987: 542).

1. Örgütsel Bağlılık Modelleri

Porter bağlılık kavramını, bireyin örgütle bağlantı kurduğu ve özdeşleştiği genel güç kaynağı olarak tanımlamıştır. Porter, bağlılığı üç bileşeni olduğunu (örgütün amaç ve değerlerini kabul etme ve onlara güçlü inanç duyma, örgüt adına çaba sarfetmeye istekli olma ve örgüt üyesi olarak kalma isteğinin belirgin olması) görmesine rağmen sadece duygusal bağlılık üzerinde durarak bağlılığı yapmış olduğu çalışmalarda tek boyutlu yapı olarak incelemiştir (Mowday, 1998: 390).

O'Reilly ve Chatman, bağlılık örgüte yönelik tutumun göstergesidir varsayımına dayanarak çok boyutlu yapı üzerinde çalıştılar. Örgütte birey arasında üç tür bağ olabileceğini önererek bunları uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak açıkladılar. Bazı ödülleri elde etmek için uygun davranış ve tutumlar benimsendiğinde uyum meydana gelir. Özdeşleşme, örgütün amaç ve değerlerini çalışanlar çekici bulduklarında, bu değerler veya amaçlar bireysel olarak kabul edilmemiş olsa bile örgütle ilişkilerini sürdürmek istediklerinde meydana gelir. İçselleştirme ise, bireyin içsel amaç ve değerleri örgütün amaç ve değerlerine uygun

olduğunda meydana gelir (Meyer, Herscovitch, 2001: 305; Mowday, 1998: 390).

Etzioni örgütsel bağlılığı üç başlık altında incelemiştir. Ona göre üyelerin gösterdiği bağlılık, örgütün ödül olarak ne verdiği ve kullandığı otorite türüne bağlıdır. Üyelerin örgüte gösterdikleri bağlılık ahlaki, hesapçı, yabancılaşmış olabilir. Zorlayıcı gücün kullanıldığı örgütlerde bireyler örgüt mensubu olmak istemedikleri halde kalmağa zorlanmakta bu nedenle örgüte bağlılık duymamakta, yabancılaşmaktadırlar. Hesapçı bağlılıkta, örgütle üye arasında alışveriş temeline dayalı bir ilişki vardır. Örgüt üyeleri yaptıkları iş karşılığı her şeyden önce ekonomik ödüller beklemekte ve elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar. Ahlaki bağlılıkta ise örgüt üyeleri örgüt amaçlarına değer verdikleri ve örgütsel rollerini yapmayı sevdikleri, başka bir deyişle ahlaki bakımdan doğru saydıkları için örgütte kalmaktadırlar. Ahlaki bağlılıkta örgütün amaçları, değerleri ve normları birey tarafından içselleştirilmektedir (Schein, 1978: 64-68).

Allen ve Meyer örgütsel bağlılık alanında yapmış oldukları kapsamlı ve eleştireci incelemelerden sonra “Bağlılığın Üç-Birleşen Modeli”ni geliştirdiler. Modellerinde yer alan bu boyutları sırasıyla “duygusal”, “normatif” ve “devam bağlılıkları” olarak açıkladılar. Güçlü duygusal bağlılığı olan çalışanlar örgütte kalırlar, çünkü bunu isterler, güçlü normatif bağlılığı olanlar kendilerini kalma zorunda hissediler ve güçlü devam bağlılığı olanlar ihtiyaç (sosyal-ekonomik) duydukları için örgütte kalırlar (Allen, Meyer, 1990: 3; Bergman, 2006: 645; Jaros, 1997: 320; Meyer, Allen, 1991: 67). Meyer ve Allen araştırmacıların üç birleşenin her birinin aynı zamanda analizi ile örgütle çalışanlar arasındaki ilişkiyi daha iyi anlayacaklarını önerdiler. Meyer ve Allen üç birleşen arasında kavramsal farklılıklar olduğunu, duygusal normatif ve devam bağlılığının farklı nedenlerle geliştiğini ve farklı tutumsal ve davranışsal sonuçlar ortaya çıkarttıklarını ileri sürdüler (Jaros, 1997: 320).

Duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler, bir amaca dönük etkinliği, davranış şeklini sürdürmede isteklidirler. Güçlü duygusal bağlılığı olan bireylerin örgütte bulunmalarının nedeni gereksinim duymalarından çok örgütte kalmayı istediklerinden kaynaklanmaktadır (Allen, Meyer, 1990: 2-5).

Bireyce algılanan maliyet unsuruna dayanan yaklaşımlarda duyguların örgüte bağlanmadaki rolü azalmaktadır. Devam bağlılığı, bir etkinliği sürdürmeyi durdurmanın maliyetinin olabileceğini algılama ile

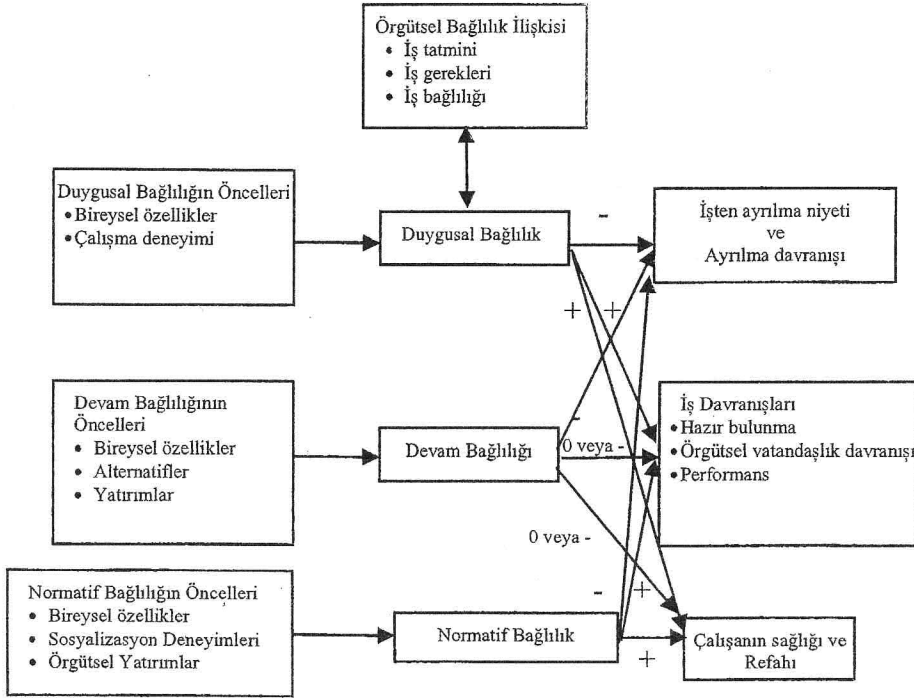
tanımlanmaktadır. Devam bağlılığı bireyin yapmış olduğu yatırımlarla gelişir, ancak birey etkinliğini sürdürmeyi durdurduğunda, yapmış olduğu yatırımları kaybedebilir. Meyer ve Allen aynı zamanda alternatiflerin yokluğunun devam bağlılığının gelişmesinde etkili olduğunu belirtmişlerdir (Meyer, Herscovitch, 2001: 316). Birey için örgütten ayrılmanın maliyeti yüksek olursa, zaman içinde yapmış olduğu yatırımları kaybedecekse, orada kalmaya devam eder. Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılmanın maliyetinin bilincinde olması ile ilgilidir.

Normatif bağlılık, bireyin, amaca ilişkin faaliyet biçimini sürdürmede zorunluluk hissetmesini açıklayan düşünce şekliyle ifade edilmektedir. Normatif bağlılık bireyin belli normları yol gösterici olarak içselleştirdiğinde ve kazandığı fayda ve deneyimlerin karşılığını verme ihtiyacı duyduğunda gelişir (Meyer, Herscovitch, 2001: 316). Normatif bağlılık devam bağlılığında olduğu gibi fayda temeline değil, değerlere ve ahlaki duygulara dayanmaktadır.

Duygusal ve devam bağlılığının her ikisinin de başlıca kaynağı bireyin örgütle olan birlikteliğidir. Normatif bağlılık bireyin örgütle etkileşiminden kaynaklanacağı gibi bundan daha çok aile ve kültürel ortamın sosyalleşme süreci içinde öğrenme yolu ile bireye verdiği sadakat, yükümlülük ve çıkar gibi değerlerden kaynaklanmaktadır (Gautam vd, 2005: 306).

Chen ve Francesco (2003) normatif bağlılığın bireysel davranış ve bağlılıklarından çok grup beklentisi ve sosyal performansla ilişkili olan kolektivist kültürlerde anlamlı şekilde arttığını ifade etmişlerdir (Gautam ve diğ, 2005: 306).

Allen ve Meyer modelindeki üç birleşen arasındaki bağlar, nedenleri ve sonuçlarıyla ilgili değişkenler Şekil 1'de görülmektedir. Şeklin sol tarafında duygusal, devam ve normatif bağlılıkların gelişmesine etkide bulunan değişkenlere, sağ tarafında ise bağlılığın sonuçları olarak görülen değişkenlere yer verilmiştir (Meyer, Stanley, Herscovitch, Topolnytsky. 2002: 21). Şekil incelendiğinde, üç bağlılık şeklinin işten ayrılma ile arasında negatif ilişki olmasına rağmen diğer iş davranışları ile farklı nitelikte ilişkiye sahip oldukları görülmektedir.



Şekil.1. Örgütsel Bağlılık Üç Birleşen Modeli

Konu ile ilgili diğer modellere Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1. Bazı Çok Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modelleri

Angle ve Perry	
Değer Bağlılığı	Örgütsel amaçları destekleme
Devam Bağlılığı	Örgüt Üyeliğini koruma
Penley ve Gould	
Moral	Örgütsel amaçlarla özdeşleşme ve kabul etme
Hesapçı	Çalışanların katkısına karşı uygun teşviklerin elde edilmesini temeline dayalı bağlılık
Anlaşmacı	Çalışanın katkısını destekleyen uygun ödüllerin var olduğunun önceden algılanması. Çevresel çalışma koşullarının baskısından dolayı belirli bir durumu sürdürmesi.
Mayer ve Schoorman	
Değer	Örgütsel amaçları ve değerleri kabul etme ve inanma, örgüt adına çaba göstermeye istekli olma.
Devam	Örgütün bir üyesi olarak kalmaya isteklilik.
Jaros, Jermier, Koehler ve Sincich	
Duygusal	Bireyin çalıştığı örgüte psikolojik olarak bağlanmasının derecesi, sadakat, içtenlik, aidiyet, düşkünlük, memnuniyet duyması.
Devam	Yaşam maliyetinin yüksek olmasından dolayı işyerinde kalma

Moral duygusunun hissedilmesi.
Bireyin çalıştığı örgütün amaçlarını, değerlerini ve misyonunu içselleştirerek psikolojik olarak bağlanması.

(Meyer, Herscovitch, 2001: 304-306).

2. Örgütsel Bağlılık Konusunda Yapılan Araştırmalar

Loui (1995), genel olarak örgütsel bağlılık ile yöneticiye güven, iş gerekleri ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırdı. Değişkenlerin hepsi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki olduğunu belirtti. Yöneticiye duyulan güven algılaması, işle ilgili beceriye sahip olma ve iş tatmini duyguları örgütsel bağlılığın başlıca etkenleri olduğu saptandı (Brown, 2003: 28).

Jermier ve Berkes (1979) örgütsel bağlılıkla ilgili sekizyüz polis memuru üzerinde yaptıkları çalışmada, işlerinden daha çok tatmin olanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu belirttiler (Brown, 2003: 29).

Irving, Coleman ve Cooper duygusal, devam ve normatif bağlılıkla iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştırdılar. Araştırmada 232 çalışana ulaşıldı. Araştırma sonucu, iş tatmininin duygusal ve normatif bağlılıkların her ikisi ile de pozitif yönde ilişkili, devam bağlılığı ile negatif yönde ilişkili olduğunu gösterdi. Üç bağlılık şekli ayrılma niyeti ile negatif ilişkili, ancak devam bağlılığı ile olan ilişki daha yüksek bulundu (Irving, Coleman, Cooper, 1997: 450).

Randall (1990) tarafından yapılan meta analizinde örgütsel bağlılıkla devam, işe zamanında gelme, örgüt üyeliğini sürdürme ve işte gösterilen çaba ve performans arasında pozitif ilişkinin olduğu görülmüştür. Yine araştırmacılar rol performansı ile extra-rol performansı ayrımı yapıldığında daha güçlü ilişki bulunduğuna işaret etmişlerdir. Bu nedenle arzu edilen örgütsel sonuçlarla örgütsel bağlılık arasındaki bu ilişki insan kaynakları yöneticilerinin önemle üzerinde duracakları bir konu olmalıdır.

3. Örgütsel Bağlılık Ölçekleri

Örgütsel bağlılıklarla ilgili bazı ölçekler geliştirilmiştir. Araştırmalarda en sık olarak kullanılan ölçekler Porter, Streers, Mowday ve Boulian'ın (1974), Allen ve Meyer'in (1990) ölçekleridir. Her iki araçta da çalışanların bağlılık değişkenlerine ilişkin algılamaları hakkında bilgi istenmektedir. Ward, Davis ve Cohen faktör analiziyle desteklendiği ve yüksek güvenilirliğe sahip olması nedeniyle Allen ve Meyer'in ölçeğini

daha etkin görmüşlerdir (McMurray, Scott, Pace, 2004: 475).

Meyer ve Allen (1984) ilk çalışmalarında duygusal ve devam bağlılığı üzerinde durmuşlardır. 1990'da bağlılığın üçüncü birleşeni olan normatif bağlılığı ilave etmişlerdir. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin ilk şekli her bir birleşen için 8 madde olmak üzere 24 maddeden oluşmaktadır. Meyer ve Allen (1997) tarafından ölçek tekrar gözden geçirilmiş, özellikle normatif bağlılık üzerinde durularak, ölçekte her bir birleşen için 6 maddeye, toplam 18 maddeye yer verilmiştir.

4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Başarılı örgütler, formal iş sorumluluklarının ötesinde görevde başarılı olmak için zaman ve enerjilerini gönüllü olarak kullanan çalışanlara sahiptir.

Organ, "örgütsel vatandaşlık davranışı" anlatımını çalışanların diğerlerinin işte başarılı olmalarına katkıda bulunan, tanımlanmamış ancak gönüllülük esasına dayanan örgütsel açıdan yararlı davranışları açıklamak için kullanmıştır (Bateman, Organ, 1983: 587-595). Örgütsel vatandaşlık davranışı, görev performansının sosyal ve psikolojik çevre tarafından desteklenmesi ile oluşan performans olarak tanımlanmıştır. Bu gibi davranışlar "örgütün sosyal mekanizmasının işleyişini yağlama" olarak görülebilir (Bateman, Organ, 1983: 588). Görevin yerine getirilmesinde formal olarak belirlenmiş olan zorunlulukların ötesinde, gönüllü olarak çaba göstermenin etkili bir örgütün temel unsuru olduğu görüşünü kabul etme uzun zaman aldı.

Örgütsel vatandaşlık davranışı Organ ve Near tarafından iki temel boyuta yer verilerek açıklandı. Bunlar özgecilik (diğerkamlık) ve genel uyumdur. Özgecilik, bir yerlere yardım etmek için gerçekleştirilen davranıştır. Yardımsever bireyler, başkalarının sorunları olduğu zaman, yardıma ihtiyaçları varsa onlara yardım ederler. Diğer vatandaşlık davranışı olan genel uyum, kendinden çok başkaları için "doğru ve düzgün" şeyler yapmayı ifade eder. Organ, daha sonra örgütsel vatandaşlık davranışını beş boyutlu bir yapı içinde inceleyerek her birinin örgütsel etkililiğe olan katkısını açıkladı (DiPaola, Hoy, 2005: 36).

- Özgecilik, diğer bireylerin performansını artırıp, grup etkinliğine katkıda bulunmalarını sağlayıcı yol gösterici davranışlarda bulunmak (yeni arkadaşlara yardım etmek, diğerlerine zaman ayırmak).
- Vicdanlılık, birey ve grubun her ikisinin etkinliğini artırıcı

davranışlarda bulunmak (zamanı etkin kullanmak ve minimum beklentilerin ötesinde davranış sergilemeye istekli olmak).

- Sportmenlik, örgüte yararlı olabilmek için zamanı daha iyi kullanmanın yollarını aramak (şikayet ve sızlanmaları önlemek).
- Nezaket, sorunları önleyici katkılarda bulunmak, sorunun etkilerini azaltmak için somut öneriler getirmek (dikkatli olmak, hatırlatmak ve doğru bilgi iletmek).
- Sivil erdem, örgütün çıkarlarını önemsemek (komitelerde görev yapmak ve örgütsel amaçlar için gönüllü olarak hizmet etmek).

Organ örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili bazı örneklere değinmiştir. Örneğin, iş arkadaşlarının işte olmadığı zaman onlar için katkıda bulunmak, gerekli olduğunda beklenenin üstünde çalışmak, kurumunu temsil etmek, morali yükseltici davranışlarda bulunmak, olumlu olmayan bireyler arası çatışmaları çözümlenmek (Blakely vd, 2005).

Organ tarafından geliştirilen beş boyutlu örgütsel vatandaşlık davranışı üç boyutlu olarak tekrar düzenlendi. Vicdanlılık boyutu kaldırılırken, özgeçililik ve nezaket boyutları birleştirildi. Yardım davranışı, sivil erdem ve sportmenlik üzerinde duruldu (Lievens, Anseel, 2004: 300).

B. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amacı hastanelerde görev yapmakta olan sağlık personelinin doktor ve hemşirelerin örgütsel bağlılıkla ilgili görüşlerini, bu bağlılığın üç birleşeni olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık açısından saptamak ve bunlar ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Bu çerçevede aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Hastanelerde görev yapmakta olan sağlık personelinin, cinsiyet, eğitim düzeyi, kurumdaki hizmet süresi ve yaptıkları göreve göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işte kalma niyeti açısından aralarında anlamlı fark var mıdır?
2. Doktor ve hemşirelerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve işte kalma niyeti arasında ilişki var mıdır?

C. YÖNTEM

Araştırma amacı doğrultusunda var olan durumu saptamaya

yönelik betimsel bir çalışma yapılmıştır.

Aşağıda araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçlarına ve verilerin analizine yer verilmiştir.

1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Bolu İzzet Baysal Devlet Hastanesi ile İzzet Baysal Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesinde çalışan doktor ve hemşirelerden oluşmaktadır. Araştırmada evren örneklem olarak alınmış, 95 doktor ve 170 hemşireye anket dağıtılmıştır. 47'si doktor, 145'i hemşire olmak üzere 192 çalışandan toplanan veriler analiz edilmiştir.

2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak için örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve örgütte kalma niyetini ölçen ölçekler kullanılmıştır. Ayrıca demografik özellikleri içeren sorulara da yer verilmiştir.

Örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilip, son şekli verilen ve 18 maddeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçekte örgütsel bağlılığın üç birleşeni olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıkla ilgili, her biri için 6 maddeye yer verilmiştir. Ölçek ile ilgili yapılan çalışmalarda güvenilirlik kat sayısının yüksek olduğu görülmüştür.

Örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek için Borman ve Motowidlo (1993) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Gellatly, Meyer ve Luchak ölçeği yapmış oldukları araştırmada kullanmışlar ve coefficient alpha güvenilirlik katsayısını 0.80 olduğunu belirtmişlerdir.

Örgütte kalma niyetini ölçmek için Gellatly, Meyer ve Luchak tarafından geliştirilen üç maddelik ölçek kullanılmıştır. Aracın coefficient alpha güvenilirlik katsayısı 0.73 bulunmuştur (Gellatly vd., 2006: 338).

Araçlarda yer alan soruların cevaplandırılmasında beş basamaklı Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçekler (1) hiç katılmıyorum ile (5) tamamen katılıyorum ifadeleri arasında derecelendirilmiştir. Örgütsel bağlılığın birleşenlerinin her biri için toplam sayısal puan 6 ile 30 arasında, örgütsel vatandaşlık davranışı için 5 ile 25 arasında ve örgütte kalma niyeti için ise 3 ile 15 arasında değişmektedir.

Yapılan çalışmada ölçeklerin coefficient alpha güvenilirlik katsayıları örgütsel bağlılık için 0.83, örgütsel vatandaşlık davranışı için 0.79 ve örgütte kalma niyeti için 0.69 bulunmuştur.

3. Verilerin Analizi

Toplanan verilerin analizi için SPSS 11.0 paket programı kullanılarak, yüzdeler, aritmetik ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Verilerin analizinde ayrıca t testi, tek yönlü varyans analizi ve bu analiz sonucunda Post Hoc yöntemlerinden Bonferroni t testi kullanılmış ve korelasyon analizi yapılmıştır.

D. BULGULAR ve YORUM

Araştırmada toplanan veriler, belirtilen istatistiksel işlemlerle analiz edilerek aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan doktor ve hemşirelerin 168'i (%87.5) kadın iken, 24'ü (%12.5) erkektir, çalıştıkları kurumdaki hizmet süresi açısından 33'ü (%17.2) bir yıldan az, 53'ü (%27.6) 1-5 yıl arasında, 47'si (%24.5) 5-10 yıl arasında ve 59'u (%30.7) 10 yıldan fazla aynı hastanede görev yapmaktadırlar. Araştırmaya katılan toplam 192 kişinin 47'si (%24.5) doktor, 145'i (%75.5) hemşiredir. Eğitim düzeyi açısından dağılımı incelediğimizde 192 kişinin 49'unun (%25.5) lise ve dengi okul mezunu olduğu, 34'ünün (%17.7) önlisans eğitimi aldığını, 57'sinin (%29.7) lisans mezunu olduğu ve 52'sinin (%27.1) ise Lisansüstü eğitim yapmış olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Cinsiyete Göre Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık, İşte Kalma Niyeti ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgili Görüşlerin Karşılaştırılması

	Kadın			Erkek			t	p
	n	=	168	n	=	24		
Değişkenler	\bar{x}	\mp	ss	\bar{x}	\mp	ss		
Duygusal Bağlılık	20.67	+	5.20	21.33	+	6.50	0.563	0.574
Devam Bağlılığı	20.96	+	3.92	17.46	+	3.27	4.175	0.000**
Normatif Bağlılık	18.96	+	4.37	18.29	+	4.62	0.694	0.489
İşte Kalma Niyeti	10.78	+	2.66	10.58	+	3.04	1.521	0.130
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	21.67	+	2.52	21.46	+	2.71	0.376	0.708

** p<0.001

Tablo 1 incelendiğinde cinsiyete göre sağlık personelinin duygusal bağlılık, normatif bağlılık, işte kalma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilgili görüşleri arasında fark yok iken ($p>0.05$), cinsiyete göre devam bağlılığı açısından istatistiksel yönden anlamlı bir fark vardır ($p<0.001$). Bu farklılık, kadınların devam bağlılığının ($\bar{x}=20.96$) erkeklere göre, ($\bar{x}=17.46$) daha yüksek olduğunu

göstermektedir.

Tablo 2. Eğitim Düzeylerine Göre Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık, İşte Kalma Niyeti ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Görüşlerin Karşılaştırılması

Değişkenler	Lise ve Dengi			Ön Lisans			Lisans			Lisansüstü			F	P
	$\frac{n}{\bar{x}}$	$\frac{=}{\bar{+}}$	$\frac{49}{ss}$	$\frac{n}{\bar{x}}$	$\frac{=}{\bar{+}}$	$\frac{34}{ss}$	$\frac{n}{\bar{x}}$	$\frac{=}{\bar{+}}$	$\frac{57}{ss}$	$\frac{n}{\bar{x}}$	$\frac{=}{\bar{+}}$	$\frac{52}{ss}$		
Duygusal Bağlılık	20.73	+	4.67	21.09	+	5.55	20.60	+	5.05	20.73	+	6.28	0.060	0.981
Devam Bağlılığı	20.10	+	3.64	21.35	+	3.70	21.14	+	3.62	18.77	+	4.92	4.870	0.03*
Normatif Bağlılık	19.33	+	4.69	19.32	+	4.82	18.33	+	3.93	18.75	+	4.37	0.589	0.623
İşte Kalma Niyeti	10.71	+	2.46	11.35	+	2.74	10.89	+	2.70	10.25	+	2.88	1.218	0.304
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	21.80	+	2.40	22.12	+	2.19	21.47	+	2.61	21.37	+	2.79	0.746	0.526

≠ Tek yönlü varyans analizi

P<0.05

Tablo 2, incelendiğinde eğitim düzeylerine göre sağlık personelinin duygusal bağlılık, normatif bağlılık, işte kalma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili görüşlerinin arasında istatistiksel yönden fark yok iken ($p>0.05$), eğitim düzeyleri ile devam bağlılığı arasında istatistiksel yönden anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Post hoc yöntemlerinden varyansları homojen olduğu için Bonferroni t testi kullanılmıştır ($p<0.05$). Lisansüstü düzeyinde eğitim görenlerin devam bağlılıkları ($\bar{x}=18.77$), lise ve dengi düzeyde eğitim görenlere ($\bar{x}=20.10$), ön lisans düzeyinde eğitim görenlere ($\bar{x}=21.35$) ve lisans düzeyinde eğitim görenlere ($\bar{x}=21.14$) göre daha düşük bulunmuştur. Lisansüstü eğitimi olan sağlık personeli sayısı 52 olarak bulunmuştur. Bu sayının büyük bir çoğunluğunu doktorlar oluşturmaktadır.

Tablo 3. Kurumdaki Hizmet Süresine Göre Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık, İşte Kalma Niyeti ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile İlgili Görüşlerin Karşılaştırılması

Değişkenler	1 yıldan az			1-5 yıl			5-10 yıl			10 yıldan fazla			F	P
	$\frac{n}{\bar{x}}$	$\frac{=}{\bar{+}}$	$\frac{33}{ss}$	$\frac{n}{\bar{x}}$	$\frac{=}{\bar{+}}$	$\frac{53}{ss}$	$\frac{n}{\bar{x}}$	$\frac{=}{\bar{+}}$	$\frac{47}{ss}$	$\frac{n}{\bar{x}}$	$\frac{=}{\bar{+}}$	$\frac{59}{ss}$		
Duygusal Bağlılık	20.48	+	5.43	20.26	+	4.95	19.04	+	5.72	22.71	+	4.92	4.630	0.004*
Devam	19.64	+	3.80	20.62	+	3.53	20.77	+	3.69	20.75	+	4.74	0.663	0.576

Bağlılığı						
Normatif Bağlılık	17.24 + 3.32	19.79 + 4.50	18.30 + 4.68	19.42 + 4.38	2.951	0.034*
İşte Kalma Niyeti	10.09 + 2.27	10.70 + 2.76	10.53 + 2.84	11.36 + 2.71	1.772	0.154
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	22.09 + 2.01	21.66 + 2.67	20.94 + 2.71	21.93 + 2.47	1.841	0.141

≠ Tek yönlü varyans analizi
P<0.05

Tablo 3 incelendiğinde, sağlık personelinin kurumdaki hizmet süresine göre devam bağlılığı, işte kalma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında fark yok iken kurumdaki hizmet süresine göre duygusal bağlılık ($p<0.05$) ve normatif bağlılık ($p<0.05$) görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Post hoc test yöntemlerinden varyansları homojen olduğu için Bonferroni t testi uygulanmıştır ($p<0.05$). Duygusal bağlılık açısından farklılık kurumdaki hizmet süresi 5-10 yıl olanlarla ($\bar{x}=19.04$) ile hizmet süresi 10 yıldan fazla olanlar ($\bar{x}=22.71$) arasında bulunmuştur. Hizmet süresi 10 yıldan fazla olanların duygusal bağlılıkları yüksek bulunmuştur. Normatif bağlılık açısından ise 1 yıldan az hizmet süresi olanlarla ($\bar{x}=17.24$), 1-5 yıl kurumda hizmet süresi olanlar ($\bar{x}=19.79$) arasında fark bulunmuştur. Kurumdaki hizmet süresi 1 yıldan az olanların 1-5 yıl hizmet süresi olanlara göre normatif bağlılıklarının daha düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Görevlerine Göre Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık, İşte Kalma Niyeti ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile ilgili Görüşlerinin Karşılaştırılması

	Doktor			Hemşire			t	p
	n	=	47	n	=	145		
Değişkenler	\bar{x}	\mp	ss	\bar{x}	\mp	ss		
Duygusal Bağlılık	20.40	+	6.41	20.87	+	5.00	0.515	0.607
Devam Bağlılığı	18.49	+	4.51	21.19	+	3.61	4.175	0.000**
Normatif Bağlılık	18.36	+	4.29	19.04	+	4.43	0.921	0.358
İşte Kalma Niyeti	9.98	+	2.81	11.01	+	2.63	2.291	0.023*
Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	21.23	+	2.78	21.77	+	2.45	1.267	0.207

* $p<0.05$ ** $p<0.001$

Tablo 4 incelendiğinde doktorlar ve hemşirelerin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve örgütsel vatandaşlıkla ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark yok iken ($p>0.05$), doktor ve hemşirelerin devam bağlılığı ($p<0.001$) ve işte kalma niyeti ($p<0.05$) açısından istatistiksel olarak

anlamli bir fark olduğu görülmektedir. Devam bağlılığı yönünden doktor ve hemşirelerin ortalama puan değerleri karşılaştırıldığında, hemşirelerin devam bağlılığının ($\bar{x}=21.19$) doktorların devam bağlılığına ($\bar{x}=18.49$) göre yüksek olduğu görülmektedir. Örgütte kalma niyeti ile ilgili ortalama puan değerleri karşılaştırıldığında hemşirelerin örgütte kalma niyeti ($\bar{x}=11.01$) doktorların örgütte kalma niyetine ($\bar{x}=9.98$) göre yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan doktor ve hemşirelerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ile işte kalma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişkiyi test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır.

Bu analiz sonucu doktorların duygusal bağlılıkları ile işte kalma niyeti arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamli bir ilişki olduğu ($r=0.74$, $p<0.01$), normatif bağlılık ile işte kalma niyeti arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamli bir ilişki olduğu ($r=0.66$, $p<0.01$) saptanmıştır. Devam bağlılığı ile işte kalma niyeti arasında ise anlamli bir ilişki olmadığı ($r=0.14$, $p>0.01$) görülmüştür.

Doktorların duygusal bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamli bir ilişki olduğu ($r=0.56$, $p<0.01$), normatif bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında yine orta düzeyde, pozitif ve anlamli bir ilişki olduğu ($r=0.32$, $p<0.05$), devam bağlılığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ise anlamli bir ilişki olmadığı ($r=-0.02$, $p>0.05$) görülmüştür.

Hemşirelerin duygusal bağlılıkları ile işte kalma niyeti arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamli bir ilişki olduğu ($r=0.62$, $p<0.01$), devam bağlılığı ile işte kalma niyeti arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamli bir ilişki olduğu ($r=0.37$, $p<0.01$), normatif bağlılık ile işte kalma niyeti arasında ise orta düzeyde, pozitif ve anlamli bir ilişki olduğu ($r=0.52$, $p<0.01$) görülmektedir.

Hemşirelerin duygusal bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında orta düzeyde pozitif ve anlamli bir ilişki olduğu ($r=0.37$, $p<0.01$), devam bağlılığı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamli bir ilişki olmadığı ($r=0.12$, $p>0.01$), normatif bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında ise düşük düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğu ($r=0.27$, $p<0.01$) görülmektedir.

Elde edilen bulgular çerçevesinde doktor ve hemşirelerin işte kalma niyeti ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişkinin var olduğunu, bunu işte kalma niyeti ile normatif bağlılık

arasındaki pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin izlediği görülmektedir. Doktorların işte kalma niyetleri ile devam bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış iken, hemşirelerin işte kalma niyetleri ile devam bağlılıkları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Doktor ve hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılıkları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkiyi daha düşük düzeyde olmak üzere örgütsel vatandaşlık davranışı ile normatif bağlılık arasındaki ilişki izlemektedir. Doktorların aynı zamanda hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışları ile devam bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Bu sonuçlar Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky (2002) tarafından geliştirilen şekil 1'deki modelde açıklananlarla aynı sonuçları göstermektedir. Şekil 1'deki modelde "işten ayrılma niyetine" yer verilmiş iken bu çalışmada "işte kalma niyeti" üzerinde durulmuştur.

Araştırmaya katılan doktor ve hemşirelerden (n=192) elde edilen veriler bir arada kullanılarak duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığın kendi aralarındaki ilişkisi değerlendirilmiştir. Duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r=0.58$, $p<0.001$) olduğu, normatif bağlılık ile devam bağlılığı arasında orta düzeyde sayılabilecek bir ilişki ($r=0.33$, $p<0.001$) olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında ise çok zayıf bir ilişkiden ($r=0.21$, $p<0.001$) sözedilebilir. Bu sonucun Allen ve Meyer'ın (1990) yapmış olduğu sıralamaya uygun olduğu görülmüştür.

E. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada elde edilen bulguların değerlendirilmesi ile doktor ve hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının çok yüksek olduğu, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve örgütte kalma niyeti ile ilgili puan değerlerinin orta derecesinin biraz üzerinde bulunduğu görülmektedir.

Cinsiyet açısından, kadınların devam bağlılıklarının erkeklere göre daha yüksek olduğu, araştırmaya katılan doktor ve hemşireler açısından bulgular incelendiğinde hemşirelerin devam bağlılıklarının doktorlara göre yüksek olduğu ve eğitim düzeyleri açısından lisansüstü eğitim görenlerin diğerlerine göre devam bağlılıklarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgular, cinsiyetin, yapılan işin ve eğitim düzeyinin devam bağlılığını etkilediğini göstermektedir. Çalışanlar, örgütten ayrılmanın getireceği maliyeti yüksek olacağını düşünüyorlarsa, onlar için

iş bulma imkanları daha sınırlı ise, ya da başka bir örgütün onlar için sunacaklarından bir farklılık olmayacağını düşünüyorlarsa devam bağlılıkları yüksek olacaktır. Eğitim düzeyi yükseldikçe birey için alternatif iş olanakları artabilmektedir. Araştırmaya katılan elemanlardan lisansüstü eğitim yapmış olanların sayısı 52 dir. Bunların 47'si doktordur. Bu açıdan da bulgular değerlendirildiğinde doktorların devam bağlılıklarının hemşirelere göre düşük olması normaldir. Ayrıca hemşirelerin işte kalma niyetlerinin doktorlara göre yüksek olması yönünde elde edilen sonuçlarla da tutarlılık göstermektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular, hizmet süresi arttıkça duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın arttığını göstermektedir. Ancak duygusal bağlılık kurumdaki hizmet süresi 10 yıldan fazla olanlar da yüksek bulunmuş iken normatif bağlılıkta bu farklılığın hizmet süresi açısından daha önceki yıllarda ortaya çıktığı görülmektedir. Normatif bağlılık, bireyin sosyalizasyon sürecinden geçerek deneyimler kazanması, örgütün norm ve kurallarını benimsemesi ve bunların kendi değerleri ile örtüştüğünü hissetmesi sonucu ortaya çıkar. Bu açıdan normatif bağlılığı büyük ölçüde sosyalizasyon sürecindeki deneyimlerle ve çalışanların kendi değer yargılarının uyumu ile açıklamak mümkündür. Göreve yeni başlayanlar için orada geçirilen ilk yıl oldukça anlamlıdır. Bu açıdan örgüte önemli görevler düşmektedir.

Duygusal bağlılık çalışanın örgütsel amaçları içselleştirerek örgütle özdeşleşmesidir. Çalışan kendisini örgütün bir parçası gibi görür ve örgüte karşı aidiyet hisseder, bundan da mutluluk duyar. Kendisinden beklenen çabanın üstünde çaba gösterirler ve bunu bir zorunluluk olarak değil isteyerek, gönüllü olarak gerçekleştirirler. Örgütlerin böyle çalışanlara ihtiyacı vardır. Çalışanların duygusal bağlılıklarını yükseltmek için örgütlerin yapılan işe önem vermesi ve çalışanların da yapmış oldukları işin anlam ve önemini hissedecekleri bir ortamın yaratılması gerekir. İzlenen personel politika ve uygulamalarında eşitlik ve açıklığın sağlanması, örgütsel güven ortamının yaratılması ve uyumlu bir sosyal ortamın oluşturulması duygusal bağlılık düzeyinin yükseltilmesinde önemli rol oynayacaktır.

Araştırmada, cinsiyet, eğitim düzeyi ve görev unvanı değişkenleri açısından devam bağlılığında anlamlı farklılıklar bulunmuş iken duygusal ve normatif bağlılıkta hizmet süresinden kaynaklanan farklılıklar bulunmuştur.

Doktor ve hemşirelerin işte kalma niyeti ve örgütsel vatandaşlık

davranışlarının her ikisi ile güçlü ilişki, duygusal bağlılıkta ortaya çıkmıştır. Bunu normatif bağlılık izlemektedir. Doktor ve hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı ile devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak bir ilişki görülmemiştir. Ancak, hemşirelerin işte kalma niyeti ile devam bağlılıkları arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuşken, doktorlar için aynı değişkenler açısından anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Duygusal bağlılıkla kurulan güçlü ilişkiyi normatif bağlılık izlemektedir. Devam bağlılığında doktor ve hemşirelerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasında ilişki bulunmamışken, hemşirelerin işte kalma niyeti ile devam bağlılığı arasında orta düzeyde bir ilişki bulunduğu görülmüştür. Doktorların işte kalma niyetleri ile devam bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Yapılan analiz sonucu elde edilen bilgiler çerçevesinde bazı öneriler üzerinde durulabilir.

Örgütler farklı kişilik özelliklerine, kültürel değerlere ve beklentilere sahip olan bireylerin bir arada çalıştıkları sosyal yapılardır. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini, onların sosyo-psikolojik ve kültürel özellikleri belirleyici olduğu kadar çalıştıkları örgütün yönetim politika ve uygulamalarının da etkili olması söz konusudur. Örgütler bağlılık düzeyleri yüksek çalışanlara sahip olmak istiyorlarsa, çalışanlarını güdüleyici, güçlendirici yönetim uygulamalarına, demokratik-katılımcı yönetim anlayışına, çalışanlarca da anlamlı ve uygun bulunacak personel politika ve uygulamalarına önem vermelidirler.

Göreve yeni başlayan elemanların sosyalizasyon sürecinden geçirilmeleri örgütsel uyumu artıracaktır. Yöneticilerin, performans değerlendirme, ödüllendirme, yükseltme ve personelin güçlendirilmesi konularında eşit ve objektif ölçütlere göre davranması, olumsuz çatışmaları ve personel sorunlarını çözmesi, kurum içinde güçlü bir iletişim kurması ve katılımcı bir yönetimi gerçekleştirmesi gibi yönetim bilgi ve becerilerini kullanması örgütün sosyal ve psikolojik ortamının daha sağlıklı olmasına katkıda bulunacaktır. Bu davranış ve uygulamalar çalışanların örgütsel bağlılığını arttıracığı gibi yönetimin etkinliğinin de göstergesi olacaktır.

Örgütsel bağlılığın daha iyi anlaşılması için diğer bireysel ve örgütsel değişkenlerle ilgi ve etkileşiminin araştırılmasında yarar vardır. İşin özellikleri ya da farklı meslek gruplarında örgütsel bağlılık konusunda yapılacak çalışmalar konu hakkında açıklayıcı olabilir. Yapılacak karşılaştırmalı çalışmalar kültürel farklılıkların örgütsel bağlılık

konusundaki etkisini belirleyici olabilir.

KAYNAKÇA

- Allen, N. J., Grisaffe, D. B. (2001). "Employee Commitment to the Organization and Customer Reactions: Mapping the Linkages", **Human Resource Management Review**. c. 11, n. 3.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", **Journal of Occupational Psychology**. n. 63.
- Bartlett, K. R. (2001). "The Relationship Between Training and Organizational Commitment: A Study in the Health Care Field", **Human Resource Development Quarterly**. c.12, n. 4.
- Bateman, T. S. , Organ, D. W. (1983). "Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship", **Academy of Management Journal**. n. 26.
- Becker, H. S. (1960). "Notes of the Concept of Commitment", **American Journal of Sociology**. n. 66.
- Bergman, M. E. (2006). "The Relationship Between Affective and Normative Commitment: Review and Research Agenda", **Journal of Organizational Behavior**. n. 27.
- Blakely, G. L., Andrews, M.C. , Moorman, R.H. (2005). "The Moderating Effects of Equity Sensitivity on The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors", **Journal of Business and Psychology**. c. 20, n. 2.
- Brown, B. B. (2003). **Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors**. Virginia.
- Brown, R. B. (1996). "Organizational Commitment: Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology", **Journal of Vocational Behavior**. n. 49.
- DiPaola, M. F., Hoy, W. K. (2005). "Organizational Citizenship of Faculty and Achievement of High School Students", **The High School Journal**. Feb/May.
- Gautam, T., Dick, R. V., Wagner, U., Upadhyay, N., Davis, A.J. (2005). "Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nepal", **Asian Journal of Social Psychology**. n. 8.
- Gellatly, I. R., Meyer, J. P., Luchak, A. A. (2006). "Combined Effects of the Three Commitment Components on Focal and Discretionary Behaviors: A Test of Meyer and Herscovitch's, Propositions", **Journal of Vocational Behavior**. c.69, n. 2.
- Irving, P., Coleman, D., Cooper, C. (1997). "Further Assessments of a Three-

- Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations”, **Journal of Applied Psychology**. c. 82, n. 3.
- İşcan, Ö. F., Naktiyok, A. (2004). “Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Adalet Algıları”, **Ankara Üniversitesi. SBF Dergisi**. c. 59, n. 2.
- Jaros, S. J. (1997). “An Assessment of Meyer and Allen’s (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment and Turnover Intentions”, **Journal of Vocational Behavior**. n. 51.
- Koslowsky, M. (1990). “Staff/Line Distinctions in Job and Organizational Commitment”, **Journal of Occupational Psychology**. n. 63.
- Lievens, F., Anseel, F. (2004). “Confirmatory Factor Analysis and Invariance of an Organizational Citizenship Behaviour Measure Across Samples in a Dutch-Speaking Context”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology**. n. 77.
- Mayer R. C., Schoorman, F. D. (1998). “Differentiating Antecedents of Organizational Commitment: A test of March and Simon’s Model”, **Journal of Organizational Behavior**. n. 19.
- McMurray, A. J., Scott, D. R., Pace, R. W. (2004). “The Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Climate in Manufacturing”, **Human Resource Development Quarterly**. c. 15, n. 4.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002). “Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates and Consequences”, **Journal of Vocational Behavior**. n. 61.
- Meyer, J., Allen, N. (1991). “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment”, **Human Resource Management Review**. n. 1.
- Meyer, J. P., Herscovitch, L. (2001). “Commitment in the Workplace Toward a General Model”, **Human Resource Management Review**, n. 11.
- Mitchell, T. R., Larson, J.R. (1987). **People in Organizations. An Introduction to Organizational Behavior**. Third Edition McGraw-Hill.
- Mowday, R. T., Streers, R., Porter, L.W. (1979). “The Measurement of Organizational Commitment”, **Journal of Vocational Behavior**. n. 14.
- Mowday, R. T. (1998). “Reflections of the Study and Relevance of Organizational Commitment”, **Human Resource Management Review**. c. 8, n. 4.
- Mottaz, C. J. (1987). “An Analysis of the Relationship Between Work Satisfaction and Organizational Commitment”, **Sociological Quarterly**. c. 28, n. 4.
- O’Reilly, C. A., Chatman, J. (1986). “Organizational Commitment and

- Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior”, **Journal of Applied Psychology**. n. 71.
- Porter, L. W., Streers, R. M., Mowday, R. T., Boulian, P. V. (1974). “Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians”, **Journal of Applied Psychology**. n. 59.
- Riketta, M. (2005). “Organizational Identification: A Meta Analysis”, **Journal of Vocational Behavior**. c. 66, n. 2.
- Salancik, G. (1977). “Commitment is too easy!” **Organizational Dynamics**. n. 6.
- Schein. E. H., (Çev. Mustafa Tosun) (1978). **Örgüt Psikolojisi**. TODAİE Yayınları.173. Ankara.
- Scholl, R. W. (1981). “Differentiating Commitment from Expectancy as a Motivating Force”, **Academy of Management Review**. n. 6.
- Schultz, D., Schultz, S. E. (2002). **Psychology and Work Today**. **Eighth Ed.** Prentice-Hall.