

ÖRGÜTSEL KİMLİK ALGISININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİLERİ: HAKKÂRİ DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ

Sinan DEMİR *
Hava YAŞBAY KOBAL **

ÖZ

Araştırmanın amacı; hastane çalışanlarındaki örgütsel kimlik algısının örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Bu bağlamda araştırma, Hakkâri Devlet Hastanesi'nde görev yapan 120 çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği ile toplanmıştır. Araştırmanın analizi Bağımsız Örneklem T Testi, ANOVA Pearson Korelasyon Analizi ve Regresyon Analizi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısı ile örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif yönde orta kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında örgüt kimliği algısının örgütsel bağlılığı, duygusal bağlılığı, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı pozitif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, İmaj, Motivasyon, Sosyal Kimlik, Örgütsel Kimlik

MAKALE HAKKINDA

* İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, sinan_cule@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-0306-5670>

** Dr. Öğr. Üyesi, Hakkâri Üniversitesi, havayasybay@hakkari.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-2589-785X>

Gönderim Tarihi: 11.09.2020

Kabul Tarihi: 28.12.2020

Atıfta Bulunmak İçin:

Demir, S. & Yaşbay Kobal, H. (2021). Örgütsel kimlik algısının örgütsel bağlılığa etkileri: Hakkari Devlet Hastanesi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 109-126

THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL IDENTITY PERCEPTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT: EXAMPLE OF HAKKARI STATE HOSPITAL

Sinan DEMİR*
Hava YAŞBAY KOBAL**

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the effect of organizational identity perception among hospital staff on organizational commitment level. In this context, the research was carried out with 120 employees working in Hakkâri State Hospital. The data of the research were collected with the Organizational Commitment Scale and the Organizational Identity Perception Scale. The analysis of the study was carried out with Independent Sample T-Test, ANOVA and Pearson Correlation Analysis. As a result of the research, it has been determined that there is a moderately strong positive correlation between the organizational identity perception of the hospital personnel and organizational commitment, emotional commitment, continuance commitment and normative commitment. In addition, it was concluded that the perception of organizational identity positively affects organizational commitment, emotional commitment, continuance commitment and normative commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Image, Motivation, Social Identity, Organizational Identity

ARTICLE INFO

* İstanbul Yeni Yüzyıl University, sinan_cule@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-0306-5670>

** Hakkâri University, havayasybay@hakkaei.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-2589-785X>

Received: 11.09.2020

Accepted: 28.12.2020

Cite This Paper:

Demir, S. & Yaşbay Kobal, H. (2021). Örgütsel kimlik algısının örgütsel bağlılığa etkileri: Hakkâri Devlet Hastanesi örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 24(1), 109-126

I. GİRİŞ

“Hayat boyu devam eden, kimliği değerlendirme uğraşından daha büyüleyici başka bir konu var mı? Başka hangi konu eylemleri bu kadar çok etkiliyor? İnsan olmanın ne anlama geldiğini kavramakla çok ilgili olan kimlik kavramının, aynı zamanda insan yaratımlarının en karmaşık ve büyüleyici alanlarından biri olan örgütlerin merkezinde yer alması şaşırtıcı olmamalıdır” ifadeleriyle Whetten ve Godfrey (1998), örgütsel kimliğin örgütler için önemini anlatmaktadır. Örgütsel kimlik, son on yılda örgütlerin birçok yönünü analiz etmenin önemli bir aracı haline gelmiştir.

Örgütsel kimlik araştırmaları, sosyal kimlik teorisine dayanmaktadır. Sosyal kimlik alanındaki akademisyenler (Tajfel, 1982; Turner, 1982), insanların kendilerini ve diğerlerini çeşitli sosyal veya demografik gruplara (ör. cinsiyet, ırk, etnik köken, din, meslek vb.) göre sınıflandırdığı önermesiyle başlamaktadır. Bu sosyal sınıflandırma şeması, bireylerin kendilerini belirli bir grupla özdeşleşme duygusu yoluyla tanımlamalarını sağlamaktadır. Örgütsel kimlik özünde sosyal özdeşleşmenin bir alt türü olarak görülebilir (Foreman ve Whetten, 2002). Bu anlamda örgütsel kimliğin örgüt üyelerinin davranışlarını etkileyen çok güçlü bir değişken olduğu (Ashforth ve Mael, 1989) ifade edilebilir. Literatürdeki çalışmalardan bir kısmı örgütsel kimlik algısı ile çalışan tatmini, örgütsel bağlılık gibi olumlu örgütsel çıktılar arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Brown, 1969; Lee, 1971; Ashforth ve Mael, 1989).

Bir tutum olarak örgütsel bağlılık, (1) belirli bir örgütün üyesi olarak kalmaya yönelik güçlü bir istek duymak, (2) örgüt adına yüksek düzeyde çaba gösterme istekliliği ve (3) örgütün değerlerine ve hedeflerine kesin bir inanç ve bunların kabulüdür (Luthans, 2011). Örgüt üyelerinin iş ile ilgili davranışlarını anlamada oldukça önemli teşhis ve tespitler sunmasından dolayı tüm örgütler için örgütsel bağlılık kavramı büyük bir öneme sahiptir (İnce ve Gül, 2005). Örgüte bağlılık örgüt üyelerinin örgütlerini benimsemesi, aidiyet duygusunun güçlenmesi, kişilerin örgütleriyle özdeşleşmesi, örgütün gönüllü bir tanıtıcısı gibi olumlu birtakım sonuçlar sağlamaktadır (Erkmen ve Çerik, 2007).

Günümüzde örgütlerin sahip oldukları kimlik, etkileşim içerisinde oldukları diğer grupları, olumlu veya olumsuz şekilde etkilemektedir. Bu sebeple, örgütler uygun ve başarılı bir kimlik edinme çabasıdadır. Bu kimliğin oluşma sürecinde çalışanların algıladıkları kimlik özellikleri, örgüte duydukları bağlılık üzerinde etkili olan önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmakta (Okay, 1999), örgütsel kimlik algısı yüksek olan ve örgütün değerleri ile bütünleşen üyelerin örgütsel bağlılığının artması beklenmektedir.

Hastaların fiziksel ve ruhsal sağlığının iyileştirilerek sağlık hizmetlerinin karşılanması amacıyla kurulan, sürekli hizmet veren kurumlar olarak hastanelerde çalışanların örgütlerinin kimliği ile özdeşleşerek örgüte bağlılıklarının artması önemli hale gelmektedir (Rahmani vd., 2015). Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde, bu çalışmada örgütsel kimlik kavramının örgütsel bağlılığı etkileyebilecek bir unsur olduğu düşüncesinden hareketle Hakkâri Devlet Hastanesi çalışanlarındaki örgütsel kimlik algılarının örgüte olan bağlılıklarını ne düzeyde ve yönde etkilediği araştırılmıştır.

1.1. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık kavramlarına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

1.1.1. Örgütsel Kimlik

Son yıllarda, örgütsel kimlik konusuna olan ilginin artmasıyla birlikte örgütsel kimliğin sonuçlarını araştıran ampirik ve teorik çalışmaların hacminde de bir artış olmuştur. Örgütsel alanda bu, bireysel düzey (kişilerin örgütteki benlik duygusuyla ilgili), grup düzeyi (grupların ve bölümlerin kimliği ile ilgili), örgütsel düzey (örgütün bir bütün olarak kimliğiyle ilgili) ve kültürel düzey (örgütler arasında ve toplumdaki ortak kimlikler ile ilgili) olmak üzere birden çok analiz düzeyini kapsamaktadır (Cornelissen vd., 2007; Ravasi ve VanRekom, 2003).

Yönetim alanında ün yapmış bilim adamlarının kimliğe olan ilgisi 1985'ten önceki zamanlara dayanmaktadır. Balmer (1994), 1950'lerde ABD'de şirketlerin logoları etrafında kimlik sorunlarına ilgi duyulduğunu ifade etmiştir. Pazarlama alanında başlayan bu ilgi daha sonra da yönetimin genel olarak örgütün ne olduğuna dair fikrini dış kitlelere nasıl ifade ettiğini kapsayacak şekilde yönetim ve organizasyon alanında genişletilmiştir. Literatürde ilk olarak Blau ve Scott'un (1962) çalışmalarında bir kimliği olan örgütlerden bahsedildiği ifade edilse de Selznick'in (1957) örgütlerin de bir kimliği olduğuna dair fikri, kurumsallaşma hakkındaki klasik çalışmasında da yer almaktadır. Selznick'in (1957) kurumsallaşmış örgütünde kimlik, örgüte ayırt edici bir özellik kazandırmaktadır. Kimlik, kurumsallaşma sürecinin tarihsel bir üründür. Blau ve Scott (1962) ve Selznick (1957) kimlik kavramını kullanmalarına rağmen, konu hakkında derinlemesine çalışmaların yapılması uzun zaman almıştır. Bu anlamda örgütsel kimlik kavramına dair akademik ilginin başlangıç noktası olarak Albert ve Whetten'in (1985) "Organizational Identity" isimli çalışması gösterilmektedir. Makale, örgütsel kimlik kavramının ilk defa kapsamlı olarak ele alınmasını sağlamıştır ve makalede hala sıkça atıfta bulunulan ve eleştirilen bir tanım sunulmuştur (Brunninge, 2005).

Albert ve Whetten'e göre örgütsel kimlik, bir örgütün üyeleri tarafından örgüt hakkında en merkezi ve ayırt edici ve kalıcı olarak algılanan özelliklerdir. Daha genel olarak örgütsel kimlik örgütlerin "Biz kimiz?" sorusuna verdikleri yanıt olarak tanımlanmaktadır. Bu soruya verilecek cevaplar aşağıdaki üç özelliğin tümünü karşılamalıdır (Whetten ve Godfrey, 1998; Gioia vd., 2000; Whetten ve Mackey, 2002; Corley, 2004; Brunninge, 2005; Corley vd., 2006):

- Örgüt üyelerine göre örgütün merkezi/temel özelliği
- Örgütü diğer örgütlerden ayıran özellikler
- Örgütün geçmişle (ve muhtemelen gelecekle) bağına devam ettiren kalıcı veya devam eden özellikleridir.

Bu tanımlayıcı özellikleri çürüten olaylar, üyelerin örgütlerinin kimliğine ilişkin algılarını tehdit edebilir. Dutton ve diğerleri (1994), iki tür örgütsel kimlik algısı arasında ayırım yapmanın önemli olduğunu öne sürmüşlerdir: 1) üyeler tarafından algılanan örgütsel kimlik (yani üyelerin örgütlerinin merkezi, ayırt edici ve kalıcı özelliklerinin olduğuna inanmaları) 2) yorumlanan dış kimlik (yani diğerlerinin örgütün merkezi, ayırt edici ve kalıcı özelliklerine dair inançları) (Elsbach ve Kramer, 1996).

Örgüt kimliği örgüt üyesinin örgütün kim olduğu hakkında sahip olduğu inançlar ve yapılar kümesidir. Bu yapılar kümesi "genellikle kökleşmiş ve gizli varsayımlara gömülmüştür" ve eylemi yorumlamak için kullanılmaktadır (Reger vd., 1994).

1.1.2. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık kavramı ilk olarak Harold Guetzkov (1955) tarafından ele alınmıştır. Guetzkov (1955) bağlılığı, kişiyi belli bir düşünceye, kişiye veya gruba karşı önceden hazırlayan davranış olarak tanımlamaktadır. Guetzkov'un ardından örgütsel bağlılık kavramı 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmıştır. Whyte, "Örgüt İnsanı" isimli çalışmasında, örgütsel insanı sadece örgütte çalışan değil, aynı zamanda örgüte ait olan kişi olarak tanımlamaktadır. Yazara göre örgüt insanı ait olma duygusunun nihai gereksinimi olduğuna inanmaktadır (Çöl, 2009). Kavram, Whyte'dan sonra başta Porter olmak üzere Etzioni, Steers, Mowday, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir (İnce ve Gül, 2005).

Porter ve arkadaşları tarafından 1974'te geliştirilen 15 maddelik ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiş (Mathieu ve Zajac, 1990) ve birçok çalışmada uygulanmıştır (Buchko vd., 1998; Meyer ve Allen, 1997; Morris ve Sherman, 1981). Porter ve diğerlerine (1974) göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle bütünleşmesinin gücüdür. Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı, çalışan ve örgütü birbirine bağlayan ve örgütte kalma kararıyla sonuçlanan psikolojik bir bağ olarak tanımlarken; Balay (2000), örgütsel bağlılığı kavram olarak kişinin içinde bulunmuş olduğu örgütlerin amaçlarına ve değer yargılarına bağlanması şeklinde ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılığı Meyer ile Allen (1997) duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç süreç şeklinde incelemişlerdir. Duygusal bağlılık, çalışanın ve örgütün değer ve hedeflerinin uyum içinde olması, çalışanın örgütle psikolojik veya duygusal bağlantı içinde olması, özdeşleşmesi ve örgüte katılımıdır. Örgüt içindeki bireyler duygusal tercihleri sonucunda istedikleri için örgütte kalma isteği olarak duymaktadırlar (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1991). Devam bağlılığı; örgütten ayrılmanın maliyetli olacağına inanmaya dayanmaktadır. Çalışanların örgüt ile ilişkilerini kesmesi sonucunda bu ayrılma sonucunun örgüte getireceği maliyeti ve olumsuzlukları dikkate alması, bu durum sonucunda örgüte kalmaya devam etmesi durumu olarak tanımlanır. Çalışan birey örgüt içinde kalma ya da gitme arasında bir tercih yapmak zorunda kalırsa maliyet/fayda hesaplamalarını yapar ve ayrılma maliyetlerinin yüksek olduğu sonucuna varır ise örgüt içinde kalma tercihini seçer (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1991; Meyer ve Allen, 1997; Wasti, 2002). Normatif bağlılık ise; örgüt içinde zorunlu olarak var olma duygusu ve durumudur. Çalışanlar etiksel bir görev duygusu ile ve örgütü bırakmama zorunluluğu hissetmeleri ve bu yönde bir inançları olması sebebiyle kendilerini örgüte bağlı hissederler (Meyer ve Allen 1997). Wiener'e (1982) göre normatif bağlılık, örgüte giriş öncesindeki ailesel veya kültürel sosyalleşme süreçleri ve örgüte girişten sonraki örgütsel sosyalleşme süreçleri tarafından içselleştirilen normatif baskıların sonucunda oluşmaktadır (Gautam vd., 2004; Stephens vd., 2004).

Örgütsel bağlılık tutumu, bir dizi kişisel (yaş, örgütteki görev süresi, kariyer uyumu, olumlu veya olumsuz duygulanım veya iç veya dış kontrol özellikleri gibi eğilimler) ve örgütsel (iş tasarımı, değerler, destek, liderlik tarzı) değişkenler tarafından belirlenmektedir. Hem erken (Mowday vd., 1979) hem de daha yeni (Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer ve Allen, 1997; Benkhoff, 1997; Lum vd., 1998) araştırmalar, örgütsel bağlılık ile yüksek performans, düşük iş devir oranı ve düşük devamsızlık gibi istenen sonuçlar arasında pozitif bir ilişkinin desteklendiğini göstermektedir. Örgütsel bağlılığın, sıcak, destekleyici bir örgüt iklimi algısı (Luthans, 1992) ve yardım etmeye istekli iyi bir ekip üyesi olmak (Bishop ve Scott, 1997) gibi diğer istenen sonuçlarla ilgili olduğuna dair de kanıtlar vardır (Luthans, 2011).

1.2. Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar genellikle örgütün özelliklerini kendi özellikleriymiş gibi içselleştirir. Bu nedenle örgütsel kimlik, örgütsel bağlılık ölçümlerine sıklıkla dahil edilmektedir. O'Reilly ve Chatman (1986), Kelman (1961), belirli bir kişi (veya grup) ile bağlılığı ve taklit edilmesini vurgulayan sosyal etki modeline dayanarak kimliği örgütsel bağlılığın bir temeli olarak tanımlamışlardır. Örgütsel kimlik, örgüte üyeleriyle olan ilişkilerinin ötesinde bir psikolojik gerçeklikle itibar kazandırırken, kişinin örgüte bağlılık hissetmesini sağlamaktadır (Mael ve Ashforth, 1995).

Dutton ve diğerlerine (1994) göre üyeler, örgütlerine atfettikleri özellikleri kendi özlerine dahil ettiklerinde örgütlerine bağlanırlar. Bağlılık sürecinin bir parçası olarak, örgütsel kimlik düzeyi, çalışanların örgütü kendilerinin bir parçası olarak görme derecesini göstermektedir. Örgütsel kimlik, üyelerin örgütün tanımlayıcı özelliklerini kendileri için tanımlayıcı özellikler olarak benimsediklerinde ortaya çıkan bir psikolojik bağlanma biçimidir. Örgütsel kimlik güçlü olduğunda, çalışanlar örgüte özgü, merkezi ve örgüt hakkında kalıcı olduğuna inandıkları şeylerin büyük bir bölümünü kendilerine özgü, merkezi ve kendileri hakkında kalıcı olduğuna inandıkları şeylere dahil etmişlerdir ve örgüt üyeliği kendini tanımlama için sıklıkla kullanılan bir temel haline gelmiştir. Bu nedenle örgütsel kimlik, çalışan ve örgüt arasında psikolojik bir bağ yaratmakta (Tüzün ve Çağlar, 2008), çalışanlar örgüt ile özdeşleşmekte ve bu sayede bağlılık düzeyleri artmaktadır (Duman vd., 2013).

Foreman ve Whetten, (2002) kırsal kooperatiflerin 2.000 üyesinden elde ettikleri veriler ile yaptıkları çalışmada örgütsel kimliğin çalışanların örgütle bağlanma sürecine etkisini araştırmışlardır. Örgüt çalışanları kimlik algılarını ve beklentilerini bilişsel olarak karşılaştırır ve ortaya çıkan kimlik uyumu düzeyi, örgütsel bağlılık düzeylerini önemli ölçüde etkilemektedir. Dolayısıyla, örgütsel kimlik algısının, üyelerin örgütsel bağlılıkları üzerinde önemli etkileri vardır. Özellikle, örgütsel kimlik uyumunun ikinci dereceden şekline karşılık gelen terimler, üyelerin mevcut ve ideal kimlikler arasında

bilişsel bir karşılaştırma yaptıkları iddiasını destekleyerek duygusal bağlılık üzerinde önemli etkilere sahiptir. Ancak, kimlik karşılaştırmalarının bir üyenin devam bağlılığı düzeyi üzerinde güçlü etkileri yoktur. Bunun yerine, bu tür bir bağlılık en iyi şekilde üyelerin sosyal ve ekonomik bağımlılıkları ile açıklanmaktadır (Foreman ve Whetten, 2002).

Dukerich ve diğerleri (2002)'nin yaptıkları çalışmada algılanan örgütsel kimliğin, örgüt içerisinde çalışanların örgütsel bağlılıklarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Çalışma, örgütsel kimliğin örgüte dışsal çekicilik kattığı değerlendirmeleri ile çalışanların örgütsel bağlılık davranış sürecine katılma istekleri arasında varolan ilişkiyi net bir şekilde göstermektedir (Dukerich vd., 2002).

II. GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmamız hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algılarının örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkisinin test edilmesi amacıyla ilişkisel tarama modeliyle yapılmıştır. “İlişkisel tarama modeli, iki ve ikiden fazla sayıdaki değişim durumunu ve bu değişimin derecesini belirtmeyi amaç edinen bir çalışma ve araştırma modelidir” (Karasar, 2016). Anket uygulaması; Hakkâri Devlet Hastanesi’nde 15-28 Şubat 2020 tarihleri arasında anketi cevaplamayı kabul eden çalışanlara yapılmıştır.

2.1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın ana kütlelerini, Hakkâri Devlet Hastanesinde görev yapan yaklaşık 230 personel oluşturmaktadır. Bu özelliği sağlayan tüm çalışanlara ulaşılması mümkün olmadığı için örneklem üzerinden çalışılması uygun bulunmuştur. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından hazırlanan örneklem büyüklüğü standartlarına göre $p=0,8$ ve $q=0,2$ olasılıklarında, $0,10$ örnekleme hatasıyla $\alpha=0,05$ güven aralığında 1000 üzerinde kişiden oluşan ana kütlede en az 81 kişilik bir örneklem ile çalışılması gerekmektedir. Araştırmanın örnekleme amaçlı örnekleme yöntemlerinden, kolayda örnekleme yolu ile seçilmiştir. Araştırmanın veri toplama aşamasında 120 çalışana ulaşılmıştır.

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kişisel bilgi formu, örgütsel bağlılık ölçeği ve örgütsel kimlik algısı ölçekleri kullanılmıştır. Çalışmada Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden yararlanılmıştır. Örgütsel bağlılığı ölçen ifadelerden 4, 5, 6, 8, 9, 12, 19, 20 ve 25 numaralı sorular ters kodlanmıştır. Örgütsel kimlik algısını ölçmek için Jones ve Volpe (2010) tarafından geliştirilen ölçeğinde 6 maddelik ölçekten yararlanılmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler beşli likert ölçeğine göre (kesinlikle katılıyorum=5, oldukça katılıyorum=4, az çok katılıyorum=3, çoğunlukla katılmıyorum=2 kesinlikle katılmıyorum=1) düzenlenmiştir.

Ölçeklerde yer alan alt boyutların açıklayıcılığı açımlayıcı faktör analizi ile ve sonrasında elde edilen faktörlerin araştırmanın verisi ile uyumluluğu doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. Verilerin analizleri Sosyal Bilimler İstatistik Paket Programı (SPSS) 22 kullanılarak yapılmıştır. “Güvenilirlik analizi kullanılan ölçme aracının ne kadar tutarlı ölçüm yapabildiğini göstermektedir. Katsayının en az 0,70 değerinde olması gerekmektedir” (Gürbüz ve Şahin, 2016).

Çalışmada yer alan bilgilere göre tüm ölçeklerin ve alt boyutlarının çoğunluğunun iç tutarlılık düzeyinin yeterli güvenilirlikte olduğu görülmektedir ($\alpha>0,70$). Bunun yanında örgütsel bağlılık ölçeği için yapılan açımlayıcı faktör analizinde uygulanan varimax rotasyonu sonucu özdeğeri 1’in üzerinde 3 faktör olduğu belirlenmiştir. Ölçekte yer alan tüm maddenin açıkladığı toplam varyans %85,73 olarak tespit edilmiştir ve bu durum istatistiksel olarak gerekli görülen %40’ın altında olmama (Karagöz ve Ekici 2016) kistasını sağlamaktadır. Benzer şekilde örgütsel kimlik algısı ölçeği için yapılan açımlayıcı faktör analizinde uygulanan varimax rotasyonu sonucu özdeğeri 1’in üzerinde 1 faktör olduğu belirlenmiştir. Tüm maddeler uygun şekilde tek faktöre yerleşmiştir. Ölçekte yer alan tüm maddenin açıkladığı toplam varyans %70,01 olarak tespit edilmiştir ve bu durum istatistiksel olarak gerekli görülen %40’ın altında olmama (Karagöz ve Ekici, 2016) kistasını sağlamaktadır.

2.3. Araştırmanın hipotezleri

H1: Hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyi demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H2: Hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısı demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H3: Hastane çalışanlarındaki örgütsel kimlik algısı, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahiptir.

H4: Hastane çalışanlarındaki örgütsel kimlik algısı, çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahiptir.

H5: Hastane çalışanlarındaki örgütsel kimlik algısı, çalışanların devam bağlılık düzeyleri üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahiptir.

H6: Hastane çalışanlarındaki örgütsel kimlik algısı, çalışanların normatif bağlılık düzeyleri üzerinde pozitif yönde bir etkiye sahiptir.

III. BULGULAR

3.1. Demografik Özellikler

Bu bölümde katılımcılara ait bazı demografik özelliklere ait sayı ve yüzdeler yer verilmiştir.

Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların %44,17’si kadın; %55,83’ü erkek; %25,83’ü 18-23 yaş, %25,00’i 24-29 yaş, %25,00’i 30-35 yaş ve %24,17’si 36 yaş ve üzerinde; %37,50’si bekar ve %62,50’si evli; %24,17’si lise mezunu, %25,00’i ön lisans mezunu, %28,33’ü lisans mezunu, %22,50’si lisansüstü eğitim mezunu; %22,50’si 2.000-5.000 TL, %33,33’ü 5.001-8.000 TL, %23,33’ü 8.001-11.000 TL, %20,83’ü 12.000 TL ve üzeri gelir aralığına sahiptir. Katılımcıların %23,33’ü doktor, %16,67’si hemşire, %33,33’ü hasta bakıcı ve tekniker, %26,67’si diğer hastane personeli; %60’ı yöneticilik görevine sahip, %40’ı yöneticilik görevine sahip değildir. Son olarak, katılımcıların %25,83’ü 0-4 yıl arası, 24,17’si 5-9 yıl arası, %30’u 10-14 yıl arası, %20’si 15 yıl üzeri çalışma süresine sahiptir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Kadın	53	44,17
	Erkek	67	55,83
Yaş	18-23 Yaş	31	25,83
	24-29 Yaş	30	25,00
	30-35 Yaş	30	25,00
	36 Yaş ve üzeri	29	24,17
Medeni Durumu	Bekar	45	37,50
	Evli	75	62,50
Eğitim Durumu	Lise	29	24,17
	Ön Lisans	30	25,00
	Lisans	34	28,33
	Lisansüstü	27	22,50
Aylık Gelir	2.000-5.000 TL	27	22,50
	5.001-8.000 TL	40	33,33
	8.001-11.000 TL	28	23,33
	12.000 TL ve üzeri	25	20,83
Ünvan	Doktor	28	23,33
	Hemşire	20	16,67
	Hasta Bakıcı ve Tekniker	40	33,33
	Diğer Hastane Personeli (Hizmetli, otomasyon, güvenlik görevlisi vb..)	32	26,67
Yöneticilik Görevine Sahip Olma Durumu	Evet	72	60,00
	Hayır	48	40,00
Kurumda Toplam Çalışma Yılı	0-4 Yıl	31	25,83
	5-9 Yıl	29	24,17
	10-14 Yıl	36	30,00
	15 Yıl ve üzeri	24	20,00

3.2. Değişkenlerin Ortalama Değerleri

Ölçeklerden alınan puanlara ilişkin özet istatistiklere Tablo 2’de ve Tablo 3’de yer verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Ortalama Değerler

	\bar{X}	Min	Max
Örgütsel Bağlılık	3,22	1	5
Duygusal Bağlılık	3,23	1	5
Devam Bağlılığı	3,27	1	5
Normatif Bağlılık	3,15	1	5

Katılımcıların örgütsel bağlılık ortalaması $\bar{X} = 3,22$, duygusal bağlılık ortalaması $\bar{X} = 3,23$, devam bağlılığı ortalaması $\bar{X} = 3,27$ ve normatif bağlılık ortalaması $\bar{X} = 3,15$ ’dir.

Tablo 3. Örgütsel Kimlik Ölçeğine İlişkin Ortalama Değerler

	\bar{X}	Min	Max
Örgütsel Kimlik	3,02	1	5

Katılımcıların örgütsel kimlik algısı ortalaması $\bar{X} = 3,01$ ’dir.

Demografik değişkenler açısından hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farkın anlamlılığının test edilmesi amacıyla yapılan Bağımsız örneklem T-Testi sonuçları Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4. Hastane Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi

	Örgütsel Bağlılık	N	\bar{X}	SS	F	sd	p	Dunnet T3	LSD
Cinsiyet	Kadın	53	78,58	25,03	-0,706	118	0,482	—	—
	Erkek	67	81,94	26,51					
Yaş	18-23 Yaş	31	62,90	21,21	15,032	3,116	0,000	2,3>1,4	—
	24-29 Yaş	30	86,57	28,10					
	30-35 Yaş	30	98,93	15,80					
	36 Yaş ve Üzeri	29	73,79	21,94					
Medeni Durum	Bekar	45	77,29	27,74	-1,042	118	0,299	—	—
	Evli	75	82,36	24,59					
Eğitim Durumu	Lise	29	75,86	25,38	0,407	3,116	0,748	—	—
	Ön Lisans	30	82,37	24,74					
	Lisans	34	82,06	25,69					
	Lisansüstü	27	81,26	28,37					
Aylık Gelir	2000-5000 TL	27	109,74	14,59	44,823	3,116	0,000	—	1>2>3>4
	5001-8000 TL	40	83,85	15,72					
	8001-11000 TL	28	69,82	22,49					
	12000 TL ve Üzeri	27	55,32	18,14					
Ünvan	Diğer Hastane Personeli	32	106,66	17,21	44,822	3,116	0,000	—	1>2>3,4
	Hasta Bakıcı ve Tekniker	40	83,95	15,31					
	Hemşire	20	62,50	18,85					
	Doktor	28	58,36	20,77					
Yöneticilik Görevine Sahip Olma	Evet	72	87,99	25,87	4,173	118	0,000	—	—
	Hayır	48	69,17	21,44					
Kurumda Toplam Çalışma Yılı	0-4 Yıl	31	71,13	19,70	12,297	3,116	0,000	4>1,2,3	—
	5-9 Yıl	29	82,24	22,59					
	10-14 Yıl	36	71,33	27,94					
	15 Yıl ve Üzeri	24	104,04	17,33					

Tablo 4'te sunulan Bağımsız örneklem T Testi sonuçları değerlendirildiğinde hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinde cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. ANOVA sonuçları değerlendirilmeye alındığında hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık ($F_{(3,116)}=-0,706$, $p<0,001$) düzeyinde yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın sebebi olan grubun saptanması amacıyla gerçekleştirilen Dunnet T3 testi neticesinde 24-35 yaş arası olan hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyinin diğer yaş gruplarında olan hastane çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bağımsız örneklem T Testi sonuçları değerlendirildiğinde, hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık ($t_{(118)}=-1,042$, $p>0,05$) düzeylerinde medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. ANOVA sonuçları değerlendirilmeye alındığında hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık ($F_{(3,116)}=44,823$, $p<0,001$) düzeylerinde aylık gelir değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın sebebi olan grubun saptanması amacıyla gerçekleştirilen LSD testi neticesinde aylık geliri düşük olan hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin aylık geliri daha yüksek olan hastane çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık ($F_{(3,116)}=44,822$, $p<0,001$) düzeylerinde ünvan açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın sebebi olan grubun saptanması

amacıyla gerçekleştirilen LSD testi neticesinde diğer hastane personelinin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bağımsız örneklem T Testi sonuçları değerlendirildiğinde, hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık ($t_{(118)}=4,173$, $p<0,001$) düzeylerinde yöneticilik görevine sahip olma durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu belirlenmiştir. İncelenen ortalamalar neticesinde yöneticilik görevi almış olan hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin yöneticilik görevi almamış olan hastane çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Son olarak, hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık ($F_{(3,116)}=12,297$, $p <0,001$) düzeylerinde kurumda toplam çalışma yılı değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın sebebi olan grubun saptanması amacıyla gerçekleştirilen Dunnet T3 testi neticesinde 15 yıl ve üzeri süredir kurumda çalışmakta olan hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin daha kısa süredir kurumda çalışmakta olan hastane çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Örgütsel kimlik açısından hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algıları arasındaki farkın anlamlılığının test edilmesi amacıyla yapılan Bağımsız örneklem T-Testi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Hastane Çalışanlarının Örgütsel Kimlik Algısı Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi

	Örgütsel Kimlik	N	\bar{X}	SS	F	sd	p	Dunnet T3	LSD
Cinsiyet	Kadın	53	17,66	6,06	-0,686	118	0,494	—	—
	Erkek	67	18,43	6,18					
Yaş	18-23 Yaş	31	16,45	6,17	5,894	3,116	0,001	3>1	—
	24-29 Yaş	30	17,47	6,32					
	30-35 Yaş	30	21,87	5,16					
	36 Yaş ve Üzeri	29	16,59	5,29					
Medeni Durum	Bekar	45	17,00	6,26	-1,524	118	0,130	—	—
	Evli	75	18,75	5,97					
Eğitim Durumu	Lise	29	17,90	5,89	0,538	3,116	0,657	—	—
	Ön Lisans	30	17,33	6,39					
	Lisans	34	19,18	4,83					
	Lisansüstü	27	17,78	7,50					
Aylık Gelir	2000-5000 TL	27	24,48	5,24	62,260	3,116	0,000	1>2>3>4	—
	5001-8000 TL	40	19,90	4,09					
	8001-11000 TL	28	16,00	3,16					
	12000 TL ve Üzeri	27	10,64	1,66					
Ünvan	Diğer Hastane Personeli	32	24,41	4,80	72,498	3,116	0,000	1>2>3,4	—
	Hasta Bakıcı ve Tekniker	40	19,18	4,06					
	Hemşire	20	16,05	2,48					
	Doktor	28	10,79	1,62					
Yöneticilik Görevine Sahip Olma	Evet	72	19,51	6,29	3,243	118	0,002	—	—
	Hayır	48	15,96	5,20					
Kurumda Toplam Çalışma Yılı	0-4 Yıl	31	18,68	4,03	11,136	3,116	0,000	—	4>1,2,3
	5-9 Yıl	29	16,21	5,95					
	10-14 Yıl	36	15,61	6,25					
	15 Yıl ve Üzeri	24	23,33	5,15					

Tablo 5'de sunulan Bağımsız örneklem T Testi sonuçları değerlendirildiğinde, örgütsel kimlik algısı ($t_{(118)}=-0,686$, $p>0,05$) düzeyinde cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olmadığı belirlenmiştir.

ANOVA sonuçları değerlendirildiğinde, örgütsel kimlik algısı ($F_{(3,116)}=5,894, p<0,01$) düzeyinde yaş değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın sebebi olan grubun saptanması amacıyla gerçekleştirilen Dunnet T3 testi neticesinde 30-35 yaş arası olan hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları değerlendirilmeye alındığında, örgütsel kimlik algısı ($t_{(118)}=-1,524, p>0,05$) düzeyinde medeni durum ve eğitim durumu $F_{(3,116)}=0,538, p>0,05$ değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olmadığı belirlenmiştir. ANOVA sonuçları değerlendirilmeye alındığında, örgütsel kimlik algısı ($F_{(3,116)}=62,260, p<0,001$) düzeyinde aylık gelir değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın sebebi olan grubun saptanması amacıyla gerçekleştirilen Dunnet T3 testi neticesinde aylık geliri düşük olan hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısının aylık geliri daha yüksek olan hastane çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Diğer taraftan örgütsel kimlik algısı ($F_{(3,116)}=72,498, p<0,001$) düzeyinde meslek değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın sebebi olan grubun saptanması amacıyla gerçekleştirilen Dunnet T3 testi neticesinde diğer hastane personelinin örgütsel kimlik algısının daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Tablo 5’de sunulan Bağımsız Örneklem T Testi sonuçları değerlendirilmeye alındığında, örgütsel kimlik algısı ($t_{(118)}=3,243, p<0,01$) düzeyinde yöneticilik görevine sahip olma durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu belirlenmiştir. İncelenen ortalamalar neticesinde yöneticilik görevi almış olan hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısının yöneticilik görevi almamış olan hastane çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Son olarak, örgütsel kimlik algısı ($F_{(3,116)}=1,136, p <0,001$) düzeyinde kurumda toplam çalışma yılı değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Anlamlı farklılığın sebebi olan grubun saptanması amacıyla gerçekleştirilen Dunnet T3 testi neticesinde 15 yıl ve üzeri süredir kurumda çalışmakta olan hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısının daha kısa süredir kurumda çalışmakta olan hastane çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

3.3. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi

Hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri ile örgütsel kimlik algısı arasındaki ilişkinin anlamlılığının test edilmesi amacıyla yapılan Pearson Korelasyon Analizi yapılmış, Tablo 6’da analiz sonuçlarına yer verilmiştir

Tablo 6. Değişkenlere İlişkin Korelasyon Düzeyleri

	1.	2.	3.	4.	5.
Örgütsel Bağlılık	1,00				
Duygusal Bağlılık	0,97**	1,00			
Devam Bağlılığı	0,98**	0,96**	1,00		
Normatif Bağlılık	0,94**	0,85**	0,88**	1,00	
Örgütsel Kimlik Algısı	0,56**	0,49**	0,55**	0,60**	1,00

**<0,001

Tablo 6’da sunulan Pearson korelasyon analizi sonuçları göz önünde bulundurulduğunda, hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısı ile örgütsel bağlılık ($r_{(118)}=0,56, p<0,001$), duygusal bağlılık ($r_{(118)}=0,49, p<0,001$), devam bağlılığı ($r_{(118)}=0,55, p<0,001$) ve normatif bağlılık ($r_{(118)}=0,60, p<0,001$) arasında pozitif yönde orta kuvvetli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre açıklayıcılık oranlarının yüksek çıkması ve sonuçların 0,40 ve 0,60 arasında değerler alması sebebiyle hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısı ile örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif yönde orta kuvvetli ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

3.4. Hastane Çalışanlarının Örgütsel Kimlik Algısının Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinin anlamlılığının test edilmesi amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Hastane Çalışanlarının Örgütsel Kimlik Algısının Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi

	B	SH	β	t	p	F	Model (p)	R ²
(Sabit)	37,336	6,125		6,096	0,000	55,182	0,000	0,319
Örgütsel Kimlik Algısı	2,384	0,321	0,564	7,428	0,000			

Tablo 7’de yer alan basit doğrusal regresyon analizi bulguları değerlendirildiğinde; hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısının, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin oluşu belirlenmiştir ($F_{(1,118)} = 55,182$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,32$). Modelin açıklayıcılık oranının %32 olduğu gözlenmiştir. Buna göre örgüt kimliği algısının ($\beta=0,56$) örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği gözlenmiştir.

Hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısının duygusal bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisinin anlamlılığının test edilmesi amacıyla yapılan doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Hastane Çalışanlarının Örgüt Kimliği Algısının Duygusal Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi

	B	SH	β	t	p	F	Model (p)	R ²
(Sabit)	12,960	2,243		5,777	0,000	36,565	0,000	0,237
Örgütsel Kimlik Algısı	0,711	0,118	0,486	6,047	0,000			

Tablo 8’de yer alan basit doğrusal regresyon analizi bulguları değerlendirildiğinde; hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısının, duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin oluşu belirlenmiştir ($F_{(1,118)}=36,565$, $p < 0,001$, $R^2 = 0,24$). Modelin açıklayıcılık oranının %24 olduğu gözlenmiştir. Buna göre örgütsel kimlik algısının ($\beta=0,49$) duygusal bağlılığı pozitif yönde etkilediği gözlenmiştir.

Tablo 9. Hastane Çalışanlarının Örgüt Kimliği Algısının Devam Bağlılığı Düzeyi Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi

	B	SH	β	t	p	F	Model (p)	R ²
(Sabit)	14,428	2,190		6,589	0,000	52,287	0,000	0,307
Örgütsel Kimlik Algısı	0,829	0,115	0,554	7,231	0,000			

Tablo 9’da yer alan basit doğrusal regresyon analizi bulguları değerlendirildiğinde; hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısının, devam bağlılığı üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin oluşu belirlenmiştir ($F_{(1,118)}=52,287$, $p < 0,001$, $R^2=0,31$). Modelin açıklayıcılık oranının %31 olduğu gözlenmiştir. Buna göre örgütsel kimlik algısının ($\beta = 0,55$) devam bağlılığını pozitif yönde etkilediği gözlenmiştir.

Tablo 10. Hastane Çalışanlarının Örgüt Kimliği Algısının Normatif Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisinin Değerlendirilmesi

	B	SH	β	t	p	F	Model (p)	R ²
(Sabit)	9,949	1,992		4,995	0,000	65,356	0,000	0,356
Örgütsel Kimlik Algısı	0,843	0,104	0,597	8,084	0,000			

Tablo 10’da yer alan basit doğrusal regresyon analizi bulguları değerlendirildiğinde; hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısının, normatif bağlılık üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin oluşu belirlenmiştir ($F_{(1,118)} = 65,356, p < 0,001, R^2 = 0,36$). Modelin açıklayıcılık oranının %36 olduğu gözlenmiştir. Buna göre örgütsel kimlik algısının ($\beta=0,60$) normatif bağlılığı pozitif yönde etkilediği gözlenmiştir.

IV. TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmanın amacı; hastane çalışanlarındaki örgütsel kimlik algısının örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Bu bağlamda araştırma, Hakkâri Devlet Hastanesi’nde görev yapan 120 çalışan gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Örgütsel Kimlik Algısı Ölçeği ile toplanmış, SPSS nicel analiz programı ile analiz edilmiştir.

Katılımcıların örgütsel bağlılık ortalaması $\bar{X}=3,22$, duygusal bağlılık ortalaması $\bar{X}=3,23$, devam bağlılığı ortalaması $\bar{X}=3,27$ ve normatif bağlılık ortalaması $\bar{X}=3,15$ iken Allen ve Meyer (1990)’in makalesinde duygusal bağlılık ortalaması $\bar{X}=4,63$, devam bağlılığı ortalaması $\bar{X}=4,51$ ve normatif bağlılık ortalaması $\bar{X}=3,77$ olduğu görülmektedir. Katılımcıların örgütsel kimlik algısı ortalaması $\bar{X}=3,01$ ’dir. Jones ve Volpe (2010)’nin makalesinde ölçek ortalaması $\bar{X}=3,81$ ’dir. Dolayısıyla çalışmanın ölçek ortalamalarının literatürdeki öncü çalışmalara yakın olduğu ifade edilebilir.

Analizler sonucunda 24-35 yaş arası olan hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin diğer yaş grubunda olan hastane çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna sebep olarak kuruma adaptasyon sürelerini tamamlamış olmaları gösterilebilir. 36 yaş ve üzeri yaş grubunda yer alan çalışanları örgütsel bağlılık düzeyinin düşük olduğu saptanmıştır. Bu durum, bağlamsal koşullarla açıklanabilir. Örneklemin Hakkari’de yer alması nedeniyle 36 yaş ve üzerinde olan çalışanlar edindikleri deneyimle daha iyi fiziki şartlara sahip şehirlerde yer alan örgütlerde iş alternatifleri bularak örgütten ayrılmak isteyebilirler. Bu değerlendirme gelecekteki çalışmalarda nitel yöntemlerle elde edilecek veriler ile analiz edilebilir. Bulgulara göre aylık geliri düşük olan hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin aylık geliri daha yüksek olan hastane çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna neden olarak da ekonomik sıkıntı ve başka iş imkanlarının sınırlı oluşu gösterilebilir (Katz ve Kahn, 2005’den akt. Hoş ve Oksay, 2015). Diğer hastane personelinin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu grupta yer alan çalışanların çoğunun taşeron firmalar bünyesinde çalışıyor olması ve işlerini kaybetme korkusuna sahip olmaları bu bulgunun nedeni olarak gösterilebilir. Çalışmanın sonuçlarından biri de yöneticilik görevi almış olan hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin yöneticilik görevi almamış olan hastane çalışanlarına kıyasla daha yüksek olmasıdır. Yöneticilik görevine sahip kişiler örgütlerin işleyişi ve çalışmasında rol oynayan kişilerdir. Bu nedenle örgütsel bağlılık düzeyi yüksek bireyler olarak bunun önemini çalışanlarına da benimsetmeye çalışmaktadırlar. Diğer taraftan, 15 yıl ve üzeri süredir örgütte çalışmakta olan hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin daha kısa süredir kurumda çalışmakta olan hastane çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna sebep olarak iş hayatındaki tecrübe, işe adaptasyonun sağlanmış olması ve işin tanımını daha iyi biliyor olmaları ve yüksek maaş kriteri neden olarak gösterilebilir.

Araştırma sonuçlarına göre 30-35 yaş arası olan hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısının 18-23 yaş arası olan hastane çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna sebep olarak iş hayatındaki tecrübe, işe uyumun sağlanmış olması gösterilebilir. Bulgulara göre aylık geliri düşük

olan hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısının aylık geliri daha yüksek olan hastane çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aylık geliri düşük çalışanların iş kaybı kaygısı taşıyabilmeleri nedeniyle buldukları örgütlerin her türlü koşuluna adapte olmak zorunda hissedebilirler. Bu sebeple bu çalışanların örgütün değerlerine en sadık bireyler olması sebebiyle örgütsel kimlik algıları yüksek olabilir. Diğer hastane personelinin örgütsel kimlik algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu kişiler aylık geliri düşük bireylerdir. Örgüt içinde aktif rol oynamaları bu kişilerin kurumlarının değerlerine olan bağlılığı ve örgütsel kimlik algılarını artırabilir. Diğer taraftan, yöneticilik görevi almış olan hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısının yöneticilik görevi almamış olan hastane çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu çalışanlar örgütün farklı bir konuma gelmesini sağlayan örgütsel kimlik oluşturma aşamasında aktif rol alan bireylerdir. Bu sebeple bu kişiler örgütsel kimlik algısı yüksek olan bireylerdir. Son olarak, 15 yıl ve üzeri süredir hastanede çalışan bireylerin örgütsel kimlik algısının daha kısa süredir kurumda çalışmakta olan hastane çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Uzun zaman dilimini kapsayacak şekilde bir örgütte çalışan bireyler o örgütün her alanında aktif rol almışlardır. Bu çalışanların örgüte uyumu sağlamış olmaları bu bireylerin kurumsal olarak değer yargılarını artırırken aynı zamanda örgütlerini benimsemelerini sağlamaktadır. Ayrıca uzun yıllardır aynı örgütte çalışanlar ayrılmayı örgüte haksızlık olarak nitelendirerek örgüte bağlı kalma davranışı sergileyebilirler.

Hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısının örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri üzerinde etkisi ve bu etkinin anlamlılığının test edilmesi amacıyla yapılan Regresyon Analizi sonuçlarına göre açıklayıcılık oranlarının yüksek çıkması ve sonuçların 0,40 ve 0,60 arasında değerler alması sebebiyle hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısının örgütsel bağlılığı, duygusal bağlılığı, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı üzerinde pozitif yönde orta kuvvetli etki ettiği sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçları Dutton ve diğerlerinin (1994), Foreman ve Whetten (2002)'nin ve Dukerich ve diğerlerinin (2002) araştırma sonuçları ile tutarlıdır.

Araştırmanın kapsamının belirlenmesi sürecinde zaman ve maddi kısıtlar nedeniyle sadece kamu sektöründe çalışan meslek grubu üzerinde veri toplanmasına karar verilmiş ve araştırmanın kapsamı kamu sektöründeki Hakkâri Devlet Hastanesi çalışanlarıyla sınırlandırılmıştır. Araştırmada hastane çalışanlarının örgütsel kimlik algısının örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi incelenmektedir. Araştırmanın sahip olduğu kısıtlardan biri yapıldığı çalışmanın sadece bir sağlık kuruluşunda yapılmış olmasıdır. Bu anlamda, farklı demografik özellikler, farklı çalışma yapıları gibi özelliklerin farklı sonuçlar doğurabileceği göz önünde bulundurularak çalışmanın farklı sağlık sektörlerinin bulunduğu illerde tekrarlanmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan, gelecekteki araştırmalarda, çalışanlar tarafından algılanan örgütsel kimlik ile onların örgütsel eylemler hakkındaki beklentileri arasındaki ilişki dikkate alınabilir. Bu tür araştırmalar, örgütün eylemleri beklentilerini aştığında veya karşılamadığında üyelerin nasıl tepki verdiğinin anlaşılmasına yardımcı olacaktır. Örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık kapsamında bireylerin içinde buldukları örgüt adına yaşanan olumsuz sonuçlar düşünüldüğünde, örgütlerin bu duruma kayıtsız kalmaları düşünülemez. Özellikle bu iki konunun örgütlerdeki çalışanları duygusal, devam ve normatif olarak nasıl etkilediği ve bu etkinin olumsuz olması durumunda örgütteki yöneticiler tarafından tamamen ortadan kaldırılamasa bile en aza indirgenmesi konusunda önlemler alınması gerekmektedir. Yöneticilerin bu konuda, örgütte yönetim- çalışan iş birliğine dayanan bir uyumu sağlaması önemli hale gelmektedir.

KAYNAKLAR

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Ashforth, B. E., & Mael F. A. (1989). Social identity theory and the organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Benkhoff, B. (1997). Ignoring commitment is costly: New approaches establish the missing link between commitment and performance, *Human Relations*, 50(6), 701-726.
- Bishop, See J. W., & Scott, K. D. (1997). How commitment affects team performances, *HR Magazine*, February, 42(2), 107-111.
- Blau, P., & Scott, R. (1962). *Formal organizations*. Scranton: Chandler Publishing Company.
- Brunninge, O. (2005). *Organizational self- understanding and the strategy process*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Strategy dynamics in Scania and Handelsbanken. JIBS, Jönköping.
- Corley, K.G. (2004). Defined by our strategy or our culture: Hierarchical differences in perception of organizational identity and change. *Human Relations*, 57(9), 1145-1177.
- Corley, K., Harquail, C. V., Pratt, M., Glynn, A., Fiol, C. M., & Hatch, M. J. (2006). Guiding organizational identity through aged adolescence. *Journal of Management Inquiry*, 15(2), 85-99.
- Cornelissen, J.P., Haslam, S.A., & Balmer, J.M. (2007). Social identity, organizational identity and corporate identity: Towards an integrated understanding of processes, patternings and products. *British Journal of Management*, 18, 1-16.
- Çöl, G., (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer Kavramlarla İlişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2).
<http://www.isguc.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004>
- Dukerich, J.M., Golden, B.R., & Shortell, S.M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 507-533.
- Duman, Ş.A., Paşamehmetoğlu, A., & Poyraz, A.B. (2013). Örgütsel kimlik algısı, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Journal of Business Economics and Political Science*, 2(4), 75-89.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M., & Harquail, C.M. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Elsbach, K. & Kramer, R. (1996). Members response to organizational identity threats: encountering and countering the Business Week rankings. *Administrative Science Quarterly*, 41(3), 442-476.
- Erkmen, T., & Çerik, Ş. (2007). Kurum imajını oluşturan kurum kimliği boyutları bağlamında örgüte bağlılığın incelenmesi: Üniversite öğrencileri üzerine bir uygulama. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 7(28), 107-119.
- Foreman, P., & Whetten, D.A. (2002). Members' identification with multiple-identity organizations. *Organization Science*, 13(6), 618-635.

- Gautam, T., Dick, R. V., & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301-315.
- Gioia, D., Schultz, M., & Corley, K. (2000). Organizational identity, image and adaptive instability. *Academy of Management Review*, 25(1), 63-81.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe, yöntem, analiz* (3. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hoş, C. & Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Jones C, Volpe, E.H. (2010). Organizational identification, extending our understanding of social identities through social networks. *Journal of Organizational Behavior*, 32(3), 413-434.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Ankara: İleri Giden Ofset.
- Karagöz, Y. & Ekici, S. (2016). Sosyal bilimlerde yapılan uygulamalı araştırmalarda kullanılan istatistiksel teknikler ve ölçekler. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(1), 25-43.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Katz, D. & Kahn R. L. (2005). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. (Çeviren H. Can, Y. Bayar), Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Ried, F. & Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover Intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 305-320.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Inc.
- Mael, F., & Ashforth, B. (1995). Loyal from day one: Biodata organizational identification, and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48(2), 309-333.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, Sage.
- Okay A. (1999). *Kurum kimliği*, İstanbul: Mediacat Yayınları.
- Ravasi, D., & Van Rekom, J. (2003). Key issues in organizational identity and identification theory. *Corporate Reputation Review*, 6(2), 862-898.
- Reger, R. K., Gustafson, L. T., DeMarie, S. M., & Mullane, J. V. (1994). Reframing the organization: why implementing total quality is easier said than done. *Academy of Management Review*, 19(3), 565-584.
- Selznick, P. (1957). *Leadership in administration*. Harper & Row.

- Stephens, R. D., Dawley, David. D., & Stephens, D. B. (2004). Director role potential as antecedents of normative and affective commitment on nonprofit boards. *Organizational Analysis*, 12(4), 395-413.
- Tüzün, İ. K., & Çağlar İ. (2008). Örgütsel özdeşleşme kavramı ve iletişim etkinliği ilişkisi. *E Journal of Yaşar University*, 9(2), 1011-1027.
- Porter, L. W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Rahmani, H., Azari, S., Vasokolaee, G. R., Mirghaed, M.T., & Raadabadi, M. (2015). Organizational culture and organizational commitment; correlational study in hospital staffs. *Asian Social Science*, 11(5), 143-149.
- Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual Review Psychology*, 33(1), 1-39.
- Turner, J. C. (1982). *Towards a cognitive redefinition of the social group*. In Social Identity and Intergroup Relations. (H. Tajfel, Edition). Cambridge University Press.
- Wasti, S.A. (2002). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. *VIII Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi*, Nevşehir
- Whetten, D. A., & Godfrey, P.C. (1998). *Identity in organizations: building theory through conversations*. Sage.
- Whetten, D. A., & Mackey, A. (2002). A social actor conception of organizational identity and its implications for the study of organizational reputation. *Business and Society*, 41(4), 393-414.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.

