

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLARI ÜZERİNE PROJEKSİYON ÇALIŞMASI:
KIRŞEHİR ÖRNEĞİ**

Halil Özcan ÖZDEMİR¹

ÖZ

Örgüte bağlılık ve örgütsel özdeşleşme çalışanların işten ayrılma niyetlerini belirleyen önemli unsurlardandır. Bu çalışmanın amacı, ağır bir sorumluluk ve iş yükü altında görev yapan sağlık personellerinin örgütlerine bağlılıkları, örgütsel özdeşleşmeleri ve işten ayrılma niyetinin sağlık sektöründe incelenmesidir. Yapılan araştırmada Kırşehir ilinde kamuda görev yapmakta olan 201 sağlık çalışanına yüz yüze görüşme metodu ile örgütsel bağlılık ($R^2=0,776$), örgütsel özdeşleşme ($R^2=0,94$) ve işten ayrılma niyeti ($R^2=0,917$) olarak üç farklı anket uygulanmıştır. Anket sonuçları SPSS 21 paket programında değerlendirilerek çalışanların cinsiyet, kıdem, yaş, medeni durum ve eğitim durumlarına göre işe ve sektöre olan görüşleri irdelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti

**A PROJECTION STUDY ON THE ORGANIZATIONAL BEHAVIOR OF HEALTH EMPLOYEES: THE
SAMPLE OF KIRŞEHİR**

ABSTRACT

Commitment to the organization and organizational identification are important factors that determine employees' turnover intention. The aim of this study is to examine the commitment of health personnel in the public sector who work under a heavy responsibility and work load to their organizations, organizational identification and intention to quit. In the research, 201 health workers who are working in the health sector in Kırşehir were applied three different questionnaires as organizational commitment ($R^2= 0.776$), organizational identification ($R^2= 0.94$) and intention to quit ($R^2= 0.917$). The results of the survey were evaluated in the SPSS 21 statistical program and the opinions of the employees regarding the work and sector were examined according to their gender, seniority, age, marital status and educational status.

Key Words: Organizational commitment, organizational identification, turnover intention.

1- GİRİŞ

Sağlık problemlerinin çözümünde sağlık birimlerinin ve sağlık çalışanlarının önemi yadsınamaz bir gerçektir. Kırşehir ilinde faaliyetinde bulunan Ahi Evran Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi bu kapsamda önemli görevleri yerine getiren bir kurum olarak insanlara faydalı olmaktadır. Dünyada meydana gelen değişimler iş hayatında da yenilikleri beraberinde getirmektedir. Çalışanların örgüte bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri gibi hususlarda değişikliklerin olduğu görülebilmektedir. Literatürde çalışanların beklentilerinin karşılanıp karşılanmamasının bir tezahürü olarak görülebilecek örgütsel bağlılık maneviyat odaklı birbirinden farklı unsurları da barındırmaktadır (Demirel, 2008, s. 183). Örgütlerin devamlılıklarını sürdürebilmeleri için kullandıkları sistemler de değişmektedir. İşletmelerin ne yapmak istediği ve gelecekte nerede olmak istediği ile ilgili bir yapının oluşturulması daha önemli hale gelmiş durumdadır. İşletmelerin gelecekte olmak istedikleri yerde olabilmeleri için işgörenlerinin desteklerine ve çalışma performanslarındaki artışa ihtiyaçları vardır. Örgütlerin işgörenlerin performanslarını artırmak ve böylece örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için işgörelere örgütü sevdirmeleri ve benimsetmeleri gerekmektedir (Albert, Ashfort, Dutton, 2000: 14). Bu durum da örgütsel özdeşleşmeyi de beraberinde getirmiş olacaktır.

Günümüzde nitelikli işgücünün elde tutulması, işletmeye sağlayacağı performansın ve verimliliğin artırılması açısından önemli bir husus haline gelmiştir. Nitelikli işgücünün bulunması kadar önemli olan bu kaynağın işten ayrılmasını önlemek de insan kaynakları yöneticilerinin öncelikli meselesi haline gelmiştir. İşgörelenin işten ayrılma niyetlerinin azaltılması, işgörelenin verimliliklerinin artmasında önemli bir yere sahiptir. İşgöreleni işten ayrılma niyetlerinden vazgeçirmede bir çok etkili yöntemler kullanılabilir (Byrne, 2005: 175-200).

Günümüzde özel sektörde olduğu gibi kamu sektöründe de insan kaynakları çalışmaları ve bu konunun önemi her geçen gün artmaktadır. Bu çalışma kapsamında sağlık işgöreleninin çalıştıkları örgüte bağlılıkları ve örgütsel özdeşleşmeleri ve işten ayrılma niyetlerini belirleyen faktörlerin tespiti ve bunlara çözüm önerilerinin getirilmesi gibi hususlar amaçlanmaktadır. Bu çalışma alana katkı sağlayacak özgün bir çalışmadır.

¹ Dr. Öğr. Üyesi. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, hoozdemir@ahievran.edu.tr

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, aidiyet duygusu yaratması ile oldukça yararlı bir faktör olarak değerlendirilebilir. Örgütsel bağlılık işgörenlerin örgütün amaç ve politikalarını benimsemesi, örgütü sahiplenmesi ve bir aile üyesi gibi hissetmesi aidiyet duygusunu gösterir (Durna ve Veysel, 2011). Örgütsel bağlılık, bir işletmenin sahip olduğu değerlere ve hedeflere uyumlu davranışlar sergileyen bir çalışanın, iş hayatındaki bir grubun parçası olduğu kadar sosyal bir topluluğun da parçası olması anlamını taşımaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı, işgörenler için aidiyet duygularının oldukça güçlü olmasını sağlayan, pekiştirici bir unsurdur (Demirel, 2008, s. 183).

Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme kavramı, çağdaş örgütsel davranış alanında oldukça önemsenen bir kavramdır. Örgütsel özdeşleşme, işgörenler ve örgüt arasında var olan psikolojik ilişkiyi yansıtmaktadır. Ayrıca bu kavram çalışma ortamındaki birçok önemli davranış ve tutumu ifade etmektedir (Edwards, 2005: 207). Mael ve Tetrick (1992)'e göre örgütsel özdeşleşme, "belirli kişi veya gruplarla bir olma, algılanan başarı ya da başarısızlıkları paylaşma olarak ta tanımlanabilmektedir". Çalıştığı örgüt ile özdeşleşen işgörenler, dışarıdaki insanlarla iletişimde bulunurlarken kendilerini örgütlerinin temsilcisi olarak görme eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu çalışanlar örgütlerinin menfaatlerini kendi menfaatleri üzerinde tutarlar. Konuşmalarında örgütlerinden bahsederlerken bizim işletme vb. gibi konuşma üslupları seçmektedirler.

İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma, işgörenin çalıştığı örgütten ayrılma konusunda bilinçli bir şekilde karar almasını veya niyet etmesini ifade etmektedir (Barlett, 1999: 70). Literatürde işten ayrılma niyeti için yapılan tanımların benzerlikleri dikkati çekmektedir. İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışından farklıdır. İşten ayrılma niyeti, çalışanın işten ayrılmasını ifade etmez, uygun ortam sağlandığında işyerinden ayrılabileceğini ifade etmektedir. İşten ayrılma niyeti, ayrılmak gibi fiiliyata dönüşmese bile personelin iş yerindeki yaşantısını etkileyebilmektedir (Ünlüsoy Dinçer, 2010: 49).

Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler

Literatürdeki çalışmalar değerlendirildiğinde; demografik değişkenler ile örgütsel özdeşleşme arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir (Riketta, 2005:366). Çakınberk, Derin ve Demirel (2011: 108) yaptıkları çalışmada; cinsiyet değişkeninde anlamlı bir fark bulamamış fakat literatür bulgularıyla uyumlu olarak erkeklerin özdeşleşmelerinin daha yüksek olduğunu bulmuşlardır. Bunun yanında örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma ve örgütsel bağlılık gibi değişkenler arasında da ilişkiler pek çok literatürde ortaya konmuştur. Akyüz ve Yılmaz (2015: 137) konaklama işletmelerinde yaptıkları çalışmada örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Sökmen ve Şimşek (2016: 606) Ankara ilindeki bir kamu kurumunda çalışan uzman kadrodaki personel ile yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık ile örgütle özdeşleşme arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit etmekle birlikte örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Çekmecelioğlu da (2006: 153) yaptığı çalışmada; örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuştur. Turunç (2011: 145) yaptığı çalışmada çalışanların dağıtım adaleti algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilediğini ve örgütsel özdeşleşmenin dağıtım adaleti ile işten ayrılma niyeti arasında aracılık rolü üstlendiğini tespit etmiştir. Öz ve Bulutlar (2009: 35) İstanbul'da eğitim ve banka sektöründeki çalışanlara yönelik yaptıkları çalışmada algılanan kurumsal itibarın özdeşleşme aracılığıyla kurumdan ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu bulmuşlardır.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Örgüte bağlılık ve örgütsel özdeşleşme çalışanların işten ayrılma niyetlerini belirleyen önemli unsurlardandır. İş doyumunu, işletmelerin amaçları doğrultusunda müspet sonuç almak üzere işgörenlerin motive edilmesi ve bu yolla performanslarının ve iş tatminlerinin artırılmasında önemli katkısı olan bir unsurdur. İş doyumunu düzeyi modern iş standartlarından düşük bir kurumda görev alan çalışanlar etkin ve verimli çalışamazlar. Bu nedenle örgüt yöneticileri, çalışanlarının iş doyumunu yükseltecek öncelikli konuları belirlemek ve onların iş doyumunu yükseltecek tedbirleri almak zorundadır.

H1: Kırşehir ili sağlık çalışanları mesleklerine örgütsel bağlılık göstermektedir ve çalışanların verdikleri cevaplar cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve kıdemlerine göre farklılıklar görülmektedir.

H2: Kırşehir ili sağlık çalışanları mesleklerinde örgütsel özdeşleşme davranışı göstermektedir ve çalışanların verdikleri cevaplar cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve kıdemlerine göre farklılıklar görülmektedir.

H3: Kırşehir ili sağlık çalışanları işten ayrılmama eğilimi göstermektedir ve çalışanların verdikleri cevaplar cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve kıdemlerine göre farklılıklar görülmektedir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Oluşturulan kavramsal modeldeki değişkenlere sahip örgütlerden, bulguların genelleştirilebilmesine olanak tanıyacak büyüklükte verinin elde edilmesi kullanılacak örneklemin temel amacını oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini Kırşehir’de yer alan Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü; yapılan ön çalışmada standart sapma (σ) ve t değerleri tespit edilmiş ve %95 güven aralığında 181 kişi olarak belirlenmiştir. Yapılan çalışmada bu örneklem uzayı göz önünde bulundurularak 201 kişi ile yüz yüze görüşme metoduyla kamudaki sağlık çalışanları ile görüşme yapılmıştır. Araştırma yapılan örnekleme sayısı anakütleyi temsil kabiliyetindedir.

Araştırmada Veri Toplama Yöntemi

Veri toplama için örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ölçekleri ve ayrıca demografik soruları içeren anketler uygulanmıştır. Örgütsel Bağlılığı ölçmek için Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiş ölçek; İşten Ayrılma Niyeti ile ilgili Tanrıöver (1999) tarafından Türkçe’ye uyarlanmış ölçek son olarakta Örgütsel Özdeşleşmeyi ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) geliştirdikleri ölçek kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında 201 kişiden elde edilen veriler doğrultusunda analizler yapılmıştır.

BULGULAR

Demografik Bulgular

Tablo 1. Veri Toplama Aracının Geçerlilik ve Güvenilirliği

Ölçekler	MS	R2	KMO
Örgütsel Bağlılık	18	0,776	0,789
Örgütsel Özdeşleşme	12	0,940	0,928
İşten Ayrılma Niyeti	4	0,917	0,785

Araştırma kapsamındaki ölçeklerin güvenilirliğini görmek amacıyla Cronbach Alfa katsayılarına bakılmıştır. Tablo 1’de yer alan tüm ölçeklerin yapılan ön çalışmada uygulanacak anketlerin güvenilirlik katsayıları %70 in üzerinde tespit edildiği için anketlerin uygulanması uygun bulunmuştur. Cronbach Alfa katsayısının 0,70 olması çalışmanın güvenilir olması için yeterlidir (Nunnaly, 1978). Bu değerler ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir.

Tablo 2. Hipotez Bulguları:

Örgütsel bağlılık normallik testi	
Test	p-value
Shapiro-Wilk	0,00
Kolmogorov-Smirnova	0,00
Skewness	-,582
Kurtosis	2,223
Örgütsel özdeşleşme normallik testi	
Shapiro-Wilk	0,00
Kolmogorov-Smirnova	0,00
Skewness	-,603

Kurtosis	-,012
İşten ayrılma niyeti normallik testi	
Shapiro-Wilk	0,00
Kolmogorov-Smirnova	0,00
Skewness	,486
Kurtosis	-,986

Normallik testi yapılırken; Tabachnik ve Fidell (2013)' e göre skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerleri -1.50 ile +1.50 arasında ise normal dağılım olduğu kabul edilir. George ve Mallery (2010)'e göre ise; skewness (çarpıklık) ve kurtosis (basıklık) değerlerinin -2.00 ile +2,00 arasında olması normal dağılım olarak kabul edildiğini belirtmişlerdir. Yapmış olduğumuz çalışmada örgütsel bağlılık sorularının çarpıklık ve basıklık değerleri buna göre incelendiği zaman normal dağılmadığı görülmüştür. Örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine yönelik soruların çarpıklık ve basıklık değerlerine bakıldığında normal dağılım gösterdiği görülmektedir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılığa Ait Korelasyon Tablosu

Spearman's korelasyon	Cinsiyet	Medeni durum	Eğitim durumu	Kıdem	Yaş
Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyuyorum.	-,015	-,068	,033	-,030	,017
Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.	,037	,010	-,100*	-,086*	-,006
Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum.	,094*	-,130**	,207**	,164**	,187**
Bu kuruma karşı "duygusal bağlılık" hissetmiyorum.	-,101*	-,048	,112**	,131**	,112**
Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum.	-,018	-,146**	,112**	,076	,095*

Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.	,119**	,059	-,108**	-,035	-,024
Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.	-,039	,041	-,183**	-,106**	-,100*
Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.	-,042	-,059	-,081*	,007	,036
Şu anda kurumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.	,005	-,012	-,153**	-,081*	,005
Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.	-,028	-,077	-,014	-,060	-,037
Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	,089*	-,094*	,091*	,070	,077
Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biride mevcut iş olanaklarının azlığıdır.	-,033	-,014	,064	-,016	-,048
Şuandaki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	-,024	,007	,044	-,006	,000
Benim için daha avantajlı bile olsa şuan bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.	-,083*	-,008	-,007	-,048	,012
Şuan bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.	,081*	,118**	-,191**	-,222**	-,119**
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	,077	,083*	-,165**	-,116**	-,040
Bu kurum şuan için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.	,143**	,085*	-,171**	-,168**	-,096*
Bu kuruma çok şey borçluyum.	,024	,004	-,207**	-,146**	-,075

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).*

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

"Kuruma karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum" sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile eğitim durumları, kıdemleri ve yaşları arasında diğer cevaplara göre aynı yönlü güçlü bir bağıntı ($r=207^{**}$, $r=164^{**}$, $r=187^{**}$) olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda; çalışanların eğitim durumları, kıdemleri ve yaşları arttıkça işe aitlik duyguları azalmıştır.

"Duygusal bağlılık" hissetmiyorum" sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile eğitim durumları, kıdemleri ve yaşları arasında diğer cevaplara göre aynı yönlü güçlü bir bağıntı ($r=112^{**}$, $r=131^{**}$, $r=112^{**}$) olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda; çalışanların eğitim durumları, kıdemleri ve yaşları arttıkça işe karşı duygusal bağlılıkları azalmıştır.

"Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum" sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile eğitim durumları arasında güçlü bir ilişki olduğu ($r=112^{**}$) tespit edilmiştir. Bu durumda; çalışanların eğitim durumları arttıkça çalıştıkları kurumda ailenin bir parçası gibi kendini hissetmedikleri görülmüştür.

"Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor" sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile eğitim durumları arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki olduğu ($r=-108^{**}$) tespit edilmiştir. Bu durumda; çalışanların eğitim durumları arttıkça; çalıştıkları kurumun kendileri için çok büyük kişisel anlam ifade etmediği şeklinde düşündükleri görülmüştür.

"Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de" sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile eğitim durumları ve kıdemleri arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki ($r=-183^{**}$, $r=-106^{**}$) olduğu görülmüştür. Bu durumda; çalışanların eğitim durumları ve kıdemleri arttıkça; gerekli olmasa bu kurumda çalışmazdım gibi bir anlam çıkmaktadır.

"Şu anda kurumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı" sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile eğitim durumları arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki olduğu ($r=-153^{**}$) tespit edilmiştir. Bu durumda; eğitim düzeyleri daha yüksek olan çalışanlar; çalıştıkları kurumdan ayrıldıklarında hayatlarında çok şeyin aksamayacağını düşünmektedirler.

“Şuan bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım” sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile eğitim durumları ve kıdemleri arasında negatif yönlü güçlü bir bağıntı ($r=-191^{**}$, $r=-222^{**}$); yaşları arasında ise aynı yönlü güçlü bir bağıntı ($r=119^{**}$) olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların eğitim durumları ve kıdemleri arttıkça çalıştıkları kurumu bıraktıklarında suçluluk duymayacakları anlaşılmaktadır. Yaşları arttığında ise çalıştıkları kurumdan ayrıldıklarında çalışanların suçluluk duyabilecekleri yönünde bir sonuç elde edilmiştir.

“Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor” sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile eğitim durumları arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki olduğu ($r=-165^{**}$) tespit edilmiştir. Bu durumda; eğitim düzeyleri daha yüksek olan çalışanlar; kurumlarının kendinden beklenen sadakati hakemediğini düşünmektedirler.

“Bu kurumu şuan için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum” sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile eğitim durumları ve kıdemleri arasında negatif yönlü güçlü bir bağıntı ($r=-171^{**}$, $r=-168^{**}$) olduğu görülmüştür. Bu durum eğitim düzeyi ve kıdemi yüksek olan çalışanların kurumdaki işlerini bırakma konusunda kendilerini kurumdakilere karşı mahcup hissetmediklerini göstermektedir.

“Bu kuruma çok şey borçluyum” sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile eğitim durumları ve kıdemleri arasında negatif yönlü güçlü bir bağıntı ($r=-207^{**}$, $r=-146^{**}$) olduğu görülmüştür. Bu durum eğitim düzeyi ve kıdemi yüksek olan çalışanların kurumlarına karşı bir borçluluk hissiyatı taşımadıklarını göstermektedir.

Tablo 4. Örgütsel Özdeşleşmeye Ait Korelasyon Tablosu

Pearson kolerasyon	Cinsiyet	Medeni durum	Eğitim durumu	Kıdem	Yaş
Çalıştığım servisten bahsederken “onlar” değil “biz” diye konuşurum.	-,053	-,033	,077	-,219**	-,094*
Çalıştığım servisin başarısını kendi başarım gibi görürüm.	-,061	,019	-,116**	-,190**	-,133**
Herhangi bir kişi çalıştığım servisi eleştirdiğinde üzüntü duyarım.	-,033	,052	-,077	-,120**	-,085*
Herhangi bir kişi çalıştığım servisi övdüğünde bunu kendime yapılmış bir övgü gibi hissederim.	-,068	,014	-,021	-,201**	-,131**
Başkalarının çalıştığım servis hakkındaki düşünceleri benim için önemlidir.	-,055	,017	-,105**	-,151**	-,099*
Medyada çalıştığım servis ile ilgili kötü bir haber çıksa üzüntü duyarım.	-,066	-,154**	-,063	-,113**	-,059
Çalıştığım kurumun başarısını kendi başarım gibi görürüm.	,002	-,016	-,071	-,198**	-,109**
Herhangi bir kişi çalıştığım kurumu övdüğünde bunu kendime yapılmış bir övgü gibi hissederim.	,060	-,002	-,032	-,155**	-,072
Medyada çalıştığım kurum ile ilgili kötü bir haber çıksa üzüntü duyarım.	-,009	-,001	-,100*	-,052	-,023
Başkalarının çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri benim için önemlidir.	,026	,049	-,079*	-,189**	-,137**
Çalıştığım kurumdan bahsederken “onlar” değil “biz” diye konuşurum.	-,002	-,046	-,005	-,125**	-,008
Herhangi bir kişi çalıştığım kurumu eleştirdiğinde üzüntü duyarım.	,027	-,076	-,070	-,054	,017

“Çalıştığım servisten bahsederken onlar değil biz diye konuşurum” sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile kıdem ve yaş faktörü arasında negatif yönlü güçlü bir bağıntı ($r=-219^{**}$, $r=-094^{**}$) olduğu

görülmektedir. Bu durum kıdem ve yaş faktörü azaldıkça çalışılan servisi benimseme ve ben değil biz olarak görme davranışı artmaktadır.

“Çalıştığım servisin başarısını kendi başarım gibi görürüm” sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile eğitim durumu, kıdem ve yaş faktörü arasında negatif yönlü güçlü bir bağıntı ($r=-116^{**}$, $r=-190^{**}$, $r=-133^{**}$) olduğu görülmektedir. Bu durum eğitim durumu, kıdem ve yaş faktörü azaldıkça çalışılan servisi içselleştirmesi ve servisin başarısından grur duymasını görme davranışı artmaktadır.

“Herhangi bir kişi çalıştığım servisi eleştirdiğinde üzüntü duyarım” sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile kıdem faktörü arasında pozitif yönlü güçlü bir bağıntı ($r=120^{**}$) olduğu görülmektedir. Bu duruma göre; çalışanın kıdemi arttıkça çalışanın çalıştığı servis eleştirildiğinde üzüntü duyma davranışı artmaktadır.

“Başkalarının çalıştığım servis hakkındaki düşünceleri benim için önemlidir” sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile eğitim durumu ve kıdem faktörü arasında negatif yönlü güçlü bir bağıntı ($r=-154^{**}$, $r=-113^{**}$) olduğu görülmektedir.

“Medyada çalıştığım servis ile ilgili kötü bir haber çıksa üzüntü duyarım” sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile medeni durum ve kıdem faktörü arasında negatif yönlü güçlü bir bağıntı ($r=-105^{**}$, $r=-151^{**}$) olduğu görülmektedir.

“Çalıştığım kurumun başarısını kendi başarım gibi görürüm” sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile kıdem ve yaş faktörü arasında negatif yönlü güçlü bir bağıntı ($r=-198^{**}$, $r=-109^{**}$) olduğu görülmektedir.

“Herhangi bir kişi çalıştığım kurumu övdüğünde bunu kendime yapılmış bir övgü gibi hissederim” sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile kıdem faktörü arasında negatif yönlü güçlü bir bağıntı ($r=-155^{**}$) olduğu görülmektedir.

“Başkalarının çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri benim için önemlidir” sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile kıdem ve yaş faktörü arasında negatif yönlü güçlü bir bağıntı ($r=-189^{**}$, $r=-137^{**}$) olduğu görülmektedir.

“Çalıştığım kurumdan bahsederken “onlar” değil “biz” diye konuşurum” sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile kıdem faktörü arasında negatif yönlü güçlü bir bağıntı ($r=-125^{**}$) olduğu görülmektedir.

Tablo 5. İşten Ayrılma Niyetine Ait Korelasyon Tablosu

Pearson kolerasyon	Cinsiyet	Medeni durum	Eğitim durumu	Kıdem	Yaş
Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.	-,012	,013	,185**	,067	,120**
Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	-,005	-,004	,150**	,007	,069
Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.	,078*	-,013	,105**	-,073	,072
İşimden ayrılmayı düşünüyorum.	,092*	-,071	,104**	,040	,181**

“Eğer imkanım olsa işimden ayrılırdım” sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar ile yaş faktörü arasında pozitif yönlü güçlü bir bağıntı ($r=120^{**}$) olduğu görülmektedir. Buna göre; çalışanların yaşları arttıkça işten ayrılma ihtimalleri de artmaktadır şeklinde yorumlanabilir.

“Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım” sorusuna verilen cevaplar değerlendirildiğinde bu soru ile eğitim durumu arasında pozitif yönlü güçlü bir bağıntı ($r=150^{**}$) olduğu görülmektedir. Buna göre; çalışanların eğitim durumları arttıkça işten ayrılmayı düşünme oranı da artmaktadır.

“Aktif olarak yeni bir iş arıyorum” sorusuna verilen cevaplar ile eğitim durumu arasında pozitif yönlü güçlü bir bağıntı ($r=105^{**}$) olduğu görülmektedir. Bu durum; eğitim durumu arttıkça yeni iş arama ihtimalinin artacağını göstermektedir.

Son olarak; “işimden ayrılmayı düşünüyorum” sorusuna verilen cevaplar ile eğitim durumu ve yaş faktörü arasında yine pozitif yönlü güçlü bir bağıntı ($r=104^{**}$, $r=181^{**}$) olduğu görülmektedir. Bu durum çalışanların eğitim durumları ve yaşları arttıkça; işten ayrılmayı düşünme oranları da artmaktadır.

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Ki-Kare Analizi Sonuçları

Örgütsel Bağlılık Ölçeği/SORULAR	Kİ-KARE
Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyarım.	23,204a
Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.	62,060a
Kurumuma karşı güçlü bir "aitlik" duygusu hissetmiyorum.	19,721a
Bu kuruma karşı "duygusal bağlılık" hissetmiyorum.	19,522 a
Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası gibi hissetmiyorum.	18,677 a
Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.	45,990 a
Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.	49,871 a
Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.	52,209 a
Şu anda kurumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.	54,945 a
Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.	33,751 a
Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	10,169 a
Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biride mevcut iş olanaklarının azlığıdır.	53,204 a
Şuandaki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	49,716 b
Benim için daha avantajlı bile olsa şuan bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.	44,149 a
Şuan bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.	12,955 a
Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	20,816 a
Bu kurumu şuan için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.	21,164 a
Bu kuruma çok şey borçluyum.	13,005 a

0 cells (0,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 40,2.a
 0 cells (0,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 33,5.b

Örgütsel bağlılık ölçeğine yönelik ki kare analizi sonuçları incelendiğinde frekanslar arasında beklenen ve gözlenen değerlerin arasındaki farkın önemli olduğu görülmüştür. Bu durum sorulara verilen cevaplarda farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Tablo 7. Örgütsel Özdeşleşme Ki-Kare Analizi Sonuçları

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği/SORULAR	Kİ-KARE
Çalıştığım servisten bahsederken “onlar” değil “biz” diye konuşurum.	76,189a
Çalıştığım servisin başarısını kendi başarımlarım gibi görürüm.	74,746a
Herhangi bir kişi çalıştığım servisi eleştirdiğinde üzüntü duyarım.	77,134a
Herhangi bir kişi çalıştığım servisi övdüğünde bunu kendime yapılmış bir övgü gibi hissederim.	63,900 a
Başkalarının çalıştığım servis hakkındaki düşünceleri benim için önemlidir.	80,269a
Medyada çalıştığım servis ile ilgili kötü bir haber çıksa üzüntü duyarım.	120,468a
Çalıştığım kurumun başarısını kendi başarımlarım gibi görürüm.	89,373a
Herhangi bir kişi çalıştığım kurumu övdüğünde bunu kendime yapılmış bir övgü gibi hissederim.	82,507a
Medyada çalıştığım kurum ile ilgili kötü bir haber çıksa üzüntü duyarım	90,915a
Başkalarının çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri benim için önemlidir.	76,637a
Çalıştığım kurumdan bahsederken “onlar” değil “biz” diye konuşurum.	39,970a
Herhangi bir kişi çalıştığım kurumu eleştirdiğinde üzüntü duyarım.	97,532a

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine yönelik ki kare analizi sonuçları incelendiğinde frekanslar arasında istatistiksel olarak önemli olduğu görülmüştür. Verilen cevaplar arasındaki farkın örgütsel özdeşleşme konusundaki tutarsız bilgilerden kaynaklandığı söylenilebilir. Bu durum sorulara verilen cevaplarda farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Tablo 8. İşten Ayrılma Niyeti Ki-Kare Analizi Sonuçları

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği/SORULAR	Kİ-KARE
Eğer imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.	15,045a
Son zamanlarda işimden ayrılmayı daha sık düşünmeye başladım.	24,647a
Aktif olarak yeni bir iş arıyorum.	51,114a

İşimden ayrılmayı düşünüyorum.

27,781a

İşten Ayrılma niyeti ölçeğine yönelik ki kare analizi sonuçları incelendiğinde frekanslar arasında beklenen ve gözlenen değerlerin arasındaki farkın önemli olduğu görülmüştür. Bu durum sorulara verilen cevaplarda farklılıklar olduğunu göstermektedir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışmanın sınırlılıkları arasında katılımcıların kendileri veya çalıştıkları kurum hakkında olumsuz bir yargıya sebebiyet vermemeleri için sorulara yanlı yanıt vermiş olabilecekleri olasılığı bulunmaktadır. Katılımcıların yoğun mesai saatlerinde anketleri cevaplamış olması da araştırmanın kısıtları arasında kabul edilebilir. Çalışanların çalıştıkları kurum hakkında düşündükleri ifadelerin amirleri ile paylaşılacağı endişesi de bir diğer kısıt olarak değerlendirilebilir. Ayrıca anket uygulanan kurumun kamu kurumu niteliğinde olması da araştırmanın kısıtı olarak değerlendirilebilir. Bu çalışma özel sektördeki sağlık çalışanlarına uygulanırsa farklı sonuçları beraberinde getirecektir.

Yapılan araştırmada sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları cinsiyet, medeni durum, eğitim, kıdem ve yaşlarına göre incelenmiştir. Kırşehir Eğitim ve Araştırma Hastanesindeki çalışanların eğitim durumu, yaş ve kıdemleri arttıkça kurumlarına olan bağlılıklarının azaldığı tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi ve yaşın yükselmesi kişilerdeki özgüven duygusunu arttırdığı ve mevcut konumunda sabit kalması ile çalışma isteğinin azaldığı söylenebilir. Kıdem arttıkça meslek arkadaşlarına olan bağlılığın azaldığı da görülmüştür. Bu tür kıdemi ve yaşı artmış işgörenlerin motivasyonlarını artırıcı etkinliklerin düzenlenmesi veya yapılabiliyorsa ekstra küçük ödüllerin verilmesi gibi hususlar örgütsel bağlılıklarını arttırabilecek düzenlemelere örnek olarak verilebilir. Ayrıca bu çalışmada işgörenlerin kıdem ve yaşları arttıkça çalışanın kurumla olan özdeşleşmesinde azalma tespit edilmiştir. Kıdem ve yaş arttıkça çalışanların iş arkadaşlarına ve kurumlarına olan bakış açısı değişmekte ve kurumdan beklentileri azalmaktadır. Bunun sebebi aynı kurumda uzun yıllar çalışanların kendilerinden daha sonra gelen kişilerle yaklaşık aynı statüde olmalarının verdiği rahatsızlık duygusu olabilir. Performans, ödül vb. gibi faktörlerin devreye sokulması yine işgörenlerin örgütsel özdeşleşmelerini artırıcı etki yapabilecektir.

Örgütsel bağlılığı arttırmak kurumlar için oldukça önemlidir. Çalışanlarda tespit edilen yaş ve eğitim seviyesi arttıkça azalan bağlılık duygusunun önüne geçilmesi için iş tanımlarının yeniden düzenlenmesi, eğitim ve kıdeme göre mevcut konumlarının kendilerini geliştirmeye ve ilerlemeye uygun konumlarla değiştirilmesi çalışanların çalışma isteklerini arttıracak gibi örgüte olan bağlılıklarını da arttırabilir. Aynı şekilde örgütsel özdeşleşme hem kurumda çalışanların yaptıkları işten memnun olmasını sağlamak hemde yeni çalışmaya başlayan insan kaynaklarının oryantasyonunu sağlamak için oldukça önemlidir. Kıdem arttıkça örgütsel özdeşleşmede azalma görülmesi kurumlarda koordinasyonu ve iletişimi negatif yönlü etkileyeceğinden bu durum çalışanların kıdemine göre teşvik edici iyileştirmeler ile düzeltilerek kıdemli çalışanların kurumlarına olan özdeşleşmeleri sağlanmalıdır. İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının ve örgütsel özdeşleşmelerinin de artması işten ayrılma niyetlerinde azalma ile sonuçlanacaktır.

Kırşehir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yapılan bu çalışma diğer kurum ve kuruluşlar için bir örnek oluşturmaktadır. Gelecekte daha farklı örneklem bileşenlerine bu çalışmanın uygulanması alanyazın için yeni katkılarının sağlanmasına vesile olacaktır.

KAYNAKLAR

- Akyüz, M., Yılmaz, F. D. (2015). Konaklama işletmelerinde örgütsel özdeşleşme ve örgütsel iletişimin işgörenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(2), 138-143.
- Albert, S., Ashforth, B. E., Dutton, J. E. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of management review*, 25(1), 13-17.
- Barlett, K.R.(1999). "The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field", *The Degree of Philosophy*, The University of Illinois, Urbana.s.70.
- Byrne, Z. S. (2005). Fairness reduces the negative effects of organizational politics on turnover intentions, citizenship behavior and job performance. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 175-200.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: Bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 153-168.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- Demirel, E. T., Derin, N., & Çakınberk, A. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 3(1), 89-121
- Durna, U., Eren, V. (2011). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Edwards, Martin R. (2005). Organizational identification: A conceptual and operational review. *International Journal of Management Reviews*, 7(4), 207- 230.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step. A simple study guide and reference* (10. Baskı)
- Mael, Fred A. and Tetrick, Lois E. (1992). Identifying organizational identification. *Educational and Psychological Measurement*, 52, 813-824.
- Mobley, W.H. (1982). "Some Unanswered Questions In Turnover And Withdrawal Research", *Academy Of Management Review*, vol.7(1), s.111.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory* (McGraw-Hill, New York).
- Öz, E. Ü., Bulutlar, F. (2009). Algılanan kurumsal itibar ve kurumdan ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bir ara değişken olarak özdeşleşmenin rolü. *Journal of Management Research/Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 9(1).
- Riketta, M. (2005). Organizational Identification: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358 – 384.
- Sökmen, A., Şimşek, T. (2017). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Tabachnik, B. G., Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics* (6e éd.). Boston, É.-U. U.: Pearson.
- Turunç, Ö. (2011). Örgütsel adaletin çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(1), 143-166.
- Ünlüsoy Dinçer, N.(2010). Hemşirelerin İşyeri Şiddetine Maruz Kalma Durumları İle İş Doyumları Ve İşten Ayrılma Eğilimleri, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.