

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**HASTANE ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
(ANTALYA ATATÜRK DEVLET HASTANESİ
HEMŞİRELERİ ÖRNEĞİ)**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: **Ayşegül AÇIK**

İstanbul, 2015

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**HASTANE ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
(ANTALYA ATATÜRK DEVLET HASTANESİ
HEMŞİRELERİ ÖRNEĞİ)**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: **Ayşegül AÇIK**

Öğrenci No: 110746930

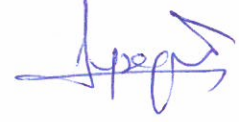
Danışman: Prof. Dr. Mehmet Fikret GEZGİN

İstanbul, 2015

YEMİN METNİ

Yüksek lisans projesi olarak sunduğum “Hastane Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği)” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tümünün kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 04/09/2015

Aday: Ayşegül AÇIK



T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

01.09.2015

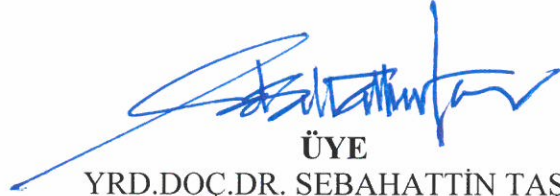
Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 110746930 numaralı *Ayşegül AÇIK*'ın "Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim Yönetmeliği"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Hastane Çalışanlarında Örgütsel Örgütsel Bağlılık (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 01.09.2015 tarih ve 2015/35 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (60) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red veya Düzeltme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.



DANIŞMAN
PROF.DR. MEHMET FİKRET GEZGİN
(Beykent Üniversitesi)

ÜYE
YRD. DOÇ. DR. ALİ RIZA AKTAŞ
(Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi)



ÜYE
YRD.DOÇ.DR. SEBAHATTİN TAŞ
(Akdeniz Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Ayşegül AÇIK
Danışmanı : Prof. Dr. Mehmet Fikret GEZGİN
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2015
Alanı : Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi
Anahtar Kelimeler : Örgüt, Örgütsel Bağlılık, Hemşireler

HASTANE ÇALIŞANLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK (ANTALYA ATATÜRK DEVLET HASTANESİ HEMŞİRELERİ ÖRNEĞİ)

ÖZ

Son yıllarda işletme alanında örgüt konusu etrafından şekillenen çalışmalar arasında örgütsel bağlılık önemli bir yere sahiptir. Örgütle kurulan aidiyet duygusu ve örgütün amaçları etrafında çalışanların amaçlarının biçimlenmesi, aynı hedefler çerçevesinde hareket edilmesi işletmelerin hizmet kalitesini yükseltmekte, piyasa koşulları içerisinde fark oluşturmakta ve rekabet gücünü artırmaktadır. Kamu kurumu özelliğindeki hastanelerde de örgütsel bağlılığın artırılması organizasyonların iş kapasitesini, başarı yüzdesini, etkin ve verimli sonuçların ortaya konulmasını, hasta memnuniyetini büyük oranda artırmaktadır.

Sağlık kurumlarının bu konu ile ilgili çalışmalarını şekillendirmesi gerektiği varsayımı üzerinden hareketle örgütsel bağlılık konusu seçilmiştir. Antalya Atatürk Devlet Hastanesi hemşireleri örneği üzerinden hastane örgütlerinde örgütsel bağlılık düzeyinin ve etkileyenlerinin ortaya konulması amaçlanmaktadır. Çalışmada kuramsal kısımda literatür taramasından istifade edilmiştir. Araştırma kısmında ise nicel yöntem benimsenmiştir. Bu kapsamda anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışması kapsamında elde edilen bulgular SPSS istatistik programına girişleri yapılan verilerin frekans analizleri, t Testi ve ANOVA testi sonucunda ortaya konulmuştur.

Name and Surname : Ayşegül AÇIK
Supervisor : Mehmet Fikret GEZGİN, Ph.D.
Type and Date : Master, 2015
Scope : Hospital and Health Care Management
Key Words : Organizations, Organizational Commitment, Nurses

**ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN HOSPITAL EMPLOYEES
(ANTALYA ATATURK STATE HOSPITAL NURSES EXAMPLES)
ABSTRACT**

In the recent years organizational commitment has taken an important role in management. This in the foundation of an organization it establishes a sense of belonging and purpose while fulfilling the objectives of the organization in increasing service quality thus creating a difference within the market increasing competition. With increasing the commitment to the organization the working capacity of the organization as a public body feature demonstrates with a high percentage of success in the effective and efficient patients satisfaction.

The Health Institute concluded that the organizational commitment is what they would focus on in shaping their work. Antalya Ataturk General Hospital was used as an example to clarify the success effects of organizational commitment to an organization. The theoretical study and quantitative research methods were used to conduct the survey. The survey work findings carried out frequency analysis of data into SPSS as demonstrated in the t-Test and Anova test.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
ÖZ	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR	x
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR, ETKİLEYEN FAKTÖRLER, UNSURLARI ve SAĞLIK KURULUŞLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE, GELİŞİMİ, BAĞLILIK TÜRLERİ, GÖSTERGELERİ ve İLİŞKİLİ KAVRAMLAR	3
1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramının Gelişimi	3
1.1.1. Örgütün Tanımı	3
1.1.2. Örgüt Kültürü	4
1.1.3. Örgütsel Bağlılık Kavramı	6
1.2. Örgütsel Bağlılık Türleri.....	8
1.2.1. Örgütsel Yurttaşlık	9
1.2.2. Mesleğe Bağlılık.....	10
1.2.3. İşe/Göreve Bağlılık.....	11
1.2.4. İş Arkadaşlarına Bağlılık.....	12
1.2.5. Örgütsel Sadakat.....	12

1.2.6. İtaat	13
1.3. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri	14
1.3.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme	14
1.3.2. Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü Bir İstek Duyma	15
1.3.3. Örgüt İçin Fedakârlık Yapma	15
1.3.4. Örgüt Kimliğiyle Özdeşleşme	16
1.4. Örgütsel Bağlılık ve İlişkili Kavramlar.....	18
1.4.1. Örgütsel Bağlılık ve Performans	18
1.4.2. Örgütsel Bağlılık ve İşdoyumu.....	19
1.4.3. Örgütsel Bağlılık ve Katılım	20
1.4.4. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Kültür	21
1.4.5. Örgütsel Bağlılık ve Kişilik.....	22
1.4.6. Örgütsel Bağlılık ve Sadakat	22
1.4.7. Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık	23
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN UNSURLARI	24
2.1. Duygusal Bağlılık	24
2.2. Normatif Bağlılık	25
2.3. Sürdürme/Devam Etme İsteği.....	26
2.4. Kişisel Özellikler	27
2.5. Örgütsel Sosyalleşme.....	28
3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	29
3.1. Kişisel Faktörler.....	30
3.1.1. İş ile İlgili Beklentiler.....	30
3.1.2. Psikolojik Sözleşme.....	31
3.1.3. Kişisel Özellikler	33
3.2. Örgütsel Faktörler	35
3.2.1. İşin Önemi ve Niteliği	36

3.2.2. Ücretlendirme	36
3.2.3. Gözetim	37
3.2.4. Örgütsel Adalet.....	37
3.2.5. Örgütsel Ödüller	38

İKİNCİ BÖLÜM

ANTALYA ATATÜRK DEVLET HASTANESİ HEMŞİRELERİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1. HASTANENİN TANIMI, AMAÇ ve FONKSİYONLARI, HASTANELERİN ÖZELLİKLERİ	39
1.1. Hastanenin Tanımı	39
1.2. Hastanenin Amacı ve Fonksiyonları	40
1.2.1. Tıbbi Fonksiyonları	41
1.2.2. Koruyucu Tıp Hizmetleri Fonksiyonu.....	41
1.2.3. Sosyal Fonksiyonlar	41
1.2.4. İdari Fonksiyonlar	42
1.2.5. Teknik Fonksiyonlar.....	42
1.2.6. Mali Fonksiyonlar	42
1.2.7. Eğitim Fonksiyonu	43
1.2.8. Araştırma-Geliştirme Fonksiyonu	43
1.2.9. Otelcilik Fonksiyonu	43
1.3. Antalya Atatürk Devlet Hastanesi	44
2. ANTALYA ATATÜRK DEVLET HASTANESİ HEMŞİRELERİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN ARAŞTIRMA BULGULARI	45
2.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Dağılımları	45
2.1.1. Cinsiyet.....	45
2.1.2. Yaş.....	45

2.1.3. Medeni Durum.....	46
2.1.4. Eğitim Durumu	46
2.1.5. Hizmet Süresi	47
2.1.6. Çalışma Süresi	48
2.1.7. Mesleği İsteyerek Seçme	48
2.1.8. Çalışılan Pozisyon	49
2.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Bulgular	49
2.2.1. Cinsiyete İlişkin t Testi Bulguları.....	51
2.2.2. Medeni Duruma İlişkin t Testi Bulguları	54
2.2.3. Mesleği İsteyerek Seçmeye İlişkin t Testi Bulguları.....	57
2.2.4. Yönetici Pozisyonuna Sahip Olmaya İlişkin t Testi Bulguları.....	61
2.2.5. Çalışma Süresine İlişkin ANOVA Analizi Bulguları.....	65
2.2.6. Toplam Hizmet Süresine İlişkin ANOVA Analizi Bulguları.....	70
SONUÇ	76
KAYNAKLAR	79
EK-ANTALYA ATATÜRK DEVLET HASTANESİ HEMŞİRELERİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ.....	84
ÖZGEÇMİŞ	87

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Sayfa No
Şekil 1. Örgüt Kültürleri Nasıl Oluşur.....	5
Şekil 2. Örgütsel Bağlılığın Genel Modeli.....	7
Şekil 3. Örgütsel Bağlılıklar Modeli	9
Şekil 4. Kişisel Özellikler ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki	27

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo No	Sayfa No
Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Tanımları	8
Tablo 2. Örgütsel Özdeşleşme Tanımları	17
Tablo 3. Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi	23
Tablo 4. Psikolojik Sözleşme Tanımları.....	32
Tablo 5. Cinsiyete Göre Dağılımı.....	45
Tablo 6. Yaş Gruplarına Göre Dağılım.....	45
Tablo.7: Medeni Duruma Göre Dağılım	46
Tablo.8: Eğitim Durumu ile İlgili Dağılım.....	46
Tablo 9. Hizmet Süresi ile İlgili Dağılım	47
Tablo 10. Çalışma Süresi ile İlgili Dağılım	48
Tablo 11. Mesleği İsteyerek Seçme ile İlgili Dağılım	48
Tablo 12. Çalışılan Pozisyon ile İlgili Durum	49
Tablo 13. Cinsiyete İlişkin t Testi	51
Tablo 14. Medeni Duruma İlişkin t Testi.....	54
Tablo 15. Mesleği İsteyerek Seçmeye İlişkin t Testi.....	57
Tablo 16. Yönetici Pozisyonuna Sahip Olmaya İlişkin t Testi.....	61
Tablo 17. Çalışma Süresine İlişkin ANOVA Testi	65
Tablo 18. Toplam Hizmet Süresine İlişkin ANOVA Analizi	70

KISALTMALAR

C	: Cilt
CÜ	: Cumhuriyet Üniversitesi
Çev.	: Çeviren
İİBF	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İİBFD	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
S	: Sayı
s.	: Sayfa
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
ve diğ.	: ve diğerleri
YTÜ	: Yıldız Teknik Üniversitesi
YYLT	: Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi

GİRİŞ

-Çalışma Konusunun Seçimi: Örgütsel bağlılık en ufak organizasyonlardan karmaşık organizasyonlara kadar bütün organizasyonel yapılarda üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Çünkü çalışanların örgüt ile ilişkisi, örgüt içerisindeki yeri, kendini konumlandırışları, örgüte kattıkları değer ve örgütün çalışana verdiği değer bakımından yapılacak bir tanımlama örgüt çalışanlarının başarısını ve verimliliğini artıracaktır. Böylelikle genel olarak örgütün başarısı ve verimliliği de artacaktır.

Son yıllarda işletme alanında örgüt konusu etrafından şekillenen çalışmalar arasında örgütsel bağlılık önemli bir yere sahiptir. Örgütle kurulan aidiyet duygusu ve örgütün amaçları etrafında çalışanların amaçlarının biçimlenmesi, aynı hedefler çerçevesinde hareket edilmesi işletmelerin hizmet kalitesini yükseltmekte, piyasa koşulları içerisinde fark oluşturmakta ve rekabet gücünü artırmaktadır. Kamu kurumu özelliğindeki hastanelerde de örgütsel bağlılığın artırılması organizasyonların iş kapasitesini, başarı yüzdesini, etkin ve verimli sonuçların ortaya konulmasını, hasta memnuniyetini büyük oranda artırmaktadır. Sağlık kurumlarının bu konu ile ilgili çalışmalarını şekillendirmesi gerektiği varsayımı üzerinden hareketle örgütsel bağlılık konusu seçilmiştir.

-Çalışmanın Amacı: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi hemşireleri örneği üzerinden hastane örgütlerinde örgütsel bağlılık düzeyinin ve etkileyenlerinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

-Çalışmanın Önemi: Çalışma, sağlık kurumlarında çalışan personelin özgün çalışma koşulları içinde, stres ve baskının yoğun olduğu organizasyonlarda örgütsel bağlılık düzeyinin ne şekilde ortaya çıktığını tespit etmesi bakımından önemlidir. Çünkü sağlık kurumları kesintisiz hizmet vermekte olan, personel sayısı fazla, uzmanlık alanı geniş ve iş yükü fazla olan organizasyonlardır. Bu bakımdan personelin örgütsel yapı ile ilişkisinin olumlu ve gelişime açık biçimde kurulması hem örgütün hem de personelin gelişimini teşvik edecektir. Tüm bunlar nedeniyle yeni bir çalışma konusu olan örgütsel bağlılık üzerine yapılacak çalışmalar önemlidir.

-Çalışma Planı: Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Bu bölümlerden ilkinde örgütsel bağlılığa ilişkin kavramsal ve kuramsal literatür bilgilerine yer verilmiştir. İkinci bölümde ise Antalya Atatürk Devlet Hastanesi'nde çalışmakta olan hemşireler ile yapılan bir anket çalışmasından elde edilen bulgulara yer verilen araştırma üzerinde durulmaktadır.

-Kullanılan Metod ve Teknikler: Çalışmada kuramsal kısımda literatür taramasından istifade edilmiştir. Araştırma kısmında ise nicel yöntem benimsenmiştir. Bu kapsamda anket çalışması yapılmıştır. Kullanılan anket formunda 5'li likert ölçeği 'asla', 'bazen', 'nadiren', 'genellikle' ve 'her zaman' şıklarından yararlanılmıştır. Anket çalışması kapsamında elde edilen bulgular SPSS istatistik programına girişleri yapılan verilerin frekans analizleri, t Testi ve ANOVA testi sonucunda ortaya konulmuştur.

-Karşılaşılan Zorluklar ve Sınırlamalar: Araştırma safhasında yapılan anket çalışması hemşirelerin çok fazla ankete ayıracak vakit bulamamaları nedeniyle gereken sayıda kişiye ulaşılmasını geciktirmiştir.

-Varsayımlar: Çalışmanın varsayımları şu şekilde sıralanabilir:

- i. “Kadın hemşireler için başka işten teklif alarak işten ayrılmak doğru değildir”.
- ii. “Evli hemşireler için işyerinden ayrılmak etik değildir”.
- iii. “Mesleğini isteyerek seçen hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri yüksektir”.
- iv. “Hemşire pozisyonunda çalışanların kuruma ilişkin bağlılıkları daha yüksektir”.
- v. “Çalışma süresi fazla olan hemşirelerin mevcut işyerinde kariyerlerini sürdürme istekleri daha yüksektir”.
- vi. “Hizmet süresi fazla olan hemşirelerin kurumun bağlılığı hak ettiği yönündeki düşünceleri daha olumludur”.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR, ETKİLEYEN FAKTÖRLER, UNSURLARI VE SAĞLIK KURULUŞLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE, GELİŞİMİ, BAĞLILIK TÜRLERİ, GÖSTERGELERİ VE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR

1.1.Örgütsel Bağlılık Kavramının Gelişimi

Günümüzde örgütsel bağlılık kavramı hem örgütlerin hem de sosyal bilimlerin ve davranış bilimlerinin önemli bir araştırma alanı haline gelmiştir. Çalışanların daha olumlu, üretken ve yaratıcı bir çalışma biçimi geliştirmesi ve örgütün de çalışanların daha mutlu, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamında işe devamını sağlayabilmeleri için örgütsel bağlılık kavramı büyük bir önem taşımaktadır. Bu bölümde örgüt kavramı, örgüt kültürü, örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık türleri, göstergeleri ve örgütsel bağlılıkla ilişkili kavramlar ele alınacaktır.

1.1.1. Örgütün Tanımı

Örgüt kavramının literatürde pek çok karşılığı bulunmaktadır. Sosyoloji, psikoloji, ekonomi, antropoloji gibi birçok bilimsel disiplinin tanımladığı örgüt TDK (Türk Dil Kurumu) Büyük Türkçe Sözlüğü'nde şöyle tanımlanmıştır: “Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat.” Örgüt kavramının kökeni Yunancadaki “Organon” sözcüğüdür ve araç, alet, uzuv gibi anlamlara gelmektedir. Örgüt, tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri hedeflerine ulaşmak isteyen insanların grup halinde hedeflerine yönelmek için organize olduğu, bu amaçla bilgi, beceri, yetenek ve teknolojik araçlarını birleştirdikleri organizmalardır. Bir tanıma göre örgüt,

bireylerin amaçlara ulaşmak için karşılıklı davranışlarda bulundukları yapısal bir süreçtir.¹ Bu süreç bireylerin bir organizma gibi hareket etmesine yol açar.

Kolektif bir gücü teşkil eden bu organizmalarda sıkı bir iş bölümü ve koordinasyon sistemi mevcuttur. Schein örgütü şöyle tanımlamıştır: “örgüt iş ve işler bölümü yapılarak, bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde ortak ve açık bir amacın gerçekleştirilmesi için bir grup insanın faaliyetlerinin ussal eşgüdümüdür.”² Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere örgüt hem insanlar arasında bir iş bölümünü hem de belirli bir amaca ulaşmak için hedef birliğini gerektirmektedir. Belirli bir hiyerarşi ve sorumluluk altında ortak amaca yürüyen insanlar, örgütü oluştururlar.

Modern hayatın karmaşası ve giderek artan ihtiyaçların sistematik olarak karşılanması örgütsel yapıları daha dikkatli incelemeyi tetiklemiştir. İnsanların hayatlarının önemli bir bölümünü örgütsel yapılar kaplamıştır. Gündelik ihtiyaçların karşılanmasından tutun da çalışma hayatının düzenlenmesine ve yaşadığımız şehirlerin belirli bir düzene sahip olmasına kadar her alanda örgütlerin varlığına tanık olmaktadır. Tek başına bireyler olarak üstesinden gelemediğimiz her yerde örgütleri görebiliriz. Zira, örgütler kolektif, sosyal ve toplumsal olgulardır. Sosyal bilimlerin ve davranış bilimlerinin örgüt kavramını sıkı incelemelere tabi tutmasının altında bu gerçeklik yatmaktadır.

1.1.2. Örgüt Kültürü

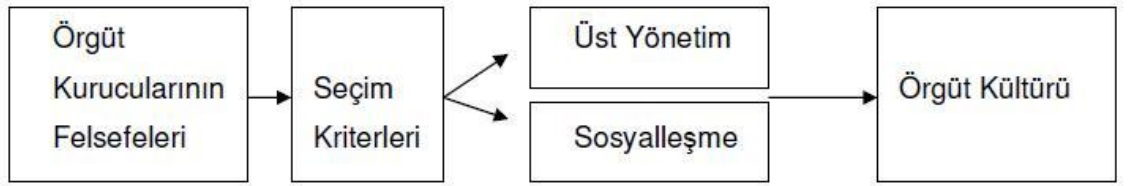
Örgüt kavramını ve örgütü işlevsel kılan dinamikleri anlamak için örgüt kültürü kavramını irdelemekte yarar var. Örgüt, sadece mekanik bazı fonksiyonları olan ve bir takım şablonlara göre işleyen bir organizma değildir. Merkezinde insan olan bu olgunun tam olarak anlaşılabilmesi için insan davranışını ve kültürünü inceleyen disiplinlerden yararlanmak gerekmektedir. İnsanların birlikte ortak amaçlara yürümek adına geliştirdikleri bu organizasyonlar kendisiyle birlikte birçok olguyu gündeme getirir. Böyle olunca de pek çok tanım ve yaklaşım ortaya çıkmaktadır.

¹ G.H. Herbert, Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından, (Çev. O. Tekok - B. Aytek- S.Şen), Ankara, 1979, s.31-32

² E.H. Schein, Örgüt Psikolojisi. (Çev. M. Tosun), Ankara, 1978, s.11

Örgüt kültürü kavramından önce, kültür kavramına göz atmak gerekiyor. Üzerine çokça tartışmalar ve araştırmalar yapılan kültür kavramının pek çok tanımı vardır. “Kültür, bilgiyi, sanatı, ahlâkı, hukuku, örf ve adetleri kapsadığı gibi, insanın cemiyetin bir üyesi olması dolayısıyla kazandığı diğer bütün kabiliyet ve alışkanlıkları da içine alan bir bütündür.”³ Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi kültür kavramı hayatın her alanını kapsayan geniş bir kavramdır. İnsanın doğa dışında ürettiği ve geliştirdiği her şey kültür tanımının içine dâhil edilebilir.

Şekil 1. Örgüt Kültürleri Nasıl Oluşur



Kaynak: Stephan P. Robbins, Örgütsel Davranışın Temelleri. (Çev. S. A. Öztürk), Eskişehir, 1994, s.307

1970’lerde geliştirilmeye başlanan örgüt kültürü araştırmaları, her geçen gün daha kapsamlı çalışmaların konusu olmaktadır. Toplumsal hayatın içindeki örgütlenmelerdeki yatay ve dikey genişleme değişik toplumsal kesimlerden gelen farklı kültürel değerlere sahip insanların bir arada olmalarından kaynaklanan çatışmaları da beraberinde getirmiştir. Bu açıdan bakıldığında “örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hâkim değerler ve inançlardır.”⁴ Örgüt üyelerinin ortak amaç ve hedeflere doğru yürüttükleri çalışmalarda geliştirdikleri inanç ve değerler, onları bir arada tutan bir kültüre dönüşmektedir. Buna göre örgüt kültürü şöyle de tanımlanabilir: “Örgüt kültürü, belli bir grup tarafından kendisinin gerek çevreye uyumu, gerekse iç bütünleşmesi sırasında öğrendiği, geçerliliği kanıtlanacak derecede olumlu sonuç vermiş olan ve bu nedenle yeni üyelere programları algılamanın, düşünmenin ve hissetmenin doğru yolu olarak

³ M. Erkal, Sosyoloji (Toplumbilim), Karadeniz Teknik Üniversitesi (KTÜ) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) Yayınları, Trabzon, 1982, s.65

⁴ Ö. Dinçer, Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul, 1998, s.347

öğretilen bir takım varsayımlar”dır.⁵ Bu temelde bir ortak iklim ve dinamizm oluşur ve tek tek bireyler organize olurlar.

Farklı sosyal, toplumsal ve kültürel ortamlarda yetişmiş bireylerin değişik kültürel düzeyleri ve algıları vardır. Kültürel yapıların farklılığından doğan nüanslar zaman zaman çatışmaya zaman zaman da bir arada ortak hareket etmeye dönüşebilir. Örgüt kültürü bütün bu farklılıkları ortak bir mecrada birleştirebilecek bir olgudur. Bu nedenle örgütsel bağlılıkta son derece hayati bir rol oynar.

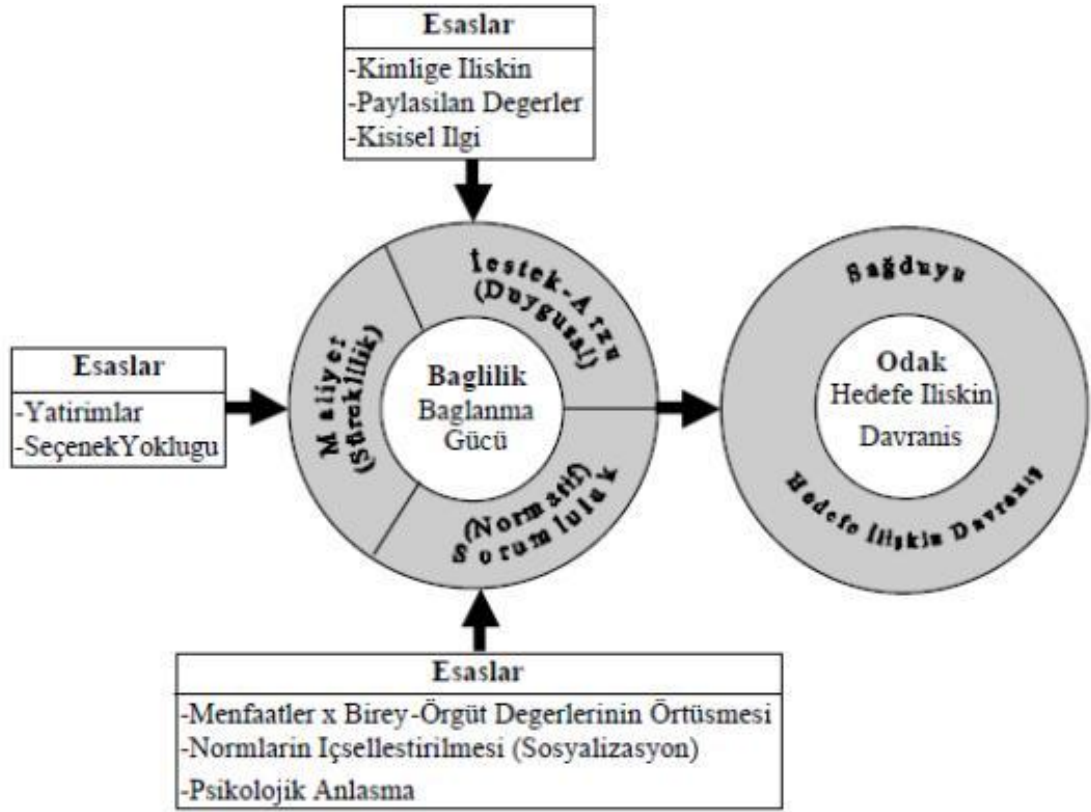
1.1.3. Örgütsel Bağlılık Kavramı

“Örgütsel bağlılık”, “organizasyona bağlılık”, “kurumsal bağlılık” ve “işletmeye bağlılık” kavramlarının aynı anlamda kullanıldığı ilgili literatürde pek çok tanım bulunmaktadır. Bireyin kurumla kurduğu bağ ve örgütün amaçlarına, değerlerine bağlılığı üzerinde şekillenen bu tanımlar, toplumsallığın en önemli kavramlarından biri olan bağlılığı değişik açılardan anlamamızı da gerektiriyor. Örgütsel bağlılık, çalışanların bağlı bulunduğu örgütle olan bağlarının gücünü yansıtan bir kavramdır ve örgütün başarıları açısından büyük bir önem taşımaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar, güçlü bir örgütü oluştururlar. Örgütsel bağlılığı tahkim etmek için çeşitli uygulama ve politikalar geliştiren örgütler hem çalışanların performansını olumlu yönde etkilerler hem de daha üretken ve verimli bir iş ortamı yaratırlar.

Bağlılık, toplumsal bir varlık olan insanın yüksek düzeydeki değerleri temsil eden organizasyon ve kurumlara karşı beslediği sadakat duygusudur. Aileye, vatana, göreve, mesleğe, yaşamını idame ettirmek için çalıştığı kuruma, manevi değerlere ve arkadaşlarına bağlılık yüksek derecede bir insani duygudur. Her insanda farklı düzeyler olan bu duygu, çeşitli uygulamalarla geliştirilebilir. Çünkü, bu duygu insanları ve kurumları bir arada tutan en önemli duygulardan birisidir ve hem örgütler için hem de insanların sosyal varlığı için elzemdir.

⁵ E.H. Schein, Örgütsel Psikoloji, (Çev. A. Sağtür-Ş. Özalp), Eskişehir, 1976, s.3

Şekil 2. Örgütsel Bağlılığın Genel Modeli



Kaynak: U. Durna – V. Eren, “Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık”,
Doğuş Üniversitesi Dergisi, C.6, S.2, İstanbul, 2005.

Şekil 1’de Herscomitch tarafından hazırlanan, Durna ve Eren (2005)’in aktardığı örgütsel bağlılığın genel modeli görülebilir. Bayram örgütsel bağlılığın yönetimde yeni bir paradigma olduğunu belirtmekte ve örgütsel bağlılığı şu şekilde tanımlamaktadır: “Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden birisidir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır.”⁶ Bundan dolayı günümüzde örgütler bu kavram ile ilgili büyük araştırmalar ve çalışmalar yapmaktadırlar.

⁶ L. Bayram, “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, Sayıştay Dergisi, Cilt (C.) 59, Sayı (S.) 59, Ankara, 2005, s. 126.

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık Tanımları

Örgütsel Bağlılık,	
Kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığın birleşik gücü	(Leong ve diğerleri, 1996)
Çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olması	(Davis ve Newstrom, 1989)
Kişinin çalıştığı örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesi	(Schermerhorn ve diğerleri, 1994)
Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamı	(Weiner, 1982)
Kişinin kimliğini örgüte ilıştiren, örgüte karşı takınılan bir tutum veya yöneliş	(Sheldon, 1971)
Örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşme veya uyumlu olma süreçleri	(Hall ve diğerleri, 1970)
Örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için yüksek çaba harcama arzusu ve örgütün amaç ve değerlerine inanç unsurlarından oluşan bir bütünü	(Dubin, 1975)
Örgütün kişiye göre anlamlılık düzeyine dayanan psikolojik bir olgu	(Rietzer ve Trice, 1969)

Kaynak: H. Gül, “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi”, Ege Akademik Bakış, C.2, S.1, İzmir, 2002, s.38-39

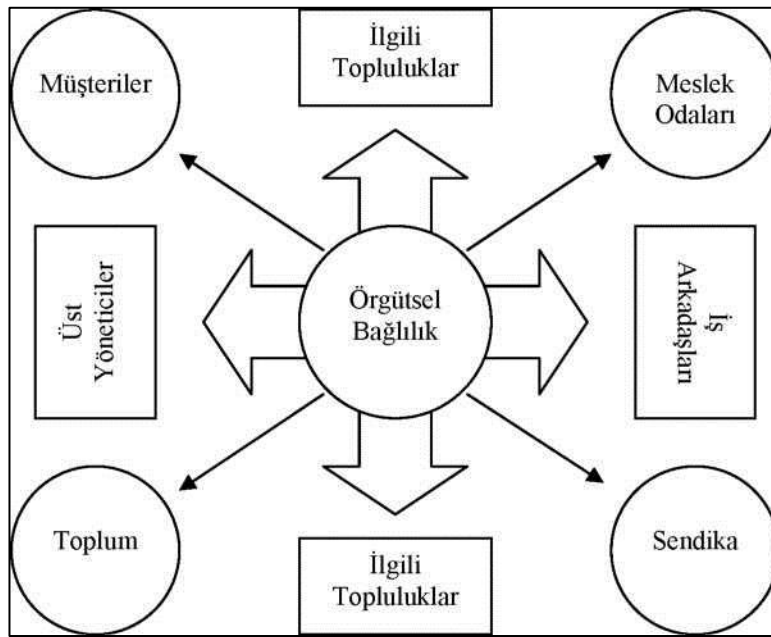
Tablo 1’de örgütsel bağlılığın değişik tanımları görölmektedir. Örgütlerin çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini geliştirmeleri hem işlerin planlandığı gibi yürümesini kolaylaştıracaktır hem de verimin artmasını sağlayacaktır. Bu nedenle örgütlerin uygulayacağı çeşitli politikalar ve uygulamalarla örgütsel bağlılığı geliştirmeleri büyük önem taşımaktadır.

1.2.Örgütsel Bağlılık Türleri

Örgütsel bağlılık birçok değişkene bağlı bir olgudur. Her insanın kişilik yapısına, eğitim düzeyine, demografik özelliklerine, aile yapısına, işiyle ya da örgütüyle kurduğu ilişki biçimine, örgütünü ve işini algılayış biçimine göre değişiklik gösterebilen örgütsel bağlılık farklı görünümeler kazanabilir. Tablo 1’de göröldüğü gibi örgütsel bağlılık, örgütü oluşturan ve sınırları arasında geçirgenlik

olan iç ve dış çeşitli öğelerin çoklu bağlılıklarının bir toplamı olarak ortaya çıkmaktadır. Balay bağlılık türleri konusunda şunları belirtmektedir: “Kişiler, örgüt içinde üst yöneticilerine, iş arkadaşlarına ve ilgili oldukları topluluklara farklı bağlılıklar geliştirebilecekleri gibi; aynı zamanda örgüt dışında yer alan müşterilerine, meslek odalarına, toplum ve sendikalara da farklı derecelerde bağlılık gösterebilirler.”⁷ Böylesine geniş bir ilgi ve ilişki ağına dönüşen bağlılık hem bireyler hem de örgütler açısından oldukça dikkate değer bir olgu haline gelmektedir.

Şekil 3. Örgütsel Bağlılıklar Modeli



Kaynak: R. Balay, Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara, 2000, s.33

1.2.1. Örgütsel Yurttaşlık

Belirli bir rutine ve biçimsel örgütsel davranışa dönüşen tutumlardan farklı olarak, resmi görev ve sorumluluk prosedürlerinin ötesine geçen davranışlara genel olarak Örgütsel Yurttaşlık Davranışı denir. Literatürde, “örgütsel vatandaşlık”, “pro-sosyal örgütsel davranış”, “ekstra-rol davranış”, “örgütsel kendiliğindenlik”, “karşı-rol davranış” gibi farklı adları olsa da, bu kavramın teorik çerçevesi ilk olarak

⁷ R. Balay, Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara, 2000, s.34

Bateman ve Organ tarafından ortaya konulmuştur.⁸ Bateman ve Organ'ın geliştirdiği bu çerçeve günümüzdeki örgütsel yurttaşlık araştırmalarındaki önemini hâlâ korumaktadır.

Birey-örgüt ilişkisini tanımlaya dönük bu kavram sadakat, itaat, gönüllülük ve sorumluluk gibi kavram ve değerlerle de ilişkilidir. Örgütsel yurttaşlık, “biçimsel ödül sistemi tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, zorlayıcı olmayan ve örgütün etkin ve etkili fonksiyonlarının bir arada ilerlemesini sağlayan bireysel davranışlar”⁹ olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel yurttaşlık kavramı örgütsel bağlılığı etkileyen, besleyen ve güçlendiren bir olgudur. Örgütsel yurttaşlık bilinci gelişkin örgüt çalışanlarının örgütsel bağlılığı da güçlü olur.

1.2.2. Mesleğe Bağlılık

Meslek, insanların yaşamlarını sürdürmek ve maddi kazanç sağlamak amacıyla belirli iş kollarında ya da çalışma alanlarında çalışarak edindikleri becerileri kapsar. Örgütlerde sıklıkla görülen bu bağlılık çeşidi, çalışmaya bağlılığın bir başka şeklidir. Bazı kaynaklarda profesyonel bağlılık olarak da adlandırılan bu bağlılık türünde özel bir alana yönelik bir sadakat ve bağlılık söz konusudur. Belirli bir süre herhangi bir iş kolunda ya da meslekte çalışan ve bu meslekle hayatı ve kişiliği arasında derin bağlar kuran çalışanlarda böyle bir bağlılık türü gelişebilir.

Salih Güney'e göre, mesleğe bağlılık meslekle özdeşleşmektir.¹⁰ Mesleğinin yaşamındaki önemini fark eden ve bu nedenle mesleğine karşı özel bir sevgi ve bağlılık geliştiren insanlar, bireysel beceri ve çabalarla geliştirdikleri ve öğrendikleri mesleklerini hayatlarında çok önemli bir yere koyarlar.

Çalışanlar zaman içinde kendilerini özdeşleştirdikleri bu meslekte kalma ve yaşamını bu mesleğin gereklerine göre düzenlemeye başlarlar. Bu meslekteki konum

⁸ K. Yılmaz, “Kamu Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle İlgili Görüşleri”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi (OMÜ), Eğitim Fakültesi Dergisi, S.29, Samsun, 2010, s.2

⁹ A. Baltaş - Z. Baltaş, “Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri”, Doğu Üniversitesi (DOÜ) Dergisi, C.7, S. 1, İstanbul, 2006, s.2.

¹⁰ S. Güney, Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü, Ankara, 2004, s.167

ve statülerini kendi özel yaşamlarına da yansıtır ve adeta bir kimlik haline getirirler. Bu bağlılık türü de örgütsel bağlılığa yakın bazı özellikler taşımakla birlikte, örgütsel bağlılıkla aynı değildir.

1.2.3. İşe/Göreve Bağlılık

Belirli bir işte veya görevde bir süre çalışan bireyler zaman içinde o işe ya da göreve karşı duygusal bir bağlılık geliştirirler. Özellikle işinde ya da görevinde belli bir ustalığa erişmiş bireylerde kendisini işiyle, göreviyle özdeşleştirme anlayışı sıklıkla görülmektedir.

Çalışanların işe bağlılığıyla ilgili olarak yapılan birçok araştırmada, istihdam edilen işe uygun bireylerin bu türden bir bağlılığa daha yatkın oldukları gözlemlenmektedir. Yapılan çalışmalarda, işe bağlılığı etkileyen değişkenler olarak yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum ve örgütteki konum gibi demografik değişkenler üzerinde durulurken, sosyalleşme sürecinin başında öğrenilen değerlere ve kişinin gelişme güdüsü gücüne özel vurgu yapılmaktadır. Bağımsız bir değişken olarak alındığında işe bağlılık, kişinin performans düzeyini ve işten ayrılmaları etkilemektedir. Buna göre işe bağlılık ile işten ayrılma arasında güçlü ve olumsuz bir ilişki bulunmaktadır.¹¹ İşe veya göreve bağlılık duygusu yeterince gelişmemiş çalışanlarda işten ayrılma süreci kolay olurken, işe/göreve bağlılık duygusu yüksek olan çalışanlar işlerinden ayrılmayı kolaylıkla kabullenmemektedirler.

İşe ya da göreve bağlılık çalışanların örgütleriyle sıkı bağlar kurduğu bir bağlılık türüdür ve yararlı sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. İşe ve göreve bağlılık bilinci ve duygusu gelişkin olan çalışanlar hem çalışma arkadaşlarıyla daha üretken ve pozitif ilişkiler geliştirirler hem de örgütün çalışmalarına daha aktif katılırlar.

¹¹ S. Atay, Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Afyon Kocatepe Üniversitesi (AKÜ) Sosyal Bilimler Enstitüsü (SBE), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (YYLT), Afyon, 2006, s.58

1.2.4. İş Arkadaşlarına Bağlılık

İş ya da çalışma arkadaşlarına bağlılık, bireyin çalışma arkadaşlarına ve örgütün diğer üyelerine karşı duygusal bir bağlılık duyması ve onlarla özdeşleşmesidir. Arkadaş bağlılığı, bireylerin belirli amaçlar etrafında gelişir. Kimi zaman da kişisel uyum ve ortak değerlerin yoğunlaşması nedeniyle tamamen özel bir bağ kurma biçimine de dönüşebilir.

Bazı durumlar herhangi bir maddi kazanç ya da kariyer beklentisi de böylesi bir bağlılık biçimine yol açabilir. Özellikle bağlılık duygusu gelişkin olan bireylerde ilişkinin kendisi ve ilişkideki samimiyet, paylaşım ve ortaklık duygusu pek çok şeyin üstünde tutulur. Zaman içinde bu duygu topluluğun ve çalışma arkadaşlarının birlik ve dayanışmasını güçlendiren, ortak hedef ve amaçlar için birlikte hareket eden bir motivasyon aracı haline de gelebilir.

İş arkadaşlarına bağlılık yararlı ve olumlu bir duygudur fakat kendi başına örgütsel bağlılığın yerine geçmez. Bu pozitif duygu örgütsel bağlılığa dönüştürülür ve çalışanlar arasındaki sevgi, saygı ve iletişimin gelişmesi için güçlendirilirse, daha da olumlu sonuçlar yaratabilir.

1.2.5. Örgütsel Sadakat

Sadakat, içten, samimi bağlılık demektir. Örgütsel sadakat, örgüte üye olan bireylerin ortak amaç ve değerlerini paylaştığı örgütle derin, içten ve samimi bir bağlılık ilişkisi içinde olmasıdır. Sadakat bir kişinin bir ‘davaya’ pratikte, istekli ve tam bağlılığıdır. Burada dava ile kastedilen ise; bir kuruma veya organizasyona, ideal bir olaya ya da ideal bir amaca bağlanmanın nesnesidir.¹² Bu bağlılık bireyin/çalışanın kendisini bir parçası gibi hissettiği örgütle daha çok ilişkilmesine yol açmaktadır.

Literatürde örgütsel sadakat ile ilgili pek çok tanım mevcuttur. Kang ve arkadaşları örgütsel sadakat kavramını şu şekilde açıklamaktadırlar: “bireyin

¹² E. Koç, “İnsan ve Sadakat”, Felsefe Dünyası Dergisi, C.1, S.35, Kırıkkale, 2002, s.50

çıkarlarından ziyade bağlı bulunduğu örgütün çıkarlarını artırmayı ve bu çıkarlara aidiyet göstermeyi içeren üye davranışlarını ifade etmektedir.¹³ Örgütsel sadakat, örgütsel bağlılık türleri arasında en yoğun ve etkili olan bağlılık türüdür. Bu bağlılık türünde hem geleneksel aidiyet değerleri vardır hem de bireyin kendisini bir örgütle özdeşleştirerek tanımlaması ve kimliğini bu örgüt ile tanımlaması vardır.

1.2.6. İtaat

İtaat, geleneksel anlamda boyun eğmeyi ifade eder. Dinsel ve geleneksel değerlere daha yakın bireylerin kendilerini manevi olarak bağlı hissettikleri otorite ya da güce karşı teslimiyet duygusunu anlatır. İtaat, örgütsel bağlılık kavramıyla yan yana duramazsa da, insanlar çoğu zaman örgütsel ortamlarda kayıtsız şartsız bir teslimiyet içinde hareket ederler. Bu nedenle çoğu zaman itaat ile örgütsel bağlılık birbirine karıştırılır. Oysa itaat ile örgütsel bağlılık birbirinden oldukça farklı kavramlardır.

Çöl, bu konuda şunları belirtmektedir: İtaatsiz bağlılık anarşi gerektirir, çünkü bireylerin bağlılık duydukları örgütün yararı için yapacakları fiiller farklılık gösterir. Bağlılık olmaksızın itaatse örgütün gelişimini engelleyecektir. Çünkü salt itaatkâr bireyler örgüt yararına daha ne gibi katkıda bulunabileceklerini düşünmeye ihtiyaç hissetmezler ve yenilikçi fikirlerini ortaya koyamazlar.¹⁴

Örgütsel bağlılık süreci yaratıcı ve dinamik bir süreçtir. Oysa itaat, bir güç ve otorite tarafından verilmiş tek yönlü emirlere uymayı içeren bir davranış biçimidir. İtaat eden birey sadece kendisine emredileni yerine getirir. İnisiyatif kullanamaz ve kendi yaratıcı becerilerini sergileme fırsatı bulamaz.

¹³ A. Uygur - H. Koç, “Örgütsel Sadakat ve Örgütsel Bağlılık: Siyasi Partiler Açısından Bir Analiz”, İşletme Araştırmaları Dergisi, C.2, S.4, 2010, s.80; <http://www.isarder.org/tr/2010cilt2no4/e55.pdf>, (29.06.2013)

¹⁴ G. Çöl, “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları E-Dergisi, 2004, C.6, S.2; <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004> (31.05. 2013)

1.3.Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

Örgütsel bağlılık pek çok değişkene göre farklılıklar gösterebilir. Kişilere, zamana, ortama, mekâna, çalışma iklimine, örgütün geliştirdiği değerlerin ne kadar içselleştirildiğine vb. göre değişiklikler gösterebilir. Örgütlerin ve çalışanların örgüt ortamında geliştirdikleri ilişkiler örgütsel bağlılığın düzeyini de belirler.

Örgütsel bağlılığın düzeyini anlamak için geliştirilen bazı ölçüler ve dikkate alınması gereken değerler vardır. Bu ölçüler değerlendirilerek insanların davranışlarındaki örgütsel bağlılık düzeyi ve örgütsel bağlılığa dair tutumlar daha kolay anlaşılabilir. Bu başlıklar değerlendirilerek bir çalışanın örgütsel bağlılığına dair görüş oluşturulabilir.

1.3.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme

Örgütsel bağlılığı oluşturan en temel gösterge, çalışanların örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir. Bu belki de örgütsel bağlılığın ilk şartıdır. Örgütün değerlerine, amaç ve hedeflerine, geleceğe dair öngörülerine dâhil olan, bunlara ortak olan ve bu değerleri yaşamında benimseyen bireylerin örgütsel bağlılık gösterebilir. Örgütün hedefleri ve değerleri ile kendi hayatı arasında bir ortaklık kuramayanlar örgütsel bağlılık gösteremezler.

Örgütsel bağlılığın en önemli göstergesi ve ilk koşulu çalışanın ve örgütün amaç, değer ve vizyonunun örtüşmesidir. Bir örgütün amaç ve değerlerini kabullenemeyen bir çalışanın o örgüte bağlılık göstermesi beklenemez. Örgütler belirli amaçlar etrafında oluştuğuna göre, çalışanın da bu amaca inanması ve bu amaç etrafında örülen değerleri benimsemesi temel koşullardandır.

Çalışanın kişisel değerleri, hedefleri ve hayattan beklentileri ile örgütün çalışanına bu noktada sunabilecekleri arasında ilişki olması, sağlıklı ve yüksek düzeyli bir bağlılığın oluşması açısından önem taşımaktadır. Beklentiler ile sunulanlar arasındaki farklılık, örgütsel bağlılık düzeyini belirleyecek en önemli kriterdir. Çalışanın bir yandan kendi amaçlarını gerçekleştirirken diğer yandan da

örgütün amaçlarına katkıda bulunması hem kişisel tatmin sağlayacak hem de örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyecektir.

1.3.2. Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü Bir İstek Duyma

Örgütsel bağlılığın en önemli göstergelerinden biri de örgüt üyelerinin üyeliklerini ve bu kapsamda kabul ettikleri görevlerini sürdürme bakımından güçlü bir istek duymalarıdır. Örgütle güçlü bağlar kurmayı başarmış, örgütün hedef ve değerlerine inanmış ve kendisini bunların bir parçası olarak benimsemiş bir örgüt çalışanı açısından bu istek olağandır ve örgütün hedeflerinden birisi de bu isteği canlı tutmaktır. Örgüt çalışanının bu olumlu ve güçlü duyguları karşılıklı birbirini besleyen bir düzeyde olursa, örgütsel bağlılık gelişir.

Sosyal bir varlık olan ve tek başlarına ihtiyaçlarını karşılayamayan insanların, bir araya gelip, iş ve işlev bölümü yaparak bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içinde, ortak ve açık bir amacı gerçekleştirmek üzere maddi ve manevi yetenek, güç, bilgi, beceri ve benzeri kaynaklarını, çabalarıyla birlikte koordine ettikleri dinamik ve açık sosyal sistem,¹⁵ olarak tanımlanan örgüt, bireylerin örgütün bir parçası olmayı sürdürme istekleriyle büyüyerek gelişme şansı bulabilir.

Örgütün kendisine, hedeflerine ve amaçlarına bu düzeyde bağlılık gösteren bireylerle sağlam iletişim kanalları kurması, kariyer ve teşvik politikalarını adil ve dengeli bir şekilde uygulaması büyük önem taşır ve bu duyguları daha da besler. Çünkü örgüt üyeliğinin devamından yana olan ve bunun için istek duyan çalışanlar, örgütsel bağlılığı gerçekleştiriyor demektir.

1.3.3. Örgüt İçin Fedakârlık Yapma

Örgütsel bağlılığın bir diğer göstergesi ya da boyutu da örgüt için fedakârlık yapmaktır. Fedakârlık, normalden daha büyük bir çaba ve emek sarf ederek işlerin gerçekleşmesine katkıda bulunmayı ifade eder. Örgütlerin normal düzeninin, kabul edilmiş çalışma ve davranış tarzlarının ötesinde çalışan, sorumluluk gösteren, emek

¹⁵ O. Çınar, Örgütsel Kültür ve Yöneticilerde Kendini Geliştirme, Atatürk Üniversitesi, SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi (YDT), Erzurum, 1999, s. 7

harcayan, örgüt ile yaşamı arasında koşutluklar kuran ve işlerin yapılması için çaba gösteren bireylere ihtiyacı vardır. Bu türden herhangi bir karşılık beklemeyen edimler, fedakârlık kapsamında değerlendirilmektedir. Fedakârlıklar, örgütsel bağlılığı güçlendirir.

Örgütsel bağlılığı güçlendiren ve örgütsel bağlılığın da güçlü bir göstergesi olarak kabul edilen fedakârlık davranışı, örgütün içindeki bireyleri birbirlerine daha da yakınlaştırır. Ortak değerlerin bir araya getirici gücü hissedilir. Bu nedenle örgütsel bağlılığın gelişmesini isteyen örgütler, örgüt için fedakârlık yapan çalışanlarını teşvik eder ve mükâfatlandırır.

1.3.4. Örgüt Kimliğiyle Özdeşleşme

Örgütsel bağlılığın önemli bir diğer göstergesi de örgüt kimliğiyle özdeşleşmedir. Her bireyin sahip olduğu sosyal, kültürel ve demografik kimliği örgütün yarattığı atmosferde yeni bir muhteva kazanabilir. Kimlikler sosyal bilimlerin önemle incelediği konulardandır. Örgütlerin kimliği, bireylerin kendilerini bu kimlikle özdeşleştirmeye ya da bu kimlikle tanımlamaya yöneltecek kadar güçlü ve gelişkinse, örgütsel bağlılık da güçlü olur.

Tablo 2. Örgütsel Özdeşleşme Tanımları

Yazar	Tanım
Ashforth ve Mael (1989)	“Gruba, başarı ve başarısızlık durumlarını da içeren, ait olma ya da birlik olma algılayışı”
Dutton, Dukerich ve Harquail(1994)	“Kişinin kendisi ile örgütü tanımlaması arasındaki bilişsel bağ”
Dukerich, Golden ve Shortel (2002)	“Kendi benlik bağlamının içeriğinin örgüt özellikleri ile bağlanma derecesi”
Pratt (2000)	“Örgütün kişinin benliğini tanımlaması hakkındaki bireysel inancı”
Scott ve Lane (2000)	“Psikolojik olarak örgütü kendinin bir parçası olarak hissetmek”
Tajfel,(1978)	“Gruba üyeliğin idrak edilmesi ve üyeliğe yönelik duygusal bağlılık oluşması”
Tajfel (1982)	“Özdeşleşme için gerekli olan iki unsur; örgüt üyeliğinin farkında olmak (bilişsel), farkındalığın belirgin değerlerle ilişkilendirilmesi (değerlendirici)”

Kaynak: İ. K. Tüzün, Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma, YDT, Gazi Üniversitesi (GÜ), SBE, Ankara, 2006, s.10

Tablo 2’de Örgütsel özdeşleşmeye dair bazı yazarların yaptıkları değişik tanımlar görülmektedir. Örgütsel bağlılığın en önemli göstergelerinden birisi olan örgüt kimliğiyle özdeşleşmenin güçlenmesi, örgüt çalışanlarının daha fazla sorumluluk kabul ederek ortak değerlerle bütünleşmesini sağlamaktadır. Bu nedenle örgütlerin çalışanların örgütsel özdeşleşme duygu ve bilincini güçlendirecek politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

1.4.Örgütsel Bağlılık ve İlişkili Kavramlar

Örgütsel bağlılık pek çok kavramla ilişkili bir olgudur. Bu kavramlar ve olguların çalışma hayatındaki karşılığı örgütsel bağlılığın düzeyine göre belirlenirken, kimi zaman bundan kaynaklanan kavram karmaşası örgütsel bağlılığı anlaşılmaz kılabilmektedir. Örgütsel bağlılık esas olarak bütün bu kavramları da kapsayan daha genel ve geniş bir kavram iken, diğer kavramlar çalışanların daha sınırlı yaşam ve çalışma alanlarıyla ilgilidir.

Örgütsel bağlılığın gelişkin olduğu işletmelerde çalışanlar daha üretken ve inisiyatifli olurken, örgütün sorumluluklarını ve değerlerini de özümserler. Bu durum çalışanların performansını, moral ve motivasyon düzeylerini ve örgütün çalışmalarına katılımlarını da etkiler. Bu nedenle örgütsel bağlılık ve performans, işdoymu, katılım, örgütsel kültür, kişilik, sadakat ve mesleğe bağlılık kavramları incelenerek birbirleriyle ilişkileri anlaşılır hale getirilecektir.

1.4.1. Örgütsel Bağlılık ve Performans

Örgütsel bağlılık düzeylerinin örgüt çalışanlarının performansı üzerinde büyük etkisi vardır. Kendisini değerleriyle ve kimliğiyle özdeşleştirdiği, sadakat duyguları ve fedakârlıkla katılım gösterdiği örgütü için yüksek düzeyde bir performans göstermesi doğaldır. Örgütsel bağlılığı yüksek ve gelişkin olan çalışanlar, daha çalışkan ve girişken olurlar. Örgütün amaç ve hedeflerine inanmayan, örgütün değerlerini kendisine ait görmeyen örgüt çalışanlarında hem performans düşük olur hem de örgütün genel işlerine katılım yetersiz olur.

Örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişki birçok kişi ve kurum tarafından incelenen bir konudur. Performans ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler konusunda araştırmalar yapan Hay Group tarafından yapılan bir çalışmaya göre, örgütsel bağlılığı yüksek olan bir büroda kişi başına 238 bin dolar gelir elde edilirken, örgütsel bağlılığı tam gelişmemiş olan diğer ofislerde kişi başına 166 bin

dolar gelir elde edildiği gözlemlenmiştir.¹⁶ Bu veriler de dikkate alındığında işletmelerin/örgütlerin çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını geliştirmeye dönük çalışmalarının ne kadar büyük bir önem taşıdığı anlaşılmaktadır.

Bu araştırmanın da ortaya koyduğu gibi, örgütsel bağlılık ile performans arasında gözle görülür ve etkisi bariz bir şekilde hissedilebilir bir bağlantı mevcuttur. Örgütsel bağlılığı gelişkin çalışanlar, örgütüyle daha sıkı bağlar kurar ve işlerine daha özenli ve duyarlı yaklaşır.

1.4.2. Örgütsel Bağlılık ve İşdoymu

İşdoymu ya da iş tatmini kavramı yaşamının önemli bir bölümünü örgütlerde geçiren çalışanlar için önemli bir kavramdır. Çalışanların örgüt ve iş ortamındaki tutum ve davranışları üzerinde önemli etkileri olan iş doymu kısaca şu şekilde tanımlanabilir: İş doymu genel olarak, kişinin işinden ve işle ilgili olan faktörlerden aldığı hazzı ve mutluluğu açıklamaktadır. Diğer bir ifade ile iş doymu, kişinin işle ilgili duygusal tepkilerinin bir toplamıdır.¹⁷ İş ve çalışma süreci bireylerin günlük hayatlarını olduğu kadar iş ve çalışma kapasitelerini de olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Örgüt ortamında insanların geçirdiği zamanlar ve çalışma atmosferi onların yaşamlarını da etkiler. Eğer çalıştıkları işten, örgüt ortamından ve çalışma düzeninden haz alamıyorlarsa, örgütsel bağlılık düzeylerinde de bir düşüş yaşanır. Çalışanların hayatlarının büyük bir bölümünü geçirdikleri iş ortamlarına karşı pozitif duygu ve düşünceler içinde olmaları, işlerinden ne kadar haz aldıklarını da belirlemektedir.

Örgütsel bağlılık ile iş doymu arasındaki ilişkileri irdeleyen H. Gül,- E. Oktay - H. Gökçe, şunları belirtmektedirler: “Örgütsel bağlılık ile iş tatmini mukayese edildiğinde bağlılığın örgütün tamamına yönelmiş geniş perspektifli bir

¹⁶ Ö. Gözler, “Şirkete Bağlılık Ciroyu Arttırır mı?”; Capital, <http://www.capital.com.tr/sirkete-baglilik-ciroyu-arttirir-mi-haberler/19410.aspx> (16.06.2013)

¹⁷ A.T. Eğinli, “Çalışanlarda İş Doymu: Kamu Özel Sektör Çalışanlarının İş doymuna Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler (İİB) Dergisi, C.23, S.3, Erzurum, 2009, s.36

tutum olduğu, iş tatmininin ise daha spesifik olan işe karşı yöneltilmiş bir tutum olduğu görölmektedir. Bu mukayesenin ortaya koymuş olduğu bir başka sonuç ise zaman açısından bağıllığın daha uzun vadeli ve devamlılık gösteren bir yapı arz ettiğı, buna karşın iş tatmininin daha kısa vadeli ve değışken bir nitelik taşıdığıdır.¹⁸ Diğer bir deyişle, bir çalışan yaptığı bir işten veya aldığı bir görevden dolayı kısa süreli olarak iş tatmini yaşamasa da örgütsel bağıllık düzeyi daha uzun vadeli ve işin genelini kapsamaktadır.

Bu nedenle örgütlerin çalışanlarına böylesi bir ortamı hazırlama gibi bir yükümlölükleri de vardır. Aksi durumda çalışanların performansları düşer, yaptıkları işlerden haz alma düzeyleri geriler ve örgütsel bağıllık yetersiz kalır. Örgütsel bağıllık ile işdoymu farklı kavramlar olmakla beraber, birbirleriyle sıkı bir ilişkiye de sahiptirler.

1.4.3. Örgütsel Bağıllık ve Katılım

Örgütler, üyelerinin iş ve çalışmalarına katılımıyla ayakta kalabilen ve güçlenebilen organizmalardır. Örgüt çalışanlarının katılım düzeyi örgütlerin başarıları ve hedeflerine ulaşmaları üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Günümüzün modern örgütlerinde giderek tercih edilen katılımcı örgüt ve yönetim modelleri çalışanların örgütün tartışma, karar alma, uygulama ve hedefleri büyütme çalışmalarının her aşamasında bulunmasını olanaklı hale getiriyor ve bu da çalışanları örgüte daha fazla bağlayan bir etkene dönüşüyor.

Yönetime katılma ile katı ve biçimsel hiyerarşik yapının dışına çıkılarak, çalışanın kendisini ilgilendiren konularda düşüncelerini açıklama yetkisi verilerek çalışanın işinden hem psikolojik bir tatmin sağlanması hem de daha kaliteli bir iş yaşamına kavuşması sağlanır.¹⁹ Bu çalışanlar açısından kendilerini örgütün vazgeçilmez bir parçası gibi hissetmesi açısından son derece önemli bir olgudur.

¹⁸ H. Gül,- E. Oktay - H. Gökçe, “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağıllık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, Akademik Bakış, S.15, 2008; <http://www.akademikbakis.org/15/performans.pdf>, (12.06.2013)

¹⁹ E. Eren, Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 1989, s.335

Her şeyin yukarıdan planlandığı, çalışanlara sadece uygulayıcı olarak plan ve çalışmalarda yer verildiği, çalışanların katılımın önemsenmediği kurum ve örgütlerde çalışanların örgütleriyle olan ilişkileri de mekanik ve yaratıcılıktan uzak bir hal alır. Bu durumda üretkenlikten ve örgütsel bağlılıktan da söz etmek mümkün olamaz. Katılım, hem örgüte bir devinim ve dinamizm kazandırır hem de çalışanların örgütün bütün kararlarını ve hedeflerini kendininmiş gibi sahiplenmesini beraberinde getirir.

1.4.4. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Kültür

Örgütler, hem birbirleriyle etkileşim halinde olan birey ve birimlerin hem de toplumsal yapının dinamiklerinden beslenirler. Örgütlerin oluşmaya başladıkları andan çalışma sistemlerini kurmalarına ve gelişmelerinin daha sonraki aşamalarına dek süren zaman dilimi bir örgüt kültürünün ortaya çıkmasını beraberinde getirir. Örgütler hem içinde yer aldıkları toplumun kültürel değerlerinden etkilenir hem de çalışanlarının kültürel yapısından beslenir.

Örgüt kültürü üzerine yapılmış birçok çalışma ve örgüt kültürü ile ilgili pek çok tanım mevcuttur. Ancak burada örgütsel bağlılıkla ilişkisi bağlamında ele alındığında örgüt kültürü baskın ve paylaşılan değerlerden oluşan, çalışanlara sembolik anlamlarla yansıyan, örgüt içindeki, hikâyeler, inançlar, sloganlar ve masallardan meydana gelmiş bir yapıdır.²⁰ Örgüt kültürünün örgüt çalışanları arasında saha güçlü kişisel ve ruhsal bağların kurulmasında büyük bir rolü olduğu anlaşılmaktadır.

Zamanlarının önemli bir bölümünü örgüt ortamında ve çalışma içinde geçiren çalışanlar bu kültürün etkisini kendi özel hayatlarına da taşırmaya bağlar. Bu örgüt kültürü de örgütsel bağlılığın oluşmasında ve güçlenmesinde büyük bir rol oynar. Örgüt kültürü gelişmiş olan örgütlerin çalışanlarında daha güçlü bir örgütsel bağlılığın olması kuvvetle muhtemeldir. Zira örgüt kültürü örgüt çalışanlarının arasında görünmez bir yapıştırıcı gibi bir işleve sahiptir.

²⁰ T.J. Peters - R.H. Waterman, Yönetme ve Yükselme Sanatı, Mükemmeli Arayış, (Çev. S. Sargut), İstanbul, 1987, s.383

1.4.5. Örgütsel Bağlılık ve Kişilik

Örgütler, insanların varlıklarıyla anlam kazanır ve işlevsel hale gelir. Her birey, örgütün temel yapı taşlarından birisi gibidir. İnsanın kendini tam ve yetkin bir varlık olarak hissedebilmesi için kişiliğinin de gelişmiş ve çağdaş insani değerlerle bütünleşmiş olması önemlidir. Örgütler de çalışanlarının kişilik yapılarını gözeterek hareket etmeli ve geliştireceği politikalarda çalışanlarının kendilerini daha da geliştireceği olanaklar yaratmalıdır.

İnsanlar kişilik özelliklerinin önemli bir bölümüne doğuştan sahiptirler. Hayatlarının sonraki bölümlerinde de başka bazı özellikler kazanırlar. Bu insanların, hayata, dünyaya ve kendilerine dair bazı algılar, eğilimler, alışkanlık ve özellikler geliştirmesine yol açar. Örgüt ortamları ve çalışma alanları da insanların kişilik özellikleri ve yapıları üzerinde büyük etkiye sahiptir. Farklı ortamlarda ve farklı çevresel koşullarda farklı tepkiler veren bireyler ortaya çıkar.

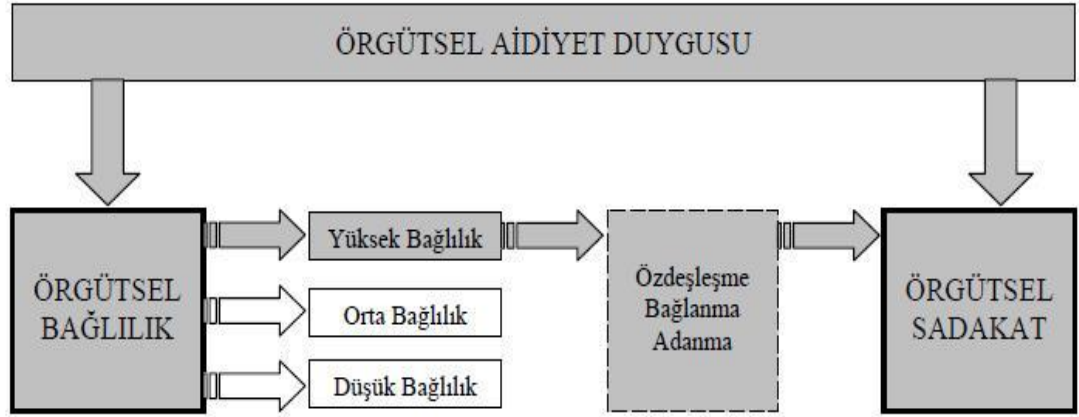
1.4.6. Örgütsel Bağlılık ve Sadakat

Sadakat, içten, samimi ve kolay sarsılmayan bağlılıktır. İnsanlar arası ilişkilerde, insanların toplumsal ve kültürel değerler etrafında ördükleri sosyal kurumlarda sadakat duygusu çok büyük bir role sahiptir. Kişinin kendi çıkarlarından çok sadakat duyduğu veya yücelttiği şeyin çıkarlarını esas alıp ön planda tuttuğu bir duygu ve düşünce durumudur sadakat.

Örgütsel bağlılık da sadakate dayalı bir olgudur. Örgütüne, çalışma arkadaşlarına, iş ortamına sadakatle bağlılık duygusu geliştirmeyen bir çalışanda güçlü bir örgütsel bağlılıktan söz edilemez. Lee'ye (1971) göre ise bağlılığın sadece bir boyutu olan örgütsel sadakat, örgüt üyeliğini sürdürme isteği ile ilgilidir. Ayrıca örgütün bir üyesi olmaktan duyulan gururu, örgütü çevreye karşı savunmayı ve başkalarıyla örgüt lehine konuşmaktan keyif duymayı içeren bir tutumdur.²¹ Bu, çalışanların örgütüyle özdeşleşmesine yol açar ve bağlılığı geliştirir.

²¹ Çöl, s.2

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi



Kaynak: H. Koç, “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C.8, S.28, 2009, s.208

Sadakat ile örgütsel bağlılık birbirini besleyen, birbirini tamamlayan kavramlardır ve örgütsel bağlılık çalışanların sadakat duygusuyla gelişir, güçlenir. Sadakat duygusunun yokluğu veya yetersizliği durumunda örgüt çalışanlarının hem kendi aralarındaki ilişkileri hem de örgütün kendi iç ilişkileri mekanik ve geliştirici olmaktan uzaklaşır.

1.4.7. Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık

Mesleğe bağlılık çalışanların kendi mesleklerine karşı duydukları sevgi ve bağlılığı ifade eden bir kavramdır. Literatürde “**mesleki bağlılık**” veya “**profesyonel bağlılık**” olarak da adlandırılan bu bağlılık türü, çalışanların kendi meslekleriyle kimliklerini özdeşleştirmelerinden doğar.

Mesleki veya diğer bir ifadeyle mesleğe bağlılık, bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Örgüte ve kariyere bağlılıktan farklı olarak mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır.²²

²² M. Özdevecioğlu - A. Aktaş, “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, Erciyes Üniversitesi (ERÜ), İİBF Dergisi, S. 28, Kayseri, 2007, s.5

Böyle bir algıya sahip bir çalışanın hem işe katılım ve verimliliği yüksek olur hem de örgütün gelişmesi açısından daha büyük bir çaba sarf etmesini beraberinde getirir.

Mesleğe bağlılık tek başına örgütsel bağlılığa yol açmaz ancak, eğer örgütler bu tür bağlılıkları örgütsel bağlılığa ikame edecek uygulamalar geliştirebilirlerse mesleğe bağlılık örgütsel bağlılığa da dönüşebilir veya örgütsel bağlılığı güçlendiren bir seviyeye yükselebilir.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN UNSURLARI

Örgütsel bağlılık bir dizi unsurdan oluşan bir süreçtir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine karşı geliştirdiği bağı açıklamaktadır. Örgütsel bağlılık ve buna bağlı gelişen psikolojik ve ruhsal dinamikler çalışanların performansını, sorumluluklarını, çalışma kapasitesini olumlu yönde geliştirir. Örgütsel bağlılığı gelişmiş çalışanlar, örgütün ihtiyaçları karşısında sorumlu davranır, devamsızlık göstermez, kolay kolay işten ayrılmaz. Üretim ve hizmet kalitesinin yükselmesinde pozitif etkisi olur.

Bireylerin örgütün amaç ve hedeflerine inanması ve bu amaçlara ulaşabilmek için güçlü bir katılım göstermesi, çalışanların örgütün hedefleri için sorumluluk yüklenmesi örgütün geliştireceği uygulamalarla ortaya çıkabilir. Örgütsel bağlılık unsurları duygusal bağlılık, normatif bağlılık, sürdürme/devam etme isteği, kişisel özellikler, sosyalleşme deneyimleri, örgütsel yatırımlar başlıkları altında incelenecektir.

2.1.Duygusal Bağlılık

Çalışanların örgütlerine duygusal bağlılığı, örgüt ile çalışanlar arasında güçlü duygular etrafında gelişen bir bağlılık türüdür. Çalışanların örgütünden memnuniyetini, çalışma arkadaşlarıyla uyumunu ve geleceğe dair umutlu olmalarını da yansıtan bu bağlılıkta çalışanlar gönüllü ve istekli bir şekilde örgütte kalmayı sürdürürler. Hatta bu bağ zaman içerisinde çalışanların kendilerini örgütle özdeşleştirmelerini de beraberinde getirebilir.

Duygusal bağıllık, bireyin çalıştığı örgüte duygusal bir bağ hissetmesi ve buna dayanarak beklentilerin üstünde çaba göstermeye istekli olmasıdır. Birey kendisiyle örgüt arasına benzerliklerden yola çıkarak ona karşı sempati duyar, ilgi gösterir ve böylece aralarında bir sevgi bağı oluşur. Duygusal bağıllıkta birey kendisini çalıştığı örgütle özdeşleştirir ve örgütün taleplerine her zaman açık bir tutum sergiler.²³ Örgütsel bağıllık ile ilgili çalışmalarda üçlü bir model oluşturan Allen ve Meyer'in örgütsel bağıllık sınıflandırmasında da duygusal bağıllık önemli bir yere sahiptir. Buna göre duygusal bağıllığı yüksek olan çalışanlar, örgütte kalır ve örgütte devamlılık konusunda kararlı davranırlar çünkü bunu istemektedirler.

Duygusal bağıllık, örgütsel bağıllığın en önemli unsurlarındandır ve çalışanların örgütte kalma isteğinin güçlü olduğunu gösterir. Örgütler, çalışanların duygusal bağıllığını canlı tutacak olan uygulamalar geliştirmelidir.

2.2. Normatif Bağıllık

Örgütsel bağıllıkta normatif bağıllık, önemli bir unsurdur. Bu bağıllık türünde çalışanlar, örgütte kalmanın gerekliliğine inanır ve bunu ahlaki ya da etik bir tutum olarak benimserler. Normatif bağıllık duygusal bağıllıktan farklı olarak, çalışanın örgütte kalmayı bir görev gibi görmesini ifade eder.

Normatif bağıllık da örgütsel sadakat ve duygusal bağlar içerir ama burada çalışanlar ile örgüt arasında daha yoğun bir bağlantı oluşur. Normatif bağıllığı yüksek olan bireyler bireysel değerlere veya örgütte kalma yükümlülüğünün oluşmasına yol açan ideolojilere dayanarak, örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak gördüğü ve örgütte kalmanın ya da örgütüne bağıllık göstermenin “doğru bir davranış” olduğunu hissettikleri için örgüt üyeliğini sürdürürler.²⁴ Onlar için örgüte bağıllık neredeyse ahlaki bir tutumdur ve yaşamsal bir öneme sahiptir.

²³ S. Tetik, “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağıllık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, Sosyal ve Beşeri Bilimler (SBB) Dergisi (Online), Celal Bayar Üniversitesi (CBÜ), C.4, Manisa, 2012, s.278; http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi_SBD/arsiv/2012_1/semra_tetik.pdf (05.07.2013)

²⁴ N. Uyguç - D. Çımrın, “DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağıllıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler”, Dokuz Eylül Üniversitesi (DEÜ), İİBF Dergisi, C.19, S.1, İzmir, 2004, s.93

Normatif bağıllık, kişilerin ahlaki yapısı, ideolojik değerleri ve kişilik özelliklerine göre değişkenlik gösterebilir. Çalışanların bağıllığı bazı normlara göre şekillenir ve örgütün bağıllığı daha da güçlendiren yapısı bu bağıllığı pekiştirir.

Normatif bağıllık, ahlaki bağıllıktır ve örgütler çalışanlarının örgütsel bağıllıklarını geliştirirken ahlaki ve ideolojik değerleri güçlendiren uygulamaları öne almalıdırlar. Çalışanların normlarını önemseyen ve bunları geliştiren örgütler, çalışanlarıyla daha üretken ve verimli ilişkiler kurabilirler ve bu da örgütsel bağıllığın dayanaklarını güçlendirir.

2.3.Sürdürme/Devam Etme İsteği

Çalışanlar örgütleriyle ilişkilerini sürdürmekten ötürü bazı kazançlar elde ederler. Bu, onların yaşamlarını sürdürme güdüsünün doğal bir sonucudur. Maddi, manevi ve sosyal kazançlarını yitirmek istemeyen bireyler örgütte kalmaya devam ederler. Başka iş alternatifleri bulunmadığı ya da böyle alternatifleri bulma/yaratma becerisine sahip olmadığı için herhangi bir riske girmek istemeyen, maddi kayıplara uğramaktan endişe eden çalışanlar örgütle “sürdürme/devam etme” bağıllığı geliştirirler. Örgüt içinde kalmanın beraberinde getirdiği güvenlik duygusu, kendine özgü konfor ya da süreklilik, çalışanlarda devam etme ve bağlı kalma düşüncesinin gelişmesine yol açar.

“Bu bağıllık türüyle örgütte kalan çalışanlar, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmanın bir zorunluluk olduğunu düşünürler.”²⁵ Bu bağıllık türü diğer bağıllık türlerine göre daha az sadakat ve yoğunluk taşımaktadır. Ancak örgütler bu bağıllığı da örgütsel bağıllığı daha da güçlendiren bir bağıllığa dönüştürebilirler. Bu durumda çalışanlar çıkarlarının gereklerine teslim oldukları için değil, örgütün varlığını kendilerinin yaşam koşullarına ve değerlerine yakın buldukları için bağıllık gösterirler. Çalışanların bu bağıllığı da örgütün devamlılığı ve işlerin yürütülmesi açısından büyük bir önem taşır.

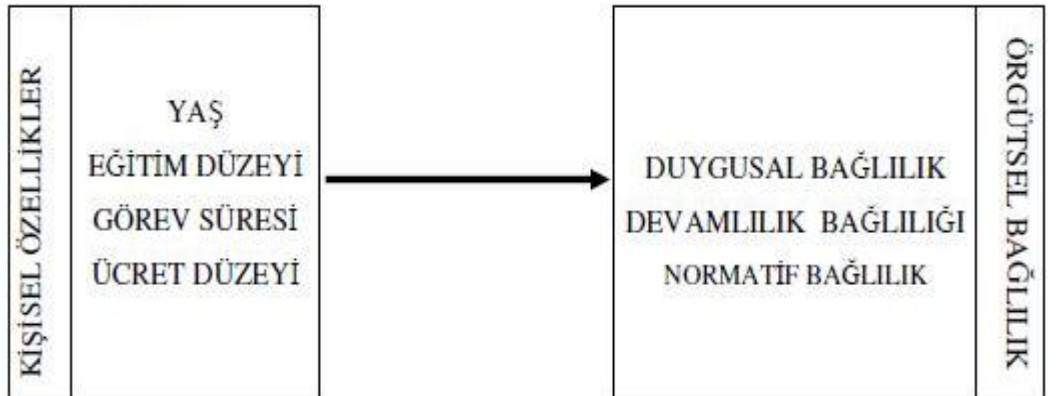
²⁵ M. Ö. Çetin, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağıllık, Ankara, 2004, s.95

2.4.Kişisel Özellikler

Örgütsel bağlılığın unsurları arasında kişisel özellikler en önemli başlığı oluşturmaktadır. Kişisel özellikler pek çok değişkeni kapsamakla birlikte, esas olarak, yaş, cinsiyet, etnik köken, gelir durumu, eğitim düzeyi ve medeni durumu kapsar. Bu özelliklerin her biri çalışanın örgütsel bağlılığını farklı düzeylerde etkiler.

Evli veya bekâr olmak, gelir düzeyinin yüksek ya da düşük olması, eğitim seviyesinin yüksek ya da düşük olması, yaş ve deneyim kişinin örgüt algısını son derece etkiler. Yaş almış çalışanların, kazandıkları deneyim ve örgüt ortamında geliştirdikleri duygusal bağlar ve ilişkiler nedeniyle örgütsel bağlılığa daha yatkın olmaları beklenir.

Şekil 4. Kişisel Özellikler ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki



Kaynak: G. Çöl - H. Gül, “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama”, Atatürk Üniversitesi, İİB. Dergisi, C.19, S.1, Erzurum, 2005, s.295

Bunun yanında iş deneyimi de önemli bir unsurdur ve çalışanların yaklaşımları üzerinde etkide bulunur. Zira hem yaş ilerledikçe alternatif iş ve çalışma olanakları zayıflar hem de belirli bir alanda kazanılan yüksek deneyim her durumda ve her örgütte geçerli ve makbul olma şansına sahip olamamaktadır. Yine örgütlerde kıdem ve deneyim beraberinde, işe yeni başlayan çalışanlara göre daha yüksek bir ücret ve emeklilik planlarının daha kaliteli olmasını getirdiği için örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir.

“Eğitim düzeyinin de örgütsel bağlılık üzerinde etkili olması beklenebilir. Bazı araştırmalar eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü bir ilişkinin bulunduğunu ifade etmektedirler. İşgörenin eğitim düzeyi arttıkça çalıştığı örgüte karşı olan bağlılığı azalmaktadır. Çünkü, eğitim düzeyi artan işgörenin örgütten beklentileri de artmaktadır. Aynı zamanda eğitim düzeyinin artmasına paralel olarak alternatif iş imkânları da artış göstermektedir.”²⁶

Kişisel özellikler ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki son derece önemlidir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde oldukça etkili olan bu özellikler, örgütler tarafından dikkatle gözetildiğine ve bu özelliklere uygun uygulamalar geliştirdiğinde örgüt ve çalışan açısından avantajlı sonuçlar çıkması muhtemeldir.

2.5.Örgütsel Sosyalleşme

Sosyal bir varlık olan insan, toplumun değerlerini ve kültürünü özümledikçe ve toplumla bütünleştikçe sosyalleşme süreçlerini yaşar. Sosyalleşme hem eğitimle hem de yaşam içindeki değişik pratiklerle gerçekleşmektedir. Modern toplum örgütlü ve dinamik bir toplumdur ve sosyalleşme örgütlerin bünyesinde de sürmektedir. Örgütsel sosyalleşme kavramı, çalışanların sosyalleşme süreçlerini ifade eder. Çalışanların örgüt içinde de sosyalleşmelerinin sürmesi ve bunun örgütsel bağlılıkla bütünleşmesi

Bozkurt sosyalleşmeyi şöyle tanımlamaktadır: “Sosyolojik açıdan sosyalleşme, bireyin toplumun kültürünü öğrenme ve içselleştirme sürecidir. En genel anlamda bir eğitim olan sosyalleşme aracılığıyla birey, toplumun bir üyesi haline gelir ve diğer bireylerle benzer davranışları gösterir.”²⁷ Eğitimle toplumun bir üyesi haline gelen birey, içinde yer aldığı örgüt ile de bütünleşmek için örgütsel düzeyde bir eğitim sürecinden geçer. Örgütün değerlerini, normlarını, geleneklerini, çalışma usullerini ve örgüt çalışanlarıyla ilişkilerini özümsemesi örgütsel sosyalleşmeyi beraberinde getirir. Bu açıdan bakıldığında, örgüt içinde çalışanlar zaman içinde uygun davranışların hangileri olduğunu, diğer çalışanlar ve yönetimle

²⁶ G. Çöl - H. Gül, “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir uygulama”, Atatürk Üniversitesi, İİB. Dergisi, C.19, S.1, Erzurum, 2005, s.295

²⁷ V. Bozkurt, Sosyoloji: Temeller, Kavramlar, Kurumlar, Bursa, 2006, s.111

nasıl iletişimde bulunması gerektiğini ve örgütün değer ve geleneklerinin neler olduğunu öğrenirler. Bu bir süreçtir ve çalışanlar bunu hem yönetimin geliştirdiği uygulamalarla hem de kendi deneyim ve gözlemleriyle öğrenirler.

Bu bağlamda, “sosyalleştirme faaliyetleri çalışanı örgütün etkili bir üyesi haline getirmek için bireysel ve örgütsel çıkarları birleştirmek amacına hizmet etmektedir. Dolayısıyla, bir yandan personel seçimi aşamasında örgüt kültürünü oluşturan değerlere sahip bireyler örgüt bünyesinde istihdam edilmeye çalışılırken; diğer yandan sosyalleşme sürecinde ise çalışana eski tutum, değer ve davranışları olabildiğince terk ettirilmeye ve örgütsel değerler benimsetilmeye çalışılmaktadır.”²⁸

Örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılığı geliştirmede olumlu etkisi olan bir süreçtir. Örgüt içindeki sosyal becerileri ve kültürü gelişen çalışanlar hem ihtiyaçlarının karşılamada daha aktif olur hem de diğer çalışanlar ve yönetimle daha güçlü bir iletişim geliştirir. Bu nedenle örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılık arasında sıkı bir bağlantı olduğu söylenebilir.

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılık birçok değişkene göre tanımlanan bir kavramdır. Örgütsel bağlılığı etkileyen pek çok faktör vardır. Bu faktörlerin her biri çalışanların bağlılık düzeyini anlamayı kolaylaştırır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri iki başlıkta incelemek mümkündür. Bunlardan ilki kişisel faktörlerdir, diğeri de örgütsel faktörlerdir. Örgüt ve çalışan arasındaki ilişkiler incelendikçe örgütsel bağlılığın hangi süreçlerle şekillendiği daha kolay anlaşılabilir.

Örgüt, dinamik bir sosyal olgudur. İnsan da son derece karmaşık ve değişik ortamlarda farklı tepkiler verebilen bir sosyal varlıktır. Bu nedenle örgütsel bağlılık incelenirken hem insanların hem de örgütlerin bu yapısı dikkate alınmalıdır.

Kişisel faktörler ele alınırken, çalışanların iş ile ilgili beklentileri, psikolojik sözleşme, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, görev süresi ve deneyimler; örgütsel

²⁸ G. İshakoğlu, Örgüt-Birey Uyumunun Sağlanmasında Personel Seçimi ve Sosyalleşmenin Önemi, YDT, DEÜ, SBE, İzmir, 1998, s.71

faktörler ele alınırken işin niteliği, ücretlendirme, örgüt kültürü, gözetim, örgütsel adalet, örgütsel ödüller ve ekip çalışması incelenecektir.

3.1.Kişisel Faktörler

Kişisel faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde büyük etkisi vardır. Bireylerin çalışma süreçlerinde ve iş ortamlarındaki beklentileri, psikolojik sözleşme olarak adlandırılan ve çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkiyi düzenleyen ve yazılı olmayan kurallar bütünü, yine çalışanların kişisel ve demografik özellikleri ve buna bağlı olgular örgütsel bağlılığı belirleyen unsurlardır. Bu bölümde bu başlıklar altında örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler incelenecektir.

3.1.1. İş ile İlgili Beklentiler

Çalışanlar, kişisel ve insani ihtiyaçlarını karşılamayı ve bu doğrultuda gerçekleştirdikleri hedeflerine ulaşmayı isterler. Çalışanlar da beklentilerini bu yönde geliştirirler. Örgütler bu anlamda bireylerin amaç ve hedeflerine ulaşmak için bir araç işlevi görürler. Aynı şekilde örgütler de hedeflerini gerçekleştirebilmek için insanlara gereksinim duyarlar. Örgütler ve çalışanlar arasında iki tarafın da beklenti ve ihtiyaçlarından doğan bir tür bağlılık ilişkisi gelişir. Bu, örgütsel bağlılık ilişkisidir. Örgütler hedeflerine çalışanlarının bağlılığı ve sorumluluklarının gereklerini yerine getirmeleriyle ulaşabilir. Çalışanların örgütsel bağlılıkları örgüt ile geliştirdiği bu ilişkiye göre şekillenmektedir.

Eren, bu ilişkiyi şu şekilde açıklamaktadır: “Bir çalışanın işe başlarken taşıdığı bağlılık seviyesi kişisel bir faktördür. Çalışanın, bir örgüte bağlı kalma eğilimi onun uzun yıllar o örgütte kalması için önemlidir. Bu tip kişiler örgütte daha çok sorumluluk alma ve örgüte katkıda bulunma eğilimini de taşırlar.”²⁹ İş ile ilgili beklentiler hem örgütün çalışanların örgütsel bağlılıklarını geliştirmesini hem de çalışanların örgütün varlığını kendi hayatlarının amaçlarıyla birleştirmesini beraberinde getirir. İş ile ilgili beklentiler, örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür.

²⁹ E. Eren, Yönetim ve Organizasyon, İstanbul 1993, s.85

3.1.2. Psikolojik Sözleşme

Çalışanlar ile örgüt arasında iki sözleşme gerçekleşmektedir. Bunlardan ilki, çalışan ile örgüt arasındaki hukuki ilişkiyi düzenleyen iş sözleşmesidir. Bu sözleşmede hem çalışanların hem de örgütün hak, görev, yükümlülük ve çalışma biçimleri belirlenir. Yazılı ve belirli standartlara göre belirlenen bu sözleşme daha çok biçimsel bir sözleşmedir ve çalışanların iş güvencesi olduğu kadar, örgütün de çalışanlar üzerindeki otoritesini resmileştirir.

İkinci sözleşme de psikolojik sözleşmedir. Psikolojik sözleşme yazılı ve biçimsel bir sözleşme olmamakla birlikte, çalışanlar ve örgüt arasındaki ilişkinin düzenlenmesinde büyük etkisi olan bir sözleşmedir. Bu sözleşmede yazılı olmayan kurallar, yükümlülükler ve karşılıklı olarak uyulmak zorunda olunan ve birbirlerinden beklenen davranışları düzenler.

Tablo 4. Psikolojik Sözleşme Tanımları

Argyris, psikolojik sözleşme kavramını ilk defa terminolojik biçimde, çalışanlar ile üstleri arasındaki ilişkileri tanımlamada kullanmış ve bu kavramı fabrikada yüksek üretim sağlamak ve sorunları en aza indirmek amacıyla yalın olarak; iki taraflı, yazılı olmayan bir sözleşme olarak tanımlamıştır (Anderson - Schalk, 1998).
Levinson, psikolojik sözleşmeyi birey ve örgütün birbirinden karşılıklı ve yazılı bir dayanağı olmayan beklentilerin toplamı olarak tanımlamıştır (Mao vd., 2008)
Schein, psikolojik sözleşmeyi birtakım bireysel algılara ilişkin olarak bireyler ve örgütler arasında yaşanan mübadele ilişkisi olarak adlandırmaktadır (Thomas vd.,2003)
Belirli iş ilişkileri amacıyla her iki taraf arasında (birey ve örgüt) algılanan örgüt ve birey arasındaki örtülü ilişkilerdir. Psikolojik sözleşme, taraflarca algılanan bu görüş sayesinde ilerleme göstermekte ve sonuca ulaşmaktadır (Herriot ve Pemberton, 1995).
Rousseau yaptığı tanımlamada psikolojik sözleşmeyi; bireyin bekleyiş ve inançlarına ilişkin olarak sözleşme şartlarını, çift taraflı, örgütün işleyişini etkileyen, kişi merkezli ve karşı taraf (örgüt) ile arasındaki anlaşma olarak tanımlamıştır. Buna göre bir psikolojik sözleşme ortaya çıktığı zaman, işgörenler tarafından geleceğe dönük birtakım inançlar ve beklentiler oluşmakta (örn; performansa dayalı ücret), buna karşılık işgörenlerde örgüte bazı katkılar sağlamakta (örn; uygulamada bazı değişiklikler veya kendini örgüte adama) ve bunun sonucunda gelecekte karşılıklı fayda sağlamak amacıyla bazı zorunluluklar yaratılmış olmaktadır (Robinson ve Rousseau, 1994).

Kaynak: D. E. Özler – E. Ünver, “Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, SDÜ, İİBF Dergisi, C.17, S.2, Isparta, 2012, s.327

Psikolojik sözleşme işe girildiğinden itibaren gerçekleşir ve bu iki tarafın da beklentilerinden oluşan bir yükümlülük yaratır. Her çalışanın kişilik yapısı, dünya algısı ve kültürel özellikleri, psikolojisi farklı olduğundan psikolojik sözleşme de

herkeste aynı şekilde olmaz. Ancak psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Çalışanlar kendilerini yazılı olmayan bu sözleşmenin gereklerine göre planlarken, örgütün de beklentilerine karşı sorumlu hissederler.

3.1.3. Kişisel Özellikler

Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerinde önemli bir etkisi vardır. Kişisel özellikler yaş, cinsiyet, çalışma süresi ve eğitim gibi kişiden kişiye değişen farklılıklardan oluşmaktadır. Bireysel nitelikteki farklılıkların, örgütsel bağlılık üzerinde çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Kişisel özellikler ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelendiğinde, yaş, cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi gibi değişkenler ele alınmalıdır.

Yaş ve Örgütsel Bağlılık: Çalışanların yaşlarının örgütsel bağlılık üzerine etkisi konusunda yapılan değerlendirmeler genellikle olumlu yöndedir. Yaşı ilerleyen çalışanların mevcut işini kaybetmekten korktuğu ve yeni iş olanaklarının azaldığının farkında olduğu, bu nedenle işini ve gelirlerini korumak için çaba gösterdiği söylenebilir. Ancak genç çalışanlar için de örgütsel bağlılığın önemini ortaya koyan bazı çalışmalar var. Yapılan bir çalışmada, genç çalışanlar ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki daha kuvvetli bulunmuştur. Genç çalışanlar daha bağımlı olabilir; çünkü tecrübelerinin az olması dolayısıyla daha az iş alternatiflerine sahip olduklarını bilirler. Tecrübenin artması beraberinde daha çok iş fırsatını doğurur. Bu çalışmada genç çalışanların işlerini daha eğlenceli buldukları ve yaşlı çalışanlara oranla işlerine daha bağlı oldukları saptanmıştır.³⁰ Yaş örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan bir değişkendir ve her yaş grubunun kendi özgün koşulları nedeniyle örgütsel bağlılıkla ilişkisi bulunmaktadır. Ancak her meslekte aynı durum söz konusu olmayabilir. Bazı mesleklerde bu orantılar tersine de işleyebilir.

Görev Süresi, Kıdem ve Örgütsel Bağlılık: Görev süresinin ve deneyimlerin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkileri vardır. Uzun süre belirli bir görevde

³⁰ Ç. Kirel, “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini, İş Bağlılığı İlişkisi” İstanbul Üniversitesi (İÜ) İşletme Fakültesi (İF) Dergisi. C.28, S.2, İstanbul, 1999, s.115-136.

deneyim kazanmış çalışanlar hem daha iyi konumlarda yer bulabiliyor hem de örgüt içindeki saygınlığı daha fazla oluyor. Bu nedenle tecrübeli çalışanlar tecrübesiz çalışanlara göre daha fazla örgütsel bağlılık gösterebiliyorlar. “Daha kıdemli kimselerin algılanan çekici iş olanakları azaldığı gibi, mevcut işlerini terk etmeleri ile vazgeçecekleri çıkarlar fazlalaşmaktadır. Bu da daha yüksek bir bağlılıkla sonuçlanmaktadır.”³¹ Yaş ve kıdem aynı zamanda birlikte uzun zaman geçirdikleri ortama, örgüte ve işe karşı duygusal bağlar da geliştirir.

Cinsiyet ve Örgütsel Bağlılık: Ülkemizde ve dünyada çalışan kadın sayısı hızla artmakta ve bu durum araştırmalarda, değerlendirmelerde cinsiyet faktörünü dikkate değer bir olgu haline getirmektedir. Eren, yapılan araştırmalarda kadınların erkeklere göre işlerine daha az bağlı olduklarının saptandığını; iş yaşamının, daha çok ev işleri için yaratılmış olan kadınlara ağır gelmesi nedeniyle kadınlarda işe gelmeme ve işi terk etme olgularına daha sık rastlandığını belirtmektedir.³² Bu bakış açısında kadınlara yönelik sınırlayıcı bir yaklaşım görülürken başka araştırmalarda da kadınların erkeklere oranla daha fazla örgütsel bağlılık gösterdikleri ileri sürülmekte, bu konuda görüş ayrılıkları yaşanmaktadır.

İnce ve Gül, kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu savunan araştırmacıların ileri sürdükleri nedenleri aşağıdaki şekilde derlemişlerdir:

“1. Kadın Çalışanlar Örgütlerinde Daha İstikrarlıdır: Kadınlar işlerini ve çalıştıkları örgütü çok sık değiştirmekten hoşlanmamaktadırlar (Angle ve Perry, 1981, s.3-12). Aynı bulgular Hrebiniak ve Alutto (1972, s.562) tarafından da ileri sürülmektedir.

Ayrıca bu yazarlar, tek başına yaşayan kadınların evli olanlara veya ayrı yaşayanlara kıyasla cazip iş seçeneklerine karşı daha eğilimli olduklarını saptamışlardır.

2. Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Engeller Motivasyonlarını Arttırmaktadır: Kadınlar erkeklere oranla bulundukları statüye gelebilmek için daha

³¹ A. A. Cengiz, Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi (ANAÜ), SBE, YYLT, Eskişehir, 2001, s.50

³² Eren, s.268

fazla engelle karşılaşmış, daha fazla zaman ve çaba sarf etmişlerdir. Bu durum kadınların motivasyonunu arttırarak örgütlerine daha fazla bağlılık göstermelerine neden olmaktadır.”³³

Eğitim Düzeyi ve Örgütsel Bağlılık: Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında da bir ilişki bulunmaktadır. Eğitimli bir çalışanın iş ve çalışma hayatına bakışı ve beklentileri eğitim seviyesi düşük bir çalışana göre daha yüksektir. Eğitim düzeyi yüksek bir çalışan işine, örgütüne ve çalışma hayatına daha farklı anlamlar yükler ve beklentilerine uygun bir yaşam için örgütüne daha çok bağlılık gösterir. Çünkü yüksek maliyetler, zaman ve emekle alınan eğitimin sonunda elde edilmiş olan iş ve çalışma olanakları onlar için çok değerlidir ve o konuma gelmek için gösterdikleri fedakârlıklar bu anlayışı pekiştirir. Çünkü yüksek eğitim almış bireyler çalışma ortamlarında bir toplumsal statü de elde ederler.

Eren’e göre, “eğitim ve bilgi düzeyi yükseldikçe kişisel inisiyatif kullanma, sorumluluk alma, daha bağımsız karar verme ve uygulama olanağı artmaktadır. Bu durum, çalışanların monotonluk ve bıkkınlık durumlarını ortadan kaldırarak işi benimsemelerine yardım etmekte, ortaya çıkan rahatsızlık ve devamsızlıkları azaltmaktadır.”³⁴ Bu nedenle eğitim düzeyi yüksek çalışanların da örgütten yana beklentileri yüksek olur.

3.2.Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler arasında, işin niteliği, ücretlendirme, örgüt kültürü, gözetim, örgütsel adalet, örgütsel ödüller, ekip çalışması gibi konular yer almaktadır. Örgütün bu konularda geliştireceği uygulamalar ve politikaları çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde oldukça etkili olmaktadır. Bu bölümde örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler ele alınacaktır.

³³M. İnce – H. Gül, Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Ankara, s.63

³⁴Eren, s.68

3.2.1. İşin Önemi ve Niteliği

Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli faktörlerden birisi de işin niteliği ve önemidir. Çalışanların işe dair algıları, değerlendirmeleri ve işi kendi hayatlarında nasıl konumlandıkları, örgütsel bağlılık üzerinde etkileyici özelliklere sahiptir. Sökmen, işin önemini, “bir işin örgütte ya da dış çevrede, insanların yaşamı üzerindeki etkisi”³⁵ olarak tanımlamaktadır. Yaşamlarının önemli bir bölümünü iş ve çalışma ortamında geçiren çalışanlar açısından bakıldığında işin niteliği ve önemi daha da anlaşılır olmaktadır. İş ortamında mutlu olan, kendini gerçekleştiriyormuş hissi yaşayan, sosyal, kültürel ve insani becerileri gelişen işini seven çalışanların örgütsel bağlılığı da gelişkin olur.

3.2.2. Ücretlendirme

İnsanlar, geçimlerini sağlamak ve daha kaliteli bir yaşam elde etmek için çalışırlar. Bunun için de örgütlerin oluşturduğu çalışma ortamlarında emek harcayarak üretimde bulunurlar. Örgütler de bu emekleri karşılığında çalışanlara belirli bir ücret ödemek zorundadır. Eğer örgütün ücretlendirme politikası çalışanları tatmin etmez ve çalışmasının karşılığını tam olarak temin etmezse, örgütsel bağlılıkta ciddi bir aşınma meydana gelir. Adil ve uygun bir ücret politikası, çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde olumlu ve pekiştirici bir etkisi olur.

Örgütsel bağlılık ve ücret düzeyi üzerine yapılan çalışmalar, arada önemli bir ilişki olduğu saptanmış. Bu konuda yapılmış olan bir çalışmada çalışanların ücret düzeyinin iş bırakmadaki en önemli etkenlerde birisi olduğu ileri sürülmüştür. Eğer örgütün çalışanlara verdiği ücret çok düşükse çalışanlar daha yüksek bir ücret elde edecekleri işler için arayışlara girmektedirler. Böyle bir arayışa giren çalışanlar kendilerini işe ve örgüte daha az bağlı hissetmekte ve işini geçici bir çalışma alanı olarak hissetmektedir.³⁶ Çalışanların örgütün ücretlendirme politikalarını adil bulması, her çalışana eşit ve dengeli bir ücret ödeyerek adaleti gözettiğini bilmesi, örgütsel bağlılığı güçlendirmektedir.

³⁵ A. Sökmen, Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisi: Ankara’da Faaliyet Gösteren Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. YYLT, GÜ, SBE, Ankara, 2000, s.60

³⁶ Eren, s.271

3.2.3. Gözetim

Örgüt yönetiminin çalışanlar üzerindeki gözetim biçimi çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen faktörlerdendir. Çalışanlar örgütün gözetim biçimini bir baskı unsuru gibi algılar ve öyle değerlendirirlerse, örgüt ve çalışanlar arasında güvensizlik ve kimi durumlarda çatışma yaşanması söz konusu olabilir. Örgütün yönetim tarzı, çalışanların karar süreçlerine ve çalışmaların yürütülmesi için gerekli olan örgütsel mekanizmalara katılımını engelleyen, sınırlayan baskıcı bir yapıda olursa, çalışanlar kendilerini örgüte ait hissetmez ve örgütsel bağlılık geliştirmezler. Böylesi bir çalışma ikliminde çalışanlar herhangi bir sorumluluk almaz, işe kendilerini vermez, ortaya çıkan sorun ve zorluklarla mücadele etmeyi seçmez; aksine kaçır.

İnsanlar gözetlenmekten ve denetlenmekten rahatsız olurlar. “Gözetim, çalışanların sorumluluk algılamalarıyla son derece yakın ilişki içerisinde olan bir kavramdır. Sıkı ve yakın bir gözetim biçimi, çalışanların işlerinden duyduğu tatmin derecesini azaltıcı etkide bulunmaktadır. Buna karşın, yöneticilerin çalışanlarının davranışını belirlemede dolaylı bir yol izlemeleri, diğer bir ifadeyle aktif bir rol üstlenmeden varlıklarını hissettirmeleri, çalışanların duyduğu sorumluluğu güçlendirici bir etkide bulunmaktadır.”³⁷ Çalışanların sorumluluk duygusunu pekiştirecek ve katılımını olumlu yönde etkileyecek arkadaşça ve denetleniyor duygusu vermeyen bir gözetim uygulaması hem çalışanların yönetimle daha uyumlu olmasına yol açar hem de örgütsel bağlılığı geliştirir.

3.2.4. Örgütsel Adalet

Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli faktörlerden birisi de örgütsel adalettir. Örgütsel adalet, çalışanların hem kendilerine hem de örgüte dair adalet bilincini ifade eder. Örgütün tayin, terfi, maaş ve ücretlendirme, ödül-ceza gibi mekanizmalarının işleyiş tarzı, örgütsel adalet duygusunu belirlemektedir. Literatürde örgütsel adalet şu şekilde tanımlanmaktadır: “Örgütsel adalet, örgüt içerisinde ücretlerin, ödüllerin, cezaların ve terfilerin nasıl yapıldığı, bu tür kararların nasıl alındığı ya da alınan bu

³⁷ B. Dolu, Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, YYLT, SDÜ SBE, Isparta 2011, s.39

kararların çalışanlara nasıl söylendiğinin, çalışanlarca, algılanma biçimi”³⁸ olarak belirtilmektedir.

Örgütsel adalet hem çalışanların performansını hem de örgütsel bağlılık düzeylerini etkiler. Çalıştığı ortamın adil ve güvenilir olduğuna inanan bireyler, daha çok sorumluluk üstlenir ve örgütüyle daha sağlam ilişkiler kurar. Bu nedenle örgütler, geliştirecekleri çeşitli mekanizmalarla örgütsel adaleti bütün çalışanların eşit ve dengeli bir şekilde algılayacakları şekilde uygulamaya geçirmelidir.

3.2.5. Örgütsel Ödüller

Ödüller, örgütsel bağlılığın gelişmesinde ve güçlenmesinde önemli rollere sahiptir. Ödemeler, tatiller, ücrete ek yan gelirler, statüde yükselme ve ilerleme, tanınma, terfi, bir iş veya projede sorumluluk verme veya daha esnek denetleme gibi örgütsel ödüller, çalışanların bağlılık düzeyinin yükselmesinde etkili olmaktadır. Kısacası “ödüler, yönetimin başarılı performans sergileyen çalışanına ‘teşekkür’ mesajını iletmesinin iyi bir yoludur.”³⁹ Bu teşekkür mesajı çalışanlar üzerinde olumlu etkiler ve izlenimler bırakarak bağlılık düzeyinin gelişmesine katkıda bulunacaktır. Aynı zamanda çalışanların yaptığı işlerin ödüllendiriliyor olması, gelecekteki işler için de etkili bir motivasyon aracı olacaktır.

Yöneticilerin örgütsel ödülleri dengeli ve çalışanların performanslarını dikkate alan bir şekilde dağıtması, çalışanların yöneticilere olan güven ve saygısını da etkiler. Çalışanlar, örgütün sunduğu ödüllerin yeterli, adil ve dengeli olduğunu ve bu ödüllerin dağıtımının belirli bir adalet bilinciyle yapıldığını algılayarsa örgüte daha çok önem verir ve bağlılığı daha da artar. Çalışanların gelir düzeyini etkileyecek ek ödemeler ve ek kazançlar da örgütsel ödüller kapsamına girer ve bu tür ödemeler çalışanların örgüte olan güvenini ve dolayısıyla da örgütsel bağlılığını etkiler. Çünkü böylesi kazançlar ve ödemeler çalışanlar için son derece cazip birer ödüdür ve motivasyon üzerinde de son derece etkilidir.

³⁸ L. İçerli, “Örgütsel Adalet: Kuramsal Kir Yaklaşım”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, C.5, S.1, Çanakkale, 2010, s.69

³⁹ İ. Barutçugil, Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, 2004, s.450

İKİNCİ BÖLÜM

ANTALYA ATATÜRK DEVLET HASTANESİ HEMŞİRELERİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1. HASTANENİN TANIMI, AMAÇ VE FONKSİYONLARI, HASTANELERİN ÖZELLİKLERİ

Sağlık insan hayatının en önemli unsurudur ve sağlığın korunması, hastalık durumunda da tedavi edilmesi büyük bir önem taşımaktadır. İnsan hayatını ve toplum sağlığını doğrudan etkileyen hastanelerin faaliyet alanı da doğrudan insandır. Hastaneler tarihin en eski sosyal kurumları arasında yer alır ve bugün de tarihteki rolünden hiçbir önem kaybetmeden varlığını sürdürmektedir. Bugün insanların büyük bir çoğunluğu dünyaya gözlerini bir hastane odasında açıp yine hayata gözlerini bir hastane odasında yummaktadır. Böylesi önemli rolleri ve işlevleri olan hastanelerin tanımı, amaçları, fonksiyonları ve hastanelerin özelliklerini bilmek büyük bir önem taşımaktadır.

1.1.Hastanenin Tanımı

Farsça kökenli bir sözcük olan “hastahane” “hasta bakım evi” anlamındadır ve Türkçeye sadeleşerek “hastane” olarak geçmiştir. Tarihi kaynaklar hastane işlevi gören kurumların benzerlerinin Sümerler, Antik Mısır ve Yunan uygarlıklarında da bulunduğunu bildirmektedir.

Hastanelere dair pek çok tanım mevcuttur. Halk arasında, doktorlar tarafından hastalanmış insanların tedavi edildiği yer olarak tanımlanırken, TDK sözlüğünde ise, “Hastalara yatarak veya ayakta tanı, tedavi ve bakım hizmetlerinin hekim, hemşire ve diğer sağlık çalışanları tarafından verildiği sağlık kuruluşu” olarak tanımlanmaktadır. Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği’ne göre sağlık kurumlarının tanımı şöyledir: “Acil vak`alar, doğumlar, ateşli hastalar, küçük müdahaleler, kısa zamanda iyileşmesi mümkün görülen hastalarla, fiilen görev yapan uzmanların branşıyla ilgili hastaların, kabul ve tedavi edildiği ve hükümet tabibliği, ocak tabibliği veya diğer

koruyucu tababet hizmetleri ile acil tedavi hizmetlerini bünyesinde bütünleştiren kurumlardır.”⁴⁰

Yine aynı yönetmelikte hastaneler ise şöyle tanımlanmaktadır: “Hasta ve yaralıların, hastalıktan şüphe edenlerin ve sağlık durumlarını kontrol ettirmek isteyenlerin, ayaktan veya yatarak müşahade, muayene, teşhis, tedavi ve rehabilite edildikleri, aynı zamanda doğum yapılan kurumlardır.”⁴¹ Hastanelerin tanım ve işlevlerinde kimi değişiklikler olsa da esas işlevi olan insan ve toplum sağlığını koruma ve tedavi, günümüzde daha da büyük bir önem kazanmaktadır.

1.2.Hastanenin Amacı ve Fonksiyonları

İnsan ve toplum sağlığıyla ilgili sorunlar ve çözüm yolları karmaşılaştıkça hastanelerin de değişik fonksiyonlara sahip organizasyonlar olarak dallara ayrılması ve buna uygun amaçlarla donatılması söz konusu olmaktadır. Eski çağlarda yoksulların ve düşkünlerin barındırıldığı yerler olan ilk sağlık kurumlarından çağımızın modern ve yüksek teknoloji ile donatılmış hastanelerine kadar, amaç, fonksiyon ve görevleri farklılaşmıştır.

Hastane amaçlarının tanımlanması, hastaların teşhis, tedavi ve bakımı, hastane personelinin eğitimi ve bilinçlendirilmesi, halk sağlığının korunması ve koruyucu hekimlik, tıbbi araştırma ve eğitim gibi konuları içermektedir. Başlangıçta, hasta, yaşlı, düşkün ve yaralı insanları tedavi etmeyi amaç edinen küçük ve basit bir sağlık hizmet birimi olan hastaneler, insan ihtiyaçlarının değişerek artmasıyla birlikte teşhis, tedavi ve bakım hizmetleriyle birlikte insan sağlığının korunmasına yardımcı olan ve insanların sağlıklı, huzurlu ve mutlu yaşamalarına katkıda bulunan bugünkü dev hastane organizasyonları haline gelmiştir Günümüzde hastanelerin işlevleri sadece tıbbi bakım ve tedavi hizmetleriyle sınırlı değildir, aynı zamanda eğitim ve araştırma görevleri de yapmaktadır.

⁴⁰ Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı, Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği, Ankara, 1983, s.3.

⁴¹ Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı, s.3

1.2.1. Tıbbi Fonksiyonları

Hastanelerin tıbbi fonksiyonları, hasta ve yaralıların tedavi ve bakımı ile ilgili her türlü tıbbi hizmet ve faaliyeti kapsayan ve hastanelerin esas işlevi olarak kabul edilen işlevi olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak hastanelerin var oluş nedeni ve temel fonksiyonu tıbbi hizmet üretimidir. Bunun dışındaki diğer görevler, yardımcı destek hizmetler olarak nitelendirilmektedir. Ancak hastanede yapılan bütün görevler, birbirine sıkı sıkıya bağlı, ayrılması imkânsız olan parçalar bütünüdür.⁴² Hastanelerin toplum nezdindeki algısı sağlık ve tıp ile ilgili olmakla birlikte hastanelerde üretilen iş ve hizmetler çok yönlüdür.

1.2.2. Koruyucu Tıp Hizmetleri Fonksiyonu

Hastaneler sadece teşhis, tedavi ve bakım hizmetleriyle sınırlandırılmamıştır. Özellikle toplum sağlığı açısından büyük bir önem taşıyan koruyucu tıp hizmetleri, hastanelerin temel fonksiyonlarından birisidir. Koruyucu tıp hizmetleri, esas olarak insanları hastalıklardan koruma ve sağlığı geliştirme konusunda yapılan hizmetleri kapsamaktadır. Bu fonksiyon günümüzde büyük bir önem taşımaktadır.

1.2.3. Sosyal Fonksiyonlar

Bütün örgüt ve işletmelerde olduğu gibi hastanelerin de sosyal işlev ve sorumlulukları vardır. Toplumsal hayatı ve insanların sağlıklarını ilgilendirdiği bu hastanelerin sosyal fonksiyonları diğer örgütlerden daha büyük bir önem taşımaktadır. Hastanelerin halkla ilişkiler, hasta haklarının korunması, geliştirilmesi ve toplumun bu konularda bilinçlendirilmesi sosyal fonksiyonlarının kapsamında yer almaktadır. “Tedavi için hastaneye gelen hastanın sadece biyolojik yapısı değil, sosyal bir varlık olması nedeniyle, ailesi, sosyal çevresi, iş koşulları gibi diğer psikolojik, sosyal ve ekonomik durumları da dikkate alınmaktadır. Çağımızda hastalıkların, biyolojik olanlarının yanında, psikolojik ve sosyal faktörlerden de ileri geldiği anlaşıldıktan sonra, hastaneye tedavi için gelen hasta, sadece fizik yapısı ile değil, aile ve sosyal çevresi içinde incelenmeye başlamıştır. Büyük hastanelerde bu görev, sosyal bir fonksiyon olarak, ‘Sosyal hizmet uzmanları’ tarafından titizlikle

⁴² M. Özdemir, “Türkiye’de Hastaneler İçin Yeni Organizasyon Modeli İhtiyacı”, Yeni Türkiye Dergisi Sağlık Özel Sayısı, Ankara, 2001, S.40, s.1277

yürütülmektedir.”⁴³ Günümüzde iş ve hizmet alanlarının karmaşıklığı ve çeşitlilik gösterdiği de dikkate alındığında hastanelerin sosyal fonksiyonlarının büyük bir önem kazandığı söylenebilir.

1.2.4. İdari Fonksiyonlar

Hastaneler, aynı zamanda idari yapısı olan organizasyonlardır. Hastanelerin idari fonksiyonları, bu örgütsel yapısının işlevlerini kapsamaktadır. Hastanelerin idari fonksiyonları, tedavi ve bakım hizmetlerinin etkin ve yeterli bir şekilde sürdürülebilmesi için gerekli olan bütün idari, sosyal, mali, teknik, hemşirelik ve diğer hizmet personelinin, hastane amaçlarını gerçekleştirmek üzere yönetilip yönlendirilmesi, söz konusu hizmetlerin uyumlu, etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini ifade etmektedir.

1.2.5. Teknik Fonksiyonlar

Hastanelerin teknik fonksiyonları, bina, malzeme, tıbbi donanım, araç ve gereçlerin temini ve bakım ve onarımı ile ilgili bütün görev ve çalışmaları kapsamaktadır. Tıpta teknolojinin yaygın bir şekilde kullanımı hastanelerin birçok teknik araç, donanım ve elektronik ağıtlara gereksiniminin de ortaya çıkmasını beraberinde getirmektedir. Bunun yanı sıra tedavi ve bakım için gerekli olan elektrik, ısı, sıcak su, temizlik ve hijyen gibi gereksinimler de teknik fonksiyonları arasında yer almaktadır. Ayrıca teşhis, tedavi ve görüntülemelerde kullanılan ağıtların kullanım, bakım ve onarımı da hizmetlerin kaliteli bir şekilde yürütülmesi için büyük bir önem taşımaktadır. Bütün bu işler, hastanelerin teknik fonksiyonları kapsamındadır.

1.2.6. Mali Fonksiyonlar

Hastanelerin bütün faaliyetlerinin belirli bir maliyeti ve özel ya da resmi bütün hastaneler için ayrılmış bütçeler vardır. Hastanelerin gelir ve giderleri, personel ve çalışanların maaşları, yapılan hizmetlerin ödemeleri hastanelerin mali

⁴³ Özdemir, s.1277

fonksiyonlarını oluşturmaktadır. Hastanelerin döner sermaye, bağış ve çeşitli ticari faaliyetleri de bu kapsamda yer almaktadır.

1.2.7. Eğitim Fonksiyonu

Hastaneler bir yönüyle de eğitim kurumlarıdır. Hem hasta ve hasta yakınlarının hastalık, bakım ve tedavileri için yapılan eğitim çalışmaları hem tıp öğrencileri, pratisyen ve hemşirelerin eğitimleri hem de hastane personelinin kurum içi eğitimleri, hastanenin eğitim fonksiyonlarını teşkil etmektedir. Bunların yanı sıra halk sağlığı ve halkın değişik sağlık sorunlarına dair bilgilendirilmesi de bu kapsamdadır. Bugün sayısı giderek artmakta olan eğitim ve araştırma hastaneleri hem sağlık hizmetlerinin daha kaliteli hale gelmesi hem de daha nitelikli elemanların yetişmesi açısından önem kazanmaktadır.

1.2.8. Araştırma-Geliştirme Fonksiyonu

Eğitim ve araştırma amaçlı kurulmuş hastanelerin yanı sıra, her hastanenin araştırma geliştirme fonksiyonu vardır. Bu faaliyetlerin bir bölümü tıbbi bir bölümü de idari araştırma ve geliştirme faaliyetini kapsamaktadır. Hem hastalıklarla ilgili istatistik bilgiler, hem de demografik yapı ve iklim koşullarının insan ve toplum sağlığı üzerindeki etkileri ve geçmişe dönük başka tür araştırmalar tıbbi araştırmalar alanına girmektedir. Hastanenin daha üretken, verimli ve yüksek hizmet kalitesine sahip olabilmesi için hastanenin işletmeciliğine yönelik araştırmalar ve bu alandaki sorunları çözmeye dönük araştırmalar da idari araştırma geliştirme alanına girmektedir.

1.2.9. Otelcilik Fonksiyonu

Hastaneler ayakta bakım ve tedavinin yanı sıra yatakta ve uzun süreli tedavilerin de yapıldığı, bu yönüyle de otelcilik fonksiyonuna sahip kurumlardır. Hem hastalar uzun süre yatılı kalabilmekte hem de hasta yakınları refakat ve değişik nedenlerle hastanelerde kalabilmektedir. Bu durumda hastaların barınma, giyim, temizlik, beslenme ve ısınma sorunlarına yönelik çalışmalar, hastanelerin otelcilik fonksiyonunu ifade etmektedir.

1.3.Antalya Atatürk Devlet Hastanesi

Antalya Atatürk Devlet Hastanesi (AADH), 20 Kasım 1968 tarihinde 5 (zemin katla birlikte) katlı ve 120 yatak kapasitesiyle hizmete açılmış, ancak zaman içerisinde SSK güvenceli hasta sayısının artması nedeniyle, 200 yatak kapasitesine yükseltilmiştir. Daha sonra Antalya SSK Müdürlüğünden boşalan ek hizmet binası, Poliklinik binası şeklinde düzenlenerek dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından 12.02.1994 tarihinde hizmete açılmış ve bu binaya Çocuk Servisi ve 26 poliklinik odası taşınmasıyla hastane yatak kapasitesi 280 yatağa yükseltilerek hizmet vermeye devam etmiştir. Hemodiyaliz Ünitesi 07.02.1995 tarihinde açılarak 5 makine ile hizmet vermeye başlamıştır. Daha sonra ilave edilen 5 makine ile birlikte toplam 10 makine ile hizmete devam etmektedir Blok Hastane binası 1998 yılı içerisinde tamamlanmıştır.

01.09.1998’de Acil Servis, 06.12.1998 tarihinde ise 13 katlı (zemin katla birlikte) 360 yatak kapasiteli bölüm hizmete açılmıştır. Çocuk Servisi bu binaya taşınmıştır. Böylece poliklinik oda sayısı 47’ye yükselmiştir. Daha sonra 11 Genel Ameliyat Odası, 2 Doğum Odası, Nisaiye Ameliyathanesi, 40 yataklı Yoğun Bakım Servisleri (Genel, Nöroloji, Kardiyoloji, Yenidoğan) modern Sterilizasyon Ünitesi, Yeni Doğan Ünitesini, dışarıdan hizmet alma ile hastanemizde hizmet veren Görüntüleme Merkezi ve diğer bölümleriyle faaliyete geçmiş ve hastane 560 yatak kapasitesine ulaşarak, yaklaşık 25.000 m2 alan üzerinde tam teşekküllü birimleri ile hizmet sunmaya devam etmektedir. 19.02.2005 tarihinde Sağlık Bakanlığı’na devredilen SSK Antalya Hastanesi, Antalya Atatürk Devlet Hastanesi (AADH) adını almıştır. 560 ruhsatlı, toplam 659 fiili yataklı ve 102 uzman poliklinik odasıyla görev yapan Batı Akdeniz Bölgesinin en büyük sağlık kuruluşlarından biridir. Hastane son 3 yıl içerisinde yeni açılan servis, birimler ve bakım-onarımı yapılan bölümleriyle modern tanı ve tedavi olanaklarına kavuşmuştur.

2. ANTALYA ATATÜRK DEVLET HASTANESİ HEMŞİRELERİNDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN ARAŞTIRMA BULGULARI

2.1.Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Dağılımları

2.1.1. Cinsiyet

Tablo 5. Cinsiyete Göre Dağılımı

		N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Geçerli	Erkek	38	19,6	29,0	29,0
	Kadın	92	47,4	70,2	99,2
	Toplam	131	67,5	100,0	
	Geçersiz	63	33,0		
	Toplam	194	100,0		

Katılımcıların cinsiyet durumlarına bakıldığında önemli oranda kadın katılımcının varlığı dikkat çekmektedir. Bu durum özellikle kamu hastanelerinde kadın hemşire sayısının fazlalığıyla ilgilidir. Hemşirelik bölümlerinin daha çok kadınlar tarafından tercih edilmeleri ve kadınların bu mesleği daha çok benimsemeleri nedeniyle çalışan hemşirelerin büyük oranda kadın olması sonucu ortaya çıkmaktadır.

2.1.2. Yaş

Tablo 6. Yaş Gruplarına Göre Dağılım

		N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Geçerli	20-30	23	11,9	17,3	17,3
	30-40	74	38,1	55,6	72,9
	40-50	33	17,0	24,8	97,7
	50 ve üzeri	3	1,5	2,3	100,0
	Toplam	133	68,6	100,0	
	Geçersiz	61	31,4		
	Toplam	194	100,0		

Katılımcıların yaş gruplarına bakıldığında ağırlıklı olarak 30-40 yaş arası katılımcıların olduğu görülmektedir. 50 yaş ve üzeri katılımcının ise çok az olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılar bu bakımdan ne çok genç ne çok yaşlıdır.

2.1.3. Medeni Durum

Tablo.7: Medeni Duruma Göre Dağılım

		N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Geçerli	Bekâr	29	14,9	22,0	22,0
	Evli	102	52,6	77,3	99,2
	Dul	1	0,5	0,8	100,0
	Toplam	132	68,0	100,0	
	Geçersiz	62	32,0		
	Toplam	194	100,0		

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında ağırlıklı olarak evli katılımcıların olduğu görülmektedir. Bekâr katılımcıların sayısı ise oldukça azdır. Evli katılımcıların sayısının fazlalığı katılımcıların yaş grubunun ağırlıklı olarak orta yaş grubunda olmaları ile de paralellik göstermektedir.

2.1.4. Eğitim Durumu

Tablo.8: Eğitim Durumu ile İlgili Dağılım

		N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Geçerli	Lise	8	4,1	6,0	6,0
	Önlisans	36	18,6	27,1	33,1
	Lisans	80	41,2	60,2	93,2
	Yüksek lisans	9	4,6	6,8	100,0
	Toplam	133	68,6	100,0	
	Geçersiz	61	31,4		
	Toplam	194	100,0		

Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında lisans mezuniyetinin ağırlıkta olduğu tespit edilmiştir. Diğer çoğunluk ise önlisans mezunu katılımcılara ilişkindir. Bu bakımdan katılımcıların eğitim düzeyleri yüksektir. Son yıllarda hemşireler için açılan lisans tamamlama imkânları sayesinde hemşirelerin tahsil düzeyleri de yükselmiştir.

2.1.5. Hizmet Süresi

Tablo 9. Hizmet Süresi ile İlgili Dağılım

		N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Geçerli	1-5	17	8,8	12,9	12,9
	6-10	30	15,5	22,7	35,6
	11-15	33	17,0	25,0	60,6
	16-20	27	13,9	20,5	81,1
	21 yıl ve üzeri	25	12,9	18,9	100,0
	Toplam	132	68,0	100,0	
	Geçersiz	62	32,0		
	Toplam	194	100,0		

Katılımcıların hizmet sürelerine bakıldığında 6-20 yıl arasında hizmet süresine sahip çalışanların dengeli bir dağılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu açıdan katılımcıların tecrübe sahibi, mesleklerinde bilgi ve görgü sahibi oldukları varsayılabilir. Bunda Antalya İli'nin tercih edilme düzeyi de etkilidir. Genç yaşta mezun olan bireyler ilk görevlerini taşrada ifa ettikten sonra hizmet süresini tamamlayarak Antalya gibi imkanları daha fazla olan illere yönelmektedirler. Ayrıca evlilik ve eş durumu ile bağlantılı olarak Antalya'yı tercih etme de sıklıkla görülmektedir.

2.1.6. Çalışma Süresi

Tablo 10. Çalışma Süresi ile İlgili Dağılım

		N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Geçerli	1-5	59	30,4	44,4	44,4
	6-10	36	18,6	27,1	71,4
	11-15	19	9,8	14,3	85,7
	16-20	13	6,7	9,8	95,5
	21 yıl ve üzeri	6	3,1	4,5	100,0
	Toplam	133	68,6	100,0	

Katılımcıların çalışma süreleri ağırlıklı olarak 1-10 yıl arasında değişmektedir. Deneyimli çalışanların oranı yeni çalışanların oranına göre oldukça düşük düzeydedir.

2.1.7. Mesleği İsteyerek Seçme

Tablo 11. Mesleği İsteyerek Seçme ile İlgili Dağılım

		N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Geçerli	Evet	72	37,1	54,1	54,1
	Hayır	61	31,4	45,9	100,0
	Toplam	133	68,6	100,0	
	Geçersiz	61	31,4		
	Toplam	194	100,0		

Mesleği isteyerek seçme ile ilgili olarak katılımcıların hemen hemen yarısı hemşirelik mesleğini isteyerek seçtiklerini ifade etmişlerdir. Bu bakımdan örgütsel bağlılık anlamında aslında en önemli bağımsız değişkenlerden biri mesleği isteyerek seçme konusunda katılımcıların düşünceleridir. Mesleği isteyerek seçen katılımcının örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğu varsayılabilir.

2.1.8. Çalışılan Pozisyon

Tablo 12. Çalışılan Pozisyon ile İlgili Durum

		N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Geçerli	Evet	14	7,2	10,6	10,6
	Hayır	118	60,8	89,4	100,0
	Toplam	132	68,0	100,0	
Geçersiz		62	32,0		
Toplam		194	100,0		

Katılımcılar arasında herhangi bir yönetici pozisyonunda olanların oranı oldukça azdır. Bu bakımdan katılımcılar ağırlıklı olarak servis hemşiresi olarak görev yapmaktadır.

2.2. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Bulgular

Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin olarak formda 30 adet önerme yer almaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

1. Bu kurumda “ailenin bir üyesi” gibi hissetmiyorum.
2. Kariyerimin kalan kısmını da bu işyerinde çalışmak beni çok mutlu eder.
3. Bu kurumdan ayrılmama neden olacak kadar seçeneğim yok.
4. İnsanın bir kurumdan diğerine geçmesi bana göre etik dışı bir davranış değildir.
5. Bu kuruma olan bağlılığımı başka bir kuruma da kolayca gösterebilirim.
6. İnsanın çalıştığı kuruma her zaman sadık olması gereğine inanmıyorum.
7. Bu kuruma duygusal bağlılık hissetmiyorum.
8. Şu anda bu kurumda çalışmayı tercih ediyor olmamın dışında burada çalışmaya devam etmem aynı zamanda bir gereklilik.

9. Kişisel olarak benim için daha iyi olsa bile, bu kurumdan şu anda ayrılmak doğru değil.
10. Burada çalışmayanlara işimden ve işyerimden bahsetmekten keyif alıyorum.
11. Gerçekten buranın problemleri benim problemim imiş gibi hissediyorum.
12. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.
13. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin temel nedeni, kuruma bağlılığın etik açıdan zorunlu olmasına inanmamdır.
14. Geçmişte olduğu gibi insanın sadece bir kurumda çalışarak emekli olması daha iyidir.
15. Ben insanın sadece bir kuruma bağlı kalabileceğine inanarak yetiştim.
16. Bu kuruma ilişkin güçlü bir aidiyet hissine sahip değilim.
17. İnsanın çalıştığı kuruma her koşulda bağlılık hissetmesi bana pek anlamlı gelmiyor.
18. Şu andaki kurumda çalışmaya devam etme zorunluluğu hissetmiyorum.
19. Bu kurumdan ayrılmamın ciddi sonuçlarından biri mevcut seçeneklerimin azalması olur.
20. Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılırsam suçlu hissederim.
21. Bana göre insanlar bugünlerde çok iş değiştiriyorlar.
22. Bu kurumdan şimdi ayrılamam, çünkü beraber çalıştığım insanlara karşı sorumluluğum var.
23. Bu kurumdan ayrılmak istemeyişimin nedenlerinden biri, burada sunulan imkânların karşılanmamasıdır.
24. Yeni bir iş garantisi olmasa da mevcut işten ayrılmamın yaratacağı sorunlardan korkmuyorum.
25. İstesem bile, şu anda bu kurumdan ayrılmam çok zor.
26. Şu anda bu kurumdan ayrılmak isteseydim hayatımda birçok şey yarım kalırdı.
27. Şu anda bu kurumdan ayrılmak istersem fazla bir kaybım olmaz.
28. Bir başka kurumdan daha iyi bir iş teklifi alsam bile buradan ayrılmamın doğru olacağına inanmıyorum.
29. Bu kurum benim açıdan çok özel bir anlam ifade etmektedir.

30. Çalıştığım kurum benim bağlılığımı hak ediyor.

Bu önermeler doğrultusunda elde edilen veriler istatistiki olarak test edilmiş ve bulgular alt başlığında analizlerine yer verilmiştir.

2.2.1. Cinsiyete İlişkin t Testi Bulguları

Tablo 13. Cinsiyete İlişkin t Testi

		F	P	t	df	P (2-tailed)
.1	Tahmini varyans	,010	920	1,422	127	,157
	Tahmin edilemeyen varyans			1,417	68,858	,161
.2	Tahmini varyans	,684	410	-1,852	128	,066
	Tahmin edilemeyen varyans			-1,796	64,726	,077
.3	Tahmini varyans	,018	894	-,296	125	,768
	Tahmin edilemeyen varyans			-,289	61,133	,774
.4	Tahmini varyans	1,563	214	-,206	126	,837
	Tahmin edilemeyen varyans			-,199	61,861	,843
.5	Tahmini varyans	,017	896	,803	127	,423
	Tahmin edilemeyen varyans			,823	73,172	,413
.6	Tahmini varyans	4,774	031	-,768	122	,444
	Tahmin edilemeyen varyans			-,725	60,154	,471
.7	Tahmini varyans	1,199	276	-,572	124	,568
	Tahmin edilemeyen varyans			-,548	64,009	,586
.8	Tahmini varyans	,254	615	,504	125	,615

	Tahmin edilemeyen varyans			,510	69,009	,612
.9	Tahmini varyans	,003	956	-3,146	126	,002
	Tahmin edilemeyen varyans			-3,181	71,440	,002
.10	Tahmini varyans	,005	944	-1,091	128	,277
	Tahmin edilemeyen varyans			-1,078	67,375	,285
.11	Tahmini varyans	5,797	017	,725	127	,470
	Tahmin edilemeyen varyans			,658	55,273	,513
.12	Tahmini varyans	12,890	000	,515	127	,607
	Tahmin edilemeyen varyans			,453	53,987	,653
.13	Tahmini varyans	,011	918	,522	127	,603
	Tahmin edilemeyen varyans			,508	65,647	,613
.14	Tahmini varyans	,022	881	-,019	128	,985
	Tahmin edilemeyen varyans			-,019	69,632	,985
.15	Tahmini varyans	,248	619	-,645	127	,520
	Tahmin edilemeyen varyans			-,640	68,085	,524
.16	Tahmini varyans	2,356	127	1,188	124	,237
	Tahmin edilemeyen varyans			1,105	58,070	,274
.17	Tahmini varyans	,009	926	-,443	128	,658
	Tahmin edilemeyen varyans			-,439	67,676	,662
.18	Tahmini varyans	2,540	113	1,390	128	,167
	Tahmin edilemeyen varyans			1,303	60,501	,198
.19	Tahmini varyans	,601	440	,816	125	,416
	Tahmin edilemeyen varyans			,804	62,357	,424

.20	Tahmini varyans	2,644	106	,115	127	,908
	Tahmin edilemeyen varyans			,109	61,993	,913
.21	Tahmini varyans	,024	878	-,683	128	,496
	Tahmin edilemeyen varyans			-,666	65,536	,508
.22	Tahmini varyans	,807	371	,101	128	,920
	Tahmin edilemeyen varyans			,098	64,183	,922
.23	Tahmini varyans	7,768	006	-,292	126	,771
	Tahmin edilemeyen varyans			-,266	57,515	,791
.24	Tahmini varyans	,014	907	1,063	127	,290
	Tahmin edilemeyen varyans			1,011	62,509	,316
.25	Tahmini varyans	13,874	000	-,735	127	,464
	Tahmin edilemeyen varyans			-,643	53,554	,523
.26	Tahmini varyans	1,799	182	-,731	126	,466
	Tahmin edilemeyen varyans			-,693	60,065	,491
.27	Tahmini varyans	7,861	006	,771	126	,442
	Tahmin edilemeyen varyans			,698	55,077	,488
.28	Tahmini varyans	,100	753	-2,143	128	,034
	Tahmin edilemeyen varyans			-2,146	69,266	,035
.29	Tahmini varyans	2,685	104	-,432	127	,667
	Tahmin edilemeyen varyans			-,405	60,828	,687
.30	Tahmini varyans	1,414	237	-,133	127	,894
	Tahmin edilemeyen varyans			-,127	60,187	,900

Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin olarak örgütsel bağlılık ölçeğindeki değişkenler arasındaki anlamlılığa bakıldığında başka bir işten teklif alınsa bile kurumdan ayrılmanın doğru olmayacağına yönelik olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

2.2.2. Medeni Duruma İlişkin t Testi Bulguları

Tablo 14. Medeni Duruma İlişkin t Testi

		F	P	t	df	P (2-tailed)
.1	Tahmini varyans	,450	231	,090	128	,928
	Tahmin edilemeyen varyans			,082	39,987	,935
.2	Tahmini varyans	,027	869	,745	129	,458
	Tahmin edilemeyen varyans			,733	44,209	,467
.3	Tahmini varyans	,347	557	-,145	126	,885
	Tahmin edilemeyen varyans			-,138	42,675	,891
.4	Tahmini varyans	,640	425	2,100	127	,038
	Tahmin edilemeyen varyans			2,133	41,705	,039
.5	Tahmini varyans	,007	932	1,549	128	,124
	Tahmin edilemeyen varyans			1,560	45,805	,126
.6	Tahmini varyans	,803	372	,754	122	,452
	Tahmin edilemeyen varyans			,768	45,180	,447
.7	Tahmini varyans	,129	290	,238	125	,813
	Tahmin edilemeyen varyans			,223	41,947	,825
.8	Tahmini varyans	,459	229	-,152	126	,879
	Tahmin edilemeyen varyans			-,171	52,162	,865

.9	Tahmini varyans	,099	045	,554	127	,580
	Tahmin edilemeyen varyans			,496	39,480	,623
.10	Tahmini varyans	823	366	1,567	129	,119
	Tahmin edilemeyen varyans			1,453	40,934	,154
.11	Tahmini varyans	173	678	1,188	128	,237
	Tahmin edilemeyen varyans			1,163	44,019	,251
.12	Tahmini varyans	038	847	-1,564	128	,120
	Tahmin edilemeyen varyans			-1,586	46,246	,120
.13	Tahmini varyans	686	409	-1,477	128	,142
	Tahmin edilemeyen varyans			-1,415	42,746	,164
.14	Tahmini varyans	,396	124	-1,369	129	,173
	Tahmin edilemeyen varyans			-1,467	50,236	,149
.15	Tahmini varyans	,544	113	-1,849	128	,067
	Tahmin edilemeyen varyans			-2,020	52,228	,049
.16	Tahmini varyans	057	812	,517	125	,606
	Tahmin edilemeyen varyans			,501	41,673	,619
.17	Tahmini varyans	,106	045	-,720	129	,473
	Tahmin edilemeyen varyans			-,644	39,281	,523
.18	Tahmini varyans	005	946	1,261	129	,210
	Tahmin edilemeyen varyans			1,219	43,129	,229
.19	Tahmini varyans	,534	218	,097	126	,923
	Tahmin edilemeyen varyans			,089	36,842	,930

.20	Tahmini varyans	500	481	-,072	128	,943
	Tahmin edilemeyen varyans			-,071	44,471	,944
.21	Tahmini varyans	,089	299	-1,807	129	,073
	Tahmin edilemeyen varyans			-1,686	41,270	,099
.22	Tahmini varyans	,732	031	,774	129	,441
	Tahmin edilemeyen varyans			,838	51,217	,406
.23	Tahmini varyans	004	952	-1,061	127	,291
	Tahmin edilemeyen varyans			-1,067	45,896	,292
.24	Tahmini varyans	,388	068	-,684	128	,495
	Tahmin edilemeyen varyans			-,622	40,107	,537
.25	Tahmini varyans	184	669	,926	128	,356
	Tahmin edilemeyen varyans			,935	46,014	,355
.26	Tahmini varyans	365	547	1,152	127	,252
	Tahmin edilemeyen varyans			1,088	42,103	,283
.27	Tahmini varyans	,958	164	,604	127	,547
	Tahmin edilemeyen varyans			,554	38,727	,583
.28	Tahmini varyans	833	363	-1,216	129	,226
	Tahmin edilemeyen varyans			-1,224	45,608	,227
.29	Tahmini varyans	,022	314	,624	128	,533
	Tahmin edilemeyen varyans			,635	43,978	,529
.30	Tahmini varyans	,186	278	,234	128	,220
	Tahmin edilemeyen varyans			,278	47,774	,208

Katılımcıların medeni durumları ile ilgili anlamlılığa bakıldığında bir kurumdan diğerine geçişin etik bulunmadığı görülmektedir. Hemşirelerin bu açıdan kurumsal aidiyet taşıdıkları ifade edilebilir. Örgütsel bağlılık anlamında bu aidiyet son derece önemlidir.

2.2.3. Mesleği İsteyerek Seçmeye İlişkin t Testi Bulguları

Tablo 15. Mesleği İsteyerek Seçmeye İlişkin t Testi

		F	P	t	f	P (2-tailed)
.1	Tahmini varyans	2,183	,142	,861	30	,391
	Tahmin edilemeyen varyans			,851	19,289	,396
.2	Tahmini varyans	,354	,553	,680	31	,008
	Tahmin edilemeyen varyans			,668	24,847	,009
.3	Tahmini varyans	1,228	,270	,395	28	,694
	Tahmin edilemeyen varyans			,397	27,424	,692
.4	Tahmini varyans	1,234	,269	,219	29	,225
	Tahmin edilemeyen varyans			,212	22,463	,228
.5	Tahmini varyans	3,129	,079	,340	30	,182
	Tahmin edilemeyen varyans			,330	22,349	,186
.6	Tahmini varyans	,817	,368	,368	24	,714
	Tahmin edilemeyen varyans			,365	15,597	,716

.7	Tahmini varyans	,066	,798	1,665	27	,098
	Tahmin edilemeyen varyans			1,663	24,016	,099
.8	Tahmini varyans	1,525	,219	,335	28	,184
	Tahmin edilemeyen varyans			,323	19,089	,188
.9	Tahmini varyans	,916	,340	,605	29	,111
	Tahmin edilemeyen varyans			,596	22,018	,113
.10	Tahmini varyans	2,517	,115	,207	31	,230
	Tahmin edilemeyen varyans			,219	30,694	,225
.11	Tahmini varyans	,036	,850	718	30	,474
	Tahmin edilemeyen varyans			721	27,366	,472
.12	Tahmini varyans	1,998	,160	,085	30	,039
	Tahmin edilemeyen varyans			,115	29,895	,036
.13	Tahmini varyans	,321	,572	283	30	,777
	Tahmin edilemeyen varyans			285	29,326	,776
.14	Tahmini varyans	1,056	,306	908	31	,366
	Tahmin edilemeyen varyans			914	30,088	,362
.15	Tahmini varyans	1,255	,265	,033	30	,304
	Tahmin edilemeyen varyans			,037	28,674	,302
.16	Tahmini varyans	,793	,375	2,756	27	,007

	Tahmin edilemeyen varyans			2,772	24,425	,006
.17	Tahmini varyans	,143	,706	2,386	31	,018
	Tahmin edilemeyen varyans			2,377	25,277	,019
.18	Tahmini varyans	,140	,709	1,350	31	,179
	Tahmin edilemeyen varyans			1,343	24,410	,182
.19	Tahmini varyans	,436	,510	112	28	,911
	Tahmin edilemeyen varyans			112	20,386	,911
.20	Tahmini varyans	4,528	,035	,362	30	,020
	Tahmin edilemeyen varyans			,403	29,992	,018
.21	Tahmini varyans	,000	,986	384	31	,701
	Tahmin edilemeyen varyans			383	24,793	,703
.22	Tahmini varyans	,119	,731	353	31	,725
	Tahmin edilemeyen varyans			353	27,226	,725
.23	Tahmini varyans	,112	,739	751	29	,454
	Tahmin edilemeyen varyans			750	25,999	,454
.24	Tahmini varyans	1,789	,183	,002	30	,998
	Tahmin edilemeyen varyans			,002	29,964	,998
.25	Tahmini varyans	,062	,803	,026	30	,979
	Tahmin edilemeyen varyans			,026	25,005	,979

.26	Tahmini varyans	1,634	,203	,615	29	,000
	Tahmin edilemeyen varyans			,645	28,952	,000
.27	Tahmini varyans	,015	,903	,037	29	,971
	Tahmin edilemeyen varyans			,037	26,522	,971
.28	Tahmini varyans	2,563	,112	,271	31	,206
	Tahmin edilemeyen varyans			,281	30,224	,203
.29	Tahmini varyans	,712	,400	,581	30	,116
	Tahmin edilemeyen varyans			,576	25,025	,118
.30	Tahmini varyans	,103	,748	,577	30	,565
	Tahmin edilemeyen varyans			,574	23,552	,567

Mesleğini isteyerek seçen katılımcılara ilişkin anlamlılığa bakıldığında katılımcıların kariyerlerinin kalan kısmını bu iş yerinde geçirmelerinin kendilerini mutlu edeceği, kuruma karşı kendilerini borçlu hissettikleri ve kurumdan ayrılmaları halinde kendilerini suçlu hissedeceklerine ilişkin anlamlılık tespit edilmiştir. Öte yandan mesleği isteyerek seçmemiş olan katılımcılar açısından ise güçlü bir aidiyet hissinin olmadığı ve çalışılan kuruma karşı aidiyet hissetmenin anlamlı olmadığına ilişkin olarak değişkenler arasında anlamlılık tespit edilmiştir.

2.2.4. Yönetici Pozisyonuna Sahip Olmaya İlişkin t Testi Bulguları

Tablo 16. Yönetici Pozisyonuna Sahip Olmaya İlişkin t Testi

	F	P	t	f	P (2-tailed)
.1					
Tahmini varyans	,101	,751	,951	29	,343
Tahmin edilemeyen varyans			,921	6,005	,371
.2					
Tahmini varyans	3,104	,080	,127	30	,035
Tahmin edilemeyen varyans			,400	7,472	,028
.3					
Tahmini varyans	,174	,677	,294	27	,023
Tahmin edilemeyen varyans			,143	5,781	,048
.4					
Tahmini varyans	1,928	,167	,219	28	,827
Tahmin edilemeyen varyans			,236	7,013	,816
.5					
Tahmini varyans	3,378	,068	407	29	,684
Tahmin edilemeyen varyans			533	9,804	,600
.6					
Tahmini varyans	,137	,712	737	23	,463
Tahmin edilemeyen varyans			744	4,999	,468
.7					
Tahmini varyans	,001	,978	1,602	26	,112
Tahmin edilemeyen varyans			1,656	6,666	,117

.8	Tahmini varyans	3,416	,067	,983	27	,049
	Tahmin edilemeyen varyans			,662	0,506	,015
.9	Tahmini varyans	1,575	,212	,055	28	,293
	Tahmin edilemeyen varyans			,182	7,474	,253
.10	Tahmini varyans	2,938	,089	,579	30	,564
	Tahmin edilemeyen varyans			,729	9,069	,475
.11	Tahmini varyans	,082	,776	,926	29	,356
	Tahmin edilemeyen varyans			,931	6,320	,365
.12	Tahmini varyans	1,522	,220	955	29	,342
	Tahmin edilemeyen varyans			988	6,585	,337
.13	Tahmini varyans	,010	,922	531	29	,596
	Tahmin edilemeyen varyans			502	5,827	,622
.14	Tahmini varyans	,069	,793	,147	30	,253
	Tahmin edilemeyen varyans			,135	6,154	,273
.15	Tahmini varyans	1,842	,177	,511	29	,013
	Tahmin edilemeyen varyans			,091	5,020	,054
.16	Tahmini varyans	1,885	,172	3,136	26	,002
	Tahmin edilemeyen varyans			4,356	6,687	,000
.17	Tahmini varyans	,289	,591	1,179	30	,241

	Tahmin edilemeyen varyans			1,313	7,317	,206
.18	Tahmini varyans	7,028	,009	2,262	30	,025
	Tahmin edilemeyen varyans			3,249	1,880	,004
.19	Tahmini varyans	,735	,393	620	27	,536
	Tahmin edilemeyen varyans			731	4,605	,476
.20	Tahmini varyans	,043	,836	,331	29	,185
	Tahmin edilemeyen varyans			,342	4,827	,200
.21	Tahmini varyans	1,063	,304	793	30	,429
	Tahmin edilemeyen varyans			698	5,317	,496
.22	Tahmini varyans	2,626	,108	,314	30	,022
	Tahmin edilemeyen varyans			,626	7,540	,017
.23	Tahmini varyans	3,117	,080	,681	28	,008
	Tahmin edilemeyen varyans			,195	8,296	,005
.24	Tahmini varyans	,139	,710	1,145	29	,254
	Tahmin edilemeyen varyans			1,105	5,980	,286
.25	Tahmini varyans	2,258	,135	,102	29	,919
	Tahmin edilemeyen varyans			,120	8,026	,906
.26	Tahmini varyans	1,721	,192	,142	28	,255
	Tahmin edilemeyen varyans			,246	5,508	,231

.27	Tahmini varyans	,354	,553	,506	28	,614
	Tahmin edilemeyen varyans			,457	5,524	,654
.28	Tahmini varyans	,006	,941	,230	30	,027
	Tahmin edilemeyen varyans			,005	5,453	,063
.29	Tahmini varyans	,005	,946	,231	29	,818
	Tahmin edilemeyen varyans			,224	6,033	,826
.30	Tahmini varyans	,648	,422	,681	29	,497
	Tahmin edilemeyen varyans			,732	6,972	,474

Çalışılan pozisyona ilişkin yapılan t Testi sonucunda kariyerin kalan kısmında bu iş yerinde çalışmadan mutlu olma, kurumdan ayrılmaya neden olacak bir seçeneğin olmayışı, kurumda çalışmayı sürdürmenin bir gereklilik olması, sadece bir kuruma bağlılığın mümkün olabileceğine inanılması, birlikte çalışılan mesai arkadaşlarına karşı sorumluluk hissedilmesi, kurumda sunulan imkânların başka yer bulunamayacak olmasına ilişkin değişkenler ile çalışılan pozisyon bağımsız değişkeni arasında anlamlılık tespit edilmiştir. Bu bakımdan özellikle hemşire pozisyonunda çalışanların çalıştıkları kuruma karşı sorumluluk hissettikleri ve bunun yanında başka alternatiflerinin olmadığını düşündükleri görülmektedir.

2.2.5. Çalışma Süresine İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Tablo 17. Çalışma Süresine İlişkin ANOVA Testi

		Toplam	f	Ortalama	F	P
.1	Gruplar arası	15,189		3,797	,129	,081
	Grup içi	226,470	27	1,783		
	Toplam	241,659	31			
.2	Gruplar arası	22,346		5,587	,260	,014
	Grup içi	219,338	28	1,714		
	Toplam	241,684	32			
.3	Gruplar arası	2,099		,525	304	,875
	Grup içi	215,470	25	1,724		
	Toplam	217,569	29			
.4	Gruplar arası	13,411		3,353	,343	,258
	Grup içi	314,604	26	2,497		
	Toplam	328,015	30			
.5	Gruplar arası	4,056		1,014	782	,539
	Grup içi	164,755	27	1,297		
	Toplam	168,811	31			
.6	Gruplar arası	12,280		3,070	,356	,253

	Grup içi	274,045	21	2,265		
	Toplam	286,325	25			
.7	Gruplar arası	8,679		2,170	,341	,258
	Grup içi	200,577	24	1,618		
	Toplam	209,256	28			
.8	Gruplar arası	8,654		2,163	,425	,230
	Grup içi	189,777	25	1,518		
	Toplam	198,431	29			
.9	Gruplar arası	10,664		2,666	,243	,296
	Grup içi	270,267	26	2,145		
	Toplam	280,931	30			
.10	Gruplar arası	2,367		,592	355	,840
	Grup içi	213,302	28	1,666		
	Toplam	215,669	32			
.11	Gruplar arası	8,416		2,104	,166	,329
	Grup içi	229,243	27	1,805		
	Toplam	237,659	31			
.12	Gruplar arası	2,995		,749	465	,761
	Grup içi	204,301	27	1,609		

	Toplam	207,295	31			
.13	Gruplar arası	6,904		1,726	,089	,365
	Grup içi	201,361	27	1,586		
	Toplam	208,265	31			
.14	Gruplar arası	29,553		7,388	,960	,005
	Grup içi	238,838	28	1,866		
	Toplam	268,391	32			
.15	Gruplar arası	24,501		6,125	,205	,003
	Grup içi	184,976	27	1,457		
	Toplam	209,477	31			
.16	Gruplar arası	8,724		2,181	,351	,255
	Grup içi	200,159	24	1,614		
	Toplam	208,884	28			
.17	Gruplar arası	1,861		,465	299	,878
	Grup içi	199,072	28	1,555		
	Toplam	200,932	32			
.18	Gruplar arası	20,269		5,067	,858	,026
	Grup içi	226,979	28	1,773		
	Toplam	247,248	32			

.19	Gruplar arası	,889		,222	128	,972
	Grup içi	216,619	25	1,733		
	Toplam	217,508	29			
.20	Gruplar arası	,707		,177	106	,980
	Grup içi	211,680	27	1,667		
	Toplam	212,386	31			
.21	Gruplar arası	4,925		1,231	845	,499
	Grup içi	186,594	28	1,458		
	Toplam	191,519	32			
.22	Gruplar arası	5,142		1,286	709	,587
	Grup içi	232,106	28	1,813		
	Toplam	237,248	32			
.23	Gruplar arası	19,173		4,793	,500	,046
	Grup içi	241,621	26	1,918		
	Toplam	260,794	30			
.24	Gruplar arası	9,913		2,478	,521	,200
	Grup içi	206,965	27	1,630		
	Toplam	216,879	31			
.25	Gruplar arası	6,414		1,603	,078	,370

Grup içi	188,882	27	1,487		
Toplam	195,295	31			
Gruplar arası	9,978		2,494	,131	,345
Grup içi	277,808	26	2,205		
Toplam	287,786	30			
Gruplar arası	2,250		,562	302	,876
Grup içi	234,666	26	1,862		
Toplam	236,916	30			
Gruplar arası	18,196		4,549	,565	,041
Grup içi	227,007	28	1,773		
Toplam	245,203	32			
Gruplar arası	4,723		1,181	758	,554
Grup içi	197,793	27	1,557		
Toplam	202,515	31			
Gruplar arası	23,028		5,757	,136	,017
Grup içi	233,153	27	1,836		
Toplam	256,182	31			

Çalışma sürelerine ilişkin ANOVA analizi sonucunda çoklu grup içerisinde yaygın olarak kurumda çalışma süresi fazla olan hemşireler bakımından anlamlılık tespit edilmiştir. Çalışılan iş yerinde kariyerin sürdürülmesi ve bu kurumdan emekli

olunması, sadece bir kuruma bağlı olarak çalışılabileceği ve başka kurumdan teklif alınsa bile buradan ayrılmanın doğru olmayacağı yönündeki düşünceler çalışma süreleri fazla olan hemşireler arasında daha çok görülmektedir.

2.2.6. Toplam Hizmet Süresine İlişkin ANOVA Analizi Bulguları

Tablo 18. Toplam Hizmet Süresine İlişkin ANOVA Analizi

		Toplam	f	Ortalama	F	P
1.	Gruplar arası	11,775		2,944	,647	,167
	Grup içi	225,187	26	1,787		
	Toplam	236,962	30			
2.	Gruplar arası	5,504		1,376	744	,564
	Grup içi	234,830	27	1,849		
	Toplam	240,333	31			
3.	Gruplar arası	2,893		,723	427	,789
	Grup içi	209,866	24	1,692		
	Toplam	212,760	28			
4.	Gruplar arası	10,022		2,505	987	,417
	Grup içi	317,370	25	2,539		
	Toplam	327,392	29			
5.	Gruplar arası	1,716		,429	326	,860
	Grup içi	166,009	26	1,318		

	Toplam	167,725	30			
.6	Gruplar arası	6,982		1,745	758	,554
	Grup içi	276,186	20	2,302		
	Toplam	283,168	24			
.7	Gruplar arası	1,030		,258	155	,961
	Grup içi	204,649	23	1,664		
	Toplam	205,680	27			
.8	Gruplar arası	14,538		3,634	,454	,049
	Grup içi	183,664	24	1,481		
	Toplam	198,202	28			
.9	Gruplar arası	14,001		3,500	,665	,162
	Grup içi	262,806	25	2,102		
	Toplam	276,808	29			
.10	Gruplar arası	15,167		3,792	,425	,051
	Grup içi	198,553	27	1,563		
	Toplam	213,720	31			
.11	Gruplar arası	8,344		2,086	,160	,332
	Grup içi	226,541	26	1,798		
	Toplam	234,885	30			

.12	Gruplar arası	8,788		2,197	,413	,233
	Grup içi	195,884	26	1,555		
	Toplam	204,672	30			
.13	Gruplar arası	2,517		,629	391	,815
	Grup içi	202,873	26	1,610		
	Toplam	205,389	30			
.14	Gruplar arası	10,200		2,550	,268	,286
	Grup içi	255,459	27	2,011		
	Toplam	265,659	31			
.15	Gruplar arası	8,210		2,053	,294	,276
	Grup içi	199,805	26	1,586		
	Toplam	208,015	30			
.16	Gruplar arası	7,398		1,850	,136	,343
	Grup içi	200,281	23	1,628		
	Toplam	207,680	27			
.17	Gruplar arası	3,343		,836	540	,707
	Grup içi	196,626	27	1,548		
	Toplam	199,970	31			
.18	Gruplar arası	15,292		3,823	,127	,081

	Grup içi	228,224	27	1,797		
	Toplam	243,515	31			
.19	Gruplar arası	1,266		,317	183	,947
	Grup içi	214,935	24	1,733		
	Toplam	216,202	28			
.20	Gruplar arası	4,608		1,152	701	,592
	Grup içi	206,904	26	1,642		
	Toplam	211,511	30			
.21	Gruplar arası	1,113		,278	190	,943
	Grup içi	186,129	27	1,466		
	Toplam	187,242	31			
.22	Gruplar arası	1,303		,326	177	,950
	Grup içi	233,667	27	1,840		
	Toplam	234,970	31			
.23	Gruplar arası	6,702		1,676	839	,503
	Grup içi	249,521	25	1,996		
	Toplam	256,223	29			
.24	Gruplar arası	2,186		,546	322	,863
	Grup içi	214,043	26	1,699		

	Toplam	216,229	30			
.25	Gruplar arası	5,111		1,278	847	,498
	Grup içi	190,034	26	1,508		
	Toplam	195,145	30			
.26	Gruplar arası	5,848		1,462	655	,624
	Grup içi	279,044	25	2,232		
	Toplam	284,892	29			
.27	Gruplar arası	13,011		3,253	,838	,126
	Grup içi	221,266	25	1,770		
	Toplam	234,277	29			
.28	Gruplar arası	9,156		2,289	,242	,297
	Grup içi	234,140	27	1,844		
	Toplam	243,295	31			
.29	Gruplar arası	3,925		,981	628	,644
	Grup içi	198,590	27	1,564		
	Toplam	202,515	31			
.30	Gruplar arası	20,740		5,185	,811	,028
	Grup içi	232,436	26	1,845		
	Toplam	253,176	30			

Hizmet süresi ile ilgili yapılan ANOVA analizi sonucunda çalışılan kurumun bağlılığı hak ettiği yönünde değişkenle arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Hizmet süresi fazla olan katılımcılar için çalışılan kurumun bağlılığı hak ettiği yönündeki düşünceleri kurum için önemli bir memnuniyet göstergesi olarak değerlendirilebilir. Bir başka deyişle hizmet süresi arttıkça kuruma ilişkin aidiyet, benimseme, bağlılık düzeyi ve buna ilişkin düşünceler de pekişmektedir.

SONUÇ

Örgütsel bağlılık çalışanların işletmeyle ilgili görüş ve memnuniyetlerinin bir göstergesi olduğu gibi işletmelerin kendi özdenetimlerini yapabilmelerini sağlayan en önemli araçlardan da biridir. Çalışanın işletmeye bağlılığını hangi noktalarda daha çok özdeşleştirdiğini, hangi temel dayanakları göz önüne alarak örgütsel bağlılığı gerçekleştirdiğinin periyodik aralıklarla ölçülmesi, eğer bir eksiklik veya bağlılığı zedeleyen bir nokta varsa düzeltilmesi, bağlılığın çalışanların gelişimi ve itibarı yönünde artırılabilir şekilde biçimlendirilmesi günümüz işletmeleri açısından son derece önemlidir. Bu yönde yapılan araştırmanın neticelerine göre kamu hastanelerinin örgütsel yapıya yönelik revize çalışmalarını şekillendirmeleri örgütsel bağlılığı daha da artıracaktır.

Araştırmada ele alınan varsayımların değerlendirmesi şu şekildedir:

i. “Kadın hemşireler için başka işten teklif alarak işten ayrılmak doğru değildir”.

Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin olarak başka bir işten teklif alınsa bile kurumdan ayrılmanın doğru olmayacağı kadınlar arasında daha yaygın biçimde düşünülmektedir. Bunda anlamlı farklılığın ortaya çıkmasında dağılımın kadınlar lehine olmasının veya bir başka deyişle dağılımın dengesiz olmasının da etkisi mevcuttur. Öte yandan kadın katılımcıların oranının yüksek olduğu da göz önünde bulundurulmalıdır. Kadınların mevcut sistemin dışına çıkarak iş değiştirme yönündeki isteklerinin erkeklere göre az olduğunu da çıkarılmamak mümkündür.

ii. “Evli hemşireler için işyerinden ayrılmak etik değildir”.

Katılımcılar arasında evli hemşirelerin çalıştıkları işyerinden ayrılmayı etik bulmadıkları tespit edilmiştir. Buna göre bir kurumdan diğerine, o kurumdan başka birine geçiş yapmak etik dışıdır. Bu noktada hemşirelerin çalıştıkları kurum bakımından kurumsal aidiyet taşıdıkları ifade edilebilir. Örgütsel bağlılık anlamında değerlendirildiğinde kuruma duyulan aidiyet çalışanın hem memnuniyetinin hem de işyerine olan sadakatinin bir göstergesidir.

iii. “Mesleğini isteyerek seçen hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri yüksektir”.

Mesleğini isteyerek seçen katılımcılara ilişkin anlamlılığa bakıldığında katılımcıların kariyerlerinin kalan kısmını bu iş yerinde geçirmelerinin kendilerini mutlu edeceği, kuruma karşı kendilerini borçlu hissettikleri ve kurumdan ayrılmaları halinde kendilerini suçlu hissedeceklerine ilişkin anlamlılık tespit edilmiştir. Öte yandan mesleği isteyerek seçmemiş olan katılımcılar açısından ise güçlü bir aidiyet hissinin olmadığı ve çalışılan kuruma karşı aidiyet hissetmenin anlamlı olmadığına ilişkin olarak değişkenler arasında anlamlılık tespit edilmiştir.

iv. “Hemşire pozisyonunda çalışanların kuruma ilişkin bağlılıkları daha yüksektir”.

Çalışılan pozisyona ilişkin yapılan t Testi sonucunda kariyerin kalan kısmında bu iş yerinde çalışmadan mutlu olma, kurumdan ayrılmaya neden olacak bir seçeneğin olmayışı, kurumda çalışmayı sürdürmenin bir gereklilik olması, sadece bir kuruma bağlılığın mümkün olabileceğine inanılması, birlikte çalışılan mesai arkadaşlarına karşı sorumluluk hissedilmesi, kurumda sunulan imkanların başka yer bulunamayacak olmasına ilişkin değişkenler ile çalışılan pozisyon bağımsız değişkeni arasında anlamlılık tespit edilmiştir. Bu bakımdan özellikle hemşire pozisyonunda çalışanların çalıştıkları kuruma karşı sorumluluk hissettikleri ve bunun yanında başka alternatiflerinin olmadığını düşündükleri görülmektedir.

v. “Çalışma süresi fazla olan hemşirelerin mevcut işyerinde kariyerlerini sürdürme istekleri daha yüksektir”.

Çalışma sürelerine ilişkin ANOVA analizi sonucunda çoklu grup içerisinde yaygın olarak kurumda çalışma süresi fazla olan hemşireler bakımından anlamlılık tespit edilmiştir. Çalışılan iş yerinde kariyerin sürdürülmesi ve bu kurumdan emekli olunması, sadece bir kuruma bağlı olarak çalışılabileceği ve başka kurumdan teklif alınsa bile buradan ayrılmanın doğru olmayacağı yönündeki düşünceler çalışma süreleri fazla olan hemşireler arasında daha çok görülmektedir.

- vi. **“Hizmet süresi fazla olan hemşirelerin kurumun bağlılığı hak ettiği yönündeki düşünceleri daha olumludur”.**

Hizmet süresi ile ilgili yapılan ANOVA analizi sonucunda çalışılan kurumun bağlılığı hak ettiği yönünde değişkenle arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Hizmet süresi fazla olan katılımcılar için çalışılan kurumun bağlılığı hak ettiği yönündeki düşünceleri kurum için önemli bir memnuniyet göstergesi olarak değerlendirilebilir.

KAYNAKLAR

- Atay, S., Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi, AKÜ, SBE, YYLT, Afyon, 2006.
- Balay, R., Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara, 2000.
- Baltaş, A. - Baltaş, Z., “Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri”, Doğu Üniversitesi Dergisi, C.7, S. 1, İstanbul, 2006.
- Barutçugil, İ., Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, 2004.
- Bayram, L., “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, Sayıştay Dergisi, C.59, Ankara, 2005.
- Bozkurt, V., Sosyoloji: Temeller, Kavramlar, Kurumlar, Bursa, 2006.
- Cengiz, A. A., Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi, SBE, YYLT, Eskişehir, 2001.
- Çetin, M. Ö., Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Ankara, 2004.
- Çınar, O., Örgütsel Kültür ve Yöneticilerde Kendini Geliştirme, YDT, Ata.Ü, SBE, Erzurum, 1999.
- Çöl, G. - Gül, H., “Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir uygulama”, Atatürk Üniversitesi, İİB Dergisi, C.19, S.1, Erzurum, 2005.

- Çöl, G., “Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi”, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları E-Dergisi, C.6, S.2, 2004,
<http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004>
(31.05. 2013)
- Dinçer, Ö., Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası, İstanbul, 1998.
- Dolu, B., Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, YYLT, SDÜ SBE, Isparta, 2011.
- Durna, U. – Eren, V., "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", Doğuş Üniversitesi Dergisi, C.6, S.2, İstanbul, 2005.
- Eğimli, A.T., “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Özel Sektör Çalışanlarının İş doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi, İİB Dergisi, C.23, S.3, Erzurum, 2009.
- Eren, E., Yönetim Psikolojisi, İstanbul, 1989.
- Eren, E., Yönetim ve Organizasyon, İstanbul, 1993.
- Erkal, M., Sosyoloji (Toplumbilim), Trabzon, 1982.
- Gözler, Ö., “Şirkete Bağlılık Ciroyu Arttırır mı?”, Capital,
<http://www.capital.com.tr/sirkete-baglilic-ciroyu-arttirir-mi-haberler/19410.aspx> (16.06.2013)
- Gül, H. – Oktay, E. - Gökçe, H., “İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama”, Akademik Bakış, S.15, 2008,
<http://www.akademikbakis.org/15/performans.pdf>, (12.06.2013)
- Gül, H., “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi”, Ege Akademik Bakış, C.2, S.1, İzmir, 2002.

- Güney, S., Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü, Ankara, 2004.
- Herbert, G. H., Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından, (Çev. O. Tekok - B. Aytek- S.Şen), Ankara, 1979.
- İçerli, L., “Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım”, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, C.5, S.1, Çanakkale, 2010.
- İnce, M. – Gül, H., Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Ankara, 2005.
- İshakoğlu, G., Örgüt-Birey Uyumunun Sağlanmasında Personel Seçimi ve Sosyalleşmenin Önemi, YDT, DEÜ, SBE, İzmir, 1998.
- Kırel, Ç., “Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini, İş Bağlılığı İlişkisi”, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi, C.28, S.2, İstanbul, 1999.
- Koç, E., “İnsan ve Sadakat”, Felsefe Dünyası Dergisi, C.1, S.35, Kırıkkale, 2002.
- Koç, H., “Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C.8, S.28, 2009.
- Özdemir, M., "Türkiye’de Hastaneler İçin Yeni Organizasyon Modeli İhtiyacı", Yeni Türkiye Dergisi Sağlık Özel Sayısı, Ankara, 2001.
- Özdevecioğlu, M. - Aktaş, A., “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, Erciyes Üniversitesi, İİBF Dergisi, S. 28, Kayseri, 2007.
- Özler, D. E. – Ünver, E., “Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, SDÜ, İİBF Dergisi, C.17, S.2, Isparta, 2012.

- Peters, T. J. - Waterman, R. H., Yönetme ve Yükselme Sanatı, Mükemmeli Arayış, (Çev. S. Sargut), İstanbul, 1987.
- Robbins, S. P., Örgütsel Davranışın Temelleri, (Çev. Sevgi Ayşe Öztürk), Eskişehir, 1994.
- Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı, Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği, Ankara, 1983.
- Schein, E. H., Örgütsel Psikoloji, (Çev. A. Sağtür-Ş. Özalp), Eskişehir, 1976.
- Schein, E. H., Örgüt Psikolojisi, (Çev. M. Tosun), Ankara, 1978.
- Sökmen, A., Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisi: Ankara’da Faaliyet Gösteren Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama, YYLT, GÜ, SBE, Ankara, 2000.
- Tetik, S., “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, SBB Dergisi (Online), CBÜ, C.4, Manisa, 2012, s.278; http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi_SBD/arsiv/2012_1/semra_tetik.pdf (05.07.2013)
- Tüzün, İ. K., Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma, YDT, GÜ, SBE, Ankara, 2006.
- Uyguç, N. - Çımrın, D., “DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler”, DEÜ, İİBF Dergisi, C.19, S.1, İzmir, 2004.
- Uygur, A. - Koç, H., “Örgütsel Sadakat ve Örgütsel Bağlılık: Siyasi Partiler Açısından Bir Analiz”, İşletme Araştırmaları Dergisi, C.2, S.4 2010, s.80; <http://www.isarder.org/tr/2010cilt2no4/e55.pdf>, (29.06.2013)

Yılmaz, K., “Kamu Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları İle İlgili Görüşleri”, OMÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi, S.29, Samsun, 2010.

**EK-ANTALYA ATATÜRK DEVLET HASTANESİ HEMŞİRELERİNDE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ**

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Aşağıdaki sorulara size en uygun seçenekleri işaretleyerek ya da açıklamalar yazarak yanıtlayınız.

1. Yaşınız :
a) 20-30 b) 30-40 c) 40-50 d) 50 ve üzeri
2. Cinsiyetiniz
a) Erkek b) Kadın
3. Medeni Durumunuz
a) Bekâr b) Evli
4. Eğitim Durumunuz
a) Lise b) Önlisans c) Lisans d) Yüksek Lisans
5. Toplam Hizmet Süreniz
a) 1-5 yıl b) 6-10 yıl c) 11-15 yıl d) 16-20
e) 21 yıl ve üzerine
6. Bu Kurumda Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?
a) 1-5 yıl b) 6-10 yıl c) 11-15 yıl d) 16-20
e) 21 yıl ve üzerine
7. Mesleğinizi İsteyerek mi Seçtiğiniz?
a) Evet b) Hayır
8. Çalıştığınız Kurumda Herhangi Bir Yönetici Pozisyonunuz Var mı?
a) Evet b) Hayır
9. Oturduğunuz ev size mi ait:
a) Evet kendi evim b) Kira c) Lojman d) Diğer (Belirtiniz)
10. Eşiniz Çalışıyor mu?
a) Evet b) Hayır
11. Eşiniz Sağlık Sektöründe mi Çalışıyor?
a) Evet b) Hayır
12. Çocuğunuz Var mı?
a) Evet b) Hayır
13. Okul Çağında Çocuğunuz Var mı?
a) Evet b) Hayır

SEVGİLİ MESLEKTAŞIM,

Bu anket “Hastane Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği)” adlı tezde kullanılmak üzere yapılmaktadır. Bu araştırmanın amacı; AADH’de çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek ve bunları bazı sosyo-demografik değişkenlere göre araştırmaktır. Sizlerden elde edilen bilgiler tamamen bilimsel amaçlarla kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Anket formlarını doldururken isim veya sicillerinizi yazmayınız. Verileri toplayabilmek için sizlere 13 sorudan oluşan ‘Kişisel Bilgi Formu’, 30 sorudan oluşan ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ sunuyorum. İçten vereceğiniz yanıtlarla araştırmaya yapacağınız katkılar için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Hemşire Ayşegül Açık

	ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	ASLA	BAZEN	NADİREN	GENELLİKLE	HER ZAMAN
1	Bu kurumda “ailenin bir üyesi” gibi hissetmiyorum .					
2	Kariyerimin kalan kısmını da bu işyerinde çalışmak beni çok mutlu eder.					
3	Bu kurumdan ayrılmama neden olacak kadar seçeneğim yok.					
4	İnsanın bir kurumdan diğerine geçmesi bana göre etik dışı bir davranış değildir .					
5	Bu kuruma olan bağlılığımı başka bir kuruma da kolayca gösterebilirim.					
6	İnsanın çalıştığı kuruma her zaman sadık olması gereğine inanmıyorum .					
7	Bu kuruma duygusal bağlılık hissetmiyorum.					
8	Şu anda bu kurumda çalışmayı tercih ediyor olmamın dışında burada çalışmaya devam etmem aynı zamanda bir gereklilik.					
9	Kişisel olarak benim için daha iyi olsa bile, bu kurumdan şu anda ayrılmak doğru değil .					
10	Burada çalışmayanlara işimden ve işyerimden bahsetmekten keyif alıyorum.					
11	Gerçekten buranın problemleri benim problemim imiş gibi hissediyorum.					
12	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					
13	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin temel nedeni, kuruma bağlılığın etik açıdan zorunlu olmasına inanmamdır.					
14	Geçmişte olduğu gibi insanın sadece bir kurumda çalışarak emekli olması daha iyidir.					
15	Ben insanın sadece bir kuruma bağlı kalabileceğine inanarak yetiştim.					
16	Bu kuruma ilişkin güçlü bir aidiyet hissine sahip değilim .					
17	İnsanın çalıştığı kuruma her koşulda bağlılık hissetmesi bana pek anlamlı gelmiyor .					
18	Şu andaki kurumda çalışmaya devam etme zorunluluğu hissetmiyorum .					
19	Bu kurumdan ayrılmamın ciddi sonuçlarından biri mevcut seçeneklerimin azalması olur.					
20	Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılırsam suçlu hissederim.					
21	Bana göre insanlar bugünlerde çok iş değiştiriyorlar.					
22	Bu kurumdan şimdi ayrılamam, çünkü beraber çalıştığım insanlara karşı sorumluluğum var.					
23	Bu kurumdan ayrılmak istemeyişimin nedenlerinden biri, burada sunulan imkânların karşılanmamasıdır .					
24	Yeni bir iş garantisi olmasa da mevcut işten ayrılmamın yaratacağı sorunlardan korkmuyorum.					
25	İstesem bile, şu anda bu kurumdan ayrılmam çok zor.					
26	Şu anda bu kurumdan ayrılmak isteseydim hayatımda birçok şey yarım kalırdı.					
27	Şu anda bu kurumdan ayrılmak istersem fazla bir kaybım olmaz.					
28	Bir başka kurumdan daha iyi bir iş teklifi alsam bile buradan ayrılmamın doğru					

	olacağına inanmıyorum.					
29	Bu kurum benim açıdan çok özel bir anlam ifade etmektedir.					
30	Çalıştığım kurum benim bağlılığımı hak ediyor.					

ÖZGEÇMİŞ

Isparta’da, 01/01/1979 yılında dünyaya geldim. İlk, orta, lise ve üniversitesi eğitimimi burada tamamladım. Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi mezunuyum. 1998 yılında Isparta Sağlık Meslek Lisesi’nden mezun olmama müteakip, aynı tarihte Isparta SSK Hastanesine hemşire olarak atandım. Burada dört yıl çalıştıktan sonra, 2002 yılında Antalya’ya taşındım ve Antalya Atatürk Devlet Hastanesinde göreve başladım. Buradaki görevim halen devam etmektedir. 2008 yılında Anadolu Üniversitesi Laborant ve Veterinerlik Bölümü’nü bitirdim. 2012-2013 Eğitim-Öğretim yılında, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi bölümünde yüksek lisans eğitimine başladım. 2015 yılı itibarıyla Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesinde pedagojik formasyon eğitimi sertifika programına devam etmekteyim. Evli ve iki çocuk annesiyim.

Ayşegül AÇIK