

HEKİMLERİN KURUMSAL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ

Mehmet Çetin*
Songül Çınaroğlu**
Bayram Şahin***

Özet: Kurumsal bağlılık çalışanların bir kuruma karşı hissettiği bağlılık derecesini ifade eden bir kavramdır. Bu araştırmada hekimlerin kurumsal bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma evrenini Samsun Sahra Sıhhiye Okulu ve Eğitim Merkez Komutanlığında yedek subaylık temel eğitimi alan hekimler oluşturmuştur. Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Toplam 298 anket dağıtılmış ve geri dönüş oranı %79 (n=235) olarak gerçekleşmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; hekimlerin duygusal bağlılık düzeylerinin pratisyen ve uzman hekim olup olmamalarına (t=3,19, p<0.05) ve çalıştıkları kuruma (t=2.29, p<0.05) göre farklılaştığı, ancak çalışma süresinin kurumsal bağlılığı etkilemediği (p>0.05) bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal Bağlılık, Örgütsel Bağlılık, Hekimler

FACTORS AFFECTING THE LEVEL OF PHYSICIANS' ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Abstract: Organizational commitment means the extent of workers loyalty with his/her organization. In this study, it was aimed to identify factors affecting the level of physicians' organizational commitment. The research has been carried out with physicians recruited to Ministry of Defense Samsun Military Medical Command to perform compulsory military service. A questionnaire was used as data collection method. A total of 298 questionnaires were distributed, but 235 (79%) returned. According to the results of the study, it was found that the level of physicians' emotional commitment was differed by whether they were practitioner or specialist physicians (t=3,19, p<0.05) and their working place (t=2.29, p<0.05), but the working period did not affect their organizational commitment (p>0.05).

Keywords: Corporate Commitment, Organizational Commitment, Physicians'

I. Giriş

Bağlılık, değer verilen bir ilişkiyi, uzun süreli sürdürme kararlılığı anlamına gelmektedir. Kurumsal bağlılık ise içinde bulunulan kurum ile tanınma ve onunla olma sadakati anlamına gelmektedir. Bir kurumun etkinliği ve verimliliğinin artışı büyük ölçüde çalışanların başarısı ve performansları ile yakından ilişkilidir. Çalışanların daha yüksek performans sergileyebilmeleri çalıştıkları kuruma karşı büyük ölçüde bir aidiyet hissetmelerine bağlıdır.

* Doç. Dr. GATA, Askeri Sağlık Hizmetleri AD,

** Araş. Gör. Uzm. Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık İdaresi Bölümü.

*** Prof. Dr. Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık İdaresi Bölümü.

Çalışanlar kendilerini çalıştıkları iş yerine bağlı hissetmediklerinde devamsızlıklar artmakta, çalışma arkadaşlarına ve çalışılan kuruma duyulan güven azalmakta ve işletme yönetimi için istenilmeyen durumlar ortaya çıkmaktadır.

Çalışma yaşamında işletmelerin ihtiyaç duyduğu temel üretim faktörlerinden biri olan insan faktörünün verimliliğinin ve etkinliğinin artırılması, insanın işine duyduğu hoşnutluğun sağlanması ile mümkün olabilmektedir (Yüksel, 2003:262).

Kurumsal bağlılık, çalışanların kurumsal süreçleri benimsemeleridir. Özellikle, iş ahlakı, iletişim, güven, saygı, katılım, paylaşım, iş devamlılığı, politika ve stratejiler, takım çalışması, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgütsel süreçlere olan sadakat duyguları çalışanların kuruma duydukları bağlılığın bir göstergesi olabilmektedir. Başka bir ifadeyle kurumsal bağlılık, örgüt-çalışan uyumuna bağlı olarak oluşmaktadır. Kurumsal değer ve inançlar ile bireysel değer ve inançlar arasındaki uyum düzeyi ne kadar yüksekse kuruma olan bağlılık duygusu da o oranda yükselir (Demirel, 2009:116).

Sağlık kuruluşları söz konusu olduğunda ise bir sağlık kuruluşuna karşı 'güven' duygusu içinde olmak hem sağlık kuruluşunda çalışanlar hem de hastalar için vazgeçilmez öneme sahiptir. Başta hekimler olmak üzere tüm sağlık çalışanları kurumsal bağlılık düzeylerinin yüksek olması durumunda daha verimli çalışmakta bu durum sağlık ile ilgili sonuçlara olumlu yansımaktadır. Bu araştırmada hekimlerin ünvanları, çalıştıkları kurum ve çalışma sürelerine göre kurumsal bağlılıklarının farklılık gösterme durumunun incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla öncelikle kurumsal bağlılık ile ilgili literatür bilgisine yer verilmiş daha sonra araştırmanın amacı ve hipotezler, kullanılan yöntemler ve veri toplama araçları ile bulgular sunulmuş son olarak sonuç kısmı ile araştırma sonuçları özetlenerek yorumlanmıştır.

A. Kurumsal Bağlılık ve Kurumsal Bağlılığın Türleri

Kurumsal bağlılık konulu araştırmalar 1960'lı yıllara kadar uzanmaktadır. Bu konu ile ilgili ilk araştırmalar tek boyutludur bu dönemlerde örgütsel bağlılıktan yalnızca kuruma karşı hissedilen duygular olarak söz edilmiştir 1980'li yıllara gelindiğinde ise kurumsal bağlılığın çok boyutlu özelliği daha fazla ön plana çıkmıştır. Son yirmi yıllık süreç içerisinde endüstriyel ve örgütsel psikoloji alanlarında popülerlik kazanmış olmasına rağmen zaman içerisinde gerek akademisyenler gerekse uygulayıcılar tarafından kurumsal bağlılık ile ilgili genel kabul görmüş bir tanıma rastlanmamıştır (Wasti, 2005:291).

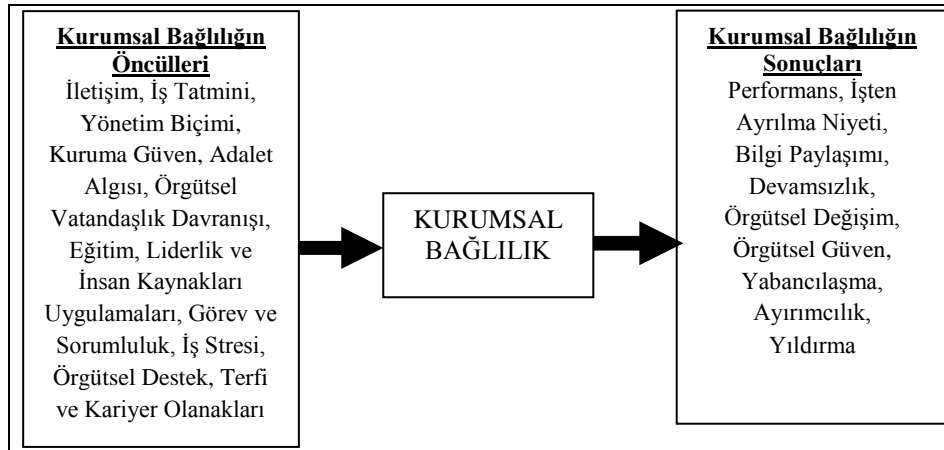
Kurumsal bağlılık genel olarak bir çalışanın örgütüyle bütünleşme ve örgütün değerlerini benimseme derecesini ve örgütün bir üyesi olarak kalma istekliliğini ifade etmektedir (Blau ve Boal, 1987:290). Çakınberk ve diğ. (2011) çalışanların kendilerini çalıştıkları örgüt ile özdeşleştirmeleri ile

kurumsal bağlılık arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırma sonucunda katılımcıların oldukça yüksek olan örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile kurumsal bağlılıkları arasında güçlü bir ilişki olduğunu görmüştür.

Kurumsal bağlılığın temelinde iki önemli kavram bulunmaktadır. Bunlar; sadakat ve örgütte kalma eğilimidir. Sadakat, görev ve sorumluluk duygusuna dayanan, bir örgütle özdeşleşme ve o örgüte karşı duygusal sorumluluk duyma anlamına gelmektedir. Örgütte kalma eğilimi ise duygusal bir yakınlık ve çalışanın örgütün bir üyesi olarak kalma niyeti olarak açıklanabilmektedir (Uygur, 2007:73-74).

Teoride, kuruma bağlı çalışanlar daha sıkı çalışmakta, o kurumda kalmak ve çalıştıkları kurumu daha etkili hale getirmek için daha fazla katkıda bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda bağlılığın pasif bir sadakatten daha fazla şey ifade ettiği; kurumun iyiliğini artırmak için çaba sarf etmek isteği duyan insanların olduğu bir kurum yaratmayı sağladığı belirtilmiştir (Slocombe ve Dougherty, 1998:469).

McCroskey (2007:18)'e göre kurumsal bağlılık bir takım öncülleri ve sonuçları olan bir kavramdır. Bu öncüller arasında Şekil 1.1'de görüldüğü gibi iletişim, iş tatmini, yönetim biçimi, kuruma güven, adalet algısı, örgütsel vatandaşlık davranışı, eğitim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları, görev ve sorumluluk, iş stresi, örgütsel destek, terfi ve kariyer olanakları yer almaktadır. Çalışanların kurumsal bağlılık düzeylerinin üreteceği sonuçlar arasında başta performans olmak üzere; işten ayrılma niyeti, bilgi paylaşımı, devamsızlık, örgütsel değişim, örgütsel güven, yabancılaşma, ayrımcılık ve yıldırma gibi işletme verimliliğini etkileyen çeşitli sonuçlar yer almaktadır.



Şekil 1: Kurumsal Bağlılığın Öncülleri ve Sonuçları

Kaynak: McCroskey S.D. (2007) 'The Relationship Between Leadership Practices and The Three Component Model of Organizational Commitment : An Emprical Analysis', Doctoral Thesis, Capella University, s.18.

Çalışanlarda kurumsal bağlılık duygusunun yaratacağı sonuçlar ile ilgili olarak Bayram (2005) kurumsal bağlılığın iş görenin çalıştığı kuruma karşı hissettiği bağın gücünü gösterdiğini ifade ederek kurumsal bağlılık duygusunun, kurumsal performansı pozitif yönde etkilediğini kurumsal bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu belirtmiştir. Çalışanların kurumsal bağlılık algısı yüksekliğinin işyerinde ekstra rol davranışı sergilemek üzerindeki etkisini inceleyen Yılmaz (2010) ise kurumsal bağlılığın çalışanların rol davranışı üzerinde olumlu etkide bulunduğunu ve kurumsal bağlılığı yüksek çalışanların daha çok ekstra rol davranışı sergilediklerini ortaya koymuştur.

Kurumsal bağlılık konusu üzerinde çalışan araştırmacılar bu kavramı farklı şekillerde sınıflandırmışlardır. Kurumsal bağlılığı sınıflandıran araştırmacılar arasında Etzioni (1961) örgütsel bağlılık yerine örgütsel katılım kavramını kullanmış ve yabancılaştırıcı katılım, hesapçı katılım ve ahlaki katılım olmak üzere bir sınıflandırmada bulunmuştur. Kurumsal bağlılık ile ilgili bir diğer sınıflandırma ise Kanter (1968) tarafından yapılmıştır. Bu sınıflandırmaya göre devam bağlılığı, birlik bağlılığı ve kontrol bağlılığı olmak üzere üç farklı sınıflandırma yapılmıştır. O'Reilly ve Chatman (1986) ise kurumsal bağlılığı, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç farklı şekilde sınıflandırmıştır.

Bu sınıflandırmalar içerisinde en fazla kullanılan ise Meyer ve Allen (1991) tarafından yapılandırılmıştır. Bu sınıflandırma aynı zamanda oldukça kapsayıcı ve çok boyutlu olması nedeniyle sonraki yıllarda bu konular üzerinde çalışan pek çok araştırmacı tarafından tercih edilmiş ve kullanılmıştır. Buna göre kurumsal bağlılık; duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar içerisinde duygusal bağlılık daha çok kurumsal bağlılığın çalışanlar ile ilgili duygusal yönüne vurgu yapmakta ve çalışanın kendisini örgüte bağlı hissetmesi anlamına gelmektedir. Duygusal bağlılık beraberinde güven, daha fazla maliyete katlanabilme, örgüte aidiyet hissetmeyi getirmektedir (Sui ve Baloglu, 2003). Devam bağlılığı ise çalışanların örgütü terk etme maliyetine karşılık gelmektedir. Devam bağlılığı yüksek olan çalışanların işte kalma eğilimleri yüksektir (Meyer ve diğ., 2002). Bu noktada duygusal bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanların devam bağlılığının da yüksek olması beklenmekte çalışanların çalıştıkları kuruma daha fazla aidiyet hissettikçe kurumda kalma isteklilikleri de artmaktadır. Normatif bağlılık ise kişinin kendini kuruma adanmasına, kurumun misyon ve hedeflerini içselleştirmesine vurgu yapmaktadır (Wiener, 1982:423-424). Normatif bağlılığı yüksek çalışanlar kendi hedeflerini kurumun gelecek hedefleri ile bütünleştirmekte ve kendileri için uzun vadede kurum hedeflerine uygun bir kariyer yolu belirlemektedirler. Sonuç olarak bu üç bağlılık türünün hepsi çalışanların iş ile ilgili davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir.

B. Sağlık Çalışanları ve Hekimlerde Kurumsal Bağlılık

Sağlık sektöründe farklı çalışan gruplarının kurumsal bağlılıklarının incelendiği araştırmalar arasında bulunan Taşkaya ve Şahin (2011) hekimler, ebeler, hemşireler, röntgen-laboratuvar teknisyenleri gibi çeşitli çalışan gruplarını dahil ettikleri araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının çalıştıkları hastanelere bağlılık düzeylerinin kişisel özellikleri, meslek grupları, kurumdaki çalışma sürelerine göre farklılaştığı, cinsiyet, medeni durum ve toplam hizmet süresinin kurumsal bağlılığı etkilemediği sonucuna ulaşmış ve hastane çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgüte bağlılıklarını önemli ölçüde etkilediğini bulmuştur.

Hemşirelerin kurumsal bağlılığı ile ilgili olarak ise Laschinger ve diğ. (2001) güçlendirme, örgüte güven duyulması ve çalışılan işten memnuniyet duyulmasının kurumsal bağlılık üzerinde nasıl bir etkide bulunduğunu inceledikleri araştırma sonucunda hemşirelerin çalıştıkları kuruma güven duyduklarında kurumsal bağlılıklarının yükseldiği ve kurumsal verimin arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Ho ve diğ. (2009) iş değişiklikleri ve iş ortamında stres yaratan durumların hemşirelerin çalıştıkları işten duydukları memnuniyet düzeyi ile kurumsal bağlılıkları üzerinde nasıl bir etkide bulunduğunu incelemişlerdir. Araştırma sonucunda hemşirelerin iş memnuniyetlerinin kurumsal bağlılığı olumlu etkilediği iş ile ilgili stres yaşanması durumunun ise kurumsal bağlılık üzerinde olumsuz bir etkide bulunduğu belirtilmiştir.

Hemşirelerde kurumsal bağlılık konusunu ele alan diğer araştırmalar arasında bulunan Yüksel (2003) bir üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelerin; iş güçlüğü'nün kurumsal bağlılıklarını negatif yönde etkilediğini saptamıştır. Kamu yada bir üniversite hastanesinde çalışmanın kurumsal bağlılık üzerindeki etkisi ile ilgili olarak Duygulu ve Korkmaz (2008) hemşirelerin kuruma bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenlerini inceledikleri araştırmada Sağlık Bakanlığı hastanesi ve üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin kuruma bağlılık puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirtmişlerdir. İşler ve Özdemir (2010) ise hemşirelerin iş ortamında sergiledikleri performans sonucunda olumlu davranışlarının ödüllendirilmesinin kurumsal bağlılıklarını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

Sağlıkta en önemli çalışan gruplarından birisini oluşturan hekimlerin kurumsal bağlılıklarının ele alındığı çalışmalar arasında bulunan Freeborn (2001) iş arkadaşlarından daha fazla destek gören ve memnuniyet düzeyi yüksek olan hekimlerin kurumsal bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Hoff (2000) üst düzey yönetici hekimler üzerinde yaptığı araştırma sonucunda hekimlerin kurumsal bağlılık düzeylerinin o kurumda çalışma sürelerine bağlı olarak arttığını ortaya koymuştur. Buna göre hekimlerin zaman içerisinde klinik yeteneklerini geliştirdikleri ve klinik konularda başarılarını ispatladıkları noktada yönetim konularına olan ilgileri artmaya

başlamakta ve bu hekimler üst yönetimde kendilerine daha fazla yer bulabilir hale gelmektedirler.

Askeri hekimlerin kurumsal bağlılıkları konusunda yapılmış çalışmalar incelendiğinde Meniffee (1984) hekimlerin kurumsal bağlılıkları üzerinde hizmet süresinin etkili bir faktör olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kim ve diğ. (1996) ise askeri hastanede çalışan hekimlerin kurumsal bağlılıklarının belirleyicisi olarak iş ile ilgili beklentilerin karşılanması, kariyer fırsatlarının değerlendirilmesi ve iş memnuniyetinin önemli olduğunu belirtmişlerdir. Askeri hekimlerin kurumsal bağlılıkları üzerinde kişisel özellikler ile yapılan iş ile ilgili özelliklerden hangilerinin belirleyici rol oynadığı konusunda ise Demir ve diğ. (2009) tarafından yapılan araştırmada hekimlerin kişisel özelliklerinden çok yapılan iş ile ilgili özelliklerin kurumsal bağlılığın belirleyicisi olduğunu belirtilmiştir. Bu konu ile ilgili olarak Cihangiroğlu (2010) ise askeri hekimlerin cinsiyetleri, uzmanlık durumları, görevleri ve yaşları ile kurumsal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı, medeni durumları arasında anlamsız ilişkiler olduğunu bulmuştur.

II. Yöntem

A. Araştırmanın Amacı ve Hipotezler

Bu araştırmada hekimlerin duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç alt boyuttan meydana gelen kurumsal bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve bağlılık düzeylerinin ünvana (pratisyen ya da uzman hekim), çalışılan kurum (birinci basamak sağlık kurumu ya da hastane) ve çalışılan süreye (1-5 yıl arası, 6-12 yıl arası) göre farklı olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaçla test edilecek hipotezler aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

Hipotez 1. Hekimlerin ünvanlarına (pratisyen/uzman) göre kurumsal bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 2. Hekimlerin çalıştıkları kuruma göre (birinci basamak sağlık kurumu yada hastane) kurumsal bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 3. Hekimlerin çalışma sürelerine (1-5 yıl arası, 6-12 yıl arası) göre kurumsal bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

B. Araştırma Evreni ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırma evrenini Samsun Sahra Sıhhiye Okulu ve Eğitim Merkez Komutanlığında yedek subaylık temel eğitimi alan 298 hekim oluşturmuştur. Bu araştırma verilerin anket yöntemi kullanılarak temin edildiği bir araştırmadır. Veri toplama süreci Nisan 2009'da başlamış, Haziran 2009'da

sona ermiştir. Dağıtılan 298 anketten 235'i geri dönmüş, geri dönüş oranı (%79) olarak gerçekleşmiştir.

Kullanılan anket iki bölümden oluşmuştur. İlk bölümünde hekimlerin yaşları, kaç yıldır bu mesleği yaptıkları, medeni durumları ve çalıştıkları kurumlar ile ilgili sorulara yer verilmiş, ikinci bölümde örgütsel bağlılık düzeylerini duygusal, normatif ve devam bağlılığı boyutlarıyla ölçmek için Allen ve Meyer (1997) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye çevrilip geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş olan 16 soru ve üç boyuttan oluşan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" (Organizational Commitment Scale) kullanılmıştır. Bu ölçek Dilek'in 2005 yılında gerçekleştirdiği, "Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma" isimli doktora tez çalışmasında yer aldığı şekilde kullanılmıştır. Ölçekte duygusal bağlılık 6 önermeden, normatif bağlılık ve devam bağlılık 5'er önermeden oluşmuştur.

Anketteki olumlu ve olumsuz ifadeler 1 "kesinlikle katılmıyorum" ile 5 "kesinlikle katılıyorum" arasında Likert tipi bir ölçeğe göre değerlendirildiği için, ifadelerin ortalamalarına dayalı yorumlar yapılacağı zaman olumlu ifadelerin ortalamasının 5'e doğru yaklaşması, olumsuz ifadelerin ortalamasının ise 1'e doğru yaklaşması arzu edilir bir durum olarak değerlendirilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler kesikli veriler için sayı (%), sürekli veriler için ortalama " \pm " standart sapma ile gösterilmiştir.

III. Bulgular

A. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 1'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan hekimlerin %74 gibi büyük bir çoğunluğu uzman hekimlerden, %26'sı ise pratisyen hekimlerden oluşmaktadır. Hekimlerin medeni durumlarına bakıldığında %61.3'ünün evli, %38.7'sinin bekar olduğu ve %78'inin bir hastanede çalışırken, %21.7'sinin ise birinci basamak sağlık kuruluşunda çalıştığı görülmektedir. Diğer taraftan araştırmaya katılan hekimlerin yaş ortalamasının 31.4 ($\pm 2,3$), günlük baktıkları ortalama hasta sayısının 57 ($\pm 31,2$), ortalama hizmet süresinin ise 5.4 ($\pm 2,6$) yıl civarında olduğu bulunmuştur.

Tablo 1: Araştırma Kapsamındaki Hekimlerin Kişisel Özellikleri

Ünvan	Sayı	Yüzde (%)
Pratisyen Hekim	61	26.0
Uzman Hekim	174	74.0
Medeni Durum		
Evli	144	61.3
Bekâr	91	38.7
Çalıştığı Kurum		
Birinci Basamak Sağlık Kuruluşu	51	21.7
Hastane	184	78.3
	Ort.	Ss.
Yaş	31.4	2.3
Hasta sayısı (gün)	57.0	31.2
Hizmet süresi (yıl)	5.4	2.6

B. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Düzeyleri

Tablo 2’de kurumsal bağlılık sorularının güvenirligine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Kurumsal bağlılığın alt boyutlarını ölçen sorularının Cronbach alfa güvenirlilik katsayıları duygusal bağlılık için 0.95, normatif bağlılık için 0.75 ve devam bağlılığı için 0.77 olarak bulunmuştur. Kurumsal bağlılığın bu üç alt boyutu ile ilgili sorular birlikte değerlendirildiğinde ise genel güvenirlilik düzeyinin 0.90 olduğu görülmüştür. Bu değerlerin kabul edilebilirlik sınırı olan 0.70’in oldukça üzerinde olduğu dikkat çekmektedir.

Tablo 2: Kurumsal Bağlılık Sorularının Güvenirliği

	Soru sayısı	Cronbach Alfa Katsayıları
Duygusal Bağlılık	6	0.95
Normatif Bağlılık	5	0.75
Devam Bağlılığı	5	0.77
Genel Kurumsal Bağlılık	16	0.90

C. Araştırma Kapsamındaki Hekimlerin Kurumsal Bağlılık Düzeylerinin Ünvanlarına (Pratisyen/Uzman) Göre Karşılaştırılması

Tablo 3’de araştırma kapsamındaki hekimlerin kurumsal bağlılık düzeylerinin hekimlerin ünvanlarına göre karşılaştırılmasına yer verilmiştir. Buna göre pratisyen ve uzman hekimler arasında kurumsal bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık düzeyleri açısından ($t=3.186$, $p<0.05$) anlamlı bir fark bulunurken, normatif bağlılık ($t=-0.437$, $p>0.05$) ve devam bağlılığı ($t=1.942$, $p>0.05$) açısından anlamlı bir fark bulunmadığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre H1 hipotezi kurumsal bağlılığın alt boyutlarından duygusal

bağlılık açısından kabul edilirken, normatif bağlılık ile devam bağlılığı açısından reddedilmiştir.

Tablo 4: *Hekimlerin Kurumsal Bağlılık Düzeylerinin Ünvanlarına (Pratisyen/Uzman) Göre Karşılaştırılması*

		N	Ort.	Ss.	t testi	p
Duygusal Bağlılık	Pratisyen	61	3.2	0.8	3.186	<0.002
	Uzman	172	2.8	1.0		
Normatif Bağlılık	Pratisyen	61	2.7	0.8	-0.437	0.663
	Uzman	172	2.7	0.8		
Devam Bağlılığı	Pratisyen	61	2.7	0.7	1.942	0.053
	Uzman	172	2.5	0.9		

D. Araştırma Kapsamındaki Hekimlerin Kurumsal Bağlılık Düzeylerinin Çalıştıkları Kuruma Göre Karşılaştırılması

Tablo 4.'de araştırma kapsamındaki hekimlerin kurumsal bağlılık düzeylerinin birinci basamak sağlık kuruluşu ya da bir hastanede çalışma durumlarına göre karşılaştırılmasına yer verilmiştir. Buna göre hekimlerin çalıştıkları kuruma bağlılık düzeyleri örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ($t=2.288$, $p<0.05$) boyutu bakımından anlamlı farklılık gösterirken, normatif bağlılık ($t=0.873$, $p>0.05$) ve devam bağlılığı ($t=1.738$, $p>0.05$) açısından anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Elde edilen sonuçlara göre H2 hipotezi kurumsal bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık açısından kabul edilirken, normatif bağlılık ile devam bağlılığı açısından reddedilmiştir.

Tablo 4: *Araştırma Kapsamındaki Hekimlerin Kurumsal Bağlılık Düzeylerinin Çalıştıkları Kuruma Göre Karşılaştırılması*

		n	Ort.	Ss.	t testi	p
Duygusal Bağlılık	Birinci Basamak	51	3.1	0.8	2.288	<0.024
	Hastane	182	2.8	1.0		
Normatif Bağlılık	Birinci Basamak	51	2.8	0.7	0.873	0.384
	Hastane	182	2.7	0.8		
Devam Bağlılığı	Birinci Basamak	51	2.8	0.7	1.738	0.084
	Hastane	182	2.5	0.9		

E. Araştırma Kapsamındaki Hekimlerin Kurumsal Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Tablo 5.'de araştırma kapsamındaki hekimlerin kurumsal bağlılık düzeylerinin hekimlerin çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasına yer verilmiştir. Buna göre hekimlerin çalışma sürelerine göre kurumsal bağlılığın duygusal bağlılık ($t=1,567$, $p>0.05$), normatif bağlılık ($t=0.889$, $p>0.05$), devam bağlılığı ($t=1,295$, $p>0.05$) olmak üzere üç alt boyutu açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmüştür. Bu sonuçlara göre H3 hipotezi kurumsal bağlılığın üç alt boyutu için de reddedilmiştir.

Tablo 5: *Araştırma Kapsamındaki Hekimlerin Kurumsal Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırması*

		n	Ort.	Ss.	t testi	p
Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	108	2.9	0.9	1.567	0.118
	6-12 yıl	125	2.8	1.1		
Normatif Bağlılık	1-5 yıl	108	2.8	0.8	0.889	0.375
	6-12 yıl	125	2.7	0.8		
Devam Bağlılığı	1-5 yıl	108	2.6	0.8	1.295	0.197
	6-12 yıl	125	2.5	0.8		

IV. Sonuç ve Öneriler

Kurumsal bağlılık örgüt ile ilgili araştırmalarda en fazla ele alınan konulardan birisidir. Bunun en temel nedenleri arasında kurumsal bağlılık davranışının psikolojik ve davranışsal birçok sonucu beraberinde getiriyor olması bulunmaktadır.

İster kamu ister özel sektör kuruluşlarında çalışan kişiler olsun bu kişilerin kurumsal bağlılıklarının temelinde “güven” duygusu yer almaktadır (Nyhan, 1999:58). Bir sağlık kuruluşundan söz edildiğinde ise bu duygunun hem çalışanlara hem de sağlık kuruluşunun en önemli paydaşlarından hastalara hitap etmede ve onlar ile ilişki yaratmada büyük rol oynayan bir duygu olduğu bilinmekte, hastaların çoğu zaman bir hastane seçiminden o hastanede çalışan doktorun seçimini anladıkları görülmektedir bu nedenle hastanelerin birlikte çalıştıkları hekimlerin kurumsal bağlılıklarını artırmaya özen göstermeleri gerekmektedir.

Hekimlerin çalıştıkları kuruma bağlılıklarının incelendiği bu araştırmada kurumsal bağlılığın duygusal bağlılık alt boyutunun hekimlerin uzmanlık düzeylerine ve çalıştıkları kuruma göre anlamlı farklılık gösterdiği, ancak hekimlerin çalışma sürelerinin kurumsal bağlılığın herhangi bir alt boyutu ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı bulunmuştur.

Örgütsel bağlılığın duygusal, devamlılık ve normatif boyutları içinde en önemli boyutun duygusal bağlılık olduğunu ortaya koyan pek çok çalışma

bulunmaktadır. Bu çalışmalardan birinde Wasti (2005) duygusal bağlılığı yüksek çalışanların işlerine karşı bağlılık düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu ve benzeri araştırmalarda kurumsal bağlılık türleri içerisinde duygusal bağlılığa daha fazla vurgu yapılmasının temel nedenleri arasında bu bağlılık türünün iş ile ilgili sonuçlara yansımada derecesinin diğer bağlılık türleri ile karşılaştırıldığında daha yüksek seviyede olması yer almaktadır. Çünkü duygusal bağlılık, çalışanın iş yerine hissettiği duygusal ilgiyi kapsar ve çalışan tarafından örgütün amaç ve değerlerinin kabul edilmesini ve örgüt üyeliğini devam ettirmeye yönelik güçlü bir istek hissedilmesini gerektirir. Dolayısıyla üst yönetimlerin bu konuya özel bir önem vermeleri gerektiği açıktır. Bu da ancak çalışanın kendini önemli hissedeceği bir ortam sağlamakla mümkün olur. Bu noktada çalışana önemli olduğunu hissettirebilen, kendini geliştirebileceği bir iş çevresi sunabilen örgütler duygusal bağlılığı sağlamada daha etkin sonuç alabileceklerdir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre pratisyen hekimlerin duygusal bağlılık düzeyleri uzman hekimlerden, birinci basamak sağlık kuruluşunda çalışan hekimlerin duygusal bağlılık düzeyleri de hastanede çalışan hekimlerden daha yüksektir. Uzman hekimlerde örgütsel bağlılığın pratisyenlere göre daha düşük çıkması uzmanların çalıştıkları hastanelerin dışında başka kurum ve alanlarda da kolayca iş bulabilmeleriyle açıklanabilir. Diğer taraftan bilindiği gibi uzmanlaşma beraberinde klinik otonomi artışını da getirmektedir. Landon ve diğ. (2003) hekimlerin klinik otonomileri arttıkça yaptıkları işten duydukları memnuniyetin ve bağlılığın da yükseldiğini belirtmiştir. Buna karşın literatürde, Örs (2003) tarafından yapılan bir araştırmada ise, uzman ya da asistan olma durumuna göre hekimlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma sonuçlarından bir diğeri hekimlerin çalıştıkları kuruma (birinci basamak sağlık kuruluşu ya da hastane) göre kurumsal bağlılıklarının farklı olması durumudur. İnsan kaynakları alanında yapılan birçok çalışmada çalışılan işin sunmuş olduğu kariyer olanaklarının (Gaertner, 1989) ve çalışılan kurumun büyüklüğünün (Zeffane, 1994) çalışanların işlerine karşı duydukları psikososyal bağlılık üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Buna göre kariyer ve gelişme olanakları yüksek olan kuruluşlarda çalışanlar daha fazla psikososyal bağlılık hissederken çalışılan kurum büyüdükçe kurumsal bağlılık bundan olumsuz etkilenebilmektedir. Bu çalışmada birinci basamak sağlık kuruluşlarında çalışan hekimlerin duygusal bağlılıklarının daha yüksek oluşu, bu hekimlerin iş olanaklarının hastanede çalışan hekimlere göre daha elverişsiz olması ve burada çalışan hekimlerin ağırlıklı olarak pratisyen hekim olmaları ile açıklanabilir.

Bu çalışmanın bulgularının örgütsel bağlılık konusundaki mevcut literatürle örtüşmediği diğeri bir nokta da hekimlerin örgütsel bağlılıklarının hizmet süresine göre değişiklik göstermemesidir. Çalışma süresi ve bir kuruma bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar arasında bulunan Meyer ve

Allen (1998) bu araştırmada elde edilen bulguların tersine iř tecrübesi artışının iř ile ilgili sonuçlara olumlu yansıdığını belirtmiştir bu konunun kurumsal bağıllık üzerindeki etkisi ile ilgili olarak ise Allen ve Meyer (1993) devam bağıllığı ve normatif bağıllığın çalışanların yaşları ve çalışma süreleri arttıkça yükseldiğini ortaya koymuştur. Obeng ve Ugboro (2003) ile Cengiz (2001)'in çeşitli hastanelerde çalışan doktor ve hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmalarda da çalışma süresi ile örgüte bağıllık arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Durna ve Eren (2005) tarafından yapılan çalışmada ise, duygusal bağıllıkla kıdem arasında kısmi bir ilişki, kıdem ile normatif bağıllık arasında güçlü bir ilişki bulunmuş aynı araştırmada kıdem ile devamlılık bağıllığı arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Sonuç olarak nispeten genç ve erkek hekimlerin kurumsal bağıllıklarının incelendiği bu araştırma; özellikle uzman hekimlerin ve hastanede çalışan hekimlerin bağıllık düzeylerini geliştirmeye yönelik yönetsel önlemlerin alınması gerektiğine işaret etmektedir. Kesitsel olarak yapılmış olan bu çalışmadan elde edilen bulguların marjinal sonuçlar ortaya koyup koymadığının değerlendirilmesi için gelecekte daha kapsamlı çalışmalar yapılabilir. Yapılacak araştırmalar hekimlerin kurumsal bağıllık düzeylerinin hastanelerin mülkiyetine (kamu-özel) ve büyüklüğüne (yatak sayısı açısından) göre farklılık gösterip göstermediğini belirleyecek şekilde tasarlanabilir.

Kaynaklar

- Allen N.J. Meyer J.P. (1993) "Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?", **Journal of Business Research**, 26(1), 49-61.
- Allen N.J., Meyer J.P. (1997) "The Measurement and Antecedents of Affective , Continuance and Normative Commitment To The Organization", **Journal of Occupational Psychology**, 63, 1-18.
- Bayram L. (2005) 'Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağıllık', **Sayıştay Dergisi**, Sayı:59, 125-139.
- Blau G.J. Boal K. (1986) "Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism", **Academy of Management Review**, 12(2), 288-300.
- Cengiz A. A. (2001), "Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağıllık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama", **Yüksek Lisans Tezi**, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Chatman J. (1986) "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization On Prosocial Behaviour", **Journal of Applied Psychology**, 71(3), 492-499.

- Cihangiroğlu N. (2010) 'Askeri Tabiplerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma', **Gülhane Tıp Dergisi**, 52:82-90.
- Çakınberk A. Derin N. Demirel E.T. 'Örgütsel Özdeşleşmenin Örgütsel Bağlılıkla Biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli Özel Eğitim Kurumları Örneği', **İşletme Araştırmaları Dergisi**, 3(1), 89-121.
- Dilek H. (2005) '**Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma**, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, İşletme A.B.D., Doktora Tezi.
- Durna U., Eren V. (2005), "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 6(2), 210-219.
- Duygulu S. Korkmaz F. (2008) 'Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları ve İşten Ayrılma Nedenleri', **C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, 12(2), 9-20.
- Etzioni, A. (1961) **A Comparative Analysis of Complex Organizations**, New York: FreePress.
- Freeborn D.K. (2001) "Satisfaction, Commitment, and Psychological Well-being Among HMO Physicians", **Western Journal of Medicine**, 174(1), 13-18.
- Gaertner K.N., Nollen S.D. (1989) "Career Experiences, Perceptions of Employment Practices, and Psychological Commitment to the Organization" **Human Relations**, 42(11), 975-991.
- Ho W.H., Chang S.C., Shih Y.L., Liang R.D. (2009) "Effects of Job Rotation and Role Stress Among Nurses On Job Satisfaction and Organizational Commitment", **BMC Health Services Research**, 9 (8), 1-10.
- Hoff T.J. (2000) 'Professional Commitment Among U.S. Physician Executives in Managed Care', **Social Science & Medicine**, 50(10), 1433-1444.
- İşler D.B. Özdemir Ş. (2010) 'Hastane İşletmelerinde İçsel Pazarlama Yaklaşımının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Isparta İli Örneği' **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, 13(2), 115-142.
- Kanter, R. (1968) "Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms In Utopian Communities", **American Sociological Review**, 33, 499-517.
- Kim S.W. Price J.L. Mueller C.W. Watson T.W. (1996) 'The Determinants of Career Intent Among Physicians At A U.S. Air Force Hospital', **Human Relations**, 49(7), 947-976.

- Landon B.E., Reschovsky J., Blumenthal D. (2003) "Changes In Career Satisfaction Among Primary Care and Specialist Physicians, 1997-2001", **The Journal of American Medical Association**, 289(4),442-449.
- Laschinger S., Heather K., Finegan, J., Shamian, J. (2001) "The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses Work Satisfaction and Organizational Commitment", **Health Care Management Review**, 26(3), 7-23.
- McCroskey S.D. (2007) '**The Relationship Between Leadership Practices and The Three Component Model of Organizational Commitment : An Empirical Analysis**', Doctoral Thesis, Capella University.
- Menifee J.T. (1984) '**Factors Affecting The Organizational Commitment of Military Physicians**' Master Thesis, Defence Technical Information Center.
- Meyer J.P. Irving P.G. Allen N.J. (1998) "Examination of The Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences On Organizational Commitment", **Journal of Organizational Behaviour**, 19(1), 29-52.
- Meyer J.P., Allen N.J. (1991) "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", **Human Resources Management Review**, 1(1), 61-89.
- Meyer J.P., Stanley D.J., Herscovitch L., Topolnytsky L. (2002) "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", **Journal of Vocational Behaviour**, 61, 20-52.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). **Commitment in the Workplace; Theory, Research and Application**. USA: Sage Publications Inc.
- Nyhan R.C. (1999) "Increasing Affective Organizational Commitment In Public Organizations", **Review of Public Personnel Administration**, 19(3), 58-70.
- Obeng, Kofi, - Ugboro, Isaiah (2003), "Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study", **Journal of The Transportation Research Forum**, 57(2), 83-98.
- Örs, M., Acuner A. M., Sarp N., Önder Ö. R. (2003), "Antalya Tıp Fakültesi Hastanesinde, Antalya SSK Kurumu Hastanesinde ve Antalya Devlet Hastanesinde Çalışan Hekimler ile Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi", **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, 56(4), 217-224.

- Slocombe T.E. Dougherty T.W. (1998) “Dissecting Organizational Commitment and Its Relationship With Employee Behaviour”, **Journal of Business and Psychology**, 12, 469-491.
- Sui J.J. Baloglu S. (2003) "The Role of Emotional Commitment in Relationship Marketing: An Empirical Investigation of a Loyalty Model for Casinos", **Journal of Hospitality & Tourism Research**, 27(4), 470-489.
- Taşkaya S., Şahin B. (2011) “Hastane Çalışanlarının Kişisel Özellikleri İle Örgütsel Adalet Algılarının Örgüte Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle Değerlendirilmesi”, **H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 29(1), 165-185.
- Uygur A. (2007) “Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansını Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Turizm ve Ticaret Eğitim Fakültesi Dergisi**, 1, 71-85.
- Wasti S.A. (2005) ‘Commitment Profiles: Combinations of Organizational Commitment Forms and Job Outcomes’, **Journal of Vocational Behaviour**, 67, 290-308.
- Wasti, S. A. (2000) “Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmen-ler: Türk Kültürüne Bir Bakış” Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Z.Aycan (Ed). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yay. 201-224.
- Wiener, Y. (1982) Commitment In Organization A Normative View, **Academy of Management Review**, 7(3), 418-428.
- Yılmazer A. (2010) 'Örgütsel Bağlılık ve Ekstra Rol Davranışı Arasındaki İlişkiler:İmalat Sektöründe Bir Araştırma' **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi**, 5(2), 236-250.
- Yüksel İ. (2003) 'Hemşirelerin İş Güçlüğü Oluşturan Değişkenlerin İş Doyumu, İş Gerilimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi', **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 13(1), 261-272, p.261
- Zeffane R. (1994) “Patterns of Organizational Commitment and Perceived Management Style: A Comparison of Public and Private Sector Employees” **Human Relations**, 47(8), 977-1010.