

KAMU HASTANELERİ BİRLİĞİ GENEL SEKRETERLİĞİ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN ARAŞTIRILMASI; KÜTAHYA İLİ ÖRNEĞİ

Ertuğrul BAYER¹
Zeliha CEYLAN²

ÖZET

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüzde örgütsel başarıya ulaşmak, çalışanların örgütlerine olan bağlılık düzeyleri ile yakından ilgilidir. Her örgütte olduğu gibi hastanelerin de faaliyetlerini etkin bir şekilde sürdürebilmelerinde en önemli etkenlerden biri örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların varlığıdır. Bu noktadan hareketle, bu çalışma kapsamında Kütahya İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğinde görev yapan personellerin kuruma olan bağlılık düzeylerini belirlemek için Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için kurumsal boyutta yasal izinler alınmıştır. Araştırmanın evrenini, Kütahya ili Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğinde çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada, örneklem seçme ve ulaşma yöntemi kullanılmadan, evrenin tümüne ulaşılması hedeflenmiş, 60 çalışan araştırmaya katılmayı kabul etmiş ve evrenin tamamına ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında, düzenlenen anket formları çalışanlara araştırmacılar tarafından dağıtılarak katılımcılardan onay ve onam alındıktan sonra yüzyüze görüşme yönetimi ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Sonuçların değerlendirilmesi amacıyla; SPSS 22.0 istatistik paket programı kullanılarak, sosyo - demografik verilerin analizi, ifadelerle ilişkin betimleyici bulguların analizi, üç alt bağlılık boyutlarına ilişkin t-testi, bağımsız çift örneklem t-testleri ve tek yönlü varyans analizleri gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, duygusal, devam ve normatif bağlılık açısından, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin oldukça güçlü olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda; çalışanların demografik özellikleri ile algılanan bağlılık boyutları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Sonuçlar, sağlıkta dönüşüm projesi kapsamında oluşturulan yeni örgütsel

¹ Yrd.Doç.Dr.Ertuğrul BAYER, Süleyman Demirel Üniversitesi, Eğirdir MYO, Yönetim ve Organizasyon Bölümü. ertugrubbayer@sdu.edu.tr

² Zeliha CEYLAN, Sağlık Bakanlığı Kütahya Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği, Şube Müdürü.

yapının çalışanlar tarafından benimsendiği ve kişisel – örgütsel amaç bütünlüğünün karşılıklı olarak sağlandığı şeklinde değerlendirilebilir.

Anahtar Kelimeler: *Kamu Hastaneleri, Örgütsel Bağlılık, Kütahya, Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği.*

**INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT
LEVELS OF PUBLIC HOSPITALITY UNION GENERAL
SECRETARIAN EMPLOYEES; KÜTAHYA CITY SAMPLE**

ABSTRACT

In today's highly competitive world, achieving organizational success is closely related to the level of employees' commitment to their organizations. As with any organization, one of the most important factors in enabling hospitals to carry out their activities effectively is the presence of employees with high organizational commitment. For this purpose, "Three Dimensional Organizational Commitment Scale", which was developed by Allen and Meyer (1990), was used in order to determine the level of commitment of the employees working in the General Secretariat of the Union of Public Hospitals of Kütahya. Legal permissions have been obtained at the institutional level for the research to be carried out. The universe of the research is composed of those working in the General Secretariat of the Public Hospitals Association of Kütahya. The survey aimed to reach the whole of the universe without using the method of selecting and reaching the sample, 60 employees accepted to participate in the research and the whole of the universe was reached. Within the scope of the research, the questionnaire forms distributed to the employees were distributed by the researchers and after approval and approval were obtained from the participants, the questionnaire was administered by face to face interview management.

In order to evaluate the results; Analysis of socio-demographic data, analysis of descriptive findings on expressions, t-test on three sub-dependence dimensions, independent double sample t-tests and one-way analysis of variance were performed using the SPSS 22.0 statistical package program. As a result of the research, it was determined that the organizational commitment levels of the employees were very strong in terms of emotional, continuance and normative commitment. Same time; There was no significant difference between the demographic characteristics of employees and perceived commitment dimensions. It can be considered that the new organizational structure formed within the health transformation project is adopted by the employees and that the integrity of the personal - organizational purpose is mutually provided.

Keywords: *Public Hospitals, Organizational Commitment, Kütahya, General Secretariat of the State Hospitals Association.*

1. GİRİŐ

Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılık duygusuna sahip olmaları ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması genel anlamda örgütsel performansı pozitif yönde etkilemektedir.

Bir örgütün yaşaması, örgütsel kültürü benimsemiŐ, verimliliği yüksek iş görenlerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. İŞ görenler, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derecede güçlenmektedir. Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı organizasyonlar açısından büyük bir önem taşımaktadır. Bu kavram, ilk olarak iŐı bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile, ikinci olarak; iş doyumunu, iŐe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve biliŐsel yapılarla, üçüncü olarak; özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayıŐı gibi iş görenin iŐı ve rolüne ilişkin özelliklerle, dördüncü olarak; yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi iŐgörenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak; çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini bilmeyele yakından iliŐkilidir (Balay, 2000:1).

Her örgütte olduğu gibi sağlık kuruluşlarının da faaliyetlerini etkin bir şekilde sürdürebilmelerinde en önemli etkenlerden biri örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların varlığıdır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler örgütten örgüte deđiŐiklik göstermektedir. Genel olarak örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler: yaş, cinsiyet ve deneyim; örgütsel adalet, güven, iş tatmini; rol belirsizliği, rol atıŐması; yapılan iÇin önemi, alınan destek; karar alma süreçlerine katılım, iÇin içinde yer alma; iş güvenliği, tanınma, yabancılaŐma; medeni durum, ücret dıŐında sağlanan haklar; iş saatleri, ödülleri, rutinlik; terfi olanakları, ücret ve liderlik davranıŐları, farklı iş olanakları (etin,2004:99) şeklinde detaylı bir şekilde ifade edilebilir. Oliver yapmış olduğu araştırma sonuçlarında (Oliver,1990:513) örgütsel bağlılığın sağlanması ve güçlenmesinde; örgütsel faktörlerin kişisel ve demografik faktörlerden daha etkili olduğunu tespit etmiştir. Örgütsel ödülleri ve örgüt tarafından çalışana verilen değer ile birlikte karar süreçlerine daha güçlü katılımcı olanaklar elde eden çalışanların yüksek düzeyde örgütsel bağlılık sergiledikleri sonucuna varmıŐtır.

Sağlık alışanlarının örgüte bağlılık düzeylerine etki eden söz konusu faktörleri kişisel ve örgütsel faktörler olarak iki ana baŐlık altında incelemek mümkündür. Sağlık alışanlarının örgüte bağlılıklarını etkileyen kişisel faktörlerin baŐında; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum ve kıdem gibi faktörler yer almaktadır. Örgütsel faktörlerin baŐında ise örgütün büyüklüğu ve yapısı, örgüt kültürü, ücret, örgütsel ödülleri, takım çalışması ve iletiŐim gibi faktörler yer almaktadır (HoŐ, Oksay,2015:8).

Bu çalışmada, Kütahya İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğinde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi ve örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi hedeflenmiştir. Bu amaçla, Allen ve Meyer tarafından düzenlenen (Allen, Meyer, 1990) ve yine Meyer, Allen, Smith tarafından geliştirilen (Meyer, Allen, Smith, 1993) “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır.

2. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Kapsamı

Örgütsel bağlılık tanımlamaları ile ilgili yapılan literatür araştırmasında oldukça çok sayıda ve farklılıkta tanıma rastlanmıştır. Porter vd. 1973 yılında örgütsel bağlılığı “bireyin kendini belirli bir örgüte ait hissetmesi ve kendini örgütün parçası saymasına yönelik duyduğu his” (Porter, Steers, Boulian, 1973) şeklinde tanımlamışlardır. Çalışanların örgütsel amaç ve değerlerin benimsemesi aynı zamanda kendi kişisel amaç ve değerleri ile bütünleştirilmesi; örgütsel özdeşleşme olarak da açıklanabilmektedir, bu açıdan örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık aynı anlamda kullanılabilir (Wiener, 1982:419). Hunt ve Morgan ise örgütsel bağlılığı, çalışanın örgütün hedeflerine ve değerlerine olan inanç ve benimseme; örgütün amaçlarını başarabilmesi için çaba sarf etmeye olan istekli olma ve örgüt üyesi olarak kalmaya karşı duyduğu arzu şeklinde tanımlamışlardır (Hunt, Morgan, 1994). Balay, örgütsel bağlılığı, çalışanın örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesi olarak tanımlamıştır (Balay, 2000:18).

Genel olarak, örgütsel bağlılığın kapsamı incelendiğinde; örgütsel bağlılığın sadece çalışanlar açısından önemli olmadığı aynı zamanda örgütün genel yapısı ve özellikle geleceği açısından da önemli olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Balcı, örgütsel bağlılığın kapsamını, çalışan ve örgüt arasında karşılıklı değişime ve katkıya dayanan sürekli bir süreç olarak açıklamıştır (Balcı, 2003). Rowden, örgütsel bağlılığın sonucu olarak da ifade edebileceğimiz bu karşılıklı ilişkinin sonuçlarını çalışanlar ve genel olarak örgüt açısından ayrı ayrı ele almıştır. Örgütsel bağlılığın çalışanlara katkılarını; aidiyet duygusunun gelişimi, güvenlik, kariyer imkanları ve geleceğe yönelik anlamlı hedeflerin belirlenmesi, pozitif imaj ve daha yüksek düzeyde tatmin edici içsel ödüller olarak açıklarken; örgüte katkılarını ise, amaçlara ulaşma, yüksek verimlilik ve istenilen kalite düzeyinin yakalanması, yenilikçilik ve yaratıcılık, minimize edilmiş personel devri, daha düşük eğitim harcamaları, daha yüksek iş tatmini ve örgütsel kültürün çalışanlar tarafından benimsenmesi olarak ifade etmiştir (Rowden, 2000).

Meyer ve Allen ise örgütsel bağlılığı genel olarak, çalışanların örgütleriyle aralarındaki ilişkileri düzenleyerek şekillendiren ve o örgütün bir

üyesi olarak devam edip etmeyecekleri kararına varmalarını sağlayan psikolojik bir durum (Meyer, Allen, 1991:67) olarak tanımlamışlardır.

3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasında olduğu gibi, sınıflandırılmasında da farklı bakış açıları mevcuttur. Katz ve Kahn, örgütsel bağlılığı, çalışan tarafından elde edilen ödül temelli olarak değerlendirip, örgütsel bağlılığı iç ödüller ve dış ödüllerin birleşimi şeklinde tanımlayarak, iç ödüllerin etkilerini anlatımsal, dış ödüllerin etkilerini ise araçsal bağlılık etkenleri olarak açıklamış ve temel bir sınıflandırma yapmıştır (Katz, Kahn, 1977: 436-437).

Wiener, örgütsel bağlılık sınıflandırmasını araçsal - normatif bağlılık ve örgütsel – moral bağlılık (Wiener,1982); Etzioni, ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı bağlılık (Zangora,2001); O'Reilly ve Chatman, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı (O'Reilly, Chatman,1986); Balcı'da, O'Reilly ve Chatman'ın sınıflandırmasından hareketle; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak sınıflandırmış ve aynı zamanda bu sürecin örgütsel bağlılığın aşamaları olduğunu da vurgulamıştır (Balcı,2003). Uygulama açısından en geniş kapsamlı örgütsel bağlılık sınıflandırması Allen ve Meyer tarafından; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık (Allen, Meyer, 1990) şeklinde yapılmıştır.

3.1. Duygusal Bağlılık

Çalışanın örgüt ile özdeşleşmesi ve örgütle arasında duygusal bir bağ hissetmesidir. Çalışan, kendini örgütün bir parçası gibi görmektedir, örgüt onun için büyük bir anlam ve önem taşımaktadır. Dolayısıyla çalışanlar, örgüt üyeliğini devam ettirmekte ve örgütün parçası olduklarından mutluluk duymaktadırlar (Allen, Meyer, 1990). Aynı zamanda duygusal bağlılık, çalışanın kendini örgüte duygusal olarak bağlı hissetmesi, kendini işletme ile özdeşleştirmesini ifade etmektedir (Meyer vd., 1998).

3.2. Devam Bağlılığı

Devamlılık bağlılığı olarak da ifade edebileceğimiz bu bağlılık türü; çalışan için örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı ve çeşitli maddi kayıpların yaşanabileceği düşüncesiyle örgüt üyeliğinin sürdürülmesi durumudur. Çalışan, istese de örgütten ayrılamamaktadır; çünkü ayrılmak onun için katlanması gereken bir maliyet ve birtakım güçlükler doğurmaktadır. Devam bağlılığın ortaya çıkmasında, çalışanın örgüte yaptığı katkılar ve algıladığı alternatif iş imkanlarının sayısı gibi faktörlerde etkili olmaktadır (Allen, Meyer, 1990). Devam bağlılığı, işi bırakma durumunda ortaya çıkacak maliyetin kabullenilmesi, örgütte çalışanın yapmış olduğu

kişisel katkıların da etkisiyle, örgütte kalma isteğinin ortaya çıkması ile birlikte bağlılığın sürekli hale gelmesini sağlamaktadır (Meyer vd.,1998).

3.3. Normatif Bağlılık

Çalışanın örgüte karşı sorumluluğu ve görevleri olduğuna inanarak, kendini örgütte kalmaya mecbur hissetmesine dayanan bir bağlılık türüdür. Bu mecburiyet/zorunluluk, devamlılık bağlılığında olduğu gibi örgütle ilgili karşılıklı çıkarlara dayanmamaktadır. Çalışanın ailesi, ait olduğu toplumsal statü ile birlikte uzun yıllar tek bir örgütte çalışan kişilerden övgüyle söz edilmesi ve çalıştığı örgüte karşı sürekli sadakatin bir erdem olduğunun vurgulanmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla çalışan, sadakatin önemli olduğuna inanarak, örgütte kalmayı toplumsal ve ahlaki bir zorunluluk gibi kabul edip örgüt üyeliğini sürdürmektedir (Allen, Meyer, 1990: 4). Aynı zamanda normatif bağlılık, çalışanın örgütsel bağlılığın kendisi açısından zorunluluk haline geldiğini hissettiği bağlılık bileşenidir (Meyer vd.,1998).

4.Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma; Kütahya Örneği

4.1.Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu araştırmada, Kütahya ili Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği çalışanlarının, üç bağlılık unsuru açısından örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

4.2.Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Kütahya ili Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğinde çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada, örneklem seçme ve ulaşma yöntemi kullanılmadan, evrenin tümüne ulaşılması hedeflenmiş, 60 çalışan araştırmaya katılmayı kabul etmiş ve evrenin tamamına ulaşılmıştır.

4.3.Araştırmanın Yöntemi ve Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında, düzenlenen anket formları çalışanlara araştırmacılar tarafından dağıtılarak yüzyüze görüşme yönetimi ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, çalışanların kişisel bilgilerinin elde edilmesi amacıyla; araştırmacılar tarafından geliştirilen sosyo-demografik bilgi formu kullanılmıştır. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Meyer ve Allen tarafından geliştirilen “üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği” (Meyer, Allen, 1991) kullanılmıştır (Gürkan, 2006). Araştırmada kullanılan anket formu; duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerini ayrı ayrı ölçme imkanı sağlayan 18 sorudan oluşmaktadır. Bu

sorulardan dört tanesi ters (reverse) sorulardır. Değerlendirme bu doğrultuda yapılmıştır. Anket formunun güvenilirlik düzeyini ölçmek amacıyla Cronbach Alpha istatistiği hesaplanmış olup; güvenilirlik oranı 0,745 olarak test edilmiştir.

Sonuçların değerlendirilmesi amacıyla; sosyo - demografik verilerin analizi, ifadelere ilişkin betimleyici bulguların analizi, üç alt bağlılık boyutlarına ilişkin t-testi, bağımsız çift örneklem t-testleri ve tek yönlü varyans analizleri gerçekleştirilmiştir.

4.4.Bulgular

4.4.1.Demografik Faktörlere İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan personelin cinsiyet dağılımına bakıldığında 25’i (%41,7) kadın ve 35’i (%58,3) erkeklerden; medeni durum açısından ise 50’si (%83,3) evli ve 10’u (%16,7) bekrlardan oluşmaktadır. Katılımcıların 14’ (%23,3) lise, 10’u (%16,7) yüksekokul, 32’si (%53,3) niversite ve 4’ (%6,7) yüksek lisans ve üstü eğitim grubundadır. Yaş grupları açısından incelendiğinde çalışanların 2’si (%3,3) 18-25, 19’u (%31,7) 26-35, 28’i (%46,7) 36-45 ve 11’i (%18,3) ise 46 ve üstü yaş grubunda yer almaktadır. Katılımcıların meslekteki toplam hizmet süreleri incelendiğinde 9’u (%15) 1-5 yıl, 19’u (%31,7) 6-10 yıl, 8’i (%13,3) 11-15 yıl ve 24’ ise (%40) 16 ve üzeri yıldır görev yapmaktadır. Araştırma kapsamında incelenen personelin 11’i (%18,3) hemşire, 8’i (13,3) sağlık memuru ve 41’i ise (%68,3) hekim ve idari sağlık personellerinden oluşmaktadır.

Tablo 1. Araştırma Kapsamında İncelenen Personelin Sosyo-Demografik zellikleri

Cinsiyet	Sayı	Yüzde	Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Kadın	25	41,7	Evli	50	83,3
Erkek	35	58,3	Bekar	10	16,7
Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde	Yaş	Sayı	Yüzde
Lise	14	23,3	18-25	2	3,3
Yüksekokul	10	16,7	26-35	19	31,7
Üniversite	32	53,3	36-45	28	46,7
Yüksek Lisans	4	6,7	46 ve st	11	18,3
Genel Sekreterlikte alışma Süresi	Sayı	Yüzde	Meslekte alışma Süresi	Sayı	Yüzde
1 Yıldan Az	4	6,7	1-5 yıl	9	15
1-2 Yıl	7	11,7	6-10 Yıl	19	31,7
2-3 Yıl	13	21,7	11-15 Yıl	8	13,3
3 Yıl ve st	36	60	16 Yıl ve zeri	24	40
Görev nvanı	Sayı	Yüzde			
Hemşire	11	18,3			
Sağlık Memuru	8	13,3			
Hekim ve Diğer İdari Personel	41	68,3			

4.4.2.Örgütsel Bağlılık İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Tablo 2’de görüldüğü gibi örgütsel bağlılık üç alt boyuttan meydana gelmekte olup duygusal bağlılık boyutunda en yüksek puanı “2-Bu örgütün problemlerini sanki kendi problemlerim gibi hissederim.”(Ort.=4,05) ifadesi, devam bağlılığı boyutunda “8-Şu anda, istesem bile bu örgütten ayrılmak benim için çok zor olurdu.” (Ort.= 3,41) ifadesi ve normatif bağlılık boyutunda ise “17- Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var.” (Ort.= 3,61) ifadesi almıştır.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık İfadelerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Duygusal Bağlılık	Min.	Maks.	Ort.	Std. S.
1-Mesleğimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmekten çok mutluluk duyardım..	1,00	5,00	3,85	1,190
2-Bu örgütün problemlerini sanki kendi problemlerim gibi hissederim.	1,00	5,00	4,05	,998
3-Örgütüme karşı güçlü bir „aitlik“ duygusu hissetmiyorum.(R)	1,00	5,00	2,48	1,185
4-Bu örgüte karşı kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.(R)	1,00	5,00	2,68	1,200
5-Bu örgütte kendimi “ailenin parçası” gibi hissetmiyorum.(R)	1,00	5,00	2,45	1,254
6-Bu örgüt benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.	1,00	5,00	3,81	,999
Devam Bağlılığı	Min.	Maks.	Ort.	Std. S.
7-Şu anda, bu örgütte kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	1,00	5,00	3,23	1,26
8-Şu anda, istesem bile bu örgütten ayrılmak benim için çok zor olurdu.	1,00	5,00	3,41	1,25
9-Su anda örgütümden ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.	1,00	5,00	3,25	1,34
10- Çalıştığım bu örgütü bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.	1,00	5,00	3,12	1,10
11. Bu örgüte kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1,00	5,00	3,01	1,71
12- Bu örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır.	1,00	5,00	3,18	1,20
Normatif Bağlılık	Min.	Maks.	Ort.	Std. S.
13- Şu anki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum.(R)	1,00	5,00	2,63	1,22

14-Menfaatime olsa bile, örgütümden ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	1,00	5,00	3,31	1,12
15-Örgütümden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim.	1,00	5,00	3,08	1,19
16- Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.	1,00	5,00	3,38	1,12
17- Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var.	1,00	5,00	3,61	1,22
18-Örgütüme çok şey borçluyum.	1,00	5,00	3,36	1,05

Örgütsel bağlılığın alt gruplarına ilişkin ortalamalar incelendiğinde; duygusal bağlılık boyutunun 3.22, devam bağlılığı boyutunun 3.17, normatif bağlılık boyutunun ise 3.23 düzeyinde ortalamaya sahip olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3). Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin üç boyutta da yüksek olduğu ifade edilebilir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler (n=60)

Ölçek Boyutları	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
Duygusal Bağlılık	2,17	5,00	3,2222	,515
Devam Bağlılığı	1,67	5,00	3,1750	,808
Normatif Bağlılık	1,50	5,00	3,2333	,701

Boyutlara ilişkin betimleyici istatistiklerin ardından boyutların katılımcı algılamaları açısından fark taşıyıp taşımadıkları araştırılmıştır. Gerçekleştiren tek örneklem t-testi sonucunda katılımcıların üç boyuta ilişkin algılamalarının kendi arasında anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Çalışanlarda, duygusal bağlılık düzeyinin, devam ve normatif bağlılık düzeyine göre daha güçlü olduğu şeklinde değerlendirilebilir (Tablo 4).

Tablo 4. Ölçek Boyutlarına İlişkin T-Testi İstatistikleri

Ölçek Boyutları	t	df	p*
Duygusal Bağlılık	48,379	59	,000
Devam Bağlılığı	30,436	59	,000
Normatif Bağlılık	35,682	59	,000

*Ortalamalar arasındaki fark 0.05 anlamlılık düzeyindedir.

4.4.3.Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Fark Testleri

Katılımcıların algıladıkları bağlılık boyutlarının demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığının test edildiği bu bölümde, ilk fark testi cinsiyet değişkenine göre gerçekleştirilmiştir. Tablo 5’de görüldüğü üzere örgütsel bağlılık algılanan üç boyut açısından katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir ($p \geq 0.05$).

Tablo 5. Cinsiyet Değişkenine Göre Ölçek Boyutları Arası Bağımsız Çift Örneklem T Testi Sonuçları

Bağlılık Boyutları	Ortalama		t-testi		
	Kadın(n=25)	Erkek (n=35)	t	df	P*
Duygusal Bağlılık	3,2067	3,2333	-,196	58	,845
Devam Bağlılığı	3,0400	3,2714	-1,096	58	,278
Normatif Bağlılık	3,1667	3,2810	-,619	58	,539

*Ortalamlar arasındaki fark 0.05 anlamlılık düzeyindedir.

Medeni durum değişkenine göre gerçekleştirilen fark testi sonucu da cinsiyet gibi benzerlik göstermektedir ve Tablo 6'da görüleceği üzere algılanan üç boyutta, katılımcıların medeni durum değişkenine göre anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir ($p \geq 0.05$).

Tablo 6. Medeni Durum Değişkenine Göre Ölçek Boyutları Arası Bağımsız Çift Örneklem T Testi Sonuçları

Bağlılık Boyutları	Ortalama		t-testi		
	Evli(n=50)	Bekar (n=10)	t	df	P*
Duygusal Bağlılık	3,2133	3,2667	-,296	58	,768
Devam Bağlılığı	3,1767	3,1667	,035	58	,972
Normatif Bağlılık	3,2533	3,1333	,490	58	,626

*Ortalamlar arasındaki fark 0.05 anlamlılık düzeyindedir.

Cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile gerçekleştirilen Bağımsız Çift Örneklem T Testi'nin ardından geriye kalan diğer beş değişkene göre algılanan bağlılık boyutlarının farklılaşp farklılaşmadığının analizi için Tek Yönlü Varyans Analizleri gerçekleştirilmiştir. Tablo 7'de yer alan bulgulardan anlaşılacağı üzere dört yaş grubu arasında gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre algılanan bağlılık boyutları arasında anlamlı farklılık olmadığı görülmektedir ($p \geq 0.05$).

Tablo 7. Yaş Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek Boyutları	Toplam Kareler Toplamı	df	F	p*
Duygusal Bağlılık	15,704	59	1,281	,290
Devam Bağlılığı	38,524	59	1,159	,334
Normatif Bağlılık	29,067	59	1,749	,168

*Ortalamlar arasındaki fark 0.05 anlamlılık düzeyindedir.

Varyans analizi eğitim değişkeni için de gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular tıpkı yaş değişkeni gibi eğitim değişkeni açısından da algılanan

bağlılık boyutlarının anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir ($p \geq 0.05$). İlgili istatistikler Tablo 8’de görülebilir.

Tablo 8. Eğitim Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek Boyutları	Toplam Kareler Toplamı	df	F	p*
Duygusal Bağlılık	15,704	59	,839	,478
Devam Bağlılığı	38,524	59	1,919	,137
Normatif Bağlılık	29,067	59	,666	,576

*Ortalamalar arasındaki fark 0.05 anlamlılık düzeyindedir.

Varyans analizi unvan değişkeni için de gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular tıpkı eğitim ve yaş değişkeni gibi unvan değişkeni açısından da algılanan bağlılık boyutlarının anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir ($p \geq 0.05$). İlgili istatistikler Tablo 9’da görülebilir.

Tablo 9. Unvan Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek Boyutları	Toplam Kareler Toplamı	df	F	p*
Duygusal Bağlılık	15,704	59	1,701	,192
Devam Bağlılığı	38,524	59	,094	,911
Normatif Bağlılık	29,067	59	,893	,415

*Ortalamalar arasındaki fark 0.05 anlamlılık düzeyindedir.

Bir sonraki adımda Varyans analizi meslekte çalışma süresi değişkeni için de gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular tıpkı eğitim, yaş ve nvan değişkeni gibi meslekte çalışma süresi değişkeni açısından da algılanan bağlılık boyutlarının anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir ($p \geq 0.05$). İlgili istatistikler Tablo 10’da görülebilir.

Tablo 10. Meslekte alışma Süresi Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek Boyutları	Toplam Kareler Toplamı	df	F	p*
Duygusal Bağlılık	15,704	59	,982	,408
Devam Bağlılığı	38,524	59	1,772	,163
Normatif Bağlılık	29,067	59	,561	,643

*Ortalamalar arasındaki fark 0.05 anlamlılık düzeyindedir.

Son Varyans analizi Genel Sekreterlikte alışma süresine göre algılanan bağlılık boyutları için gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular tıpkı eğitim, yaş, unvan ve meslekte çalışma süresi değişkenleri gibi genel sekreterlikte çalışma süresi değişkeni açısından da algılanan bağlılık

boyutlarının anlamlı şekilde farklılaşmadığını göstermektedir ($p \geq 0.05$). İlgili istatistikler Tablo 11’de görülebilir.

Tablo 11. Genel Sekreterlikte Çalışma Süresi Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

Ölçek Boyutları	Toplam Kareler Toplamı	df	F	p*
Duygusal Bağlılık	15,704	59	,676	,570
Devam Bağlılığı	38,524	59	,602	,616
Normatif Bağlılık	29,067	59	,243	,866

*Ortalamalar arasındaki fark 0.05 anlamlılık düzeyindedir.

Sonuç

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksekliği, örgütsel başarıya ulaşmada ve örgütsel amaçların başarılmasında en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, buldukları örgütün amaç ve değerlerini benimsemekte, örgütün devamlılığı için büyük çaba sarf etmekte ve aynı zamanda örgütte kalmak için daha fazla istek duymaktadırlar.

Bu araştırma ile, yapılan yasal düzenlemelerden sonra; Kütahya İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğinde görev yapan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Kütahya İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğinde görev yapan farklı meslek gruplarındaki altmış çalışanın tamamının katıldığı örgütsel bağlılık anket uygulamasının sonuçları değerlendirildiğinde;

Kütahya İli Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğinde görev yapan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte duygusal bağlılık alt grubunda katılanlara yöneltilen ifadelerden “bu örgütün problemlerini sanki kendi problemlerim gibi hissederim” (Ort.=4,05) ifadesi ile “mesleğimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmekten çok mutluluk duyardım” (Ort.=3,85) ifadesinin yüksek düzeyde ortalama ile kabul edildiği tespit edilmiştir. Bu durum çalışanların oldukça güçlü bir şekilde örgütleriyle duygusal bağ kurdukları ve duygusal açıdan örgütsel bağlılığın gerçekleştiği olarak değerlendirilebilir.

Devam bağlılığı kapsamındaki altı ifadeyi de çalışanların kabullenmesi ve özellikle “şu anda, istesem bile bu örgütten ayrılmak benim için çok zor olurdu” (Ort.=3,41) ifadesi ile “şu anda, bu örgütte kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir” (Ort.=3,23) ifadesinin yüksek düzeyde ortalama ile kabul edilmesi; devamlılık kapsamında örgütsel bağlılığın gerçekleştiği ve çalışanların örgütten ayrılma gibi bir düşüncelerinin olmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

Normatif bağlılık kapsamındaki altı ifadenin de çalışanlar tarafından kabul edildiği tespit edilmiştir. Özellikle “rgtmden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var” (Ort.=3,61) ifadesi ile “bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor” (Ort.=3,38) ifadesinin yüksek düzeyde ortalama ile kabul edilmesi; çalışan – rgt bütünleşmesinin ve normatif bağlılığın gerçekleştiği şeklinde değerlendirilebilir.

Çalışanların demografik özellikleri ile algılanan bağlılık boyutlarının anlamlı şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı araştırıldığında; anlamlı bir farklılığın tespit edilmemiştir. Bu durum örgütsel bağlılığın kişisel özelliklerden kaynaklanmadığı, örgütsel yapının çalışanlar tarafından benimsendiği ve kişisel – rgtsel amaç bütünlüğünün karşılıklı olarak sağlandığı şeklinde değerlendirilebilir.

KAYNAKLAR

- ALLEN, N.J. ve MEYER, J.P. (1990). “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization”. *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, Issue.1, 1-18.
- BALAY, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde rgtsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- BALCI, A. (2003). *rgtsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- ÇETİN, M.. (2004). *rgt Kültürü ve rgtsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- GÜRKAN, G.. (2006). “rgtsel Bağlılık, rgtsel İklimin rgtsel Bağlılık zerindeki Etkisi ve Trakya niversitesi’nde rgt İklimi İle rgtsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- HOş, C., OKSAY, A. (2015). “Hemşirelerde rgtsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:20, Sayı:4,1-24.
- HUNT, S., D. MORGAN, *Organizational Commitment: One of Wan Many Commitments or Key Mediating Construct*, *Academy of Management Journal*, Vol:37, No:6, 1994, ss.1568-1587.
- KATZ, D., KAHN, R.L. (1977). *rgtlerin Toplumsal Psikolojisi*. (ev: H. Can, Y. Bayar) Ankara: TODAİE, Yayın No: 167.

- MEYER, J.P. ve ALLEN, N.J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, Vol.1, No.1, 61-89.
- MEYER, J.P., ALLEN, N.J., SMITH, C.A. (1993), "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization". *Journal of Applied Psychology*, Vol.78, No.4, 538-551.
- 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 Behavior*, Vol.19, 29-52.
- MEYER, J.P., STANLEY, D.J., HERSCOVITCH, L., TOPOLNYTSKY, L. (2002), "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences". *Journal of Vocational Behavior* 61, 20-52.
- OLIVER, N. (1990). Work Rewards, Work Values and Organizational Commitment in An Employee-owned Firm: Evidence From the U.K., *Human Relations*, Vol:43, 6: 513-526.
- O'REILLY, C., CHATMAN, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effect of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior, *Journal of applied psychology* 71, 3: 492-499.
- PORTER, L.W., STEERS, R.M. ve BOULIAN, P.V. (1973). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians". US Department of Health, Education & Welfare National Institute of Education, Technical Report, No:16, 1-24.
- ROWDEN, Robert W. (2000). "The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment", *The Leadership and Organization Development Journal*, C: 21, No: 1, s. 30-35.
- WIENER, Y. (1982). "Commitment in Organization: A Normative View, *Academy Management Review*", Vol.:7, No:3, 418-428.
- ZANGORA, A.G. (2001). "Organizational Commitment: A Concept Analysis", *Nursing Forum*, Vol.:36, No:2,14-23.