



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 44 Volume: 9 Issue: 44

Haziran 2016 June 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

## SAĞLIK PERSONELİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN ALGI DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ ANALYSIS ON PERCEPTION LEVEL OF HEALTHCARE PERSONEL REGARDING ORGANIZATIONAL COMMITMENT

İbrahim YILDIRIM\*  
Özgül YÜKSEKBİLGİLİ\*\*

### Öz

Küreselleşen dünyada işletmelerin rekabet edebilmeleri ve diğer işletmelere göre avantaj sağlayabilmeleri için çalışanlar önemlidir. Örgütsel bağlılık, örgütsel başarının sağlanması için kilit noktadır. Özellikle çalışanların o işletmeye bağlı olması, örgütün kültürü, politikaları ve değerlerini benimsemesi, örgütün amacı ile çalışanların amaçları arasında herhangi bir çatışmanın olmaması çok önemlidir.

Bu çalışmanın amacı insan faktörünün önemli olduğu sağlık işletmelerinde örgütsel bağlılıklarının incelenmesidir. Araştırmada örgütsel bağlılığı incelemek için Allen ve Meyer tarafından geliştirilen 3 Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada anket yöntemi kullanılmış olup, Gaziantep ilinde faaliyet gösteren bir özel hastanede uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen verilerin analizi için "SPSS 23.0" istatistik paket programı kullanılmıştır. Yapılan çalışmada sağlık çalışanlarının en yüksek devam bağlılığı, orta düzeyde duygusal bağlılık, en düşük ise normatif bağlılık gösterdikleri belirtilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı, Normatif Bağlılık.

### Abstract

In the globalizing world, employees are essential for enterprises to be able to compete and gain an advantage against their businesses. Organizational commitment is the key point in order to accomplish the organizational success. Particularly, employees being committed to the enterprise and embracing the culture, policy, and values of the organization are very important in order not to experience any sorts of conflicts between the purpose of the organization and the purpose of the employees.

The goal of this study is to analyze organizational commitments in health care enterprises where human factor is significant. During the study, 3d organizational commitment scale developed by Allen and Meyer has been used to analyze the organizational commitment. In the study, survey method has been used and implemented at a private hospital operating in the city of Gaziantep. For the analysis of the data accumulated from surveys, "spss 23.0" package statistics software has been used. According to this survey it is determined that the continuance commitment of health professionals are the highest the affective commitment is the medium level and the normative commitment is the lowest.

**Keyword:** Organizational Commitment, Continuance Commitment, Affective Commitment, Normative Commitment.

### GİRİŞ

İşletmelerde olduğu gibi sağlık işletmeleri de amaçlarına ulaşmak ve fonksiyonlarını yerine getirebilmek için sağlık hizmetlerinin üretiminde belirli üretim unsurlarını kullanmak durumundadırlar. Bu üretim unsurları insan gücü, para, zaman, makine, malzeme, yer ve binadır. Bunlar içerisinde sağlık kurumları için en önemli olanı ise insan gücüdür (Dalkıran,1993:3). Sağlık işletmelerinin ana girdisi insan ve insan hayatıdır. Tıp biliminde ve teknolojisinde yeni tanı ve tedavi imkanlarında sürekli gelişmeler ortaya çıkmaktadır. Kavuncubaşı (2007: 191) bu gelişmelere paralel olarak sağlık kurumlarında aşırı iş bölümü, uzmanlaşma ve daha nitelikli personel gereksinimi de arttığını belirtmektedir. Sağlık işletmeleri hizmet üreten işletmelerdir. Hizmet işletmelerinin temel karakteristiği ise emek yoğun teknoloji kullanmalarıdır. Sağlık kurumlarında hizmet sunumunun temel belirleyicisi, personeldir. Bundan dolayıdır ki sağlık işletmelerinde çalışan kişilerin örgüte olan bağlılığı önemlidir.

Çalışanın örgütün üyesi olarak kalmayı istemesi, örgütün iyiliğini düşünmesi ve örgütle özdeşleşmesi örgütsel bağlılığın ortak özellikleridir. Wright ve arkadaşlarına (2005:431) göre ise örgütsel bağlılık işletmenin performansının ve etkinliğinin öncüsüdür. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar işi bırakma, devamsızlık gibi örgüte zarar verici durumlardan uzaklaşmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar işlerine dört elle sarılıp, görev bilinci içinde çalışmaktadırlar. Aynı zamanda örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütün maliyetlerini düşürmekte ve örgüte büyük ölçüde yarar sağlamaktadır.

Bu noktadan hareketle, araştırmamız 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde örgütsel bağlılık kavramına yönelik yapılmış literatür incelemesi yer almaktadır. İkinci bölümde ise literatür incelemesi temel

\* Prof. Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

\*\* Doktora Öğrencisi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı

alınarak Gaziantep ilinde faaliyet gösteren bir özel hastanede yapılan araştırma yer almaktadır. Çalışma, araştırma sonucu ulaşılan bulguların değerlendirildiği sonuç bölümü ile son bulmaktadır.

### **1. Örgütsel Bağlılık Kavramı**

Örgütsel bağlılık hem davranış bilimcileri hem de yöneticileri ilgilendirmektedir (Bakhshi vd., 2012: 69). Örgütsel bağlılık kavramı farklı şekillerde tanımlanmış ve değerlendirilmiştir.

#### **2.1 Örgütsel Bağlılık Tanımı**

Örgütsel bağlılığı açıklamadan önce bağlılık tanımlarına bakmakta fayda vardır. Brown (1969: 347) bağlılığı; üyelik kavramına ilişkin bazı hususları içerir, kişinin o andaki pozisyonunu yansıtır, başarı derecesi, çalışmaya güdülenme, o andaki katkı ve diğer ilgili çıktılarının hangi yönde olabileceğini öngörme ve güdüsel faktörlerin farklılaşan gereğini önerir şeklinde açıklamaktadır. Schwenk(1986: 299) ise yaptığı bir çalışmada bağlılığı; kişinin belli bir hareket tarzına bağlılık göstererek, açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapılabileceğini beğenme ve ona devam etme isteği olarak ifade etmektedir. Chang'e (1990: 1275) göre bağlılık; çalışanın sadakat, sevgi, ait olma gibi duygularla çalıştığı örgüte psikolojik olarak bağlanma süreci olarak da tanımlanabilir.

Hall, Schneider ve Nygren'e (1970: 185) göre örgütsel bağlılık; örgütün amaçlarının ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşip birbirleri ile uyumlu olma sürecidir. Yani çalışan ile örgütün bir olması da denilebilmektedir. Çekmecelioğlu (2006: 155) bağlılığı, işe duyulan ilgi, sadakat ve örgütsel değerlere karşı duyulan güçlü inançtan kaynaklanmaktadır şeklinde ifade etmiştir. Buna göre örgütsel bağlılık duyan çalışanlar örgütlerine karşı psikolojik olarak bağlanmaktadır.

Morrow (1983: 489) ise örgütsel bağlılığı, çalışanların sergilediği tavır ve davranışlarla karakterize edilen bir olgu olarak tanımlamaktadır. Reichers (1985: 474) ise örgütsel bağlılığı, örgütün çalışanları örgüte bağlılık duyduklarında görülür duruma gelen davranış olarak açıklamaktadır.

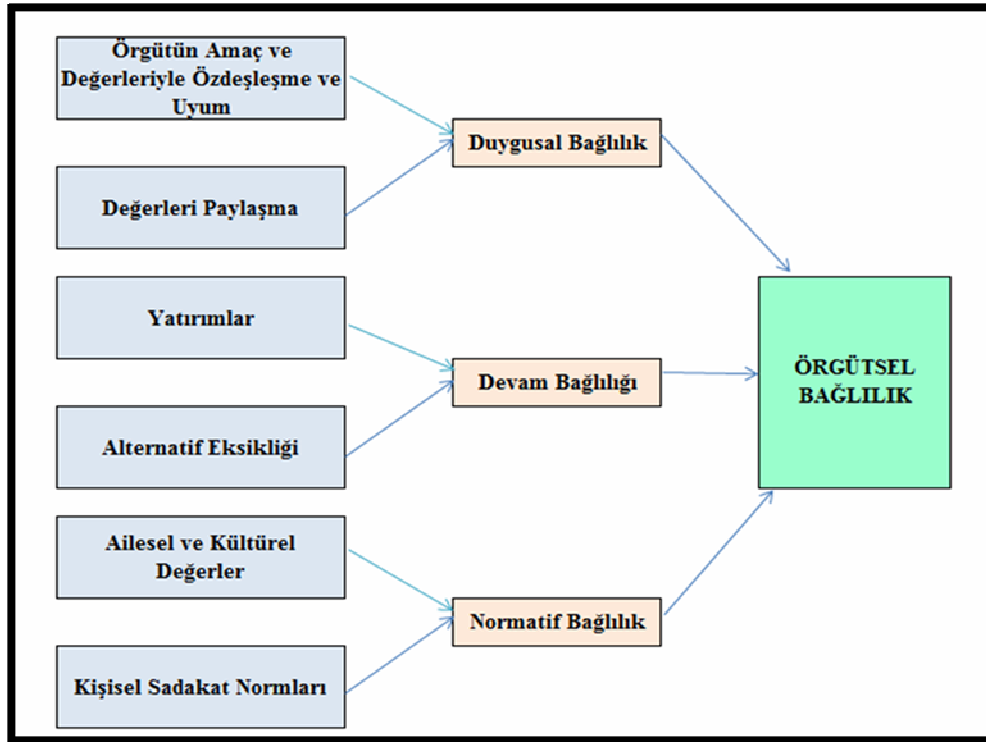
Bu tanımlardan hareketle, örgütsel bağlılığın kişinin örgütüyle kurduğu maddi beklentilerin ötesindeki manevi bağ olduğu ileri sürülebilir. Yani örgütsel bağlılık çalışanın çalıştığı işletmeye karşı hissettikleri olarak tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaçlarına, politikasına, görevin gereklerine uygun davranmayı gerektirmektedir.

Katz ve Kahn yapmış oldukları bir çalışmada (1977: 436), örgütsel bağlılığın, sadece belirli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmanın yanında bireyi örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltmektedir şeklinde ifade etmişlerdir. Yani örgütüne bağlı olan çalışanlar sorumluluk bilinci ile örgütlerine bağlanacaklardır.

#### **2.2 Örgütsel Bağlılık Boyutları**

Literatürde örgütsel bağlılık birbirinden farklı boyutlarda açıklanmaktadır. Mayer ve Schoorman örgütsel bağlılığı değer ve devam bağlılığı olmak üzere iki boyutta açıklarken, Jaros ve arkadaşları örgütsel bağlılığı; duygusal, devam ve ahlaki olmak üzere üç boyutta incelemiştir. Meyer ve Allen ise yaptığı bir çalışmada örgütsel bağlılığı; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta incelemiştir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 545) .

Şekil 1'de Allen ve Meyer tarafından geliştirilen çok boyutlu örgütsel bağlılık modeli görülmektedir. Bu sınıflandırmada örgütsel bağlılık 3 gruba ayrılmıştır. Allen ve Meyer (1990: 4) bu bağlılıkları şu şekilde açıklamaktadır. Birey çalıştığı örgüte duygusal bağlılık duyar çünkü örgütte kalmak istemektedir; devamlılık bağlılığı duyar çünkü buna ihtiyacı vardır; normatif bağlılık duyar çünkü böyle yapmak zorunda hissetmektedir.



Şekil 1: Örgütsel Bağlılığın Boyutları (Meyer ve Allen, 1991:4).

a) **Duygusal Bağlılık:**Duygusal bağlılık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997: 11). Çalışanlar örgütlerinin değer ve amaçlarını benimsedikleri ölçüde bağlılık hissederler (Huselid ve Day, 1991: 380). Duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar, örgütün bir üyesi olmaktan zevk duyar.Hartmann (2000:93), duygusal bağlılığın ait olma ve örgüte bağlılık duygularını kullandığını belirttiikten sonra, bu bağlılık türünün ücret, rol açıklığı ve geçerli yetenekler gibi kişisel özellik, örgütsel yapı ve iş deneyimleriyle ilişkilerini ortaya koymaktadır.

Allen ve Meyer çeşitli araştırmacılar tarafından ortaya konulan duygusal bağlılığa etki eden faktörleri aşağıdaki şekilde özetlemiştir:

- **İşin Zor Oluşu:** Çalışanın iş yerindeki görevinin, zor ve mücadeleyi gerektiren bir iş olması.
- **Rol Açıklığı:** Örgütün ve yönetimin çalışandan neler beklediğini ve görevinin neler olduğunun açıkça ortaya konulması.
- **Yönetimin Öneriye Açıklığı:** Örgütteki tepe yönetimin astlardan gelen her türlü öneriye açık olması, bu tür önerilere değer vermesi.
- **Amaç Açıklığı:** Çalışanların örgütteki görevi ve yaptığı işleri niçin yaptığı konusunda açık bir fikre sahip olması.
- **Arkadaş Bağlılığı:** Örgütteki her düzeyde çalışan insanlar arasında samimi ilişkilerin olması.
- **Eşitlik ve Adalet:** Örgütsel görev ve kaynakların dağıtımında adaletin olması.
- **Kişisel Önem:** Çalışanın ortaya koyduğu işin örgütün amaçlarına önemli katkılar sağladığı duygusunu güçlendirmeye yönelik teşviklerin olması.
- **Geri Bildirim:** Çalışana performansı hakkında sürekli geri bildirim verme.
- **Katılım:** Çalışanın örgüt ve işle ilgili her türlü konu ve karara katılmasını sağlamadır.

b) **Devam Bağlılığı:**Meyer ve Allen devam bağlılığını (1991: 67) Bireylerin örgütte çalışmaya devam etmelerinin asıl nedeni örgüte duydukları sadakat değil, ayrıldıkları zaman içine düşecekleri maddi ve manevi zorluğu göze alamamaları ve örgütte çalışmaya mecbur olmalarıdır. Yani devam bağlılığına sahip çalışanlar herhangi bir başka alternatifinin olmaması nedeni ile örgütlerine bağlılık göstermektedirler.Bergaman (2006: 646) ise devam bağlılığını bireyin örgüte olan yatırımlarıyla alakalı söz konusu hakların (fayda, menfaat, çıkar) maliyeti sebebiyle, örgütte kalmaya duyduğu gereksinimin derecesi olarak ifade etmektedir.

Devam bağlılığına etki eden faktörleri aşağıdaki şekilde özetlenmektedir:

- **Yeteneklerin Transferi:** Çalışanın sahip olduğu yetenekleri ve tecrübeleri bir başka örgüte transfer edip edemeyeceği.
- **Eğitim:** Çalışanın sahip olduğu eğitimin bir başka örgütte yararlı olup olmayacağı.

- **Kendine Yatırım:** Çalışanın zaman ve çabasının büyük bir bölümünü mevcut örgüte yapmış olması.
- **Yeniden Yerleşme:** Çalışanın örgütten ayrılması halinde bir başka örgüte ve şehre yerleşmesi ile görüşleri.
- **Emeklilik Primi:** Çalışanın mevcut örgütünden ayrılması halinde başta emeklilik primi olmak üzere hak ettiği çeşitli kazanımları kaybedeceği korkusu.
- **Alternatif İş İmkanları:** Çalışanın örgütten ayrılması durumunda sahip olduğu işin benzerini veya daha iyisini bulup bulamayacağı şeklinde özetlenebilir.

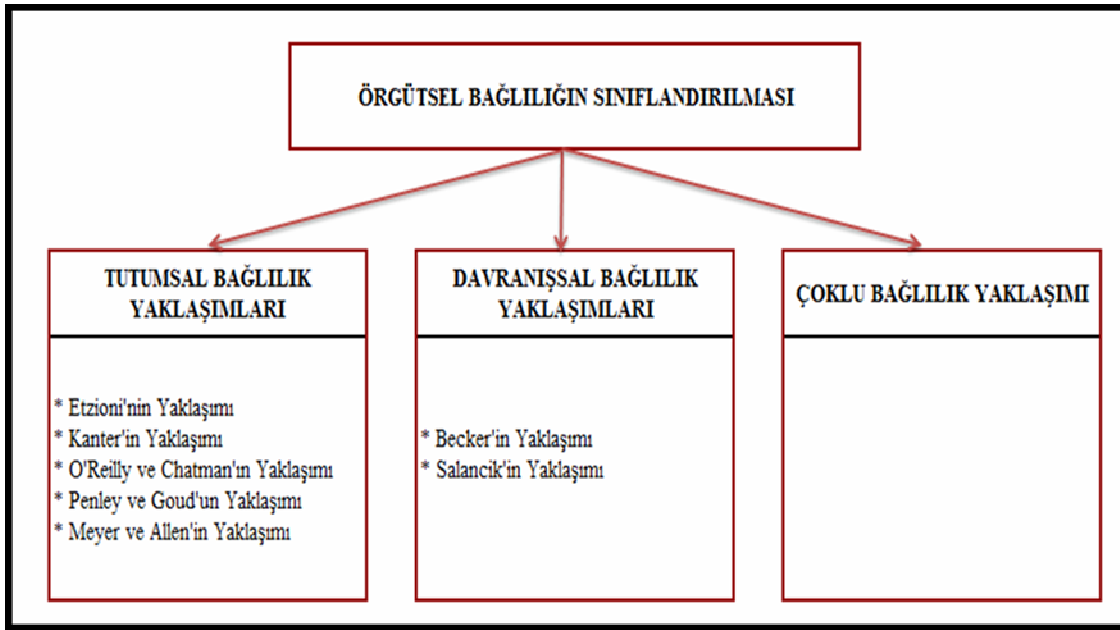
c) **Normatif Bağlılık:** Bağlılığın duygusal boyutu, örgütle duygusal bir bağı; devam bağlılığı boyutu da, örgütten ayrılmanın kendisine getireceğini düşündüğü, algılanan maliyetleri ifade etmektedir. Bu boyutlara, Allen ve Meyer tarafından örgütü destekleme ve onun üyesi olarak kalma sorumluluğunu hissetme olarak tanımlanan normatif bağlılık boyutu eklenmiştir (Somers, 2005: 75). Greenberg ve Baron (2008: 236) normatif bağlılığı çalışanların zor durumda kaldığı bir anda işletme tarafından işe alınması veya işe alınmalarında başka kişilerin referans olması gibi nedenlerden dolayı örgüte karşı duyduğu bağlılık olarak tanımlamaktadır.

Normatif bağlılık, örgüt içinde çalışmaya devam etme konusunda bir zorunluluk hissini yansıtır. Yüksek düzeyde bir normatif bağlılığa sahip olan çalışanlar, örgüt içinde kalmaları gerektiği duygusuna sahiptirler.

### 2.3 Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Literatürde incelendiğinde örgütsel bağlılıkla ilgili birbirinden farklı sınıflandırmalar yapıldığı görülmektedir.

Literatürde üç sınıflandırma türü ön plana çıkmaktadır. Bunlar Şekil 3.2’de görüldüğü gibi tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımıdır (İnce ve Gül, 2005: 26). Tutumsal yaklaşım, bağlılığın duygusal bir tepki olduğu görüşünü benimserken, davranışsal yaklaşım, bağlılığın bireyin geçmiş davranışlarının bir uzantısı olduğunu savunmaktadır.



Şekil 2: Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması (İnce ve Gül, 2005: 26).

#### 2.3.1 Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

Tutumsal bağlılık, örgütle birlikte olmaya istek duyma, örgüt yararına yüksek çaba sarf etme ve örgütsel hedef ve değerler ile özdeşleşme olarak da ifade edilir (Varlı, 2014: 9). Tutumsal bağlılık yaklaşımları bireylerin örgütle olan ilişkilerine odaklanmaktadır.

a) **Etzioni'nin Yaklaşımı:**Etzioni, örgütsel bağlılık tanımı yerine örgütsel katılım terimine yer vermiş ve çalışanların örgüte katılım oranlarına göre sınıflandırmada hesapçı katılım, yabancılaştırıcı katılım ve ahlaki katılım şeklinde üç örgütsel katılım türü belirlemiştir (Özcan, 2010: 10).

b) **Kanter'in Yaklaşımı:**Tutumsal bağlılık yaklaşımları arasında en çok bilinen Kanter'in sınıflandırmasıdır. Kanter'in yaklaşımında devam bağlılığı, birlik bağlılığı ve kontrol bağlılığı sınıflandırması literatürdeki yerini almaktadır.

c) **O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı:** Kişi, örgütün amaçlarını, değerlerini, özelliklerini kabul eder ve bunlarla özdeşleşir. Bu durumda örgütsel bağlılık, kişinin örgütün bakış açılarını veya özelliklerini kabul

etme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493). O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımında uyum, özdeşleşme, içselleştirme sınıflandırması literatürdeki yerini almaktadır.

**d) Penley ve Gould'un Yaklaşımı:** Penley ve Gould, Etzioni'nin örgüte katılım modelinin örgütsel bağlılığı kavramsallaştırma açısından oldukça uygun olduğunu, ancak bu modelin literatürde yeteri kadar ilgi çekmediğini dile getirmişlerdir (Penley ve Sam, 1988: 46). Ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ile yabancılaştırıcı bağlılık olmak üzere 3 tür bağlılık Penley ve Gould'un yaklaşımında yer almaktadır.

**e) Allen ve Meyer'in Yaklaşımı:** Örgütsel bağlılığın çok boyutlu bir yaklaşımla incelenmesi gerektiğini ileri süren Meyer ve Allen başlangıçta örgütsel bağlılığı duygusal ve devam bağlılığı olmak üzere iki boyutlu olarak ele almışlardır. Ancak daha sonra yaptıkları çalışmalarla normatif bağlılık olarak adlandırılan üçüncü boyutu ilave etmişlerdir (Allen ve Grisaffe, 2001: 211).

### **2.3.2 Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları**

Sosyal psikologlar tutumsal bağlılık kavramına karşılık davranışsal bağlılık yaklaşımını geliştirmişlerdir. Allen ve Meyer'e göre (1997: 50) davranışsal bağlılığın gelişimi; çalışanın kendi özgür iradesiyle, başkalarının da bileceği biçimde bir örgüte katılmış ve katılım kolayca geri alınamıyorsa, örgütte kalma olasılığı yüksek olacaktır.

**a) Becker'in Yaklaşımı:** Sosyologlar bağlılığı insan ya da grupların belirli bazı karakteristik özelliklerini belirlemek için tanımlayıcı bir kavram olarak kullanmaktadırlar (Becker, 1960: 32). Becker'e göre (1960: 32) örgütsel bağlılık, üyenin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesidir.

**b) Salancik'in Yaklaşımı:** Salancik her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağından söz etmektedir. Kişinin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışlara olan bağlılığı etkiler (O'Reilly ve Caldwell, 1981: 560). Yani bu yaklaşım tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır

### **2.3.3 Çoklu Bağlılık Yaklaşımı**

Becker ve arkadaşlarının (1996: 465) yaptığı bir araştırmaya göre çoklu bağlılık yaklaşımı, kişilerin örgütlerine, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına farklı düzeylerde bağlılık göstereceklerini kabul etmektedir.

## **2.4 Örgütsel Bağlılık Düzeyini Belirleyen Faktörler**

Bir örgütün, çalışanların örgüte bağlılığını etki edebilecek faktörlerin farkında olması önemli bir konudur. Örgütsel bağlılık yaş, cinsiyet, eğitim, iş deneyimi, başarı güdüsü gibi bireysel faktörlerin yanı sıra rol, görev alınan işe ilişkin özellikler (otonomi, geribildirim, iş baskısı, iş çevresi, çeşitlilik, ekip çalışması, işin zihinsel faaliyetler içermesi), örgüt yapısı, örgüt büyüklüğü, kariyer olanakları, eğitim olanakları, liderlik tarzı, politika ve uygulamalar gibi örgütsel faktörlerden de etkilenmektedir (Nijhof vd., 1998: 246).

### **2.4.1 Bireysel Faktörler**

Bireysel faktörler; bireyin eğitimi, örgütte kalma süresi, örgütteki konumunda kalma süresi, işten beklentileri, değerleri, duyguları ve iş motivasyonu gibi işgörenin örgüte getirdiği bireysel karakteristik özelliklerinden veya geçmiş deneyimlerinden oluşmaktadır (Iverson ve Buttigieg, 1998:4). Yani tüm bu bahsedilen bireyin sahip olduğu kişisel özellikler çalışanın örgüte bağlanmasına etki edecektir.

### **2.4.2 Örgütsel Faktörler**

Mathieu ve Zajac tarafında yapılan araştırmada (1990: 995) örgütsel faktörlerin örgüt büyüklüğü, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi ve kariyer imkânları, çalışanların örgütsel etik algılamaları gibi faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde önemli ölçüde etkisi olduğunu ileri sürmektedir.

### **2.4.3. Örgüt Dışı Faktörler**

Wallace (1995: 238) örgüt dışı faktörleri; işletmenin içinde bulunduğu sektör, rakip işletmeler, işgörenin işinin yaygınlık derecesi, işgörenin alternatif iş durumu, ülkenin iş gücü arzı ve işle ilgili yasal düzenlemeler ve buna benzer etkenler olarak sıralamaktadır.

## **3. MATERYAL VE METOT**

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, yöntemi, kısıtları ile araştırmanın modeli ve hipotezleri açıklanacaktır.

### **3.1. Araştırmanın Amacı**

Çalışmanın amacı, özel sağlık işletmelerinde çalışanların sahip oldukları demografik özelliklere göre örgütsel bağlılık boyutlarına bakış açılarında fark olup olmadığını ortaya koymaktır. Çalışma, çalışanların sahip olduğu demografik özelliklere göre örgütsel bağlılık boyutlarına bakış açılarında fark olup olmadığını ortaya koyması açısından önem taşımaktadır.

### **3.2. Araştırma Yöntemi**

Araştırmada verilerin elde edilmesinde anket yönteminden yararlanılmıştır. Birinci bölümde örgütsel bağlılık ile ilgili sorular bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeği için daha kapsamlı olması nedeniyle Meyer ve Allen tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği"

(Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği 18 sorudan oluşmaktadır. Bu ölçek örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere 3 alt ölçekten oluşmaktadır. Sözü edilen soruların hazırlanmasında ise 5'li Likert ölçeği ("kesinlikle katılıyorum" ifadesi için 1, "katılıyorum" ifadesi için 2, "kararsızım" ifadesi için 3, "katılmıyorum" ifadesi için 4 ve "kesinlikle katılmıyorum" ifadesi için 5 rakamı) kullanılmıştır.

İkinci bölümde ise araştırma örnekleminin dağılımlarının incelenmesi adına oluşturduğumuz demografik özellikler ile genel yapıyı belirleyen formda; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kaç yıldır bu kurumda çalıştığı ve çalışılan departmana özgü sorular bulunmaktadır.

### 3.3. Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırmanın kısıtları aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:

- İş temposunun yoğun, işgücü kalitesinin önemli ve işgücü dönüşüm oranının yüksek olması gibi nedenlerle çalışmanın kapsamı sağlık işletmeleri çalışanlarını kapsamaktadır.
- Özel yataklı sağlık işletmeleri olarak araştırma sınırlandırılmıştır.

### 3.4 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma Gaziantep ilinde faaliyet gösteren bir özel hastanede uygulanmıştır. Kurum ile görüşmeler sonucunda kurum araştırmanın hiçbir evresinde kurum adının geçmemesini bildirmişlerdir. Hastane yöneticileriyle yapılan görüşmeler neticesinde hastanede 382 çalışanın olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın evrenini hastanede çalışan 382 doktor, hemşire, sağlık teknisyeni, sağlık idarecisi, ebe, hizmetli oluşturmaktadır. Bu araştırmanın evreni temsil etme yeteneğine sahip örneklem büyüklüğü ise 192 olarak tespit edilmiştir. Çalışanlara 210 anket formu dağıtılmış olup, bunlardan 202 adedi geri dönmüştür. Dolayısı ile geri dönen anket sayısı evreni temsil etme yeteneğine sahiptir denilebilir.

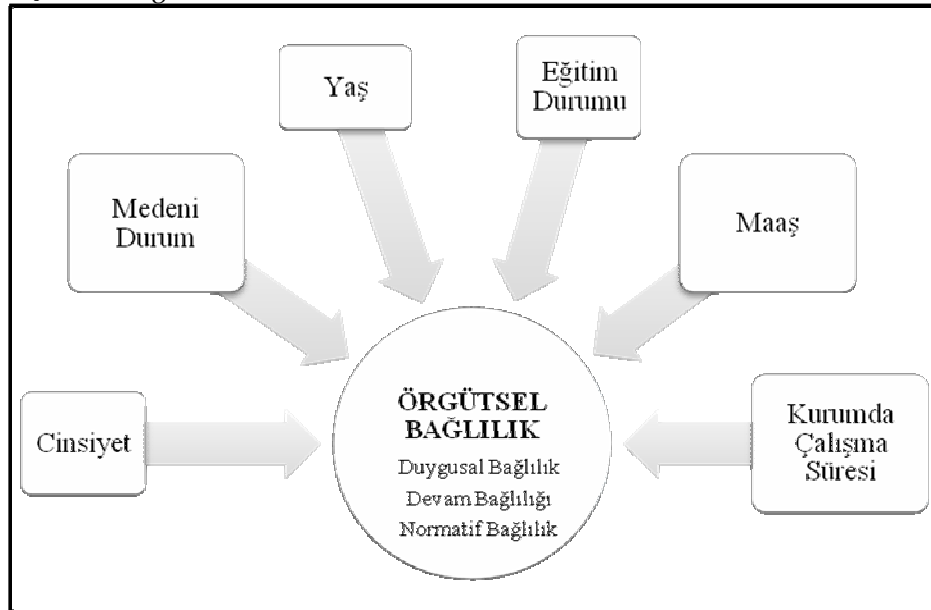
### 3.5 Anketlerin Uygulanması ve Verilerin Toplanması

Öncelikle anketlerin özel sağlık işletmesinde uygulanabilmesi için Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nden resmi bir izin belgesi alınmıştır. Ayrıca Hasan Kalyoncu Üniversitesi etik kurul formları doldurularak etik kurul onayı için başvuruda bulunulmuş ve 23 Şubat 2016 tarihinde onaylı Etik Kurul Raporu alınmıştır. Bu belgeler ile ilgili özel sağlık işletmesi başhekimliğine başvuru yapılmıştır.

Araştırma kapsamına alınan sağlık işletmesinden izin alındıktan sonra, veriler bu kurum ziyaret edilerek, araştırmaya katılmaya gönüllü personel ile yüz yüze görüşme ile 1-30 Mart 2016 tarihlerinde elde edilmiştir.

### 3.6 Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmanın amacı, özel sağlık işletmelerinde çalışanların sahip oldukları demografik özelliklere göre örgütsel bağlılık boyutlarına bakış açılarında fark olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu bağlamda araştırmanın modeli Şekil 3'de gösterilmektedir.



Şekil 3: Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada kullanılacak olan araştırma hipotezleri çalışmanın teorik yapısına dayalı olarak ortaya çıkmıştır. Bu değerlendirmeler ışığında ana hipoteze bağlı olarak oluşturulan alt hipotezler test edilecektir.

H<sub>1</sub>: Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışanların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>2</sub>: Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışanların medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>3</sub>: Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>4</sub>: Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışanların eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>5</sub>: Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışanların aldıkları maaşa göre anlamlı bir farklılık vardır.

H<sub>6</sub>: Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışanların kurumda çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık vardır.

### 3.7 Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirmesi

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen verilerin değerlendirilmesi yapılmaktadır.

#### 3.7.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine göre dağılımları Tablo-1'de gösterilmektedir. Bu bölümde betimsel istatistik yöntemlerinden frekans ve yüzde analizi yöntemleri kullanılmıştır. Betimsel istatistik; verilerin özetlemesi amacı ile kullanılmaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Demografik Özellikler	Kategoriler	N	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	119	58,9
	Erkek	83	41,1
Medeni Durum	Evli	68	33,7
	Bekar	134	66,3
Yaş Grupları	18-24	89	44,1
	25-34	61	30,2
	35-44	31	15,3
	45-49	12	5,9
	50 Ve Üzeri	9	4,5
Meslek	Doktor	30	14,9
	Hemşire	80	39,6
	Sağlık Memuru	23	11,4
	Sağlık Teknisyeni	27	13,4
	Sağlık İdarecisi	17	8,4
	Teknik Personel	25	12,4
Çalışma Süresi	0-5	162	80,2
	6-10	35	17,3
	11-15	3	1,5
	21-25	2	1,0
Eğitim Durumu	Ortaokul	11	5,4
	Lise Ve Dengi Okul	97	48,0
	Lisans Ve Önlisans	73	36,1
	Yüksek Lisans	18	8,9
	Doktora	3	1,5
Ücret	1000-1500	78	38,6
	1501-2500	64	31,7
	2501-3500	24	11,9
	3501-4500	19	9,4
	4501 Ve Üzeri	17	8,4
<b>TOPLAM</b>		<b>202</b>	<b>100</b>

Katılımcıların cinsiyet gruplarına göre dağılımına bakıldığında zaman katılımcılardan 119'u (%58,9) kadın iken, 83'ü (% 41,1) erkektir. Ayrıca katılımcıların 134'ü (%66,3) bekar, 68'i (%33,7) evlidir.

Yaş gruplarına göre incelendiğinde katılımcıların 89'u (%44,1) 18-24 yaş aralığında, 61'i (%30,2) 25-34 yaş aralığında, 31'i (%15,3) 35-44 yaş aralığında, 12'si (%5,9) 45-49 yaş aralığında ve 9'u (%4,5) 50 yaş ve

üzeridir. Meslek gruplarına göre bakıldığında ise katılımcıların 80'i (39,6) hemşire, 30'u (14,9) doktor, 27'i (13,4) sağlık teknisyeni, 23'ü (11,4) sağlık memuru, 25'i (%12,4) teknik personel, 17'i (%8,4) sağlık idaresidir.

Buldukları sağlık işletmesinde çalışma sürelerine göre ise katılımcıların 162'i (%80,2) 0-5 yıl arası, 35'i (%17,3) 6-10 yıl arası, 3'ü (%1,5) 11-15 yıl arası, 2'i (%1) 21-25 yıl arası çalıştıkları görülmektedir.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları ise şöyledir; 97'i (%48) lise ve dengi okullardan, 73'ü (%36,1) ön lisans ve lisans programlarından, 18'i (%8,9) yüksek lisans programlarından, 11'i (%5,4) ortaokuldan mezundur.

Katılımcıların 78'i (38,6) 1.000-1.500TL arası, 64'ü (31,7) 1.501-2.500TL arası, 24'ü (11,9) 2.501-3.500TL arası, 19'u (9,4) 3.501-4.500TL arası ve 17'i (8,4) ise 4.501TL ve üzerinde ücret almaktadır.

### 3.7.2 Güvenilirlik, Faktör Analizi ve Normallik Testleri

Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirliği için Cronbach's Alpha katsayısına bakılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin tümü ve her bir alt boyutu için Cronbach Alpha değerleri hesaplanmış ve Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Anket (Ölçek)	Cronbach's Alpha Katsayısı
Örgütsel Bağlılık (Tümü)	,892
Duygusal Bağlılık Boyutu	,873
Devam Bağlılığı Boyutu	,702
Normatif Bağlılık Boyutu	,770

Cronbach's Alpa değeri 0,70'in üzerinde olması ölçeğin güvenilir olduğunu gösterir (Turan, 2012:8). Tablo 2'deki Cronbach Alpha değerleri incelendiğinde değerlerin 0,70'den büyük olduğu ve ölçeğin güvenilir olduğu görülmektedir. Yani sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığını ölçmeye yönelik kullanılan ölçek yüksek derecede güvenilirliğe sahiptir.

Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini analiz etmek için ve N>30 olduğundan dolayı Kolmogorov-Smirnov testi yapılmaktadır. Sonuçlar ise Tablo 3'de gösterilmektedir.

Tablo 3:Kolmogorov - Smirnov Testi

	Kolmogorov-Smirnov		
	Statistic	df	Sig.
Duygusal Bağlılık	,077	202	,005
Devam Bağlılığı	,098	202	,000
NormatifBağlılık	,083	202	,002

Yapılan analizler sonucunda p<0.05 olduğu için verilerin normal dağılıma sahiptir.

### 3.8 Verilerin Analizi

Araştırmanın bulguları araştırma amaçlarına göre düzenlenmiş ve aşağıda açıklanmıştır. Sağlık işletmeleri çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışanların cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek amacı ile T - testi yapılmıştır. T-testi sonuçları Tablo 4'de gösterilmektedir.

Tablo 4:Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Cinsiyet		N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean	p değeri
Duygusal Bağlılık	kadın	119	3,0546	1,04086	,09542	,037
	erkek	83	3,3614	,99756	,10950	
Devam Bağlılığı	kadın	119	3,0798	,80308	,07362	,017
	erkek	83	3,3655	,86307	,09473	
Normatif Bağlılık	kadın	119	2,9636	,93910	,08609	,002
	erkek	83	3,3675	,81971	,08997	

Yapılan t-testi sonuçlarına göre sağlık işletmeleri çalışanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir (p<.05). Duygusal bağlılık, devam bağlılığıve normatif bağlılık boyutlarında erkek çalışanların kadınlara göre anlamlı bir farklılık gösterdiği söylenebilir.Dolayısı ile H<sub>1</sub>hipotezika kabul edilir.



Sağlık işletmeleri çalışanlarının medeni durumlarının örgütsel bağlılık düzeylerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testi yapılmış olup, sonuçlar Tablo 5’de gösterilmektedir.

**Tablo 5:Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

Medeni durum		N	Mean	Std. Deviation	Std. ErrorMean	p değeri
Duygusal Bağlılık	evli	68	3,3113	,87763	,10643	,201
	bekar	134	3,1144	1,09918	,09495	
DevamBağlılığı	evli	68	3,2868	,72839	,08833	,280
	bekar	134	3,1517	,88769	,07668	
Normatif Bağlılık	evli	68	3,1642	,83928	,10178	,701
	bekar	134	3,1119	,94916	,08200	

Yapılan t- testi sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ( $p>,05$ ). Dolayısı ile  $H_2$  hipotezirededilir.

Sağlık çalışanlarının yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde fark olup olmadığını anlamak için ise tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 6 de ise sonuçlar görülmektedir.

**Tablo 6:Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması**

	Yaş	N	Mean	Std. Deviation	Sig. (p)
Duygusal Bağlılık	18-24 arası	89	3,0768	1,20292	,067
	25-34 arası	61	3,3525	,78239	
	35-44 arası	31	3,1882	,95621	
	45-49 arası	12	3,1528	1,06472	
	50 ve üzeri	9	3,0556	,94648	
	Total	202	3,1807	1,03194	
Devam Bağlılığı	18-24 arası	89	3,1330	,86500	,048
	25-34 arası	61	3,4235	,78621	
	35-44 arası	31	3,1774	,90874	
	45-49 arası	12	2,7083	,72169	
	50 ve üzeri	9	3,0185	,36747	
	Total	202	3,1972	,83806	
Normatif Bağlılık	18-24 arası	89	3,0075	1,01532	,083
	25-34 arası	61	3,3169	,87913	
	35-44 arası	31	3,3011	,69711	
	45-49 arası	12	2,6806	,62141	
	50 ve üzeri	9	3,0741	,74120	
	Total	202	3,1295	,91188	

Tablo 6 incelendiğinde, sağlık çalışanlarının devam bağlılığı ile çalışanların yaşları arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu ( $p<,05$ ), duygusal ve normatif bağlılık ile çalışanların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı söylenebilir. Dolayısı ile  $H_3$  hipotezikabuledilir. Farklılığın hangi gruptan kaynaklı olduğunu tespit etmek amacı ile Gabriel testi yapılmıştır. Gabriel testi yapılmasındaki neden ise gruplar arasındaki örneklem sayısının tam eşit olmamasıdır. Gabrieltesti sonuçları ise Tablo 7’da gösterilmektedir.

**Tablo 7:Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Gabriel Testi)**

Yaş		MeanDifference (I-J)	Std. Error	Sig.
25-34 arası	18-24 arası	,29054	,13735	,296

	35-44 arası	,24608	,18226	,845
	45-49 arası	,71516*	,26095	,036
	50 ve üzeri	,40498	,29506	,759

Tablo 7'de farklılıkların anlamlı olduğu gruplar incelendiğinde, yaşları 25-34 yaş arası olan çalışanların duygusal bağlılıkları (ort:3,42), 45-49 yaş arasındaki çalışanlara (2,70) göre daha yüksektir.

Sağlık çalışanlarının eğitim durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinde fark olup olmadığını anlamak için ise tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Tablo 8'de ise sonuçlar görülmektedir.

Tablo 8: Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Eğitim Derecesi	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Sig. (p)
Duygusal Bağlılık	Orta Okul	11	3,4848	,98165	,29598	,072
	Lise ve Dengi Okullar	97	3,2027	1,06345	,10798	
	Ön lisans ve Lisans	73	2,9795	,96343	,11276	
	Yüksek Lisans	18	3,5278	,98560	,23231	
	Doktora	3	4,1667	1,30171	,75154	
	Total	202	3,1807	1,03194	,07261	
Devam Bağlılığı	Orta Okul	11	3,0152	,72822	,21957	,059
	Lise ve Dengi Okullar	97	3,2165	,81762	,08302	
	Ön lisans ve Lisans	73	3,1027	,84740	,09918	
	Yüksek Lisans	18	3,3796	,83393	,19656	
	Doktora	3	4,4444	,96225	,55556	
	Total	202	3,1972	,83806	,05897	
Normatif Bağlılık	Orta Okul	11	3,0000	,84656	,25525	,052
	Lise ve Dengi Okullar	97	3,0430	,98492	,10000	
	Ön lisans ve Lisans	73	3,1233	,80844	,09462	
	Yüksek Lisans	18	3,5000	,74316	,17516	
	Doktora	3	4,3333	1,15470	,66667	
	Total	202	3,1295	,91188	,06416	

Yapılan analizler incelendiğinde p değeri 0,05'ten büyük olduğu için sağlık çalışanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılıkları, eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Dolayısı ile H<sub>4</sub> hipotez reddedilir.

Tablo 9'da ise sağlık çalışanlarının aldıkları maaş değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmiştir.

Tablo 9: Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Maaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Ücret	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Sig. (p)
Duygusal Bağlılık	1000-1500 TL	78	3,1026	1,10887	,12556	,568
	1501-2500 TL	64	3,1484	1,01970	,12746	
	2501-3501 TL	24	3,4514	,88667	,18099	
	3501-4500 TL	19	3,0877	,90159	,20684	
	4500 TL ve üzeri	17	3,3824	1,06027	,25715	
	Total	202	3,1807	1,03194	,07261	
Devam Bağlılığı	1000-1500 TL	78	3,1303	,84329	,09548	,111
	1501-2500 TL	64	3,2214	,81545	,10193	
	2501-3501 TL	24	3,4722	,72343	,14767	

	3501-4500 TL	19	2,8509	,86584	,19864	
	4500 TL ve üzeri	17	3,4118	,92631	,22466	
	Total	202	3,1972	,83806	,05897	
Normatif Bağlılık	1000-1500 TL	78	3,0406	,99174	,11229	,335
	1501-2500 TL	64	3,1198	,83490	,10436	
	2501-3501 TL	24	3,4722	,75288	,15368	
	3501-4500 TL	19	3,0175	,87998	,20188	
	4500 TL ve üzeri	17	3,2157	1,02192	,24785	
	Total	202	3,1295	,91188	,06416	

Yapılan analizler incelendiğinde p değeri 0,05'ten büyük olduğu için sağlık çalışanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılıkları, maaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği söylenebilmektedir. Dolayısı ile  $H_0$  hipotezirededilir.

Sağlık çalışanlarının kurumda çalışma süreleri değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde fark olup olmadığını anlamak için ise tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 10 de gösterilmektedir.

Tablo 10: Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Süresi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Çalışma Süreleri	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	Sig. (p)
Duygusal Bağlılık	0-5 yıl	162	3,1656	1,07379	,08437	,766
	6-10 yıl	35	3,3000	,89278	,15091	
	11-15 yıl	3	2,7222	,09623	,05556	
	21-25 yıl	2	3,0000	,23570	,16667	
	Total	202	3,1807	1,03194	,07261	
	Devam Bağlılığı	0-5 yıl	162	3,1739	,84175	
6-10 yıl		35	3,3381	,84258	,14242	
11-15 yıl		3	2,6111	,67358	,38889	
21-25 yıl		2	3,5000	,23570	,16667	
Total		202	3,1972	,83806	,05897	
Normatif Bağlılık		0-5 yıl	162	3,1070	,93095	,07314
	6-10 yıl	35	3,2571	,87386	,14771	
	11-15 yıl	3	2,6667	,28868	,16667	
	21-25 yıl	2	3,4167	,11785	,08333	
	Total	202	3,1295	,91188	,06416	

Tablo 10 verileri dikkate alındığında örgütsel bağlılık boyutlarında çalışma sürelerine göre herhangi bir farklılık görülmemiştir. Dolayısı ile  $H_0$  hipotezirededilir.

#### 4 SONUÇ

Son dönemlerde sağlık sistemi içerisinde göze çarpan en önemli husus, sağlık hizmetlerindeki ciddi talep artışıdır. Bu ciddi talep artışı ile sağlık işletmeleri nitelikli sağlık personeline ihtiyaç duymaktadır. Sağlık işletmelerinde görülen en büyük problemlerden biri ise sağlık çalışanlarının örgütlerine olan tutum ve davranışlarının azlığıdır. Bu noktada ise karşımıza çalışanların örgütsel bağlılıkları çıkmaktadır. Çünkü çalışanlar örgütlerine ne kadar bağlı ise o kadar verimli ve etkili çalışacaklardır.

Bu çalışmada Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli esas alınmıştır. Gaziantep ilinde faaliyet gösteren bir özel hastanede gerçekleştirilen araştırmada sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile çalışanların yaş, cinsiyet, eğitim durumları, görevleri ile kurumda çalışma süreleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi esas alınmıştır. Bu kapsamda veriler incelendiğinde sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri şu şekilde açıklanabilmektedir: Sağlık çalışanları yüksek derecede devam bağlılığı ile örgütlerine bağlı iken, en düşük düzeyde ise normatif bağlılık gösterdikleri belirlenmiştir.

Tablo 11: Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Betimleyen İstatistik Değerleri

	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
N	202	202	202
Mean	3,1807	3,1972	3,1295
Std. Deviation	1,03194	,83806	,91188

Tablo 11 incelendiğinde çalışanların örgüte karşı orta düzeyde bir duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık gösterdikleri söylenebilir. Ayrıca bu çalışmanın amacı; örgütler çalışanların örgütsel bağlılıklarına etki eden demografik özellikleri bilmeleri, ne derecede etki ettiğini araştırmaları örgütler için avantaj olabilecektir. Bu yüzden yapılan bu çalışma sağlık işletmelerinde örgütsel bağlılık düzeyini belirleme açısından önemlidir.

Bu araştırmada sağlık çalışanlarının bağlılık düzeyleri cinsiyet, medeni durum, yaş, çalışma süreleri, eğitim durumları ve aldıkları ücret değişkenleri açısından incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda sağlık çalışanlarının üç örgütsel bağlılık boyutu açısından, cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık çıkmış olup, çalışma süreleri, eğitim durumu maaş ve medeni durum değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Cinsiyet değişkenine göre, kadın çalışanların (ort:3,05) duygusal bağlılık düzeyleri erkek çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Ayrıca devam bağlılığı konusunda ise erkek çalışanların (ort: 3,36) bağlılıkları, kadınlara göre (ort:3,07) ile daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun sebebinin toplumumuzda erkeğe önemli sorumluluklar yüklenmesi olduğu söylenebilir. Çünkü erkek evini geçindirmek için o örgütte kalmaya devam etmek zorunda hissedecektir. Erkek çalışanların (ort:3,36) normatif bağlılık algıları kadın çalışanlara (ort: 2,96) göre daha fazla olduğu görülmektedir. Yani erkek çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmamanın gereğine inandıkları söylenebilmektedir.

Yaş değişkenine göre yapılan incelemelerde ise, yaşları 25-34 yaş arası olan çalışanların duygusal bağlılıkları (ort:3,42), 45-49 yaş arasındaki çalışanlara (2,70) göre daha yüksektir. Bunun sebebi 25-34 yaş aralığındaki çalışanların henüz iş deneyimi kazanmaya başlamaları ve bu sayede de örgütlerine bağlılık duymaları şeklinde açıklanabilir.

#### KAYNAKÇA

- ALLEN, J. Natalie and GRISAFFE, Douglas B. (2001). "Employee Commitment to the Organization and Customer Reactions: Mapping the Linkages", *Human Resource Management Review*, 1(3), p. 209-236.
- ALLEN, J. Natalie and MEYER, P. John (1990). "The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), p. 1-18.
- BAKHSHI, Arti, SHARMA A, Duttand KUMAR Kuldeep (2012). "Impact Of Age And Level Of Education On Organizational Commitment", *Ijrcm*, p. 78-86.
- BECKER, E. Thomas, BILLINGS, S. Robert, EVELETH, Daniel M. and GILBERT, Nicole L. (1996). "Fociand Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance", *Academy of Management Journal*, 39(2), p. 464-482.
- BECKER, S. Howard (1960). "Notes On True Concept Of Commitment", *The American Journal of Sociology*, 66(1), p. 32-40.
- BERGMAN, Mindy E. (2006). "The Relationship Between Affective And Normative Commitment: Review And Research Agenda", *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), p. 645-663.
- BROWN, Micheal E. (1969). "Identification and Some Conditions of Organizational Involvement", *Administrative Science Quarterly*, 14(3), p. 346-355.
- CHANG, Eunmi (1999). "Career Commitment as A Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention", *Human Relations*, 52(10), p.1257-1278.
- ÇEKMECELİOĞLU, Hülya. (2006). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma". *İş, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 8(2), s.153-168.
- DALKIRAN, M. (1993). *TSK Asker Hastanelerinde Görev Yapan Sağlık Personelinin Daha Verimli Çalışmasına Etki Eden Motive Edici Faktörlerin Belirlenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gata Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- HALL, Douglas T., SCHNEIDER, Benjamin, NYGREN, HaroldT. (1970). "Personal Factors In Organizational Identification", *Administrative Science Quarterly*, 15(2), p.176-190.
- HARTMANN, Linley. C. (2000). "Organizational Commitment: A Multi MethodScale Analysis and Test of Effects, International", *Journal of Organizational Analysis*, 8(1), p. 89-108.
- HUSELID, Mark A. and DAY, Nancy E. (1991). "Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis", *Journal of Applied Psychology*, 76 (3), p. 380-391.
- IVERSON, RoderickD. and BUTTIGIEG Donna M. (1998). "Affective, Normative, and Continuance Commitment can the "Right Kind" of Commitment Be Managed?", *The University of Melbourne Department of Management Working Paper in Human Resource Management & Industrial Relations*, 6(3), p.307-333.
- İNCE, Mehmet ve GÜL, Hasan (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Ankara: İleri Giden Ofset.

- KATZ, Daniel and KAHN, Robert L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. İngilizceden Çeviren: H. Can ve Y. Bayar. Ankara: TODAİE Yayınları.
- KAVUNCUBAŞI, Şahin (2007). *Sağlık Kurumları Yönetimi*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi, Yayın No:1778.
- KORKMAZ, Oya. ve ERDOĞAN, Evrim. (2014). "Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi", *Ege Academic Review*, 14(4), s.541-557.
- MATHIEU, John E. and ZAJAC, Dennis M. (1990). "A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, 108(2), p. 171-194.
- MEYER, John P. and ALLEN, Natalie J. (1991). "A Three Component Conceptualization Of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1(1), p. 61-89.
- MEYER, John P. and ALLEN, Natalie J. (1997). *Commitment In the Workplace, Theory, Research and Application*. London: Sage Publications Inc.
- MORROW, Paula C. (1983). "Concept Redundancy In Organizational Research: The Case Of Work Commitment", *Academy Of Management Review*, 8(3), p. 486-500.
- NIJHOF, Wim J., DE JONG, Margriet J. And BEUKHOF, Gijs (1998). "Employee Commitment in Changing Organizations: An Exploration", *Journal of European Industrial Training*, 22(6), p. 243-248.
- O'REILLY, Charles A. and CALDWELL, David F. (1981). "The Commitment and Job Tenure of New Employees: Some Evidence of Postdecisional Justification", *Administrative Science Quarterly*, 26(4), p. 579-616.
- O'REILLY, Charles and CHATMAN, Jennifer (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), p. 492-499.
- PENLEY, E. Larry and GOULD, Sam (1988). "Etzioni's Model Of Organizational Involvement: A Perspective For Understanding Commitment To Organizations", *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), p. 43-59.
- REICHERS, Arnon E. (1985). "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment", *Academy of Management Review*, 10(3), p. 465-476.
- SCHWENK, Charles R. (1986). "Information, Cognitive Biases and Commitment to a Course of Action", *Academy of Management Review*, 11(2), p. 298-310.
- SOMERS, Mark J. (2009). "The Combined Influence of Affective, Continuance and Normative Commitment on Employee Withdrawal", *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), p. 75-81.
- VARLI, H. (2014). *Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkiler*, Yüksek Lisans Tezi, Aksaray: Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- WALLACE, Jean E. (1995). "Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 40, p. 228-255.
- WRIGHT, Patrick M., GARDNER Timothy M., MOYNIHAN Lisa M. and ALLEN Mathew R. (2005). "The Relationship Between HR Practices And Firm Performance: Examining Causal Order", *Personel Psychology*, 58, p. 1-36.