

ANTALYA TIP FAKÜLTESİ HASTANESİ'NDE, ANTALYA SOSYAL SİGORTALAR KURUMU HASTANESİ'NDE VE ANTALYA DEVLET HASTANESİ'NDE ÇALIŞAN HEKİMLER İLE HEMŞİRELERİN ÖRGÜTLERİNE BAĞLILIKLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Mukaddes Örs* ❖ Ahmet Münir Acuner** ❖ Nilgün Sarp***
Ömer Rıfki Önder****

ÖZET

Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde ve Antalya Devlet Hastanesi'nde çalışmakta olan hekimler ve hemşirelerin, görev yaptıkları hastaneye bağlılıklarına ilişkin görüşlerini değerlendirmek; bunun yanı sıra bu görüşlerin bazı değişkenlere göre farklılaşıp, farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan ve betimsel nitelikte an'sal tarama modeli bir çalışma olan bu araştırma, Akdeniz Üniversitesi Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde ve Sağlık Bakanlığı Antalya Devlet Hastanesi'nde görev yapan hekimlerin ve hemşirelerin oluşturduğu çalışma evrenini (N=1578) temsil eden bir örneklem grubunda (n=397) yürütülmüş ve örneklem ulaşma boyutu % 100 olarak gerçekleşmiştir.

Veriler, yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Araştırma grubundaki hekimlerin örgütsel bağlılığına ilişkin algılarının cinsiyet ve unvana göre farklılık göstermediği bulunmuştur [$t_{(199)}=0.82, p>.05$; $t_{(198)}=1.15, p>.05$]. Araştırma grubundaki hemşirelerin örgütsel bağlılığına ilişkin algıları öğrenim düzeylerine göre farklılık göstermemektedir [$t_{(2)}=0.60, p>.05$]. Araştırma grubunun örgütsel bağlılığına ilişkin algıları meslek türüne ve hastane türüne göre farklılık göstermektedir [$F_{(1-196)}=11.69, p<.05$; $F_{(2-391)}=3.64, p<.05$]. Hekimlerin örgütsel bağlılıkları hemşirelere göre daha yüksektir. Meslek ve hastane faktörlerinin örgütsel bağlılığına ilişkin algılar üzerinde ortak etkilerinin anlamlı olmadığı bulunmuştur [$F_{(2-391)}=2.92, p>.05$]. Araştırma grubundaki hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılığına ilişkin algıları yaş, meslek ve yaş ortak etkilerine göre farklılık göstermemektedir ($p>.05$).

Anahtar Kelimeler: Hastane, Hekim-Hemşire, Örgüt, Örgütsel Bağlılık

SUMMARY

Evaluation of The Views Of The Medical Doctors And Nurses Working in The Hospitals Concerning Their Loyalties To Their Organizations

The descriptive momentary line drawing study aiming to evaluate views relating to the loyalties of the doctors and nurses and whether the level of this loyalty changes in accordance with the various variants was performed on the sample group (n: 397) representing the doctors and nurses (N: 1578) working in the workers in Hospital of Social Security Authority, State Hospital and Medicine Faculty Hospital in Antalya and the rate responding rate was 100%.

The findings were collected via face-to-face negotiations. It was detected that the loyalty perceptions of the doctors in study group did not differ in line with the sex and the title [$t_{(199)}=0.82, p>.05$; $t_{(198)}=1.15, p>.05$]. The perceptions of the organizational loyalty of the nurses in the study group did not remarkably differ in line with their education levels. [$t_{(2)}=0.60, p>.05$]. The perceptions of the organizational loyalty of the study differed remarkably in line with the job type and the type of the hospital [$F_{(1-196)}=11.69, p<.05$; $F_{(2-391)}=3.64, p<.05$]. The levels of organizational loyalties of the doctors were higher than of the nurses. It was seen that the factors relating to the job and hospital did not have common effects on organizational loyalty [$F_{(2-391)}=2.92, p>.05$]. The levels of the perceptions of organizational loyalty of the doctors and nurses differed in line with age and job. ($P>.05$).

Key Words: Hospital, Medical Doctor-Nurse, Organization, Organizational Commitment

* Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı Mezunlu

** Ankara Üniversitesi Sağlık Eğitim Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi

*** Ankara Üniversitesi Sağlık Eğitim Fakültesi Dekanı

**** Ankara Üniversitesi Sağlık Eğitim Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanı

Örgütler birer sosyal sistem niteliği taşırlar. Örgütlerde çalışmak ya da onları yönetmek isteyen herkes, örgütlerin işleyişi hakkında bilgi sahibi olmalıdır (1). Örgütler, bir takım amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen hammadde, makine, insan gibi üretim araçlarının uygun bir bileşiminden oluşmuş kuruluşlardır (2).

Örgüt bir yapıdır. Yönetim ise, bu yapıyı işleyen bir süreçtir. Örgütün hedefleri önceden kararlaştırılır. Yönetim, bu hedefleri gerçekleştirmek için örgütteki madde ve insan kaynaklarına yön verir. Gerçekte örgüt ve yönetim iç içe işler, fakat başlangıç noktası yönetim değil örgüttür (3).

Yönetici, birlikte olduğu, yönettiği kişilerin sisteme, sistemin kurallarına ve kendisine karşı olan tutumlarını bilmek zorundadır. İnsanların tutumları bilindiği takdirde onların davranışlarını önceden tahmin etmek ve kontrol etmek için bazı önlemler almak olanaklı olacaktır

Örgüt yöneticisi, işgörenlerin örgüte ve örgütteki çabalara karşı tutumlarını olumlu veya olumsuz hale getirecek faktörleri belirleyebiliyorsa, alacağı önlemlerle işgörenleri daha kolay yönlendirebilecektir (4).

Davranış bireyin gözlenebilir, ölçülebilir, yinelenebilir ve anlatılabilir bilinçli etkinlikleridir. Bireyin örgüt ortamında yaptığı davranışlar örgüt dışında yaptığı davranışlardan ayrıldığı için, bu davranışlara "örgütsel davranış" denir. Örgütsel davranış, örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi (örgütün gereksinimlerinin karşılanması ve yaşaması) için örgüt işgörenlerinin yaptıkları bilinçli etkinliklerdir. Örgütsel davranışın nihai amacı olan örgütsel edim (performans), örgütsel amaçların etkili olarak planlanan düzeyde gerçekleşmesi açısından çok önemlidir. Örgütsel edimde başarıya ulaşmada hastanelerde çalışan sağlık işgörenlerinin (hekim/hemşire) örgütlerine bağlılıklarının etkili olduğu düşünülmektedir (5). Örgüte bağlılık, kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının gücüdür. Bu tür bağlılığın öğeleri ise; örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanma ve onları kabullenme, örgüt yararına daha fazla çaba harcama isteği ve örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duyma olarak belirlenmiştir (6).

Örgütsel davranış alanında çalışan bilim adamlarının ve sosyal psikologların konuya değ-

şik açıdan yaklaşmış olmaları nedeniyle örgütsel bağlılık tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı şekilde ele alınmıştır. Örgütsel davranış alanında çalışan bilim adamları tutumsal bağlılık üzerinde dururlarken, sosyal psikologlar daha çok davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır (7).

Bazı araştırmalarda, örgütün işgörenin beklentilerini karşılayamadığında işgörenin örgüte bağlılığının azalabileceği ve örgütten ayrılabilceği belirtilmektedir. Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada rol çatışması, yaş, stres, iş doyumu ve işyükü gibi değişkenlerin örgüte bağlılığı etkilediği görülmüştür. Erigüç-Kaygın tarafından yapılan bir araştırmada ise, sağlık işgörenlerinin çalışmakta oldukları hastaneye bağlılıklarının olmadığı sonucuna varılmıştır (8).

Sungurlu tarafından hemşire grubu üzerinde yapılan bir araştırmada ise, hemşirelerin işlerini çok severek yapmaları, mesleklerini çok sevmeleri ve yaptıkları işten anında geri bildirim almalarından dolayı bu kişilerin çalıştıkları örgütten çok, işlerine bağlı oldukları belirlenmiştir-9.

Bu araştırmanın genel amacı, "Antalya İl Merkezinde bulunan Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde ve Antalya Devlet Hastanesi'nde çalışmakta olan hekimler ile hemşirelerin görev yaptıkları hastaneye bağlılıklarına ilişkin görüşlerini değerlendirmek; bunun yanı sıra bu görüşlerin bazı değişkenlere göre farklılaşıp, farklılaşmadığını belirlemek"tir.

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın çalışma evrenini, Antalya İli sınırları içinde bulunan Akdeniz Üniversitesi Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde ve Sağlık Bakanlığı Antalya Devlet Hastanesi'nde çalışmakta olan ve yönetici konumunda olmayan sağlık işgörenleri (hekim / hemşire) oluşturmaktadır. Bu çalışma, betimsel nitelikte an'sal tarama modeli bir alan araştırmasıdır.

Toplam 1578 kişilik çalışma evreninin temsil edici bir örnekleminin, % 95 güven düzeyinde % 25'lik bir oran çerçevesinde tabakalı-tesadüfi seçilmesinin yeterli olabileceğine ilişkin görüşler(10)

doğrultusunda, bu araştırmanın çalışma evrenindeki işgörenlerin 397'si araştırma örneklemine alınmıştır.

Araştırmanın çalışma evreninin tanımlanmasına ve örneklem kapsamına alınan işgörenlerin belirlenmesine yönelik veri toplama işlemleri ve anketin uygulaması, 22 Ocak 2001 ve 26 Şubat 2001 tarihleri arasındaki yaklaşık bir aylık sürede tamamlanabilmektedir.

Araştırma grubu, araştırmanın amacı ve veri toplama formunun nasıl doldurulacağı konusunda bilgilendirmişlerdir. Formların doldurulması işlemi, yüz yüze görüşme tekniği ile ve cevapların gizliliği konusunda gerekli özenin gösterileceği bilgisi verilerek gerçekleştirilmiş; doldurulma işleminden sonra anketler geri alınmıştır.

Örgütsel bağlılığın ölçülmesi konusunda Porter, Crampon ve Smith tarafından geliştirilen "Örgüte Bağlılık Anketi (Organizational Commitment Questionnaire)" yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu anket, Türkçe'ye uyarlanmış olup, bu çalışmada bu anketin Türkçe'ye uyarlanmış biçimi kullanılmıştır (8). Söz konusu ankette yer alan 3, 7, 9, 11, 12, ve 15 inci ifadeler olumsuz ifadelerdir. Anketin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması bir devlet hastanesinde görev yapan hekimler üzerinde yapılmış olup, cronbach alpha katsayısı 0,86 olarak belirlenmiştir (9).

Örgütsel bağlılığı ölçen sorular örgütsel bağlılığın örgüt için gereğinden fazla çaba harcamaya istekli olma, örgüte sadakat hissetme ve örgütün üyesi olmaktan gurur duyma gibi temel öğelerini içermektedir.

Örgütsel bağlılık değişkenine ait puanların göreve (hekim/hemşire), görev yapılan hastane türüne (TFH / SSK / SBH) ve hemşire grubunun öğrenim düzeyine göre değişip değişmediği varyans analizi ile test edilmiştir(11).

Varyans analizi ile oluşturulan araştırma deseni, araştırma grubunun görev yaptıkları hastane türünün ve görevlerinin onların örgütsel bağlılık değerlendirme düzeylerini farklılaştırıp farklılaştırmadığı ve ek olarak iki faktörün örgütsel bağlılık üzerinde ortak bir etkiye sahip olup olmadığı incelenmiştir. Algıların hastane türüne göre anlamlı bir farklılık göstermesi durumunda farkın kaynağını bulmak ya da hangi gruplar ara-

sında anlamlı farklar olduğunu bulmak amacıyla Tukey- B testi yapılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının iki alt gruptan oluşan bir faktöre bağlı olarak değişip değişmediği t-testi ile incelenmiştir (11).

Yukarıda belirtilen analizler bilgisayar ortamında SPSS programı aracılığı ile gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Araştırma grubunun sosyo-demografik özelliklerine bakıldığında, araştırma grubundaki 397 sağlık işgöreninin (hekim/hemşire) % 24.4'ü Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde çalışırken, % 35.8'i Antalya Devlet Hastanesi'nde ve % 39.8'i Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalışmaktadır. Bu durumda araştırma grubunda bulunan hekimlerin % 20.0'si Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde, 34.8'i Antalya Devlet Hastanesi'nde ve % 44.8'i Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalışmaktadır. Hemşire grubunun ise % 28.6'sı Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde, % 36.7'si Antalya Devlet Hastanesi'nde ve % 34.7'si Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalışmaktadır. Araştırma grubundaki sağlık işgörenlerinden (hekim / hemşire) % 43.8'i 30 ve altı ($\leq$) yaş grubunda, % 23.7'si 31-35 yaş grubunda ve % 32.5 ise 36 ve üzeri ($\geq$) yaş grubunda yer almaktadır. Araştırma grubunda bulunan hekimlerden % 27.9'u 30 ve altı yaş grubunda, % 24.4'ü 31-35 yaş grubunda ve % 44.8'i 36 yaş ve üzeri grubunda yer almaktadır. Araştırma grubunda bulunan hemşirelerden % 60.2'si 30 ve altı yaş grubundadır. 31-35 yaş grubu ile 36 yaş ve üzeri ($\geq$) grubunun ise yüzde seviyeleri birbirine eşittir (%19.9). 30 yaş ve altı yaş grubunun yüzdesinin yüksek olması hemşirelerin sağlık meslek lisesini bitirdikten hemen sonra işe başlamaları ile açıklanabilir. Araştırma grubunun % 70.6'sı erkek hekimler, % 29.4'ü ise kadın hekimler oluşturmaktadır. Araştırma grubunun % 58.7'si akademisyen ve ihtisas yapan hekimlerin toplamından oluşan uzman hekimler oluşturmakta; % 41.3'ü ise asistan-pratisyen hekimler oluşturmaktadır. Araştırma grubundaki hemşirelerin % 24.0'ünü sağlık meslek lisesi mezunları, % 29.4'ünü önlisans mezunları, % 46.4'ünü ise hemşirelik yüksek okulu mezunları oluşturmaktadır.

Tablo 1: Hekimlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Cinsiyete ve Unvana Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler		N	$\bar{X}$	S	Sd	T	P
Cinsiyet	Kadın	59	64.20	11.14	199	0.82	.409
	Erkek	142	65.73	12.24			
Unvan	Uzman	118	66.12	11.60	198	1.15	.250
	Asistan	82	64.14	12.39			

Tablo 1'e göre hekimlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre [$t_{(199)}=0.82$, $p>.05$] farklılaşmadığı bulunmuştur.

Tablo 1'e göre hekimlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları unvanlarına göre [$t_{(198)}=1.15$, $p>.05$] farklılaşmamaktadır.

Tablo 2: Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Betimsel İstatistikleri

Öğrenim Düzeyi	N	$\bar{X}$	S
Önlisans	58	61.62	12.78
Sağlık Mes. Lisesi	47	59.38	9.62
Hemş. Yük. Ok.	91	59.78	11.88

Tablo 2 incelendiğinde, hemşirelerin öğrenim durumlarına göre örgütsel bağlılıkları, önlisans düzeyinde öğrenim gören hemşirelerin örgütsel bağlılığa ilişkin ortalama puanı 61.62 (± 12.78) ile en yüksek, bunu hemşirelik yüksek okulu düze-

yinde öğrenim görenler ortalama 59.78 (± 11.88) puan ile izlemektedir. Sağlık meslek lisesi düzeyinde öğrenim gören hemşireler ise 59.38 (± 9.62) ortalama puan ile en düşük bulunmuştur.

Tablo 3: Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	164.302	2	82.151	0.60	.548
Gruplarıçi	26282.193	193	136.178		
Toplam	26446.670	195			

Tablo 3'e göre hemşirelerin örgütsel bağlılık algıları t-testi sonuçları öğrenim düzeylerine göre farklılaşmakla birlikte [$t_{(2)}=0.60$, $p>.05$]; önlisans mezunları, hemşirelik yüksek okulu ve sağlık meslek lisesi mezun-

ları ile karşılaştırıldığında örgütsel bağlılıkları göreceli olarak daha üst düzeyde bulunmuştur. Bu durum önlisans mezunu hemşirelerin duygusal veya tutumsal nitelikteki örgütsel ilişkilerinin bir sonucu olabilir.

Tablo 4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Meslek Ve Hastane Türüne Göre Betimsel İstatistikleri

Meslek	SSK			DEVLET			TIP FAK.			Toplam		
	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S
Hekim	41	61.04	13.92	70	62.42	10.48	90	67.87	11.46	201	65.28	11.92
Hemşire	56	61.33	10.85	72	58.38	11.20	68	61.26	12.61	196	60.22	11.64
Toplam	97	61.21	12.17	142	61.36	11.23	158	65.03	12.38	397	62.78	12.04

Tablo 5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Meslek Ve Hastane Türüne Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Gruplararası Anlamlı Fark
Meslek	1587.976	1	1587.976	11.69	.001	1-3, 2-3
Hastane	990.661	2	495.330	3.64	.027	
MeslekkxHastane	794.842	2	397.421	2.92	.055	
Hata	53105.600	391	135.820			
Toplam	57418.230	396				

1. SSK, 2. Devlet, 3. Tıp Fak.

Tablo 4 ve 5 birlikte incelendiğinde meslek ve hastane faktörlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algılar üzerinde ortak etkilerinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu bulunmuştur [$F_{(2-391)}=2.92$,

$p > .05$]. Örgütsel bağlılık ölçeği puanları meslek türü ve hastane türüne göre ise anlamlı farklılık göstermektedir [$F_{(1-391)}=11.69$, $p<.05$; $F_{(2-391)}=0.27$, $p<.05$].

Tablo 6: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Meslek Ve Yaşa Göre Betimsel İstatistikleri

Meslek	30≤			30-35			36≥			Toplam		
	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S
Hekim	56	67.21	11.38	55	64.29	12.33	90	64.68	11.99	201	65.28	11.92
Hemşire	118	60.43	11.02	39	61.07	13.84	39	58.76	11.27	196	60.22	11.64
Toplam	174	62.61	11.55	94	62.95	13.00	129	62.89	12.04	397	62.78	12.04

Tablo 6 incelendiğinde sağlık işgörenlerinin yaş gruplarına göre, 30 yaş ve altı yaş grubunda olan işgörenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin ortalama puanları 62.61 (± 11.55), 31-35 yaş grubunun ortalama puanı 62.95 (± 13.00), 36 ve üzeri yaş grubunun ortalama puanı 62.89 (± 12.04) olarak bulunmuştur. Hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılık algısı 31-35 yaş grubunda göreceli bir artış göstermekte ve 36 ve üzeri yaş grubunda ise örgütsel bağlılık algısının azalmakta olduğu görülmektedir.

Hekimlerin yaş gruplarına göre, 30 ve altı yaş grubunda olan hekimlerin örgütsel bağlılığa ilişkin ortalama puanları 67.21 (± 11.38), 31-35 yaş grubunun ortalama puanları 64.29 (± 12.33) ve 36 ve üzeri yaş grubunun 64.68 (± 11.99) olarak bulunmuştur.

Hemşirelerin yaş gruplarına göre, 30 ve altı yaş grubunda olan hemşirelerin ortalama puanları 60.43 (± 11.02), 31-35 yaş grubunda olanların ortalama puanları 61.07 (± 13.84) ve 36 ve üzeri yaş grubunda olanların ortalama puanları 58.76 (± 11.27) olarak bulunmuştur.

Tablo 7 incelendiğinde yapılan Varyans Analizi sonucunda yaş, meslek ve yaş faktörlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algılar üzerindeki ortak etkilerinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu bulunmuştur [$F_{(2-391)}=1.01$, $p>.05$; $F_{(2-391)}=0.66$, $p > .05$]. Bu bulgu, hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılık algılarının yaş grubuna bağlı olarak farklılaşmadığını göstermektedir.

Tablo 7: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Meslek Ve Yaşa Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
Meslek	2369.453	1	2369.453	17.00	.000
Yaş	282.836	2	141.418	1.01	.363
MeslekkxYaş	185.749	2	92.874	0.66	.514
Hata	54472.710	391	139.316		
Toplam	57418.230	396			

Tartışma

Antalya İl Merkezinde bulunan Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde ve Antalya Devlet Hastanesi'nde çalışmakta olan hekimler ve hemşirelerin görev yaptıkları hastaneye bağlılıklarına ilişkin görüşlerini değerlendirmek; bunun yanı sıra bu görüşlerin bazı değişkenlere göre farklılaşıp, farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmanın bulguları aşağıda tartışılmıştır.

Örgütsel bağlılığın cinsiyete göre kadın hekimlerde ortalama puanı 64.20 iken, erkek hekimlerde 65.73 olarak bulunmuştur. Erkek ve kadın hekimlerin örgütsel bağlılık algıları göreceli olarak birbirine yakın bulunmuştur. Aven ve arkadaşları (1993) cinsiyet rolleri farkının bulunmadığı bulgularla iş tecrübelerinin bağlılığı cinsiyet rollerinin etkilediğinden daha fazla etkilediğini ileri sürmektedirler(12). Sonuçlar, örgütlerin hem erkek hem kadın çalışanlara eşit olanaklar sunmasının her iki cinsiyetinde benzer bağlılık kazanması için yeterli olduğunu göstermektedir. Veriler örgütsel bağlılığın tutumsal boyutu için cinsiyetin önemsiz olduğunu göstermiştir.

Örgütsel bağlılığın unvana göre akademisyen – uzman hekimlerin ortalama puanı 66.12 iken, asistan – pratisyen hekimlerin ortalama puanı 64.14 bulunmuştur. (Tablo-1). Bulgulara bakıldığında akademisyen – uzman hekimlerin örgütsel bağlılık algıları; asistan–pratisyen hekimlerin örgütsel bağlılık algılarından daha yüksek görünmektedir. Örgüte bağlılık derecesinde verimlilik-ödül ilişkisinin etkisi önemli yer tutar. Kar paylaşımı olarak ele alınan verimlilik ödül zincirinin çalışanın örgüte bağlılığını artırmada işletmelerce kullanılabileceği Florkowski ve Schuster (1992) tarafından öne sürülmektedir(13). Buna göre uzman hekimlerin muayenahaneden kazandıkları ve çalıştıkları hastaneden aldıkları döner sermaye payı, asistan – pratisyen hekimlere göre yüksektir. Elde edilen bu yüksek kazanç uzman hekimlerin, asistan-pratisyen hekimlere göre örgütlerine daha çok bağlı olmalarını sağladığı düşünülmektedir.

Örgüte bağlılığın işgörenlerin eğitim düzeyinden etkilenmediği anlaşılmaktadır. Morris ve Sherman (1981) daha ileri yaşta daha az eğitim almış ve daha yüksek düzeyde yeterli duygusu içinde olan işgörenlerin daha üst düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiklerini saptamışlardır(14). Bu saptama-

ya göre önlisans mezunu hemşirelerin daha ileri yaşta olmalarının, örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının artmasını sağladığı düşünülebilir.

Yaş faktörüne göre, hekim grubunun örgütsel bağlılığa ilişkin algısı ($\bar{X}$ =65.28), hemşire grubundan ($\bar{X}$ =60.22) göreceli olarak daha yüksek bulunmuştur. Tablo 7 incelendiğinde yapılan Varyans Analizi sonucunda yaş, meslek ve yaş faktörlerinin örgütsel bağlılığa ilişkin algılar üzerindeki ortak etkilerinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu bulunmuştur [$F_{(2-391)}=1.01$, $p>.05$; $F_{(2-391)}= 0.66$, $p>.05$]. Bu bulgu, hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılık algılarının yaş grubuna bağlı olarak farklılaşmadığını göstermektedir.

Şahin ve Esatoğlu'nun (2000) bir üniversite hastanesi destek hizmetlerinde çalışan personel üzerinde yapmış oldukları araştırmada örgütsel bağlılık düzeyinin yaş kategorilerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Bu durum araştırma bulgumuzu destekler görünmektedir(15).

Sonuçlar

- Araştırma grubundaki hekimlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının cinsiyete göre farklılık göstermediği bulunmuştur.
- Araştırma grubundaki hekimlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının unvana göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Bunun yanı sıra, uzman hekimlerin örgütsel bağlılığa ilişkin ortalama puanları, asistan-pratisyen hekimlere göre yüksek bulunmuştur.
- Araştırma grubundaki hemşirelerin örgütsel bağlılık algılarının öğrenim düzeylerine göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Bunun yanı sıra, önlisans düzeyinde öğrenim gören hemşirelerin ortalama puanı, hemşirelik yüksek okulu düzeyi ve sağlık meslek lisesi düzeyinde öğrenim gören hemşirelere göre daha üst düzeydedir.
- Araştırma grubundaki hekimler ile hemşirelerin örgütsel bağlılık algılarının mesleğe göre farklılaştığı bulunmuştur. Hekimlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları hemşirelerden daha yüksek düzeyde bulunmuştur.
- Araştırma grubundaki hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının hastane türüne bağlı olarak farklılık gösterdiği; buna karşın meslek ve hastane faktörlerinin örgütsel bağlılık üze-

rindeki ortak etkilerinin anlamlı olmadığı bulunmuştur. Meslek türüne göre karşılaştırma yapıldığında hekimlerin örgütsel bağlılık algıları hemşirelerden; hastane türüne göre de Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde görev yapan hekimler ile hemşirelerin örgütsel bağlılık algıları Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde ve Antalya Sağlık Bakanlığı Hastanesi'nde görev yapan hekimler ile hemşirelerin örgütsel bağlılık algılarından daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

- Hekimler ile hemşirelerin örgütsel bağlılık algılarının yaş, meslek ve yaş faktörlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki ortak etkilerine bağlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur.

Öneriler

- Yöneticiler, işgörenlere yönelik uygulamaları üzerinde önemle durmalıdırlar. Yetersiz ve yanlış uygulamalar, birçok işgörenin örgüte bağlılık göstermemelerinin temel nedenlerinden biri olarak görülmektedir. Terfilerde, ödemelerde, ödüllerde, profesyonel ve daha ileri düzeyde eğitim alacak işgörenlerin seçiminde adil olunması önerilmektedir.
- Görev süreleri boyunca çalışanların edim (performans) durumlarının değerlendirilmesi ve değerlendirme sonuçlarının çalışanlara iletilmesi sağlanmalıdır. Örgüte bağlılık gösteren nitelikli ve çalışkan işgörenlere sahip çıkılması, bu işgörenlerin mutsuz ve az ödüllendirilmiş duygusuna kapılmamaları için gerekli ödül ve doyumun sağlanması önerilmektedir.
- İşgörenlerin işleriyle ilgili yönetsel kararlara katılabilmeleri de sağlanmalıdır. Çünkü işleriyle ilgili kararlar üzerinde söz sahibi olan çalışanlar hem örgütte çalışmaktan memnun olacak ve kendilerini örgüte ait hissedecekler, hem de örgütün amaçları, değerleri ve sorunlarını daha çok benimseyeceklerdir.
- Özellikle Antalya Devlet Hastanesi'nde ve Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde

görev yapan işgörenlerin örgütsel bağlılık algısı ve örgüt cazibesi algısı düşük düzeyde bulunmuştur. Bu durumu gidermek için işgörenlere görev yerlerinde daha iyi hizmet verebilecekleri olanak ve fiziksel koşulların yaratılması, bunun için gerekli araç-gereç ve teknolojik donanımın sağlanması önerilmektedir.

- Örgütün, işgörenleri uyumsuzluğa yöneltten zorlanma, engellenme, bunalım gibi kaynaklarının nedenlerinin ortadan kaldırılması yönünde çaba gösterilmesi önerilmektedir.
- Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin gece nöbetlerinin ücretli olmasından dolayı örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyleri yüksek bulunmuştur. İşgörenlerin yaptıkları işin hakkını veren ve kaliteli bir yaşam standardını sağlayan ücret düzeyine kavuşturulmalarının gerekli olduğu düşünülmektedir. Maddi çıkarılara ilişkin şikayet ve tatminsizlikleri azaltacak önlemler alınması yönünde çaba gösterilmesi önerilmektedir.
- Görev ve rol tanımlarının rol çatışmasına yol açmayarak, göreve bağlılık duygusu yaratacak biçimde açık ve anlaşılır biçimde ortaya konulması yönünde çaba gösterilmesi önerilmektedir.
- Örgüt içinde yetki ve sorumlulukların bilinmemesi, kimin kime bağlı olduğu konusunda kuşku-kuların doğması işgörenler arasında huzursuzluğa yol açabilecektir. Böylece, yetki iyi bir şekilde dağıtılmadığında, alt kademelerle üst kademeler arasında haberleşme kanalları tıkanabilecektir. Örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyini yükseltebilmek için kimin kimden emir alacağı ve kimin kime bağlanacağını belirlemesi yönünde çaba gösterilmesi önerilmektedir.
- Örgütsel bağlılık coğrafik ortamlara bağlı olarak da araştırılabilir. Bu çerçevede örneğin gelişmiş iller ve gelişmekte olan iller arasında karşılaştırmalı araştırmaların planlanıp, gerçekleştirilmesi de önerilmektedir.

KAYNAKLAR

1. DAVIS, K. İşletmede İnsan Davranışı - Örgütsel Davranış. (5. Baskıdan Çeviri). (Çev.: Kemal Tosun ve diğerleri). (İstanbul). 1:3. ,1984
2. EREN, E Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. (İstanbul).Beta Basım A.Ş. 6.Baskı. 1:1. ,2000
3. BAŞARAN, İ. E.. Yönetim. Ankara:Umut Yayını. 3. Baskı., 2000a
4. ERDOĞAN, İ.. İşletmelerde Davranış. İstanbul. Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri., 1997
5. BAŞARAN, İ. E.. Örgütsel Davranış. İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Feryal Matbaası. .3. Baskı ,2000b
6. PORTER, L. W., STEERS, R. M., MOWDAY, R.T., BOULLIAN, P. U.. Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology. 1974 ,Vol. 15, s.: 603-609.
7. MOWDAY, R. T., PORTER, L. W., STREERS, R. M. Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnovers. New York. Acedemic Press. ,1982.
8. ERİĞÜÇ-KAYGIN, G. Hastanelerde Personelin İşle İlgili Tutumları Personel Devri: Ankara İli Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü,1994.
9. SUNGURLU, M. Güç Tarzları ve Organizasyona Bağlılık. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bölümleri Enstitüsü.,1994.
10. SENCER, M., IRMAK, Y. Toplum Bilimlerinde Yöntem. İstanbul: Onur Basımevi. 2. Basım., 1984
11. BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. Deneysel Desenler. Öntest-Sontest Kontrol Grubu Desen ve Veri Analizi. Pegem Yayıncılık. Ankara. ,2001.
12. AVEN,F.F., PARKER, J. B., McEVOY, G.M. "Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A meta-Analysis. "Journal of Business Research. 1993, Vol.26:63-73. .
13. FLORKOWSKI, G. W., SCHUSTER, M. H. "Support for Profit Sharing and Organizational Commitment: A path Analysis." Human Relations. 1992,Vol. 45, No.5:507-523.
14. GLİSSON, C., DURİCK, M. "Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations." Administrative Quarterly. 1988, Vol.33: 61-81.
15. ŞAHİN, İ., ESATOĞLU, A. E. "Bir Üniversite Hastanesi Destek Hizmetlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri". 1. Ulusal Sağlık İdaresi Kongresi. 2000'li Yıllarda Sağlık Hizmetleri ve Kurumları Yönetimi, 2000,s.:545-553.