

ÇALIŞMA ORTAMINDAKİ STATÜ FARKLILIKLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ

Effects of Statute Differences in Working Area on Organizational Commitment

*Atila KARAHAN**

ÖZET

Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının artırılmasında iş motivasyonu önemli bir unsurdur. İş motivasyonunun artırılması da çalışanların iş tatmin düzeyleri ile doğrudan ilgilidir. Bu nedenle çalışanların iş tatminlerinin dolayısıyla örgütsel bağlılıklarının artırılmasında, işlerinden elde ettikleri gelir, iş güvencesi, toplumsal saygınlık vb unsurların etkisi büyüktür. Çalışma ortamında bu tür farklılıklara neden olan statü farklılıklarının çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde farklılıklar yaratması beklenmektedir. Bu çalışmanın amacı da, statü farklılıklarının örgütsel bağlılığa etkisini ölçmeye yöneliktir. Bu çalışmada, Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan kadrolu ve sözleşmeli statüdeki hemşirelerin örgütsel bağlılıkları arasında farklılık olup olmadığı ölçülmek istenmiştir. Bu amaçla 80 kadrolu ve 80 sözleşmeli olmak üzere toplam 160 hemşire üzerinde bu çalışma uygulanmıştır. Analizler sonucu çalışma ortamındaki statü farklılıklarının örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Hastane, Hemşire, Statü

ABSTRACT

Improving organizational commitment of workers is another component of job motivation. Improving job motivation is directly related with job satisfaction levels. For this reason, there is a high addition of wages of workers, job safety, public reputation etc. on increasing of job satisfaction of workers, and thus, on increasing of their organizational commitment. It is expected that statute differences which cause these variations may create differences in organizational commitment likewise. The aim of this study is to evaluate affects of statute differences on organizational commitment. In this research, it was evaluated that whether there is any difference on organizational commitment between nurses which are on contract and

* Yrd. Doç. Dr., Afyon Sağlık Yüksekokulu/ Sağlık Kurumları Yöneticiliği Bölümü Öğretim Üyesi

regular, working in Afyon Kocatepe University Hospital. According to this aim, 80 contracted and 80 regular nurses, 160 nurses in total, were subjected to this research. According to analysis, it is suggested that statute differences in working area makes difference on organizational commitments.

Key-words: Organizational Commitment, Hospital, Nurse, Statute

GİRİŞ

Bir iş tutumu olarak örgütsel bağlılığın, örgüt ve çalışanlar üzerindeki etkileri çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuş ve bu çalışmalarda, genelde örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, kuruma katkılarının daha fazla olacağı yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Mathieu ve Zajac (1990) yapmış oldukları çalışmada, örgütsel bağlılığın işe devamsızlığı, geç kalmayı, işten ayrılmayı azalttığına vurgu yapmışlardır. Yüksek bağlılığın müşteri memnuniyeti oranını artıracığı (Üner vd., 1998:475) ve bu anlamda toplam kalite yönetiminin önemli bir destekçisi olacağı, örgütsel vatandaşlık davranışının en önemli göstergelerinden birinin de örgütsel bağlılık olduğu, konuyla ilgili yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur (Kaufman vd., 2001:441).

Çalışma ortamında ortaya çıkan statü farklılıkları çalışanlar üzerinde önemli farklılıklar oluşturmaktadır. Kadrolu pozisyonda çalışanların iş güvencesi olması, maaşlarının yüksek olması, toplumsal itibarlarının yüksek olması gibi sebeplerle motivasyonlarının dolayısıyla örgüte olan bağlılıklarının yüksek olması beklenir. Buna karşın iş güvencesinden yoksun, maddi olanakları yetersiz, toplumda daha az saygınlık gösterilen sözleşmeli çalışanların motivasyonunu sağlamak kadrolu çalışanlara göre daha zor olacaktır. Motivasyonun saplanmasında maddi ihtiyaçların giderilmesinin önemli bir etkisi olduğundan çalışma ortamında maddi olanakların farklılıklar gösterdiği iki grup olarak kadrolu ve sözleşmeli çalışanların örgütsel bağlılık farkları incelenmiştir. Bu çalışmada, 657 sayılı yasa kapsamındaki hemşireler ile kurum sözleşmeli ve 657 sayılı yasanın 4-B maddesine göre hizmet veren (sözleşmeli statüde) hemşireler karşılaştırılmıştır.

I. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI, TANIMI VE ÖNEMİ

Bu bölümde örgütsel bağlılık kavramsal olarak açıklandıktan sonra örgütsel bağlılığın tanımı yapılacak ve önemi incelenecektir.

Örgütsel bağlılık kavramı, geçtiğimiz 20 yıl içinde endüstriyel/örgütsel psikoloji literatüründe popülerite kazanmıştır. Örgütsel

bağlılık kavramı, çalışmaya ilişkin değişkenlerin hem bir öncülü hem de bir sonucu olarak yoğun biçimde ampirik bir çok çalışmaya konu olmuştur. Bazı çalışmalar, örgütsel bağlılığın performansı artırabileceği, devamsızlık ve iş bırakmayı azaltabileceğini göstermiştir (Tayyah ve Tariq, 2001:31).

Teoride, örgüte bağlı çalışanlar daha sıkı çalışırlar, örgütte kalırlar ve örgütü daha etkili hale getirmek için katkıda bulunurlar. Yapılan bir çalışmada, bağlılığın sadece pasif bir örgüte sadakatten daha fazlası olduğu; örgütün iyiliğini artırmak için gözle görülür bir çaba sarf etme isteği duyan insanların olduğu bir örgüt ile ilişkili aktif bir ilişkiyi içerdiği ileri sürülmüştür. (Slocombe ve Dougherty, 1998:469).

Bağlılık; kariyerler, normlar, özdeşleşme, moral değerler, çalışma, işin içeriği, emniyet ve ilgili diğer değişkenler gibi terimlerle anılmaktadır (Tayyah ve Tariq, 2001:31). Literatürde örgütsel bağlılık kavramının farklı şekillerde tanımlandığı ve değerlendirildiği görülmektedir. Genel kabul gören tanımı ise, bir davranış biçimi, amaçsal davranışlar bütünü, motive edici bir etken veya bir tutum şeklindedir (Dunhan ve Grube, 1994:372). Örgütsel bağlılık; örgütün amaçları ve bütünleşme ile ilgili bir kavram olarak örgüt için çok çalışma isteği ve örgüt içinde kalmak için karşı konulmaz bir istek olarak tanımlanmıştır. Örgütsel bağlılık konusunda önde gelen araştırmacılardan olan Porter ve Steers; örgüt içindeki bağı, bireyin varlığı ile bütünleşebilecek bir güç ve bir örgüte dahil olmak olarak tanımlamıştır. Bu görüş, örgüte sadakat, yardım etme isteği, örgüt hedeflerine ulaşma konusunda maksimum çaba gösterme, bireyin ve örgüt hedeflerinin uygunluğu ve çeşitli sebeplerden dolayı örgüte olan üyeliğin sürdürülmesi isteği gibi, çalışanlar tarafından gösterilebilecek çok yönlü tutumları kapsamaktadır (King, 1996:7).

Örgütsel bağlılık kavramı, bireyin belirli bir örgüte karşı hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme derecesini de ifade etmektedir (Sağlam, 2003:22). Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılığın üç önemli unsuru bulunmaktadır. Buna göre, bireyin örgüt amaçlarını kabulü ve bu amaçlara güçlü bir biçimde inanması, örgüt için çaba gösterme isteği içinde olması ve örgütte kalmaya devam etme konusunda kesin bir arzu duyması örgütsel bağlılığın göstergesidir (Balay, 2000:18).

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgüte sadakatleriyle ilgili bir tutumdur (Luthans, 1992:125). Örgüt ile işgörenin amaçlarının bir bütünlük ve uyum içinde olmasıdır (Mowday vd., 1982:95). Örgütsel bağlılık, işgörenin örgütüyle ve amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusudur (Robbins, 1998:143). Kişinin örgütle özdeşleştiği, örgüte yönelik bir tutumdur. Parasal kaygılar olmaksızın örgütte kalma isteği duyararak örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmesidir (Gaertner ve Nollen,

1989:980). Grusky (1966) örgütsel bağlılığı, “bireyin örgüte olan bağının gözü” olarak tanımlamıştır (Wahn, 1998:261).

Örgütsel bağlılık, örgütün hedef ve çıkarlarına ulaşma yolunda eylemde bulunmak için oluşan içselleştirilmiş normatif baskıların bütünü olarak da görülebilir (Wiener, 1982:421).

Örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade etmektedir (Ölçüm, 2004:90).

İşgörenin işyerine psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden örgütsel bağlılık, işgörenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak da düşünülmektedir (Yalçın ve İplik, 2005:396).

Örgütsel amaçlara bağlılık, sadece belli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek, devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda bireyi, örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltir. Örgütsel bağlılığın geliştirilmesi, işgörenlerin duygusal enerji ve dikkatlerinin birbirleriyle ilişkilendirilmesine bağlıdır. Bu durum, işgörenlerin birbirleriyle nasıl bir ilişki içinde olduklarını ve örgüt hakkındaki duygularını yansıtır (Cohen, 1996:498).

Çağdaş insan, toplumsal yaşama ve özellikle de iş yaşamına giderek daha çok kişilik katmak istemektedir. İşin insani yönü daha önemli hale gelmekte, bireyin, duyguları, ilgileri ve güdülleri daha çok dikkate alınmaktadır. Bu yüzden çağdaş insan, teknolojik imkânları gelişmiş ve parasal sorunları çözülmüş olarak iş çevrelerine, iş ve örgütün şekillenmesinde güçlü bir katılım istemektedir. Bu konudaki bulgular, çağdaş bireyin paradan çok özerklik, kişisel seçim ve özgürlük istediğini ortaya koymaktadır (Balay, 2000:11).

Örgütsel bağlılık taraftarlarına göre her türlü organizasyonun amacı, değişen iş ve çevre şartlarında örgütsel bağlılık oluşturabilmektir. Zira bugünün iş yaşamı, düşük iş güvenliği, teknoloji ve stres nedeniyle gittikçe kötüleşmektedir. Bundan dolayı yöneticiler iş güvenliği sağlamak amacıyla her zamankinden daha fazla çalışanların bağlılığını sağlamaya çalışmak zorundadırlar. Örgütsel bağlılığın, devamsızlık, iş gücü devir hızı, iş başarısı ve lider-ast ilişkileri araştırıldıkça örgütler için çok önemli bir konu olarak daha fazla ciddiye alındığı görülmektedir (İnce ve Gül, 2005:15).

Son yıllarda araştırmacılardan bazıları, örgütsel bağlılığın günümüzün hızla değişen çevresi için pratik ve uygun olduğundan kuşku duymaya başlamışlardır. Çünkü, çalışanların, yeni mühendislik, şirketi yeniden kurma ve küçülme çağında, bağlılık için çok fazla çaba sarf etmeyecekleri görüşündedirler. Diğer araştırmacılar ise; 2000’li yılların

anahtar konularından birisinin örgütsel bağlılık olacağı üzerine tartışmaktadırlar. 21. yüzyılın en kritik konusunun değişik iş takım ve çevrelerindeki çalışanlarda bağlılık oluşturmak olduğu üzerinde durmaktadırlar (Suliman ve Iles, 2000:71).

II. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK TÜRLERİ

Örgütsel bağlılık konusu çok yönlü incelenmiş ve söz konusu bu kavram; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde üç boyutta ele alınmıştır (Meyer ve Allen, 1988:195). Bu üçlü yaklaşımda, bireylerin örgüt içinde devam etme isteklerinin, esas unsur olduğu görülmektedir. Bireyleri örgüte bağlayacak unsurlarda elbette bireylerin kişisel özellikleri ve içinde buldukları ortamsal faktörler de etkili olmaktadır. Dolayısıyla, örgütsel bağlılığı artıracak olan faktörlerle ilgili ancak genel değerlendirmeler yapılabilir (Özdevecioğlu, 2003:130).

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın üç ana öğeye dayandığını ileri sürmektedirler (Allen ve Meyer, 1990:2). Bunlar, duygusal (affective), devamlılık (continuance) ve normatif bağlılıktır (Meyer vd., 1998:32).

1. Duygusal Bağlılık

Bireylerin duygusal bağlılığı anlamına gelmektedir ve bireylerin örgütsel objelere sarılması ve özdeşleşmesini ifade etmektedir. Çalışanın örgüte duygusal bağlılığını, örgütle bütünleşmesini yansıtmaktadır (Chen ve Francesco, 2003:501). İşgörenin örgüte duygusal bağlılığını ve onunla bütünleşmesini ifade eden bu tür bağlılıkta, çalışanların örgütte kalma nedeni, örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesidir (Huselid ve Nancy, 1991:380). Bu bağlılıkta, çalışanlar, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmekte, örgüt onlar için büyük bir anlam ve öneme sahip olmaktadır. Yani çalışanların örgüte karşı duygusal bağlılıklarının güçlü olması, örgütle ilgili tüm ilişkilerinde, gereksinim duyduklarından değil, istedikleri için örgütte kalmaya devam etmelerinden kaynaklanmaktadır (Balay, 2000:17).

2. Devam Bağlılığı

Örgütsel bağlılığın bu boyutu, çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık olarak ele alınmaktadır. Buna göre bağlılık, çalışanların örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte, kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır (Obeng ve Ugboro, 2003:87). Devam bağlılığında esas olan örgütte kalma ihtiyacıdır (Yalçın ve İplik, 2005:395). Devamlılık bağlılığı örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olma anlamına gelmektedir (Chen ve Francesco,

2003:8). Devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağı düşünülmesi nedeniyle örgüt üyeliğinin sürdürülmesi durumu olarak da düşünülebilir (Lamsa ve Savolainen, 2000:36). Diğer bir ifadeyle örgütten ayrılmanın maliyetini hesaba katmayı ve bunu kabul etmeyi anlatır (Somers ve Birnbaum, 2000:353). Buna göre devamlılık bağlılığı, çalışanın bir örgütteki kıdem, kariyer ve yararlanmaları gibi yatırımları çok yüksek tutuyorsa ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla kişi istemese de örgütte kalmaya devam etmektedir.

3. Normatif Bağlılık

Çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmamanın gereğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri (Meyer ve Allen, 1988:199) olarak ele alınan bu bağlılıkta; bireylerin örgüte bağlılık duymalarında, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları etkili olmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003:57). Örgütsel bağlılığın bu boyutu, çalışanların, çalıştığı örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanmaları ve bu yüzden kendilerini örgütte kalmaya zorunlu görmelerine dayanan bir temel çerçeve üzerine inşa edilmiştir (Wasti, 2002:536). Bu bağlılıkta, çalışanlar, sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedirler (Yalçın ve İplik, 2005:36).

III. ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTE BAĞLILIĞINI ETKİLEYEN ETKENLER

Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyen çok sayıda değişkenin bulunduğu, konuyla ilgili yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur. Mowday, Porter ve Steers (1982)'in örgütsel bağlılığa etki eden bir faktör olarak ele aldıkları *kişisel faktörler*; demografik özellikler ile iş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler olmak üzere iki alt başlıkta incelenmektedir. Demografik faktörler, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, bireyin psikososyal özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi gibi başlıklar altında incelenmektedir. İş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler ise, başarı arzusu, katılımcı değerler ve çıkarıcı değerler olarak ifade edilmektedir (Aven vd., 1993:648).

Benzer şekilde ilgili yazın tarandığında, gerek kişisel özelliklerle gerekse iş ve çalışma ortamı koşullarıyla ilgili olarak örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler genel olarak şu şekilde sıralanabilir (Mowday vd., 1988:195-209):

- Yaş, cinsiyet, ve deneyim,

- Örgütsel adalet, güven, iş tatmini,
- Yapılan işin önemi, alınan destek,
- Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma,
- İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma,
- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar,
- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik,
- Terfi olanakları, ücret, çalışma arkadaşları,
- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, işgörenlere gösterilen

ilgi.

Çalışma ortamındaki statü farklılıkları, çalışanların motivasyonunu ve örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilmelerini etkilemektedir. Özellikle statü farklılıklarından doğan, gelir farklılıkları, toplumsal itibar, iş güvencesi vb farklılıkları çalışanların örgüte bağlılıkları üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiler gösterdiği bilinmektedir. Aynı çalışma ortamında, aynı işi yapan ancak farklı statülere tabi olan çalışanlar bu durumdan negatif yönde etkileneceklerdir. Dolayısıyla örgütsel bağlılıklarının sağlanması zorlaşacaktır (Mueller vd., 1992:212).

Statü düzeyi yüksek olan çalışanların pek çok güçlüğü veya engeli aşma konusunda statü düzeyi düşük olan çalışanlara oranla daha fazla gayret sarf edecekleri bilinmektedir. Bu nedenle, statü düzeyi yüksek olan çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının da yüksek olacaktır (Carson vd., 1999:11).

IV. HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma, Afyon Kocatepe Üniversitesi (AKÜ) ANS Araştırma ve Uygulama Hastanesinde çalışan hemşirelerin kadro pozisyonları arasındaki farklılıklar (statü farklılıkları) ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır.

2. Evren Ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Afyon Kocatepe Üniversitesi (AKÜ) ANS Araştırma ve Uygulama Hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Hastanede kadrolu çalışan hemşire sayısı 127 iken sözleşmeli olarak çalışan hemşire sayısı 97'dir. Bu hemşirelerden 80 kadrolu, 80 sözleşmeli olmak üzere 160 kişilik bir örneklem seçilmiştir.

3. Yöntem

Hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde Porter ve arkadaşları (1974) tarafından geliştirilmiş örgütsel bağlılık anketinin Türkçeye uyarlanmış versiyonundan (Erigüç ve Kaygın, 1994:102) yararlanılmıştır. Anket yöntemi ile elde edilen veriler SPSS 11.00 programı yardımı ile analiz edilmiştir. Anketler 5'li likert ölçeğine göre düzenlenmiştir.

Tablo 1: Demografik Özellikler

	Kişi Sayısı		Yüzde (%)	
	Sözleşmeli	Kadrolu	Sözleşmeli	Kadrolu
YAŞ				
20-25	50	20	62,5	25
26-30	25	47	31,25	58,75
31-50	5	13	6,25	16,25
EĞİTİM DURUMU				
Lise ve Dengi	59	42	73,75	52,5
Üniversite	5	24	6,25	30
Yüksek Lisans ve Doktora	16	14	20	17,5
MEDENİ DURUMU				
Evli	26	45	32,5	56,25
Bekar	54	35	67,5	43,75
HASTANEDEKİ GÖREV SÜRESİ				
1-3 yıl	65	16	81,25	20
4-6 yıl	15	42	18,75	52,5
7 yıl ve daha fazla	-	22	-	27,5
TOPLAM	80	80	100	100

Verilerin faktör analizine uygunluğuna yönelik olarak Kaiser Meyer Olkin (KMO=0,74) katsayısı ve Banlett Sphercity testi ($p<0,05$) yapılmıştır. Test sonuçları verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 1989:746). Faktör analizi ile örgütsel bağlılığın 3 faktörünün hangisinin daha etkin olduğu belirlenmek istenmiştir. İki ayrı grup arasındaki farklılıkları tespit etmek için bağımsız gruplar arası T testi yapılmıştır. İki den fazla grubun karşılaştırılmasına yönelik olarak da Anova testi uygulanmıştır.

Tablo 1 incelendiğinde ankete katılan 160 hemşireden (80 kadrolu, 80 sözleşmeli) sözleşmeli statüsünde çalışan hemşirelerin yaş grupları açısından 20-25 yaş grubunun %62,5, 26-30 arası %31,25 ve 31-50 yaş arasının ise %6,25 olduğu görülmektedir. Diğer yandan ankete katılan kadrolu statüsünde çalışan hemşirelerin 20-25 yaş grubunun %25, 26-30 yaş grubunun %58,75 ve 31-50 arası yaş grubunun ise %16,25 olduğu görülmektedir. Bu da hastanede çalışan hemşirelerin genç ve dinamik bir yaş grubu içerisinde olduğunu göstermektedir.

Tablo 1'de hemşirelerin eğitim durumları bakımından sözleşmeli çalışan hemşirelerin lise ve dengi okul mezunu %73,75, üniversite mezunu % 6,25, yüksek lisans ve doktora mezunu %20'dir. Kadrolu çalışan hemşirelerin eğitim durumlarını incelediğimizde lise ve dengi okul mezunu %52,5, üniversite mezunu %30, yüksek lisans ve doktora mezunu %17,5'dir. Burada kadrolu çalışan hemşirelerin sözleşmeli çalışan hemşirelere nazaran üniversite eğitimi bakımından daha iyi bir eğitim düzeyine sahip oldukları söylenebilir.

Hemşirelerin Tablo 1'de medeni durumları incelendiğinde sözleşmeli çalışan hemşirelerden %32,5'i evli, %67,5'i bekâr; kadrolularda ise %56,25 evli %43,75 bekâr olarak bulunmuştur. Hastanedeki görev sürelerine baktığımızda sözleşmeli hemşirelerin %81,25 gibi yüksek bir oranının 1-3 yıl, %18,75'i 4-6 yıl olduğu, 7 ve daha fazla yıl çalışan hemşire olmadığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak ise, son yıllarda Sağlık Bakanlığı tarafından hemşire istihdam edilmek üzere çok sayıda kadronun tahsis edilerek yüksek ücret olanakları sağlanması bakımından hemşirelerin Bakanlık hastanelerini tercih ettikleri gösterilebilir. Kadrolu hemşirelerin ise 1-3 yıl %20, 4-6 yıl %52,5 ve 7 ve daha fazla yıl çalışanların ise %27,5 olduğu görülmektedir.

Tablo 2'de kadrolu ve sözleşmeli statüde çalışan hemşirelere yöneltilen soruların, 3 faktör grubuna ait analiz sonuçları yer almaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığı ilgilendiren bu faktörlerin incelenmesi ile şu sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 2: Örgütsel Bağlılığın Algılanması İle İlgili Faktör Analiz Sonuçları

	Kadrolu Hemşire (n=80)		F	Sözleşmeli Hemşire (n=80)		F
	Ort.	Ss.	%	Ort.	Ss.	%
Faktör 1 Duygusal Bağlılık	4,1	0,85	77,4	2,85	1,25	59,4
Faktör 2 Devamlılık Bağlılık	3,63	1,21	71,5	4,02	1,04	79,0
Faktör 3 Normatiflik Bağlılık	3,05	0,97	70,2	3,72	1,12	73,5

1. faktör grubunu oluşturan, duygusal bağlılıkla ilgili olarak kadrolu çalışan hemşirelerin %77,4'ü olumlu yönde ($\bar{x}=4,1$) görüş bildirirken sözleşmeli personelin %59,4'ünün ($\bar{x}=2,89$) aynı düşüncede olduğu görülmüştür. Duygusal bağlılık ile ilgili sorular çalışanların, kendilerini kuruma ait hissetme, iş arkadaşları ve amirleri ile geçinme, hastaneye güven duyma ve kararlara katılma ile ilgilidir. Sözleşmeli personelin olumsuz görüş sergilemelerinin sebebi kendilerini geçici ve hastaneye ait hissetmemeleri gösterilebilir.

Faktör 2'de çalışanların devamlılık bağlılıkları ile ilgili anket çalışmasındaki 9-16 sorular gruplandırılmıştır.

2. faktör grubu olan devamlılık bağlılığına yönelik sorular daha çok çalışanların kendilerini buldukları kurumda çalışmaya devam etme zorunluluklarını ölçmeye yöneliktir. Bu faktör grubundan elde edilen bilgiler ışığında sözleşmeli statüde çalışan hemşirelerin daha iyimser olduklarını söyleyebiliriz. Bunun nedeni olarak ise sözleşmeli kadrosunda çalışan hemşirelerin mevcut işyerinden ayrıldıkları takdirde başka bir sağlık sektöründe kolay bir biçimde istihdam sağlayamayacakları düşünülebilir. Buna karşın kadrolu statüde çalışan hemşirelerin olumsuz görüş bildirmelerinin nedeni olarak ise, sözleşmeli personelin aksine atamayla başka bir sağlık kuruluşuna kolayca geçiş yapabileceği devlet hastaneleri ve üniversite hastanelerinin döner sermaye oranlarının farklı olması (devlet hastanelerinin yüksek) nedeniyle daha iyi koşullara sahip olabilecekleri düşünülebilir.

Faktör 3 normatif bağlılıkla ilgili olarak çalışanların hastaneye olan sadakatleri, hastanenin önem verdiği değerlerle çalışan hemşirelerin değerleri, başkalarına bu hastanenin çalışanı olmanın gurur verici bir durum olduğu ve hastanenin çalışılacak hastaneler bakımından en iyisi gibi soruları içermektedir. Bulgular sözleşmeli çalışanların kadrolu çalışan hemşirelere oranla olumsuz bir görüş içerisinde olduklarını göstermektedir. Bunun nedeni olarak ise, çalışan kadrolu ve sözleşmeli hemşirelerin özlük hakları, yıllık izin hakları (kadrolu hemşirelerin yıllık 20 gün izin kullanmasına karşın, sözleşmeli çalışan hemşirelerin izin haklarının daha az olması) haftalık çalışma saatlerindeki (kadrolular 40 saat, sözleşmeliler 48 saat ve haftanın altı günü çalışıyor olmaları) bu farklılıklar gösterilebilir.

Tablo 3: Kadrolu Ve Sözleşmeli Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarına Yönelik Bağımsız Gruplar Arası T Testi

	Kadrolu (n=80) $\bar{X} \pm SH$	Sözleşmeli (n=80) $\bar{X} \pm SH$	t	P
Örgütsel Bağlılık	3,59 ± 1,01	3,53 ± 1,13	0,74	0,002

Kadrolu ve sözleşmeli hemşirelerin örgütsel bağlılıkları arasında farklılık olup olmadığını ölçmeye yönelik olarak yapılan bağımsız gruplar arası T testi sonucuna göre; gruplar arasında p=0,002 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu farklılığın kaynağına yönelik kesin bir yargı belirtilemezken, sözleşmeli hemşirelerin daha olumsuz olduğu söylenebilir.

Tablo 4: Hastanede Çalışan Kadrolu Ve Sözleşmeli Hemşirelerin Eğitim Durumları Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Eğitim Durumu	Kadrolu			Sözleşmeli		
	n	\bar{X}	P	n	\bar{X}	P
	80	3,59	0,005	80	3,53	0,07

Kadrolu hemşirelerin eğitim durumları ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik olarak yapılan Anova testi sonucuna göre eğitim düzeyi grupları arasında anlamlı farklılıklar olduğu gözlenmektedir. Ancak sözleşmeli hemşireler açısından farklılıkların olmadığı sonucu elde edilmiştir.

Tablo 5: Kadrolu Ve Sözleşmeli Hemşirelerin Hizmet Yılı Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Hizmet Yılı	Kadrolu			Sözleşmeli		
	n	\bar{X}	P	n	\bar{X}	P
	80	3,59	0,44	80	3,53	0,001

Hemşirelerin hizmet yılı ile örgütsel bağlılık ilişkisinin ölçüldüğü Anova testi sonucunda, kadrolu hemşirelerin hizmet yılı grupları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Buna karşın sözleşmeli hemşirelerin hizmet yılı grupları arasında anlamlı farklılıklar olduğu ortaya konulmuştur.

Tablo 6: Kadrolu Ve Sözleşmeli Hemşirelerin Yaş Grubuna Göre Anova Test Sonuçları

Yaş	Kadrolu			Sözleşmeli		
	n	\bar{X}	P	n	\bar{X}	P
	80	3,59	0,72	80	3,53	0,51

Hemşirelerin yaş grupları ile örgütsel bağlılıklarının değerlendirildiği Anova testi sonucunda, hem kadrolu hem de sözleşmeli hemşirelerin yaş grupları arasında istatistiksel açıdan herhangi bir anlamlılık olmadığı tespit edilmiştir.

SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

Araştırma kadrolu ve sözleşmeli statüye sahip hemşirelerin duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç tür bağlılık düzeyi dikkate alınarak yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre Faktör 1 olarak gruplandırılan duygusal bağlılık ile ilgili sorulara verilen yanıtlardan, hemşirelerin kendilerini kuruma ait hissetme, iş arkadaşları ve amirleriyle iyi ilişkiler kurabilme ve çalıştıkları hastaneye güven duyma vb. konularda olumlu düşündükleri gözlemlenmiştir. Bu sonuç örgütsel bağlılık açısından olumlu olarak ifade edilebilir.

Diğer yandan devamlılık bakımından yapılan Faktör 2 analiz sonuçlarında sözleşmeli çalışan hemşirelerin kararsız tutum sergilemelerine karşın kadrolu hemşirelerin olumsuz görüş ifade ettikleri sonucuna ulaşılmış ve bu durum istatistiksel olarak doğrulanmıştır. Bu durumla ilgili olarak kadrolu çalışan hemşirelerin hastanede devamlılık bakımından olumlu bir görüşe sahip olduklarını ifade edilebilir.

Faktör 3 ile ilgili yani normatif bağlılık ile ilgili yapılan analiz sonuçlarında ise sözleşmeli çalışan hemşirelerin olumsuz buna karşın kadrolu hemşirelerin olumlu bir görüş sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın temel konusunu teşkil eden, hemşirelerin statü farklılıklarının örgütsel bağlılık açısından herhangi bir etkisi olup olmadığına yönelik analizler sonucunda, kadrolu ve sözleşmeli hemşireler arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Geçici statüye sahip hemşirelerin kendilerini kurumlarına yeterince bağlı hissetmediği, genel aritmetik ortalamalarının düşük olmasından da anlaşılmaktadır. Kadrolu hemşirelerde kariyer gelişimi açık olduğundan, eğitim durumu örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı farklılıklar yaratırken, sözleşmeli hemşirelerde ise, hizmet yılı grupları farklılık göstermiştir. Hizmet yılı daha az olan hemşirelerin işlerini kaybetme korkusu ile kurumlarına daha bağlı olduğu düşünülmektedir.

Sonuç olarak aynı kurum içinde farklı statülerde hizmet veren çalışanların örgüte olan bağlılıkları da farklı düzeylerde gerçekleşmektedir. Kurumların hedefi, çalışanlar arasında eşit koşulları oluşturarak bağlılık düzeylerinin en üst seviyelere ulaştırmak olmalıdır. Bu bağlamda yöneticiler, çalışanların statü farklılıklarını gözlemeksizin işin niteliğine göre; uygun işte uygun çalışanlara aynı şartlarda aynı imkânları oluşturacak ortamı hazırlamalıdır.

KAYNAKÇA

- 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*, Cilt 63, Sayı 1, s.2-5
- AVEN, F.F., PARKER, B. and MCENVOY, G.M. (1993), "Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 72, pp. 642-648
- BALAY, R. (2000), *Yönetici öğretmenlerle örgütsel bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s. 18.
- CARSON, K.D., CARSON, P.P., ROE, C., BIRKENMEIER, B.J., PHILIS, J.S., (1999), "Four Commitment Profiles and Their Relations to Empowerment, Service Recovery, and Work Attitudes", *Public Personnel Management*, 28., pp. 1-13

- CHEN, Z.X. ve FRANCESCO, A.M. (2003), "The Relationship Between The Three Components Of Commitment and Employee Performance in China", *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 62, Issue: 3, 490-516
- CHENG, Y. ve STOCKDALE, M.S. (2003), "The Validity of the Three-Component Model of Organizational Commitment in Chinese Context", *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 62, Issue: 3, 465-489.
- COHEN, A. (1996), "On the discriminant validity of the Meyer and Allen measure of organizational commitment: How does it fit with the work commitment construct? *Educational and Psychological Measurement*, 56 (3), s.494-504.
- ÇAKIR, Ö. (2001), *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- DUNHAN, R.B., GRUBE, J.A. (1994), "Organizational commitment: the utility of an integrative definition", *Journal of Applied psychology*, 79, 370-380.
- GAERTNER, K.N. ve NOLLEN, S.D. (1989), "Career Experiences, Perceptions of Employment Practices and Psychological Commitment to the Organization", *Human Relations*, 42, 11, s.975-991.
- HUSELID, M.A. and DAY, NANCY.E. (1991), "Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No. 3, pp. 380-391.
- İnce, M. Ve GÜL, H. (2005), *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitapevi, s. 15
- KAUFMAN, J.D., STAMPER, C.L. and P.E. TESLUK. (2001). "Do Supportive Organizations Make for Good Corporate Citizens", *Journal of Managerial Issues*, Vol.13, No.4, pp.436-450.
- KAVİ, A. (1998): *Relationship Between Commitment and Organizational-Professional Conflict*, ODTÜ, Sos.Bil.Ens. Yüksek Lisans Tezi, Ankara, s.8.
- KING, A.S. (1996), *Empowering the work place: a commitment cohesion exercise*, *Career Development International*, 1 (7), 5-11.
- LAMSA, A.M. ve SAVOLANIEN, T. (2000): "The Nature Of Managerial Commitment To Strategic Change", *Leadership & Organization Development Journal* Cilt 21, Sayı 6, s.36
- LOIS, K., NYHAN, R.C. (1994); MORRIS, J.H., SHERMAN, J.D., (1979), *Generalizability of an organizational commitment model*, *Academy of Management Journal*, 24, 512-526
- LUTHANS, Fred (1992), *Organizational Behavior* 6. ed., McGrawHill Inc New York, s.125.
- MEYER, J.P. and N.J. ALLEN. (1988), "Links Between Work Experiences and Organizational Commitment During The First Year of Employment: A Longitudinal Analysis", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 61, pp. 195 – 209.
- MEYER, J.P., IRWING, P.G. ve ALLEN, N.J. (1998): "Examination of Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment", *Journal of Organizational Behavior*, Cilt 19, s.32

- MEYER, J.P., STANLEY, D.J., HERSCOVITCH, L. ve TOPOLNYTSKY, L. (2002), "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", *Journal of Vocational Behavior*, Cilt 61, s.21-24.
- MOWDAY, R.T., PORTER, L.W, STEERS, R.M. (1982), *Employee-Organization Linkages (The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover)*. New York: Academic Press, s.20-167.
- MUELLER, C.W., WALLACE, J.E., PRICE, J.L. (1992), "Employee Commitment: Resolving Some Issues", *Work and Occupations*, 19(3),pp.211-36.
- OBENG, K. and UGBORO, I. (2003), "Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study", *Journal of The Transportation Research Forum*, Vol. 57, No.2, s. 83-98.
- ÖLÇÜM, Ç.M. (2004), *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, 1. basım, Ankara, s.90.
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2003), "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi* Cilt:18 Sayı:2, ss.113 -130.
- ROBBINS, Stephen. (1998), *Organizational Behaviour (Eight Edition)*, Prentice Hall International Inc. New Jersey. s.143
- ROSIN, H. M. and KORABIK K. (1995), "Organizational Experiences and Propensity to Leave: A Multivariate Investigation of Men and Women Managers", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 46, s.1-16
- SAĞLAM ARI, G. (2003), "Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı?", *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, s.22.
- SHORE, L.M., BARKSDALE, K. ve SHORE, T.H. (1995): "Managerial Perceptions of Employee Commitment to the Organization", *Academy of Management Journal*, Cilt 38, Sayı 6, s.1593-1615
- SLOCOMBE, T.E., DOUGHERTY, T.W. (1998), "Dissection Organizational Commitment and Its relationship with Employee Behavior", *Journal of Business and Psychology*, vol.12, no:4, s.469.
- SOMERS, M., ve BIRNBAUM, D. (2000), "Exploring The Relationship Between *Commitment* Profiles and Work Attitudes, Employee Withdrawal, and Job Performance, Employees-Attitudes", *Public Personel Management*, Fall2000, Cilt 29 Issue:3, s.353.
- SULIMAN, A., ve ILES, P. (2000b), "The Multi-Dimensional Nature of Organizational Commitment in a Non-Western Context", *Journal of Management Development*, Vol: 19, No: 1, s. 71.
- TAYYAH, S., TARİQ, N. (2001), "Development of an Indigenous Organizational Commitment Questionnaire", *Pakistan Journal Psychological Researh*, ProQuest Psychology Journals, 16, ½, s.31.
- ÜNER M.M., KARATEPE O. ve HALICI, A. (1998), "Bir Hizmet Kalitesi Modeli Yardımıyla Hizmet Kalitesi, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Kavramlarının

- Yapılandırılmasına Yönelik Bir Deneme, 6. Ulusal İşletmecilik Kongresi, Akdeniz Üniversitesi Yayını, ss. 470-481.
- WAHN, J.C. (1998), "Sex Differences in The Continuance Component Of Organizational Commitment", Group and Organization Management, Vol. 23, No.3, pp. 256-266.
- WASTI, S.A. (2002). "Affective and Continuance Commitment To The Organization: Test of An Integrated Model in The Turkish Context", International Journal of Intercultural Relations, Vol. 26, pp. 525-550.
- WEINER, Y. (1982), "Commitment in Organizations: A Normative View", Academy of Management Review, Cilt 7, Sayı 3, s.421.
- YALÇIN, A. ve İPLİK F.N. (2005), "Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:4, Sayı:1, ss. 395-412.
- YILDIRIM, F. (2002), Çalışma yaşamında örgüte bağlılık ve örgütsel adalet ilişkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, s.34

AKÜ MERKEZ KÜTÜPHANASI