

# Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi

Necmettin Cihangiroğlu (\*), Abdulkadir Teke (\*\*), Musa Özata (\*\*), Özay Çelen (\*\*\*)

## ÖZET

Bu araştırma; mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi analiz etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma, Ankara ilinde bulunan bir eğitim ve araştırma hastanesinde görevli 370 hemşire üzerinde, Ekim-Kasım 2012 döneminde kesitsel olarak yapılmıştır. Araştırma sonucunda; hemşirelerin genel örgütsel bağlılık puanlarının orta düzeyde ( $2.96 \pm 0.28$ ), mesleki bağlılık puanlarının ise biraz daha iyi düzeyde ( $3.61 \pm 0.66$ ) olduğu görülmüştür. İdari görevi olan hemşirelerinin genel mesleki bağlılık puan ortalamalarının, herhangi bir idari görevi olmayan klinik-polikliniklerde görev yapan hemşirelerden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek çıktığı görülmüştür ( $p=0.014$ ). Araştırma kapsamındaki hemşirelerin, özellikle 41 ve üstü yaş grubunda olanların hem mesleki bağlılık puanları, hem de genel örgütsel bağlılık puanları diğer yaş grubundaki hemşirelerden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde (sırasıyla;  $p=0.024$ ,  $p=0.027$ ) yüksek çıkmıştır. Yine benzer şekilde, hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan gruptaki hemşirelerin hem mesleki bağlılık puan ortalamalarının ve hem de genel örgütsel bağlılık puan ortalamalarının, diğer gruplardakine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde (sırasıyla;  $p=0.029$ ,  $p=0.032$ ) yüksek olduğu görülmüştür. Mesleki bağlılık ile genel örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde fakat zayıf bir korelasyon tespit edilmiştir ( $r=0.121$ ,  $p=0.020$ ).

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki Bağlılık, Örgütsel Bağlılık, Hemşireler

## SUMMARY

**Analysis of the relationship between professional commitment and organizational commitment.**

The aim of this study was to investigate the relationship between organizational commitment and professional commitment. This cross-sectional study was conducted between October and November 2012 with 370 nurses assigned to a training and research hospital in Ankara. Based on the study results, it was observed that the general organizational commitment scores among the nurses were at a moderate level ( $2.96 \pm 0.28$ ), while the professional commitment scores were slightly higher ( $3.61 \pm 0.66$ ) in comparison. The average professional commitment score of nurses with administrative duties was statistically significantly higher than the average score of nurses assigned at clinics-polyclinics and without any administrative duties ( $p=0.014$ ). Within the context of the study, nurses in the >41 years-old age group had professional and organizational commitment scores that were statistically significantly higher than those of nurses in the other age groups ( $p=0.024$  and  $p=0.027$ , respectively). Similarly, nurses from the group with >21 years of service had professional and organizational commitment scores that were statistically significantly higher than those of nurses in other groups ( $p=0.029$  and  $p=0.032$ , respectively). A statistically significant relationship was identified between professional commitment and general organizational commitment; however, the correlation between the two was weak ( $r=0.121$ ,  $p=0.020$ ).

**Key words:** Professional Commitment, Organizational Commitment, Nurses

## Giriş

Günümüzde, “insan” unsuru örgütler için önemini hiç yitirmemiş hatta daha da fazla hissedilir olmuştur. Özellikle hizmet üreten örgütler için insan unsuru, daha büyük bir önem arz etmektedir. Zira, kullanılan teknoloji ne kadar ileri olursa olsun, teknolojiyi kullanacak olan yine insandır. Bu nedenle, bilgiyi ve teknolojiyi kullanacak olan işgücünün, yeterli donanıma sahip, mesleğine ve örgütüne bağlı olarak çalışmasını sağlamak, örgüt yönetimlerinin temel uğraş alanları arasına girmiştir.

Sağlık hizmetleri, özelliği gereği teknoloji yoğun hizmetlerdir. Her geçen gün yeni ve ileri teknoloji ürünü bir cihaz geliştirilmekte ve hizmete sunulmaktadır. Ancak, bu cihazlar yardımıyla elde edilen verileri kullanarak hastalara uygun tedavi bakımları uygulayanlar; doktorlar, hemşireler, yardımcı sağlık personeli ve idari personeldir. Diğer bir ifadeyle, insan faktörü marifetiyle bu hizmet gerçekleştirilmektedir. Sağlık sektöründe “insan” faktörü o kadar önemlidir ki, küçük bir ihmâl, dalgınlık veya hatanın telafisi bazen mümkün olamamaktadır. İşte bu noktada, yeterli teknik bilgiye sahip, mesleğini severek yapan, mesleğine ve çalıştığı kuruma içten bağlılık duyan personele sahip olmanın önemi ortaya çıkmaktadır. Her örgüt, bu niteliklere sahip çalışanlara sahip olmak ve bunları elinde tutmak isteyecektir ya da istemelidir. Bu husus, örgütsel amaçlara ulaşmanın en önemli gereklerinden biri olarak algılanmalıdır.

**Mesleki Bağlılık (Professional Commitment):** Mesleki bağlılık; bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalarının sonucunda mesleğini, yaşamında ne derece merkezi bir yerde değerlendirdiğidir (1). Diğer bir ifadeyle; “mesleki kimliği ön plana çıkarmak, mensubu olunan meslek için çaba sarf etmek, mesleki hedef, değer, norm ve etik ilkelere bağlılık”tır (2). Mesleki bağlılık alanındaki çalışmalarda kariyer, profesyonel ve meslek ifadelerinin kullanımı konusunda bir tartışmanın yürütüldüğü izlenmektedir. Bir kimse mesleği için uzun yıllar harcaıyıp, mesleği kendisi için giderek daha önemli olmaya başladığında o kişi, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamaktadır. Bu şekilde gelişen mesleki bağlılık üç alt düzeyde ele alınmaktadır (3):

\* İşe Yönelik Genel Tutum: İşe yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi iş ile hayatını özdeşleştirir. Örneğin, “işten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan haz alınmaya-cağı” gibi söylemler geliştirir.

\* Mesleki Planlama Düşüncesi: Bu düzeyde kişi, mesleği ile ilgili olarak gelecek için çeşitli yatırımlar yapmaktadır. Kişi kendisini yetiştirmek ve mesleğinde ilerleyebilmek için uzun vadeli fikir ve planlar geliştirmektedir. Blau’ya göre kişilerin bu türdeki çabaları, çeşitli yayın organlarından, mesleki ve eğitim kurumlarından ve çeşitli olanaklardan yararlanmaları, mesleklerine

\*Gülhane Askeri Tıp Akademisi.

\*\*Konya Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi YO.

\*\*\*Elazığ Asker Hastanesi

Ayrı Basım İsteği: Özay Çelen  
Elazığ Asker Hastanesi  
e-mail: ocelen71@yahoo.com

Makalenin Geliş Tarihi: Mar 08, 2013 • Kabul Tarihi: Sep 24, 2014 • Çevrim İçi Basım Tarihi:30 Aralık 2015

ilişkin toplantılara katılmalarıyla ölçülebilmektedir (4).

\* İşin Nispi Önemi: İş ile iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır. Mesleki bağlılık bireyin yaşam tatminini artıracaktır. Çünkü iş yaşamı ve bireyin mesleği onun yaşamının bir parçasıdır.

Bağlılık algısının tutum ve davranışa dönüşmesi büyük önem taşımaktadır. Çünkü bağlılık, kişinin kabul ettiği belirli inanışlara dayalı olarak, bunların işaret ettiği eylemlere yönelik bir kişisel adanmışlığı içerir.

Örgütsel Bağlılık (Organizational Commitment): Bağlılığın içeriğinin çok farklı olguları kapsamı nedeniyle farklı modeller ileri sürülmüştür. Bu modeller içerisinde Meyer ve Allen'in modeli en yaygın kabul gören model olarak karşımıza çıkmaktadır (5). Bu modele göre, organizasyonel bağlılığın 3 unsuru bulunmaktadır. Bunlar duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığıdır (6).

Örgütsel bağlılığın, duygulara odaklı yaklaşımı "bireyin kendisini örgütüyle duygusal olarak özdeşleşmiş hissetme derecesi"dir (7). Buna göre, bağlılık genellikle üç faktör tarafından belirlenmektedir: Birincisi, örgütün amaç ve değerlerine güçlü inanç ve kabul gösterme, ikincisi, örgüt adına anlamlı çaba göstermeye istekli olma, üçüncüsü, örgütte üyeliğin sürdürülmesinde güçlü bir arzu duymadır (8). Bu tanımlamaları, Meyer ve Allen (9), duygusal bağlılık olarak adlandırmıştır.

Devamlılık bağlılığı, çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti yani, olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesi olarak tanımlanmıştır.

Son olarak, normatif bağımlılık, çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmama gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir (10).

Örgüte devam etme nedenleri olarak, örgütsel bağlılığın üç türündeki psikolojik durum farklı olmaktadır: Güçlü duygusal bağlılığı olanlar, böyle olmasını istemekte; güçlü devamlılık bağlılığı olanlar, böyle yapmalarının gerekli olduğunu düşünmekte; güçlü normatif bağlılığı olanlar, dış kaynakların etkisi sonucu, bunun böyle olmasının gerektiğini hissetmektedirler (11).

Bu çalışmada, sağlık hizmeti sunumunun önde gelen en önemli unsurlarından biri olan hemşirelerin, mesleki bağlılıkları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analiz edilmesi amaçlanmıştır. Elde edilecek sonuçların, genel olarak yönetim bilimi ve daha spesifik olarak sağlık sektörü için önemli katkılar sağlaması hedeflenmiştir.

## Gereç ve Yöntem

Bu çalışma; Ankara ilinde bulunan bir eğitim hastanesinde görev yapan hemşireler üzerinde yapılmıştır. Anket yöntemi kullanılan çalışmalarda geri dönüş oranının düşük olma riski söz konusu olduğu için bu çalışmada örneklem seçilmeyecek tüm hemşirelere ulaşılması hedeflenmiştir. Sonuç olarak; Ekim-Kasım 2012 döneminde kesitsel olarak yapılan çalışmada 500 anket formu dağıtılmış, 415'i geri dönmüş (%83), eksik ve hatalı cevaplandırılan 45 anket değerlendirilme dışı bırakılmıştır. Geriye kalan 370 anket formu çalışma kapsamında değerlendirilmiştir.

Üç bölümden oluşan anket formunun birinci bölümünde, ka-

tılımcıların kişisel özelliklerini tespit etmeye yönelik sorulara yer verilirken, ikinci bölümde hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını ölçmek amacıyla, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen (12) ve literatürde yaygın bir şekilde kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Organizational Commitment Questionnaire) yer almıştır. Üçüncü bölümünde ise; Wang ve Armstrong tarafından geliştirilen (13) mesleki bağlılık ölçeği yer almıştır.

Anketteki önermelerin tümü 1'in "Kesinlikle katılmıyorum", 5'in "Kesinlikle katılıyorum" olduğu 5'li Likert Ölçeğine dayanmıştır. SPSS for Windows 15.0 paket programı kullanılarak gerekli analizler yapılmıştır.

## Bulgular

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin çeşitli demografik özellikleri Tablo I'de gösterilmiştir. Buna göre hemşirelerin %61,8'inin evli, %32,7'sinin bekar, %85,6'sının herhangi bir yönetsel görevi olmayan klinik-polikliniklerde görevli hemşireler olduğu, %58,6'sının 20-30 yaş grubunda yer aldığı, %52,9'unun ise meslek hayatının ilk on yılında olduğu görülmektedir.

Tablo I. Araştırma Kapsamındaki Hemşirelerin Demografik Özellikleri			
Demografik Veriler	n	%	
Medeni Durum	Bekar	121	32,7
	Evli	229	61,8
	Dul	3	0,8
Yöneticilik Görevi Olup Olmaması	Boşanmış	17	4,5
	Var	53	14,3
Yaş	Yok	317	85,6
	20-30	217	58,6
	31-40	129	34,9
Hizmet Yılı	41+	24	6,5
	0-10	196	52,9
	11-20	147	39,7
	21-30	27	7,4

Tablo II'de, araştırma kapsamındaki hemşirelerin; örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık ölçeklerine ait puan ortalamalarının dağılımı görülmektedir. Buna göre; hemşirelerin toplam örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu ( $2,95 \pm 0,28$ ), devamlılık bağlılıklarının en yüksek ortalamaya ( $3,05 \pm 0,50$ ) sahip olduğu, mesleki bağlılık algılarının ise örgütsel bağlılığa nazaran daha yüksek düzeyde ( $3,60 \pm 0,64$ ) gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo II. Araştırma Kapsamındaki Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılık Ölçeklerine Ait Puan Ortalamalarının Dağılımı.			
Boyutlar	n	Ortalama	Std.Sapma
Duygusal Bağlılık	370	2,94	0,37
Devamlılık Bağlılığı	370	3,05	0,50
Normatif Bağlılık	370	2,86	0,46
Top. Örg. Bağlılık	370	2,95	0,28
Mesleki Bağlılık	370	3,60	0,64

Yönetici görevi olan ve olmayan hemşirelerin örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık puanları arasındaki farklılıklar Tablo III'de görülmektedir. Buna göre; hemşirelerin yönetici görevi olup-olmaması ile mesleki bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle, yönetici görevi olan hemşirelerin mesleki bağlılıkları ( $3,80 \pm 0,59$ ) ile yönetici görevi olmayan hemşirelerin mesleki bağlılıkları ( $3,57 \pm 0,64$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı ( $p=0,01$ ) ve doğru yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuçtan hareketle, yönetici görevi olan hemşirelerin mesleki bağlılıklarının, yönetici görevi olmayan hemşirelerden daha yüksek olduğu söylenebilir.

**Tablo III:** Yönetici Görevi Olan ve Olmayan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılık Ölçeklerine Ait Puan Ortalamalarının Dağılımı.

Boyutlar	Yönetici Görevi Olan		Yönetici Görevi Olmayan		p*
	Ort.	Std. Sap.	Ort.	Std. Sap.	
Duygusal Bağlılık	2,98	0,39	2,93	0,37	0,27
Devamlılık Bağlılığı	3,00	0,57	3,06	0,49	0,41
Normatif Bağlılık	2,91	0,45	2,86	0,46	0,41
Top. Örg. Bağlılık	2,96	0,29	2,95	0,28	0,63
Mesleki Bağlılık	3,80	0,59	3,57	0,64	0,01

\* t testi

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin medeni durumları ile örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık algıları arasındaki ilişkiler Tablo IV'de görülmektedir. Buna göre; hemşirelerin medeni durumları ile örgütsel bağlılıkları ve mesleki bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

**Tablo IV.** Medeni Durumlarına Göre Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılık Ölçeklerine Ait Puan Ortalamalarının Dağılımı.

Boyutlar	Evlü			Bekar			Dul+Boşanmış			P*
	Med.	Min.	Maks	Med.	Min.	Maks	Med.	Min.	Maks	
Duygusal Bağlılık	3,00	2,00	4,88	3,00	1,38	4,00	3,00	2,52	4,53	0,90
Devamlılık Bağlılığı	3,12	1,25	4,63	3,00	1,75	4,25	3,25	2,21	4,39	0,11
Normatif Bağlılık	2,87	1,63	4,00	2,87	1,75	4,00	2,95	2,59	4,00	0,20
Top. Örg. Bağlılık	2,95	2,17	3,58	2,91	2,17	4,00	3,00	3,00	3,08	0,15
Mesleki Bağlılık	3,60	1,60	5,00	3,60	2,40	5,00	3,53	2,78	3,22	0,12

\* Kruskal Wallis Testi

**Tablo V.** Yaşlarına Göre Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılık Ölçeklerine Ait Puan Ortalamalarının Dağılımı.

Boyutlar	20-30			31-40			41+			P*
	Med.	Min.	Maks	Med.	Min.	Maks	Med.	Min.	Maks	
<b>Duygusal Bağlılık</b>	3,00	1,38	4,00	2,87	2,00	4,50	3,12	2,38	4,88	<b>0,01</b>
Devamlılık Bağlılığı	3,12	1,63	4,63	3,00	2,00	4,38	3,00	1,25	4,50	0,85
Normatif Bağlılık	2,87	1,63	4,00	2,75	1,88	4,00	2,93	2,50	3,88	0,17
Top. Örg. Bağlılık	2,91	2,17	3,63	2,91	2,25	4,00	3,10	2,54	3,54	<b>0,02</b>
Mesleki Bağlılık	3,60	1,60	5,00	3,60	2,20	5,00	4,00	1,80	5,00	<b>0,02</b>

\* Kruskal Wallis Testi

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin yaş grupları ile örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık algıları arasındaki ilişkiler Tablo V'de görülmektedir. Buna göre; 41 ve üzeri yaş grubundaki hemşirelerin duygusal bağlılıkları ile toplam örgütsel bağlılıkları ve mesleki bağlılıklarının, diğer yaş grubundaki hemşirelerden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin hizmet süreleri ile örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık algıları arasındaki ilişkiler Tablo VI'da görülmektedir. Buna göre; hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ve mesleki bağlılıklarının, diğer hizmet yıllarında bulunan hemşirelerden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılıkları arasındaki korelasyonlar Tablo VII'de görülmektedir. Buna göre; devamlılık bağlılığı ile duygusal bağlılık arasında ( $\rho=0,135$ ,  $p=0,009$ ), normatif bağlılık ile duygusal bağlılık arasında ( $\rho=0,188$ ,  $p=0,000$ ) ve örgütsel bağlılıkla duygusal bağlılık arasında ( $\rho=0,579$ ,  $p=0,000$ ) istatistiksel olarak anlamlı ve doğru yönlü bir ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde; örgütsel bağlılık ile devamlılık bağlılığı arasında ( $\rho=0,648$ ,  $p=0,000$ ), mesleki bağlılık ile normatif bağlılık arasında ( $\rho=0,210$ ,  $p=0,000$ ), örgütsel bağlılık ile normatif bağlılık arasında ( $\rho=0,635$ ,  $p=0,000$ ) ve örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık arasında ( $\rho=0,121$ ,  $p=0,020$ ) istatistiksel olarak anlamlı ve doğru yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

## Tartışma

Araştırma kapsamındaki hemşirelerin genel örgütsel bağlılıklarının istenilen düzeyde olmadığı ( $2,95 \pm 0,28$ ), özellikle devamlılık bağlılığının ( $3,05 \pm 0,50$ ) diğer bağlılık alt boyut-

**Tablo VI.** Hizmet Sürelerine Göre Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılık Ölçeklerine Ait Puan Ortalamalarının Dağılımı.

Boyutlar	0-10			11-20			21+			P*
	Med.	Min.	Maks	Med.	Min.	Maks	Med.	Min.	Maks	
Duygusal Bağlılık	2,87	1,38	4,00	3,00	2,00	4,50	3,12	2,25	4,88	0,05
Devamlılık Bağlılığı	3,12	1,63	4,50	3,12	2,00	4,63	3,00	1,25	4,50	0,85
Normatif Bağlılık	2,87	1,63	4,00	2,75	2,00	3,88	3,00	2,50	4,00	0,05
Top. Örg.Bağlılık	2,91	2,17	3,63	2,91	2,17	4,00	3,08	2,25	3,54	<b>0,03</b>
Mesleki Bağlılık	3,60	1,60	5,00	3,60	2,00	5,00	4,00	1,80	5,00	<b>0,02</b>

\* Kruskal Wallis Testi

**Tablo VII.** Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılık Arasındaki Korelasyonlar.

BOYUTLAR				
Devamlılık Bağ.	rho*	0,135		
	p	0,009		
Normatif Bağlılık	rho*	0,188	0,048	
	p	<b>0,000</b>	0,355	
Mesleki Bağlılık	rho*	0,100	-0,042	0,210
	p	0,054	0,421	<b>0,000</b>
Örgütsel Bağlılık	rho*	0,579	0,648	0,635
	p	0,000	0,000	0,000
				0,121
				0,020
BOYUTLAR	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Mesleki Bağlılık

\*Spearman correlation coefficient

larından daha yüksek olması önemli bir bulgudur. Çünkü devamlılık bağlılığı, zorunluluktan kaynaklanan ve başka seçenek olmadığı için görülen bağlılık türüdür ve daha iyi bir seçenek bulunduğu örgütten ayrılmaya hazır personel anlamına gelmektedir. Bu durum, hiçbir örgütün istemeyeceği bir bağlılık türüdür. Literatür incelendiğinde; genel bağlılık ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın sağlık çalışanlarında diğer sektör çalışanlarına göre daha düşük olduğu, buna karşın devamlılık bağlılığının sağlık çalışanlarında daha yüksek olduğu görülmektedir (14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23). Ulaşılan sonuçların literatür ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Diğer yandan literatür, sağlık çalışanlarında diğer sektör çalışanlarına göre mesleki bağlılığın daha yüksek olduğunu göstermektedir (15, 17, 19). Araştırma kapsamındaki hemşirelerin mesleki bağlılık düzeyleri, örgütsel bağlılıklarına oranla daha yüksek (3,60 ± 0,64) bulunmuştur. Bu da literatürü doğrulamaktadır.

Bu çalışmada, örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı, doğru yönlü ancak zayıf bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuçtan hareketle, mesleki bağlılık arttıkça, örgütsel bağlılığın da arttığı söylenebilir. Benligiray ve Sönmez (19) hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile normatif ve devamlılık bağlılığı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ancak mesleki bağlılık ile duygusal bağlılıkları arasında ilişkinin olmadığını bulmuştur. Şimşek ve Aslan (24) hemşirelerin örgütsel bağlılığı ile mesleki bağlılığı arasında yüksek derecede bir ilişki olduğunu bulmuştur. Özmen ve arkadaşları (15), akademisyenler üzerindeki çalışmada örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Özdevecioğlu ve Aktaş (17) turizm sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile mesleki bağlılıkları arasında ilişki olduğunu göstermiştir.

Bu sonuçlara karşın Ceylan ve Bayram (25) otomotiv sektörü çalışanlarının mesleki bağlılıkları ile örgüte bağlılıkları arasında bir ilişki olmadığını ortaya koymuştur. Buradan hem sağlık çalışanları hem de diğer sektör çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonuçlarının bu çalışmadan elde edilen sonuçları desteklediğini söylemek mümkündür.

Hemşirelerin yönetici görevi olup-olmaması ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Sığırı (14) kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada yönetici olanların yöneticilik görevi olmayanlara göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ceylan ve Bayram (25) otomotiv sektörü çalışanlarının mesleki bağlılıkları ile örgütsel bağlılık boyutlarının çalışanların statülerine (büro personeli, teknik personel, yönetici personel) göre değişmediğini bulmuştur. Hemşirelerin yönetici görevi olup-olmaması ile mesleki bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Yönetici görevi olan hemşirelerin; hem astlarına iyi örnek teşkil etme sorumluluğunu, hem de bir ekip çalışması niteliği taşıyan sağlık hizmeti sunumunda hemşirelik mesleğinin başarıyla temsil edilmesi sorumluluğunu daha fazla hissetmelerinin bu sonuçta etkili olduğu düşünülebilir.

Araştırma kapsamındaki hemşirelerden, 41 ve üzeri yaş grubunda olanların toplam örgütsel bağlılıkları ve mesleki bağlılıklarının, diğer yaş grubundaki hemşirelerden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olması, yaş arttıkça örgütsel bağlılığın ve mesleki bağlılığın arttığına işaret etmektedir. Benzer şekilde, aynı yaş grubundaki hemşirelerin duygusal bağlılıklarının yüksek olması da aynı gerekçe ile izah edilebilir. Huang ve Hsiao (26) Tavyan'da çeşitli sektör çalışanları

üzerinde yaptığı çalışmada yaş artıkça örgütsel bağlılığın arttığını ortaya koymuştur. Altınöz ve arkadaşları (27) bir kamu kurumunda yaptığı araştırmada 35-39 yaş aralığındakilerin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek bağlılığa sahip olduğunu bulmuştur. Ceylan ve Bayram (25) otomotiv sektörü çalışanlarının mesleki bağlılıklarının yaşa göre değişmediğini, örgütsel bağlılık boyutlarından sadece devamlılık bağlılığının yaşa göre farklılık gösterdiğini, yaş artıkça devamlılık bağlılığının arttığını bulmuştur. Durna ve Eren (23) eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile örgütsel bağlılığı oluşturan duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın yaşa göre değiştiğini bulmuştur. Tetik (28) devamlılık bağlılığının genç yaşlarda ileri yaşlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Karcioğlu ve Türker (29) sağlık çalışanlarının yaşları artıkça bağlılıklarının da arttığını bulmuştur. Kılıç ve arkadaşları (21) ise sağlık çalışanlarının örgütlerine bağlılığının yaşa göre değişmediğini ortaya koymuştur. Gider (22) Sağlık çalışanlarının genel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılıklarının yaşa göre değiştiğini belirlemiştir. Görüldüğü gibi bu alanda yapılan araştırmanın geneli bu araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Benzer şekilde, hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan hemşirelerin örgütsel ve mesleki bağlılıklarının, hizmet süresi daha az olan hemşirelerden yüksek bulunmuştur. Bu sonuçtan hareketle, yaş ve hizmet süresi artıkça, örgütsel ve mesleki bağlılığın arttığı söylenebilir. Altınöz ve arkadaşları (27) araştırmasında 21 yıl ve daha fazla süredir çalışanların daha güçlü bir bağlılığa sahip olduklarını ortaya koymaktadır. Ceylan ve Bayram (25) otomotiv sektörü çalışanlarının mesleki bağlılıklarının hizmet süresine göre değişmediğini, örgütsel bağlılık boyutlarından ise duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığının hizmet süresine göre farklılık gösterdiğini, hizmet süresi artıkça duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığının arttığını bulmuştur. Durna ve Eren (23) eğitim ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile örgütsel bağlılığı oluşturan duygusal bağlılık ve normatif bağlılığın kıdeme (hizmet süresine) göre değiştiğini bulmuştur. Gider (22) sağlık çalışanlarının genel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılıklarının hizmet süresine göre değiştiğini belirlemiştir. Sığı (14) kamu ve özel sektör çalışanlarının duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkları ile hizmet süreleri arasında bir ilişki olduğunu bulmuştur. Özmen ve arkadaşları (15) bu sonuçların tam tersine, akademisyenlerde yaş ve hizmet süresi artıkça örgütsel ve mesleki bağlılığın azaldığını bulmuştur. Kılıç ve arkadaşları (21) ise sağlık çalışanlarının örgütlerine bağlılığının deneyime (hizmet süresine) göre değişmediğini ortaya koymuştur.

### Sonuç ve öneriler

Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmesi ve rekabet avantajını kaybetmemesi için nitelikli insan faktörünün önemi hiç azalmamaktadır. Örgütüne gönülden bağlı çalışanlara sahip olmak, örgütlerin en önemli gücü olarak kabul edilmektedir. Bu çalışmada, sağlık hizmeti sunumunun önde gelen en önemli unsurlarından biri olan hemşirelerin, mesleki bağlılıkları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analiz edilmesi amaçlanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; hemşirelerin mesleklerine olan bağlılıkları kadar örgütlerine bağlı olmadıkları görülmektedir. Yönetici ve karar vericilerin hemşirelerin kurumlarına olan bağlılıklarını artıracak uygulamalar üzerinde durmaları gerektiği söylenebilir. İnsana odaklı bir hizmet alanı olan hastanelerin başarısı; büyük oranda çalışanlarının kurumlarına ve mesleklerine gönülden bağlı olmaları ile ilişkilidir. Bu durumu

sağlamaya yönelik;

- Hemşirelerin kendilerini kurumun bir parçası olduğunu hissetmelerini sağlamak için alınan kararlara katılımları yüksek seviyede tutulabilir,
- Sosyal faaliyetler organize etme, özel günleri hatırlama ve kutlama gibi hemşirelere kurumları için değerli olduklarını hissettirecek faaliyetlere önem verilebilir,
- Ücret, ödüllendirme ve ilerleme olanakları gibi konularda kurum içi adaletsizlik olarak değerlendirilebilecek uygulamaların önüne geçilmesi ve bu konularda adaletli bir yönetim anlayışının sağlanması üzerinde durulabilir.

Hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile mesleki bağlılıkları arasında bir ilişki olmasının; mesleki bağlılığı yükseltecek eylemlerin örgütsel bağlılığı da yükselteceğini göstermektedir. Yani; örgütsel bağlılığı sağlama ve yükseltmenin önemine inanan yöneticilerin, mesleki bağlılığı da sağlamaya önem ve öncelik vermeleri gerektiği söylenebilir. Bu anlamda hemşirelere mesleki gelişim ve ilerleme olanakları sağlamak, mesleğin özü olarak kabul edilmeyen (kayıt, büro işleri vs.) işlerin en aza indirilmesini sağlamak gibi tedbirlere başvurulabilir.

Hemşirelerin mesleki ve örgütsel bağlılıklarını hangi faktörlerin etkilediği, bağlılığı yükseltmek için hangi tedbirlerin alınabileceği konularının araştırmacılar tarafından incelenmeye muhtaç olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada elde edilen bulgular, araştırma kapsamındaki hemşirelerden elde edilen verilerle sınırlıdır. Değişik kurumlarda ve farklı meslek gruplarındaki çalışanlar üzerinde benzer çalışmaların yapılması araştırmacılara önerilir.

### Kaynakça

1. Baysal AC, Paksoy M. Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelemesinde Meyer-Allen modeli. İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi 1999; 28: 1-15.
2. Lanchman R, Aranya N. Evaluation of alternative models of commitment and job attitudes of professionals. Journal of Occupational Behaviour 1986; 7: 227-243.
3. Morrow PC. Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. Academic of Management Review 1983; 8: 486-500.
4. Blau GJ. The measurement and prediction of career commitment. Journal of Applied Psychology 1985; 58: 277-288.
5. Wasti A. Commitment profiles: Combinations of organizational commitment forms and job outcomes. Journal of Vocational Behavior 2005; 67:2005.
6. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management 1991; 1(1): 61-89.
7. Mowday RT, Steers R, Porter L. Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. London: Academic Press; 1982: 27.
8. Mowday RT. Reflections on the study and relevance of organizational commitment. Human Resource Management Review 1998; 8 (4): 387-401.
9. Meyer JP, Allen NJ. Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological consi-

- derations. *Journal of Applied Psychology* 1984; 69 (3): 372-378.
10. Meyer JP, Allen NJ. *Commitment in The Workplace*. Thousand Oaks: Sage; 1997:11.
  11. Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology* 1993; 78: 538-551.
  12. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology* 1990; 63 (1): 1-18.
  13. Wang X., Armstrog A. An empirical study of PM professionals commitment to their profession and employing organizations. *International Journal of Project Management* 2004; 22(5): 377-386.
  14. Sıgır Ü. İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisi ile analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*; 7 (2): 261-278.
  15. Özmen ÖT, Özer PS, Saatçioğlu ÖY. Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi* 2005;6 (2): 1-14.
  16. Islam T, Khan SR, Ahmad UNBU, Ali G, Ahmed I, Bowra ZA. Turnover intentions: The influence of perceived organizational support and organizational commitment. *Procedia- Social and Behavioral Sciences* 2013; 103: 1238-1242.
  17. Özdevecioğlu M, Aktaş A. Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2007; 28: 1-20.
  18. Top M. Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 2012; 41 (2): 258-277.
  19. Benligiray S, Sönmez H. Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi* 2011: 28-40.
  20. Işık O, Uğurluoğlu Ö, Akbolat M. Sağlık kuruluşlarında örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2012; 13 (2): 254-265.
  21. Kılıç KC, Efeoğlu İE, Mimaroglu H, Özgen H. Adana ilindeki özel sağlık merkezlerinde çalışan personelin iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve iş stresine etkisi üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2008; 17(2): 241-254.
  22. Gider Ö. Eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeylerinin araştırılması. *Yönetim* 2010; 65: 81-105.
  23. Durna U, Eren V. Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2005; 6 (2): 210-219.
  24. Şimşek MŞ, Aslan, Ş. Mesleki ve örgütsel bağlılığın örgütsel davranışa ilişkin sonuçlarla ilişkileri. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 2012; 23: 414-454.
  25. Ceylan C, Bayram N. Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon ile analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2006; 20 (1): 105-120.
  26. Huang TC, Hsiao WJ. The causal relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Social Behavior and Personality* 2007; 35 (9): 1265-1276.
  27. Altınöz M, Çakıroğlu D, Cop S. The effect of job satisfaction of the talented employees on organizational commitment: A field research. *Social and Behavioral Sciences* 2012; 58:322-330.
  28. Tetik S. Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* 2008; 4 (1): 275-286.
  29. Karcıoğlu F, Türker E. Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2010; 24(2): 121-140.