



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

GAZİANTEP

T.C.

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**MESLEĞE ADANMIŞLIK, ÖRGÜTSEL SADAKAT VE İŞTEN AYRILMA
NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

HASAN HÜSEYİN AŞKIN

Gaziantep, 2014

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**MESLEĞE ADANMIŞLIK, ÖRGÜTSEL SADAKAT VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

HASAN HÜSEYİN AŞKIN
Danışman: Doç. Dr. Haluk TANRIVERDİ

Gaziantep, 2014

Tez Etik ve Bildirim Sayfası

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “MESLEĐE ADANMIŐIK, ÖRGÜTSEL SADAKAT VE İŐTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŐKİNİN İNCELENMESİ: SAĐLIK ÇALIŐANLARI ÜZERİNE BİR ARAŐTIRMA ” baŐlıklı çalıŐmanın tarafımca, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı dűşecek bir yardıma baŐvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğuunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmıŐ olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.

25.12.2014

HASAN HÜSEYİN AŞKIN





T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEKLİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin

Adı-soyadı	HASAN HÜSEYİN AŞKIN
Numarası	122203097
Anabilim/ Bilim Dalı (Fakültesi)	SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ-İŞLETME BÖLÜMÜ (MBA)

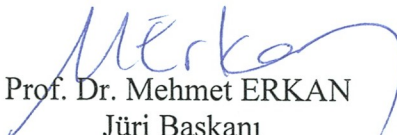
Sınavın

Tarihi	23/12/2014
Süresi	16:00-17:30
Yeri	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

Karar

<u>Oybirliği</u>	<u>Oyçokluğu</u>	<u>Kabul</u>	<u>Düzeltilme</u>	<u>Red</u>
X		X		

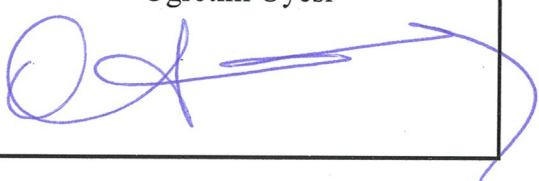
Hasan Kalyoncu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca
Yapılan Tez Savunma Sınavı Jürimiz tarafından gerçekleştirilmiş ve adayın durumu bu tutanakla tespit edilmiştir.


Prof. Dr. Mehmet ERKAN
Jüri Başkanı
Öğretim Üyesi

23/12/2014


Doç. Dr. Haluk TANRIVERDİ
Üye
Öğretim Üyesi

Doç.Dr.Orhan AKOVA
Üye
Öğretim Üyesi



TEŞEKKÜR

Arařtırma ve çalıřmalarım sűresince önerilerini ve desteęini esirgemeyen deęerli tez danıřmanım Sayın Doç. Dr. Haluk TANRIVERDİ'ye teŐekkűr ederim.

Ayrıca çalıřmamın istatistiksel analizi aŐamasında yardımları ile yanımda olan Mesut ÖZBEK arkadařıma, anket çalıřmamı gerçekleřtirmemde, desteklerini esirgemeyen okul arkadařlarıma, tez çalıřmamın her aŐamasında bana bűyűk destek vererek yűreklendiren, fedakâr eŐim AyŐe AŐkın'a, yaŐantımda her zaman yanımda olduklarını hissettięim Aileme, kardeŐlerime teŐekkűrű bir borç bilirim. Sonsuz ūkranlarımı sunuyorum.

Hasan Hűseyin AŐKIN

ÖZET

Son yıllarda her sektörde işle ilgili çalışanların tutum ve davranışlarını ölçmeye yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Özellikle tıbbi uygulamalardaki değişimlerin de etkisiyle sağlık alanında yer alan çalışanların işleriyle ilgili algı, tutum ve davranışlarını ölçmeye yönelik araştırmaların yapılması hız kazanmaktadır. Sağlık kurumunun başarısı, bir iş gören olarak sağlık çalışanların gösterdiği çabayla büyük oranda ilgilidir. Bu nedenle son zamanlarda sağlık çalışanlarının motivasyon, iş doyumunu, örgütsel vatandaşlık ve mesleğe adanmışlık durumlarını inceleyen araştırmalara ihtiyacın arttığı görülmektedir. Bu çalışmada örgütsel sadakat ile işten ayrılma niyeti ve mesleğe adanmışlık arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma Üsküdar'ın çeşitli hastanelerinde görevli sağlık personelinin anket yöntemiyle elde edilen veriler üzerinden yapılmıştır.

Bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanların mesleğe adanmışlık durumlarına etki eden faktörleri belirlemektir. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleğe adanmışlık ve örgütsel sadakat düzeyi ortalamaları orta, işten ayrılma niyeti düzeyi ortalaması ise zayıf düzeyde bulunmuştur. Mesleki adanmışlık ile örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki bulunmuştur.

Buna göre işten ayrılma niyeti arttıkça örgütsel sadakat azalmakta, mesleki adanmışlık arttıkça örgütsel sadakat artmakta ve örgütsel sadakat düzeyi arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Mesleki adanmışlık arttıkça işten ayrılma niyeti azalmakta, örgütsel sadakat arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Mesleki adanmışlık düzeyi örgütsel sadakat arttırmaktadır. Mesleki adanmışlık ile örgütsel sadakat işten ayrılma niyeti azaltma yaptığı ortaya çıkmıştır. Genel mesleğe adanmışlık ile örgütsel sadakat arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur. Buna göre genel mesleğe adanmışlık arttıkça örgütsel sadakat artmaktadır. Sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık düzeyine bakıldığında işten ayrılma niyeti düzeyini azaltmakta iken, örgütsel sadakat düzeyini arttırmaktadır. Sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat düzeyine bakıldığında ise örgütsel sadakat, işten ayrılma niyeti düzeyini azaltmaktadır.

Anahtar kelimeler: Mesleğe adanmışlık, örgütsel sadakat, işten ayrılma niyeti.

ABSTRACT

In recent years, some studies are being made which are trying to measure attitudes and behaviours of workers about their jobs for every sector. Especially, surveys about the attitudes, behaviours and sense of health care workers', are gaining speed with the changes on medical applications. Success of a medical institution is substantially related to effort of workers of that institution as a transactor. Thus, it has seen evaluating the motivation, job satisfaction, organizational citizenship and commitment to profession, is needed. In this study, relation between organizational commitment and intention on leaving of employment and performance has been analyzed. Research has done on the data which gathered from surveys made on health care workers of different hospitals in Üsküdar.

Purpose of this reasearch is determining the factors that affects the commitment to profession situtations of workers. As a result of questionnaires it has seen commitment to profession level and organizational loyalty level of the workers is midlevel and level of intention on leaving of employment is weak. And relation ship between organizational commitment and intention on leaving of employment is corrected.

Accordingly, while intention on leaving of employment is increasing organizational loyalty is decreasing, while commitment to profession is increasing organizational loyalty is increasing and while organizational loyalty is increasing intention on leaving of employment is decreasing. While Commitment to profession is increasing intention on leaving of employment is decreasing, while organizational loyalty is increasing intention on leaving of employment is decreasing. Level of commitment to profession is making organizational loyalty increase. It has revealed that professional commitment and organizational loyalty makes intention on leaving of the employment decrease. And a statistical relation found out between general professional commitment and organizational loyalty. Hereunder, while general professional commitment is increasing organizational loyalty increases. When we look at the health care workers' general professional commitment levels we see that while intention on leaving of the employment is decreasing organizational loyalty is increasing. But when we look at the organizational loyalty level of health care workers' it makes intention on leaving of the employment is decrease.

Keywords: Commitment to profession, organizational loyalty, intention on leaving of the employment.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

TEŞEKKÜR	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
TABLO LİSTESİ	vi
ŞEKİL LİSTESİ	viii
KISALTMALAR	ix
1.GİRİŞ	1
2.GENEL BİLGİLER	2
2.1.MESLEĞE ADANMIŞLIK.....	2
2.1.1 Mesleğe Adanmışlık Tanımı	2
2.1.2.Mesleğe Adanmışlık ve Önemi	2
2.2.ÖRGÜTSEL SADAKAT	4
2.2.1. Örgütsel Sadakat Tanımı ve Önemi	4
2.2.2. Örgütsel Sadakat ve Benzer Kavramlar	6
2.2.3.Örgütsel Sadakat ve Mesleki Adanmışlık Kavramları ve Kapsamı	7
2.2.4.Örgütsel Sadakat Temel Yaklaşımlar.....	10
2.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ	10
2.3.1. İşten Ayrılma Niyeti Anlamı ve Önemi	10
2.3.2.Sağlık Alanında İşten Ayrılma Niyetinin Değerlendirilmesi	12
3. SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ALAN ÇALIŞMASI	14
3.1. Araştırma Modeli.....	14
3.1.1.Araştırmanın Amacı ve Kapsamı	14
3.1.2.Araştırmanın Konusu	14
3.1.3.Araştırmanın Yöntemi.....	14
3.1.3.1. Araştırmanın Modeli.....	14
3.1.3.2. Veri Toplama Araçları.....	14
3.1.3.2.1. Mesleğe Adanmışlık Ölçeği	15
3.1.3.2.2.Örgütsel Sadakat Ölçeği.....	16
3.1.3.2.3.İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	17
3.1.3.3.Verilerin İstatistiksel Analizi.....	19
3.1.3.4. Araştırmanın Hipotezleri	19
3.1.3.5.Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	20

3.1.3.6.Araştırmanın Varsayımları	20
3.1.3.7.Araştırmanın Kısıtlılıkları.....	21
3.1.3.8.Araştırmada Veri Toplama Teknikleri	21
3.2.Bulgular ve Yorumlar	21
3.2.1.Sağlık Çalışanlarının Demografik Özelliklere Göre Dağılımı	21
3.2.2.Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık, Örgütsel Sadakat ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Ortalamaları	23
3.2.3.Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları	25
3.2.4.Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları	40
3.2.5.Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları	44
3.2.6.Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık, Örgütsel Sadakat ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi	48
3.2.7.Mesleki Adanmışlık Düzeylerinin, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Sadakat Üzerine Etkileri.....	51
3.2.7.1. Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin, Mesleki Adanmışlık Düzeylerinin, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Sadakat Üzerine Etkilerinin İncelenmesi	51
3.2.7.2.Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi	53
3.2.7.3.Sağlık Çalışanlarının Genel Mesleğe Adanmışlık Düzeyinin Örgütsel Sadakat Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi.....	54
4. TARTIŞMA.....	55
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	58
KAYNAKÇA.....	65
EKLER	70
ÖZGEÇMİŞ.....	76
RESUME	77

TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1. Mesleğe Adanmışlık Ölçeği Faktör Yapısı	15
Tablo 2. Örgütsel Sadakat Ölçeği Faktör Yapısı.....	16
Tablo 3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Yapısı	18
Tablo 4. Araştırmanın Evreni ve Araştırmaya Katılım Düzeyi.....	20
Tablo 5. Sağlık Çalışanlarının Demografik Özelliklere Göre Dağılımı	21
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Ortalamaları	23
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeyi Ortalaması	24
Tablo 8. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeyi Ortalaması ..	25
Tablo 9. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Yaş Grubuna Göre Ortalamaları	25
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları	28
Tablo 11. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Ortalamaları	29
Tablo 12. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları.....	30
Tablo 13. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları.....	32
Tablo 14. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Kurumunda Çalıştığı Unvana Göre Ortalamaları.....	33
Tablo 15. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Kurumunda Çalıştığı Bölüme Göre Ortalamaları	37
Tablo 16. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Yaş Grubuna Göre Ortalamaları	40
Tablo 17. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları	41
Tablo 18. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Ortalamaları	41
Tablo 19. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları.....	41
Tablo 20. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları.....	42

Tablo 21. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Kurumunda Çalıştığı Unvana Göre Ortalamaları.....	42
Tablo 22. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Kurumunda Çalıştığı Bölüme Göre Ortalamaları	43
Tablo 23. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeylerinin Yaş Grubuna Göre Ortalamaları.....	44
Tablo 24. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları	44
Tablo 25. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Ortalamaları	45
Tablo 26. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları.....	45
Tablo 27. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları.....	46
Tablo 28. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeylerinin Kurumunda Çalıştığı Unvana Göre Ortalamaları.....	46
Tablo 29. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeylerinin Kurumunda Çalıştığı Bölüme Göre Ortalamaları	47
Tablo 30. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık, Örgütsel Sadakat ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi.....	48
Tablo 31. Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi.....	51
Tablo 32. Sağlık Çalışanlarının Genel Mesleğe Adanmışlık Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi.....	52
Tablo 33. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi.....	53
Tablo 34. Sağlık Çalışanlarının Genel Mesleğe Adanmışlık Düzeyinin Örgütsel Sadakat Üzerine Etkisi.....	54

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Ortalamaları	24
Şekil 2. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeyi Ortalaması	24
Şekil 3. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeyi Ortalaması....	25
Şekil 4. Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli	52
Şekil 5. Sağlık Çalışanlarının Genel Mesleğe Adanmışlık Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli	53
Şekil 6. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli.....	53
Şekil 7. Sağlık Çalışanlarının Genel Mesleğe Adanmışlık Düzeyinin Örgütsel Sadakat Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli	54

KISALTMALAR

Ort	Ortalama
SS	Standart Sapma
Vd	Ve Diğerleri
SPSS	Statistical Package Social Science

1.GİRİŞ

Örgütsel sadakat kavramına ait farklı tanımlamalarda ortak olan görüş bağlılığın; "çalışanın örgütle ilişkisini tanımlayan", "örgütte kalmayı sürdürme kararına yol açan", psikolojik bir durum olduğudur (Meyer ve Allen), Buna göre en genel anlamda örgütsel sadakat, bireyin amaçları ve örgüt arasındaki uyumu temsil eder. Bu sayede birey, örgütün genel amaçları için çaba sarf edebilir ve kendini örgüt üyesi olarak tanımlayabilir (Camp, 1992).

Meyer ve Allen'in modelinde duygusal bağlılık; çalışanın örgüte duygusal bağlılığını, kendisini örgüt içinde tamamlayabilirliğini ve örgüte katılımını temsil etmektedir. Güçlü duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, örgütte kalmayı istedikleri için çalışmayı sürdürürler. Devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılmanın kendisine nelere mâl olacağına bilincinde olmasını ifade eder. Örgüte olan bağlılığı devama dayalı olan bireyler, ihtiyaç duydukları için örgütte kalmayı sürdürürler. Normatif bağlılık ise, çalışanların örgütte kalmada ahlaki sorumluluk hissetmesi ile ilgilidir. Yüksek düzeyde normatif bağlılığa sahip çalışanlar, istedikleri için değil, ahlaki buldukları için örgütte kalmayı sürdürürler (Meyer ve Allen, 1991: 700).

Örgütsel bağlılığın bileşenlerinin farklı değişkenlerle ilişkisini araştıran pek çok araştırma mevcuttur. Bu araştırmalarda, farklı kültürlerde örgütsel sadakatin ne şekilde geliştiği ve kültürler arası değişkenlere göre örgütsel sadakatin ne şekilde farklılaştığı da ortaya konmaktadır. Çoğunlukla örgütsel sadakatin iş tatmini ile ilişkisini ve mesleğe adanmışlık ve devamsızlık üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmalar yanında, bireyin örgüte bağlılığını işe karşı tutumuyla ilişkilendiren araştırmalar da bulunmaktadır.

Kamu sektöründe çalışan bireyler üzerinde yapılan bu araştırmada ise, örgütsel bağlılığın geniş kapsamlı tanımlamalarına yer verilmekte, örgütsel bağlılığın üç bileşenin, işe bağlılık ve işe adanmışlık ile ilişkisi araştırılmakta ve bu kavramların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri de incelenmektedir. İstatistiksel değerlendirmeler sonucunda literatür açısından oldukça önemli bulgular elde edilmiş, değişkenler arası ilişkiler ortaya çıkarılmıştır.

Bu doğrultuda bu çalışmada ele alınan konu, "mesleğe adanmışlık, örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi" dir. Bu amaçla literatürden yararlanarak geliştirilen araştırma modeli doğrultusunda ileri sürülen hipotezler, sağlık çalışanları üzerine tesadüfî örneklem yöntemine göre seçilen toplam 250 denekten anket yoluyla toplanan veriler kullanılarak test edilmişlerdir.

2.GENEL BİLGİLER

Bu bölümde çalışmanın üç temel bileşeni olan mesleğe adanmışlık, örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti ile ilgili açıklamalar ve kuramlar ile sağlık alanında yapılan çalışmalar yer almaktadır.

2.1.MESLEĞE ADANMIŞLIK

Adanmışlık Kavramı

Adanmışlık: “Bireyin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesi ya da bu amaçlarla artan biçimde bütünleşmiş ve uyumlu olma durumuna adanmışlık denmektedir” (Celep,2000:15).

Bir başka tanımda; Çalışanların kendi kimliklerini yaptıkları işe fiziksel (physical), duygusal (emotional) ve zihinsel (cognitive) olarak dâhil etmesidir (Khan,1990:325).

2.1.1 Mesleğe Adanmışlık Tanımı

Mesleğe adanmışlık, gayret, özveri ve kendini verme kavramlarıyla karakterize edilen, işe ilişkin iyi olmanın motivasyonel ve pozitif bir ifadesidir. Gayret, çalışırken yüksek düzeyde enerji ve zihinsel olarak kendini vermek, iş için çaba sarf etmeye gönüllü olmak ve zorluklar karşısında bile sebat etmek anlamına gelir. Özveri, işle ilgili olarak güçlü olmak ve anlam, coşku, ilham, gurur ve meydan okuma duygusu olarak tanımlanır. Kendini verme ise, tamamen yoğunlaşmış ve mutlu bir şekilde işe odaklanmış olma anlamına gelir. Mesleğe adanmışlık, aynı zamanda tükenmişliğin karşıtı olarak görülebilir (Turhan, M., 2012: s.179-192).

Mesleğe adanmışlık; iş görenin, mesleğinin gerektirdiği amaç ve değerlerine uygun davranma isteği ve mesleki rollerini etkin olarak yerine getirme beklentisidir (Eroğlu, 2007: 34). Dolayısıyla, çalışanların mesleğe adanmışlık düzeyleri onların yaptıkları işte gösterdikleri çaba ve gayret ile yakından ilişkilidir. Mesleğe adanma veya mesleki adanmışlık çalışanların ortaya koydukları performansı belirleyen önemli bir faktör olarak görülmektedir.

Mesleğe adanma, iş görenin mesleğe yönelik tutumları olarak tanımlanabilmektedir. Dahası iş görenin mesleğinin gerektirdiği amaç ve değerlere uygun davranma istediği ve meslekî rollerini etkin olarak yerine getirme beklentisidir (Celep,2000:139).

2.1.2.Mesleğe Adanmışlık ve Önemi

Örgütlerde sıklıkla karşılaşılan diğer bağlılık türü de mesleki adanmışlıktır. Çalışanlar farklı derecelerde mesleki bağlılık gösterebilir. Bu bağlılık türü ayrıca

profesyonel bağıllık olarak da adlandırılmaktadır. Belirgin ya da özel bir alana yönelik bireysel sadakat olarak tanımlanmaktadır (Gouldner, 1957). Bir başka tanımla mesleki adanmışlık bireyin mesleği ile ilgili duygusal tepkileridir (Lee vd. 2000: 800). Güney ise mesleki bağıllığı kişinin mesleği ile özdeşleşmesi olarak tanımlamıştır (Güney, 2004: 167). Mesleki adanmışlık giderek daha fazla ele alınan bir konu haline gelmektedir. Artan personel güçlendirme ve çalışanların iş yerini güvensiz algılaması gibi örgütsel dinamikler mesleki bağıllığa olan ilgiyi artırmıştır (Cappelli vd.,1997, s 45). Bazı bilim adamları çalışan bağıllığının bireyin mesleğine karşı tutumunu da etkileyebileceğini belirtmektedir. Mesleki veya diğer bir ifadeyle mesleğe bağıllık, bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Örgüte ve kariyere bağıllıktan farklı olarak mesleğe bağıllık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır. Morrow da mesleğe bağıllığı benzer bir şekilde mesleğin kişinin yaşamında önemli hale gelmesi olarak tanımlamıştır. Bir kimse mesleği için uzun yıllar harcayıp, mesleği kendisi için giderek daha önemli olmaya başladığında o kişi, mesleğinin değer ve ideolojisini içselleştirmeye başlamaktadır. Bu şekilde gelişen mesleğe bağıllık üç alt düzeyde ele alınmaktadır (Bülül M. 2007: 7).

1. İşe yönelik genel tutum: İşe yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi iş ile hayatını özdeşleştirir. Örneğin, “işten veya meslekten memnun olmadan yaşamdan haz alınmayacağı” gibi söylemler geliştirir.

2. 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 ilişkin toplantılara katılmalarıyla ölçülebilmektedir (Blau, 1985:278)

3. İşin nispi önemi: İş ile iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır.

Mesleki adanmışlık bireyin yaşam tatminini artıracaktır. Çünkü iş yaşamı ve bireyin mesleği onun yaşamının bir parçasıdır. Bireyin mesleğine bağlı olması, mesleğinden ayrılmayı düşünmüyor olması ve bireyin yaşam tatmini ile pozitif ilişkili olması beklenir. Mesleki adanmışlık bu çalışmada bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. (Özdevecioğlu ve Aktaş.(2007:3-4).

2.2.ÖRGÜTSEL SADAKAT

Örgütsel sadakat konusunda son on yılda yapılan çalışmalar incelendiğinde; işyerinde algılanan sadakat algısının örgütsel anlamda sonuç değişkenleri arasında örgütsel sadakat kavramının yer aldığı görülmektedir. Bu bağlamda araştırmanın bu bölümünde öncelikle örgütsel sadakat tanımına ve oluşmasında önemli rol oynayan sınıflandırmalara yer verilecek, ardından benzer kavramlarla ilişkisi incelenecektir.

2.2.1. Örgütsel Sadakat Tanımı ve Önemi

Örgüt: Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat. Ayrıca bir kuruluşun alt bölümleri ile birlikte oluşturduğu kurumsal yapının bütünü. (TDK, 2012)

Sadakat: Samimi ve sağlam dostluk, içten bağlılık, his ve duygularda sağlamlık, ihanet etmeme, hakikate uygunluk anlamlarına gelmektedir. Diğer yandan, sadakat bir kişinin bir “davaya” pratikte, istekli ve tam bağlılığıdır. Burada dava ile kastedilen ise; bir kuruma veya organizasyona, ideal bir olaya ya da ideal bir amaca bağlanmanın nesnesidir (Koç, 2002: 49-50).

Örgütsel Sadakat: Örgütsel sadakat kavramı ise; “bireyin çıkarlarından ziyade bağlı bulunduğu örgütün çıkarlarını artırmayı ve bu çıkarlara aidiyet göstermeyi içeren üye davranışlarını ifade etmektedir” (Koç, ve Uygur,2010:80).

Bireyler, örgütsel faaliyetlerin sürdürülmesinde vazgeçilmez bir kaynak olarak etkinliğin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla oynanan bu roller bireyin örgütüne olan aidiyet duygusunun derecesi ile güçlenmektedir.

İlgili literatürde, bireylerin örgütüne olan aidiyet duygusunun durumunu ve etkisini belirlemeye yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar örgüte aidiyet duygusunu oluşturan örgütsel bağlılığa ilişkin, bağlılık düzeylerinin belirlenmesi, bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerin belirlenmesi, bağlılık ve tatmin, motivasyon, güçlendirme, liderlik vb, kavramlarla ilişkisinin belirlenmesi konularındadır. Ancak örgütsel bağlılık ve sadakat kavramlarına ilişkin çalışmalara rastlanmamaktadır. Dolayısıyla örgütsel sadakat, ileri

düzyede bağlılığın bir sonucu olarak ortaya çıktığı için, bağlılık kavramına ilişkin açıklamaların yapılması yerinde olacaktır (Koç, ve Uygur,2010:79-94).

Bu kapsamda; “Bireyin içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi, bu doğrultuda çaba sarf etmesi ve örgütte kalma arzusu duyması” olarak tanımlanan örgütsel bağlılık, bireyin örgütüne karşı psikolojik bir aidiyet duygusudur. Sadakat ise genel anlamıyla, samimi ve sağlam dostluk, iten bağlılık, his ve duygularda sağamlık, ihanet etmeme, hakikate uygunluk anlamlarına gelmektedir (Koç, 2002: 49).

Örgütsel sadakat tıpkı örgütsel bağlılıkta olduğu gibi, örgüte karşı psikolojik ve davranışsal bir sahiplenme duygusudur. Bu duygu, bireyin örgütüne karşı olan hislerinin yüksek seviyede olması ve örgütte sürekli bulunma isteği ile kendisini gösterdiği söylenebilir.

Örgütsel sadakat, “özellikle örgütü, dışarıdaki bireylere övmeyi, dış tehditlere karşı korumayı ve savunmayı, ayrıca normal olmayan koşullar altında dahi örgüte bağlı kalmayı içermektedir”. Diğer yandan “örgütsel sadakatin varlığının örgütün genel başarısı için fazladan zaman ve gayret sarf etme, iyi niyet gösterme gibi örgüt içerisinde işbirliği ve takım ruhunu artırıcı faydalar sağladığı ileri sürölmektedir. Örgütlerde sadık çalışanlar, içinde buldukları ekip, grup veya topluluğu teşvik eder ve korurlar. Ayrıca genel faydayı içeren işlere ilave olarak gayret sarf etmeye gönüllü olurlar” (Acar, 2006: 4-8).

Örgütsel sadakat; hem bir örgüte, hem de bir kişi veya gruba karşı oluşan güçlü bağlıkların sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Sadakatin olması, bireyin içinde bulunduğu örgütün ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçları ile çok güçlü bir şekilde özdeşleştirdiğini göstererek öncelik vermesi ve örgütün yararına özveride bulunmak üzere kendini önceden hazırlaması anlamına gelmektedir (Ceylan ve Özbal, 2008: 88).

Bir örgüte, kuruma veya nesneye aidiyet hissinin son aşaması olan sadakat duygusu psikolojik ve davranışsal bir durumdur. Bu nedenle bireyin sadakat duygusunun tesis edilmesi güç ve önemli bir durumdur. Bağlılık ve sadakat arasındaki ortak nokta, her ikisinin de bir nesne veya organizasyona aidiyet duygusu içermesidir. Buradaki önemli ayırım, sadakatin bağlılıktan daha güçlü ve tek yönlü olmasıdır. Bir şeye sadakat gösteren bir kişi mutlak suretle bundan bir karşılık görmeyebilir. Bu anlamda sadakat güç ve itibarla ilişkilidir. Diğer yandan, örgütsel bağlılık bireyin örgütünde, kendi bireysel amaç ve hedefleri gerçekleştiği ve çıkarları karşılandığı sürece kalmasını sağlayan bir faktör iken, örgütsel sadakat, koşullar ne olursa olsun bireyin örgütten ayrılmayı düşünmediği bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla örgütsel sadakat duygusu, bağlılık duygusuna göre daha güçlü bir duygu olarak tanımlanabilir. Örgütsel sadakatin uzun süreli örgütsel bağlılığın

bir sonucu olduğu ifade edilmektedir. Sadakat, bireyin örgütün amaçları ile kendini sürekli olarak özdeşleştirme istekliliğidir (Koç. ve Uygur,2010:80).

Örgütsel sadakat akılcı gerekçeler ile davranışa dönüşürken, sadakat duygusu çoğu zaman mantıksal bir çıkarım sonucu gerçekleşmez. Başka bir ifade ile örgütsel bağlılık bireyin örgüte karşı olan aidiyet duygusunun mantıksal boyutu iken, örgütsel sadakat duygusunda bu mantıksal ilişkinin çoğu zaman olmadığı söylenebilir. Bireyin sadakat duygusu içinde bulunduğu organizasyonun değer ve ilkelerine koşulsuz inanması ve bu inancın gereği olarak sorgulama yapmaksızın aidiyet duymasını sağlar. Örgütsel sadakat; hem bir örgüte, hem de bir kişi veya gruba karşı oluşan bir bağlıdır. O halde örgütsel sadakat aidiyet (bir şeyin parçası olma yönünde yoğun istek duymak, kendinden bir şeyler vererek katkıda bulunmaya hazır olmak) ve güven (grupla birlikte hareket etmeye gönüllü olmak ve örgüt liderini veya kurallarını gönüllü olarak takip etmeye istekli olmak) duygularını içerir (Ceylan ve Özbal, 2008: 88).

Literatürde, “örgütsel bağlılık”, “kurumsal bağlılık”, “organizasyona bağlılık”, “işletmeye bağlılık” birbirinin yerine kullanılmaktadır ve çok sayıda tanıma rastlanmaktadır. Tanımların çoğu bireysel ve kurumsal öğeleri içermekle birlikte, genel olarak örgüte bağlılık “bir örgütün amaç ve değerlerine, bireyin amaç ve değerlerine göre belirlenen rolünden ve salt çıkara dayalı değerinden ayrı olarak hissedilen örgütsel bir taraftarlık ve duyuşsal bir bağlanmadır” şeklinde tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle örgütsel sadakat, kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgüte sadık bir çalışan olma isteğinin bir sonucudur. Bu bakımdan örgütsel sadakat “örgütün amaç ve değerlerine inanma ve onları kabul etme”, “örgüt adına daha fazla çaba gösterme” ve “örgüt üyeliğini sürdürmek için sürekli isteklilik gösterme” şeklinde de ifade edilmektedir (Aban ve Duygulu, 2007: 64).

2.2.2. Örgütsel Sadakat ve Benzer Kavramlar

Bağlılık kavramları Whyte tarafından ortaya atılan bağlılığın çeşitli yönleri çeşitli araştırmacılar tarafından ele alınmış ve o zamandan beri süre gelen çalışmalar, bağlılığın çok karmaşık bir yapısı olduğunu, bağlılığın boyutlarının yanı sıra birbirinden farklı bağlılık odaklarının da bulunduğunu ortaya koymuştur. Yapılan araştırmalara göre bağlılık, çok yönlü bir kavram olup, kapsamında sadece örgütün bütününe bağlılık anlamına gelen örgüte bağlılık terimini barındırmaz. Bunun yanı sıra hem örgüte bağlılığı hem de bireylerin iş ve iş dışındaki tutum ve davranışlarını etkileyen birkaç bağlılık türü daha bulunmaktadır. Bağlılık odakları veya formları diye de isimlendiren bu bağlılık türleri; yönetime bağlılık, çalışma grubuna bağlılık, işe bağlılık ve mesleğe bağlılık şeklinde sıralanabilir (Taşkaya. 2009:30).

Söz konusu odaklar arasında çalışanlar için en önemlisi şüphesiz **yönetime bağlılıktır**. Bireyler günlük konularla, resmi ya da resmi olmayan prosedürlerin işlenmesi, ceza ve ödüllendirme mekanizmalarının uygulanması esnasında, sıklıkla yönetici ile etkileşim içinde bulunmaktadır. Bu etkileşimde genellikle karar verici konumunda olan yöneticiye karşı bir bağ geliştirmesine sebebiyet vermektedir. Yönetime bağlılığın iki boyutu mevcuttur; yönetici ile kimlikleşme ve onun değerlerini içselleştirme. Yöneticisine bağlı olan çalışan kendi davranışlarını yöneticisinin davranışlarına adapte etmeye çalışır, çünkü zaten kendi değer sistemi ile yöneticisinin davranışlarını uyumlu görür ve sonuçta kendini yöneticisine yakın hisseder.

Örgüte bağlılık örgütün hedef ve amaçlarına bağlılık ve bu amaçlar için çaba sarf etmek iken, yönetime ya da yöneticiye bağlılıkta kişi, sadece bağlı olduğu amirinin hedeflerine ve değerlerine yönelik faaliyetlerde bulunur. Bir diğer bağlılık odağı olan **çalışma grubuna bağlılık**; kişinin örgütte çalışan diğer üyelerle kaynaşması ve onlarla kimlikleşmesi anlamına gelmektedir. Çalışma arkadaşlarının birbirine bağlı olması, hep birlikte örgütün amacı için yaygın bir çaba göstermesi anlamında istenilen bir durumdur. (Koç, ve Uygur, 2010:80).

İşe bağlılık, personelin seçmiş olduğu işe karşı takındığı tavırlar ve güdülenmelerle ilgilidir. İşe bağlılık türünün temelinde yatan olgu bireyin şayet işi kendisini tatmin ediyorsa işine tutunması ve işi ile kendisi arasında psikolojik bir bağ hissetmesi olarak nitelendirilmektedir.

Örgüte bağlılıktan farklı bir kavram olan ve profesyonel bağlılık şeklinde de tanımlanan **mesleki adanmışlık**, çalışanın mesleki hedefler geliştirmesi ve mesleği ile özdeşleşmesi ile ilgili bir tepkidir. Bireyin mesleğe ve mesleki kariyerine kendini adanması ve yaşantısının önemli bir yerine koyması, mesleki gelişimi için vakit harcaması, çalışmaya ihtiyacı olmasa bile o işte kalmak istemesi şeklinde özetlenebilir. Kısacası mesleki adanmışlık mesleğe karşı bir tutum iken örgütsel sadakat örgüte karşı gelişen bir yönelimdir. Aslında tüm bu bağlılık türleri örgüte bağlılığın içinde barınmaktadır. Bu nedenle örgütün bütününe ilişkin bağlılık anlamına gelen örgüte bağlılık kavramının önemi biraz daha artmaktadır (Taşkaya.2009:30).

2.2.3.Örgütsel Sadakat ve Mesleki Adanmışlık Kavramları ve Kapsamı

Pek çok boyutta ele alınmış olan örgütsel bağlılık araştırmaları, başlangıçta maliyet odaklı Becker, daha sonraki yıllarda duygulara dayalı Mowday ve ahlaki boyutlu olarak değerlendirilmiştir. Mowday örgütsel sadakatini, duygulara odaklı yaklaşımı bireyin

kendisini örgütüyle duygusal olarak özdeşleşmiş hissetme derecesidir der. 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. Bu tanımlamaları, Meyer ve Allen, duygusal bağlılık olarak adlandırmıştır (Aslan. 2008:164).

Bağlılıkla ilgili diğer sınıflandırma, devamlılık bağlılığıdır. Devamlılık bağlılığı, çalışanların örgüte yaptıkları yatırımlarına dayalı olarak kavramsallaştırılan bağlılıktır. (Becker, Ritzer ve Trice) bağlılık kavramını, “faaliyetin devam etmesiyle meşgul olma eğilimi” olarak tanımlamış ve “bir faaliyetin, kesintiye uğrama maliyetinin anlaşılmasının, bağlılığı oluşturacağını öne sürmüştür” (Meyer ve Allen, 1984: 372).

Buna göre, bir örgütte çalışmaya devam etme ile kişi, o işyerine zaman, emek harcamakta ve örgüte bir yatırımda bulunmaktadır. Birey, yatırımda bulunduğu bu örgütten ayrıldığında ise harcadığı emek ve çabanın boşa gideceğini düşünerek o örgütte çalışmaya devam etmektedir.

Kanter benzer yaklaşımla, bilişsel-devamlılık bağlılığını ileri sürmüştür. Buna göre bağlılık, örgüte devam ettiğinde faydanın, örgütten ayrıldığında maliyetin olduğu durumda var olan bir durumdur. Birey, örgütte çalışmaya devam etmesi dolayısıyla ücret ve terfi gibi fayda sağlarken, örgütten ayrıldığında bu faydayı başka bir yerde sağlayamayacağını düşünüyorsa örgütte çalışmaya devam edecek ve bu durumda bireyin örgütüne karşı devamlılık bağlılığı oluşacaktır (Aslan, 2008: 165).

Devamlılık bağlılığıyla ilgili bir diğer görüş, Meyer ve Allen’e aittir. Meyer ve Allen’in devamlılık bağlılığı, Becker’in görüşüne paralel olarak geliştirilmiştir (Meyer vd 1991: 719).

Meyer ve Allen’e göre bireyi örgüte bağlayan unsur, örgütten ayrıldığında kaybedeceği zaman ve emek gibi örgüte yaptığı yatırımlardır. Bu yaklaşıma göre, devamlılık bağlılığı yüksek çalışanlar, örgütten ayrıldıklarında örgütte kendilerine sunulan olanaklarla eşdeğer ya da ondan daha iyi alternatiflerin azlığını hissettikleri için örgütten ayrılmayı istememektedirler. Bu anlamda devamlılık bağlılığının, genellikle ekonomik gerekçeye dayalı geliştiğine inanılmakta ve bağlılığın gelişimi üzerinde zaman ve eğitim yılı gibi değişkenlerin etkisinin olduğu öngörülmektedir (Aslan, 2008: 166).

Bağlılığın bir diğer yaklaşımı ise ahlaki yaklaşıma dayalı, normatif bağlılıktır. Wiener bağlılığı, ahlaken uyma zorunluluğu olarak değerlendirmiştir. Yani Wiener normatif bağlılığı, “bireylerin örgütsel hedef ve çıkarlara uygun davranmada, yalnızca doğru ve ahlaklı olduklarına inandıkları davranışları göstermeleri” olarak tanımlamıştır.

Normatif bağıllığı, işverene karşı devam eden sadakatin sonucu veya örgütün birey için katlandığı eğitim giderleri gibi çalışanın edindiği faydaların karşılığını verme hissiyle gelişen bir bağıllık olarak tanımlamışlardır.

Sonuçta Meyer ve Allen (1991), Wiener ve Vardi'nin (1980) normatif bağıllığını da ekleyerek bağıllığı, duygusal bağıllık, devamlılık bağıllığı ve normatif bağıllık alt başlıklarında üç boyutlu bir kavram olarak değerlendirmişlerdir (Wasti, 2003: 126).

Örgütsel sadakat, bir diğer açıdan mesleki sadakat ile ilgili bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Mesleğe bağıllık, bireylerin mesleklerini daha iyi icra edebilmede kendilerini teknik açıdan geliştirebilmede harcadıkları zaman ve çaba olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2001: 56).

Mesleki adanmışlıkla ilgili olarak meslek (occupation) kavramının yerine, diploma gerektiren meslek (profession) ve kariyer (career) terimlerinin kullanıldığı görülmektedir. Ancak Kerr ve Arkadaşları, hemşireliğin, meslek olarak düşünülmesi gerektiği görüşündedirler (Meyer vd., 1993: 539).

Mesleki adanmışlık, uzmanlık kazanmaya bağlı bireyin yaşamında mesleğine verdiği önem derecesidir. Diğer bir deyişle mesleğe bağıllık, bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalarının sonucunda mesleğini yaşamında ne derece merkezi bir yerde değerlendirdiğidir (Baysal ve Paksoy, 1999: 9).

Mesleki adanmışlık, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki yaklaşım içerisinde ele alınmaktadır. Davranışsal perspektife göre mesleki bağıllık, mesleki birliklere katılım şeklinde görülürken, tutumsal perspektife göre mesleki bağıllık, bireyin yeni fikirler üretmesiyle ilgilidir (Çöl, 2004).

Mesleki bağıllığın üç boyutunun (duygusal, normatif ve devamlılık), mesleğe devam etme niyetiyle ilişkisi farklıdır. Buna göre, duygusal bağıllığı ve/veya normatif bağıllığı yüksek olan bir kimse, mesleğindeki gelişmeleri takip etme ile ilgiliyken, yüksek devamlılık bağıllığı duyan birey, mesleki davranışlara katılmaya daha az meyillidir (Meyer vd., 1991, 540).

Duygusal, normatif ve devamlılık bağıllıklarının iş davranışlarına (örgütsel vatandaşlık, performans gibi) etkisi de farklı olmaktadır. Duygusal bağıllık ve normatif bağıllık, örgütsel davranışa olumlu katkıda bulunurken, devamlılık bağıllığı, örgütsel davranışı olumsuz etkilemekte veya etkilememektedir (Meyer vd., 1991: 21).

2.2.4.Örgütsel Sadakat Temel Yaklaşımlar

Literatürde örgütsel bağlılığa yaklaşımların; tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki şekilde ele alındığı görülmektedir. Tutumsal bağlılık, bireyin belirli bir örgüt ve örgütün amaçları ile özdeşleşmesi ve bu amaçlara ulaşmayı kolaylaştırmak için örgütte çalışmaya devam etme isteğini belirtmekte birlikte, sosyal bir sisteme olan duyuşsal bağlılık olarak da açıklanmaktadır. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı ise bireyde bağlılık yaratacak davranışlar üzerine odaklanmaktadır. Bağlılığın dışı vurumu ya da kişiden normalde beklenen davranışları aşan bir çaba gösterme isteği olarak açıklanmaktadır. Örneğin, çalışan kişi çalıştığı işyerinden ayrılmamak için, o işyerinden beklentilerini daha aza indirgeyebilir bununla birlikte çalıştığı işyerinden ayrılmasını engelleyici sebepler ortaya koyabilir.

Örgütsel Bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi Kuokanen ve arkadaşları örgüte bağlılığın karmaşık ve çok boyutlu olduğunu savunarak, duyuşsal, süreklilik ve değersel bağlılık olmak üzere üç temel boyutundan söz etmektedir.

Yazarlar, duyuşsal bağlılığı, kuruma hissedilen duygusal bağ ve ait olma isteği; süreklilik bağlılığını, çalışanın kurumdan ayrılması durumunda yüklenmesi gereken riskin farkında olması, ancak kurumda kaldığı takdirde en az çaba ile işini yapma motivasyonu; değersel bağlılığı ise çalışanın kurumunda kalmaya kendini zorunlu hissetmesi olarak açıklamaktadırlar. Örgüte bağlılığı birey ile kurumu bağlayan bir köprü olarak tanımlayan Jalonen ve arkadaşları da bu bağın duyuşsal olduğuna dikkat çekmektedirler (Aban ve Duygulu.2007: 64).

2.3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

2.3.1. İşten Ayrılma Niyeti Anlamı ve Önemi

Çalışanların işten ayrılma niyetine ilişkin sebepleri açıklamaya çalışan araştırmalara karşın günümüz organizasyonlarının en büyük sorunlarından birini oluşturmaktadır (Porter v.d., 1974). Bir çalışanın işi bırakma eğilimi (Lyons, 1971) olarak tanımlanan işten ayrılma niyeti çeşitli araştırmacılar tarafından farklı biçimlerde tanımlanmıştır. İşten ayrılma niyeti, Tett ve Meyer (1993) tarafından “işten ayrılma davranışının en önemli habercisidir” şeklinde tanımlarken, Gaertner (1999) tarafından “bireyin kendi inisiyatifi ile sosyal bir sistemden çıkma eğilimidir” şeklinde ifade edilmiştir. İşten ayrılma davranışı, bir örgütü terk etme, örgütten fiziksel olarak ayrılmayı işaret eden bir olaydır (Akca. 2012: 131).

Devamsızlık ve işten çekilme davranışları işten ayrılma niyetinin göstergeleridir. Bireyler örgütten ayrılmayı düşündüklerinde işi ile olan etkileşim seviyesini düşürmekle birlikte başka iş imkânları için araştırmalar yapmasına sebep olmaktadır (Gül. 2008,15),

Bireylerin tutumlarının ne oranda gerçek davranışlarını yansıttığını inceleyen araştırmalar göstermiştir ki işten ayrılma niyeti gerçek işten ayrılma davranışına sebep olmaktadır. Anlık olmayan işten ayrılma niyeti, çeşitli şartlar sağlandığında işten ayrılma davranışını ortaya çıkarmaktadır.

İşten ayrılma niyetiyle birlikte bireyde iş gücü kaybı ve dolaylı olarak örgüt için ilave maliyet gibi olumsuz sonuçlara sebep olmaktadır. Bireyin işten ayrılmaya karar vermesiyle başlayan süreç bu olumsuzlukları daha da arttırmaktadır. Bu olumsuzluklar (Akca.2012:132);

- Yeni personel temini maliyeti,
- Oryantasyon eğitim giderlerindeki artış,
- Oryantasyon eğitiminde yaşanan kaza, kırım ve hata maliyetleri,
- Yeni personel temin sürecinde diğer çalışanlara ödenen fazla mesai ücretleri,
- Personel temininde eksik personel nedeniyle meydana gelen performans düşüklüğü şeklinde sıralanabilir.

Yukarıda sayılan nedenlerden dolayı işten ayrılma niyetinin belirleyicilerini ortaya koyarak bu davranışı engelleyecek veya azaltacak bir takım stratejilerin geliştirilmesi örgütler için önem arz etmektedir (Bannister ve Griffeth, 1978).

Rusbelt ve arkadaşları (1988) işten ayrılma niyetini, çalışanların iş koşullarından tatminsiz olmaları durumunda göstermiş oldukları yıkıcı ve aktif eylemler şeklinde tanımlamaktadırlar. İşten ayrılma niyetinin, örgütsel etkinliği etkilediği yönünde yaygın bir kanaat bulunmaktadır. İşten ayrılma niyetini etkileyen unsurların belirlenmesiyle birlikte araştırmacılar işten ayrılma davranışlarını önceden tahmin etmekte ve açıklamakta, yöneticiler de potansiyel ayrılmaları önlemek için tedbirler geliştirmektedirler. İşten ayrılma niyetini etkileyen unsurlar arasında iş tatmini pek çok araştırmada en önemli unsur olarak gösterilmektedir. İşten ayrılma niyeti gerçek devamsızlığın bir ön belirtisidir ve işletmelere önemli ölçüde maliyetler getirmektedir. Literatürde işten ayrılma niyeti ile iş tatmini arasında negatif bir ilişkinin olduğu yönünde hem teorik hem de ampirik bulgular bulunmaktadır. (Karatepe vd, 2006: 550)

İş tatmininin yüksek olduğu durumlarda genellikle işten ayrılma niyetinin daha düşük olduğu görülmektedir. İşten ayrılma niyeti ve iş tatmini pek çok endüstriyel ve örgütsel psikolog, yönetim bilimcisi ve sosyoloğun ilgi alanlarının merkezinde yer

almaktadır. Bunun sebebi deneysel araştırmaların işten ayrılma niyetinin bir örgütün etkinliğinin tamamını olumsuz yönde etkileyeceğine yönelik bulgular ortaya koymasıdır.

Çalışanların ayrılma niyetleri yeteneklerin kaybı, ilave eleman toplama ve yönetim maliyetlerini artırma gibi pratik bir takım problemlere neden olmaktadır. Çalışanların işten ayrılma niyetlerini etkileyen çevresel faktörler, örgüt kültürü ve değerleri, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, iş / rol talep ve beklentileri ile kariyer geliştirme fırsatları gibi ödüllendirme yapılarıdır. Literatürde iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide olduğu gibi örgütsel sadakatle işten ayrılma niyeti arasında da açık bir negatif ilişki bulunmaktadır. Obstroff (1992) örgütsel bağlılığın çalışanların daha iyi örgütsel performans ve düşük iş bırakma gibi eğilimlerle ilişkili olduğunu belirtmektedir.

Çalışanların bağlılıkları yüksek ise işgücü devir oranı düşük, bağlılıkları düşük ise işgücü devir oranı veya işten ayrılma niyetleri yüksek olacaktır. İşten ayrılmayı engelleyen faktörler; iş tatmini, işe yapılan yatırımlar, alternatif iş imkânları ve örgütsel ödüllerdir. Pek çok ülkede olduğu gibi ülkemizde de sağlık personeli konusunda bir personel açığı bulunmaktadır. Bu nedenle sağlık personelinin devamsızlık ve işten ayrılma niyetleri konusu önemli bir araştırma konusu haline gelmektedir. İş çevresinin ve iş özelliklerinin sağlık personelinin iş tatmini ve bağlılıkları üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Gerek bağlılık, gerekse iş tatmininin önemi hem işten ayrılma niyeti hem de işten ayrılma üzerinde etkili olmasından kaynaklanmaktadır.(Gül vd. 2008: 16)

2.3.2.Sağlık Alanında İşten Ayrılma Niyetinin Değerlendirilmesi

Türkiye' de 2007 yılı için mevcut sağlık iş gücü durumu OECD Avrupa Bölgesi Ülkeleriyle kıyasladığında; toplam hekim sayısı, hemşire sayısı ve diş hekimi sayısı açısından ülkemiz bu ülkeler arasında sonuncu; pratisyen hekim, uzman hekim ve eczacı sayıları açısından da sondan dördüncü sıradadır(Sağlık Bakanlığı, 2007).

Tüm dünyada ve ülkemizde sağlık personeli azlığı ile birlikte bir diğer önemli sorun mevcut personelin işyeri hareketliliği ya da işten ayrılmasıdır. Bu nedenle sağlık personelinin, özellikle de hekimlerin hastanede kalmalarını sağlamak amacıyla hastane yönetimleri önemli çabalar harcamaktadırlar. Bu çabaların bir kısmı ise sağlık personelinin işten ayrılmasına sebebiyet veren faktörleri araştırmaktır.(Lachman ve Noy, 1997).

Yapılan araştırmalar sonucunda hekimleri işten ayrılmaya iten bir takım yapısal veya durumsal faktörler bulunduğu ortaya çıkmıştır. İşle ilgili yapısal ve durumsal faktörler iş yerindeki adalet algısı, iş tatmininin varlığı, işe ya da örgüte bağlılık, işyerindeki kariyer

beklentisi, örgütün bürokratik kuralları ve mesleki özerkliğin verilmesi olarak sıralanabilir. Mesleki çalışma süresi, bulunulan kurumdaki hizmet süresi, yönetsel pozisyon ve mesleki kıdemdeki hekimlerin işten ayrılmasını etkileyen faktörler arasındadır (Lachman ve Noy, 1997).

Amerika'daki 1929 pratisyen ve uzman hekim üzerinde Pathman ve ark.(2002) tarafından yapılan bir araştırma da hekimlerin %27'sinin iki yıl içinde işten ayrılmayı planladığı saptanmıştır. Bu araştırma sonuçlarına göre yaş değişkeni işten ayrılmayı önemli derecede etkilemektedir ve yaş arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır. İşten ayrılma düşüncesinin diğer etkenlerinin ise iş tatminsizliği, ücret tatminsizliği ve hizmet verilen toplum ile ilişkilerden tatminsizlik olduğu bulunmuştur (Pathman ve diğ., 2002;1).

Hemşirelerin işten ayrılmalarının gerçek nedenleri tam olarak bilinmemektedir. Buna karşın hemşirelerin maddi, manevi ve sosyal imkanlarının yetersiz oluşu, hastaların fiili saldırı riski, işteki yönetici desteğinin iyi olmaması ve iş tatminsizliği nedenleriyle işten ayrıldıkları düşünülmektedir(Ito ve diğ., 2001).

Yapılan araştırmalarda sebep her ne olursa olsun çalıştığı kurumlardan ayrılmak isteyen ve muvafakat bekleyen hemşirelerin sayısının gün geçtikçe arttığı görülmektedir. Oysa hemşirelerin işten ayrılma oranlarının yüksek olması sağlık işletmelerinde hasta bakımının niteliğini, sürekliliğini ve maliyetini etkileyerek genel olarak işletmenin verimliliğini etkinliğini azaltmaktadır (Aban ve Duygulu, 2004).

Yılmaz'ın(1991) Ankara'daki çeşitli sağlık sektörlerinde çalıştığı halde işten ayrılan hemşirelerin (n= 100) ayrılma sebeplerini belirlemeye çalıştığı araştırmasında, yeterli ve adil ücret sağlanmaması, gelişme olanağının olmaması, hemşirelerin sayısal niteliği, servis imkânlarını olmaması işten ayrılma niyetinin birincil nedenleri olarak sıralanmıştır. Arsoy'un (1989) İzmir'de yataklı tedavi kurumlarında çalışan hemşirelerin işten ayrılmasına etki eden faktörlere ilişkin çalışmasında da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Taşkaya.S.,(2009:45).

Yukarıda da belirtildiği üzere ülkemizde ciddi anlamında sağlık personeli yetersizliği mevcuttur ve sağlık personeli arzında yaşanan eksikliği kısa süre içinde gidermek mümkün gözükmemektedir. Bu nedenden dolayı, zaten kalifiye eleman gücünü çekmekte olan sağlık sektöründeki yöneticilerin bu konunun üzerinde önemle durması, çalışanlarının iş doyumsuzluklarına ve işten ayrılmalarına neden olan olumsuzlukları belirleyerek gereken önlemleri almaları gerekmektedir.

3. SAĞLIK ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ALAN ÇALIŞMASI

3.1. Araştırma Modeli

Mesleğe adanmışlık, örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri saptamayı amaçlayan bu araştırma, ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmektedir.

3.1.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Sağlık personelleri üzerinde yapılan bu çalışmada mesleğe adanmışlık, örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır.

Bu amaçla yapılacak olan çalışmada mesleğe adanmışlıkla ilgili mesleğe adanmışlık durumlarına etki eden faktörleri belirlemek önemlidir. Bu amaç doğrultusunda çalışanların mesleğe adanmışlık düzeylerinin ne olduğu, cinsiyet değişkenine göre fark olup olmadığı, yaş değişkeninin ne kadar etkili olduğu ve öğrenim durumlarının mesleğe adanmışlığa etkisine cevap aranmıştır. Çalışmada örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti ise genel olarak değerlendirilmektedir.

Araştırmada sağlık çalışanlarıyla toplam 250 adet anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

3.1.2. Araştırmanın Konusu

Sağlık çalışanlarının mesleğe adanmışlık ve örgüte sadakat düzeyleri işten ayrılma niyetini ne derece etkilemektedir?

3.1.3. Araştırmanın Yöntemi

3.1.3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma “tarama modeli” olarak tasarlanmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez” (Karasar, 2009,s.77).

3.1.3.2. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada Konuya ilişkin en uygun veri toplama yöntemi olarak anket seçilmiştir. Bu ankette sağlık çalışanlarının cinsiyet, yaş, medeni durumu, eğitim durumu, çalıştığı bölüm ve kaç yıldır çalıştığı ile ilgili demografik sorular yer almıştır. Anketle elde edilen kişisel veriler, frekans ve yüzde değerlere göre yorumlanmıştır. Anketimiz üç bölümden oluşmaktadır. Mesleğe adanmışlığa ilişkin 20 madde, örgütsel sadakate ilişkin 14 madde ve işten ayrılma niyetine ilişkin 3 maddelik anket soruları uygulanmıştır. Anketler frekans, yüzde, aritmetik ortalamaya göre ayrı ayrı yorumlanmıştır. Ayrıca, her boyut, o

boyuttaki maddelerin aritmetik ortalamalarının toplamına göre açıklanmıştır. Anketteki madde seçenekleri; (1), Hiç katılmıyorum (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen katılıyorum, (4) Katılıyorum (5) Tamamen katılıyorum şeklinde puanlandırılmıştır. Sağlık kuruluşunda çalışan 250 kişi üzerinde uygulanması planlanmıştır. İstatiksel işlemler seçeneklerin sahip olduğu bu puanlamaya göre yapılmıştır. Mesleğe adanmışlık, örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi saptamak için varyans analizi yapılmıştır. (Celep,2000:147-151).

3.1.3.2.1. Mesleğe Adanmışlık Ölçeği

Mesleğe adanmışlık ölçeğindeki 20 maddenin genel güvenilirliği $\alpha=0,862$ olarak bulunmuştur. Yapılan Kmo ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,863 olarak Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı % 63,66 olan 5 faktör oluşmuştur.

Tablo 1. Mesleğe Adanmışlık Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüklüğü	Varyans	Cronbach's Alpha
Mesleği Sevme	Yeniden dünyaya gelsem yine de bu mesleği seçerim	0,837	22,179	0,860
	Hastalarla ilgilenmeyi sevdiğim için bu mesleği seçtim	0,817		
	Mesleğimi seviyorum	0,774		
	Sağlık sektöründe çalışmak zevkli bir meslektir	0,752		
	En güzel mesleğin sağlık çalışanı olduğuna düşünüyorum	0,721		
	İletişim becerimin daha iyi olduğuna inandığım için bu mesleği seçtim.	0,693		
	Mesleğimi kendim isteyerek seçtim.	0,665		
	Zaman geçtikçe mesleğimi daha çok severek yapıyorum.	0,621		
Gayret Gösterme	Mesleki alanda tecrübemi arttıracak faaliyetlere katılıyorum	0,745	16,585	0,725
	Mesleğim ile ilgili gelişmeleri takip ediyorum	0,701		
	Mesleğimi daha iyi yapabilmem için hastaların tedavi süreçlerini takip ediyorum	0,680		
	Çalıştığım alanda kendimi yeterli buluyorum	0,659		
	Mesleğimi yaparken hastane-hasta yakını işbirliğini önemsiyorum	0,638		
Değer	Hastalarla iletişim becerilerinin gelişmesinde en önemli faktör sağlık	0,870	9,696	0,788

Verme	çalışanı olmaktadır			
	Hastalarımızın iyileştiğini gördüğümde mesleğime daha da bağlıyorum	0,844		
Toplumsal Statü	Mesleğimin toplumdaki statüsü yüksektir.	0,806	8,194	0,775
	Çocuğumun sağlık çalışanı olmasını istiyorum.	0,766		
Zorlanma	Sağlık sektöründe çalışmak yorucu bir meslektir	0,732	7,006	0,753
	Sağlık çalışanı olmak yıpratıcı bir meslektir	0,685		
	Bu mesleği maişetim için yürütüyorum	0,638		
Toplam Varyans: % 63,66				

Mesleği Sevme faktörünü oluşturan 8 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,860$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 22,18 varyans oranı elde edilmiştir.

Gayret Gösterme faktörünü oluşturan 5 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,725$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 16,59 varyans oranı elde edilmiştir.

Değer Verme faktörünü oluşturan 2 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,788$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 9,70 varyans oranı elde edilmiştir.

Toplumsal Statü faktörünü oluşturan 2 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,775$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 8,19 varyans oranı elde edilmiştir.

Zorlanmama faktörünü oluşturan 3 maddenin güvenilirliği $\alpha=0,753$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi yapıldığında % 7,00 varyans oranı elde edilmiştir.

3.1.3.2.2.Örgütsel Sadakat Ölçeği

Örgütsel sadakat ölçeğindeki 14 maddenin genel güvenilirliği $\alpha=0,890$ olarak bulunmuştur. Yapılan Kmo ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,837 olarak Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı % 68,68 olan tek faktör oluşmuştur.

Tablo 2. Örgütsel Sadakat Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha
Örgütsel Sadakat	Çalıştığım kurumun amaç ve hedeflerine kendimi adanmış hissediyorum.	0,901	74,325	0,890
	Kurumun başarısı için, normal olarak beklenenin üzerinde çaba sarf etme arzusundaım.	0,886		

Koşullar ne olursa olsun bu kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.	0,855		
Yaşayacağım kişisel problemler, kurumuma olan aidiyet duygumu azaltmaz.	0,818		
Kurum içinde ayrıca verilecek her türlü görevi kabul ederim.	0,792		
Çalıştığım kurumun amaç ve hedefleri, bireysel amaç ve hedeflerim haline gelmiştir.	0,774		
Kurumumuza karşı olabilecek olumsuz tavır ve davranışlara karşı, koruma ve savunma görevimin olduğunu düşünüyorum.	0,747		
Çalıştığım kurumun amaç ve hedefleri, her zaman bireysel amaç ve hedeflerimden önce gelir.	0,725		
Çevreme, kurumumuzun sorunsuz ve güvenli olduğunu rahatlıkla söyleyebilirim	0,700		
Kurum içinde arzu etmediğim durum ve şartlarda dahi, çalışmamı sürdürme kararlığı içindeyim.	0,691		
Çalıştığım kurumun çıkarları her zaman bireysel çıkarlarımdan önünd	0,674		
Bu kurumda çalışmak benim için ayrı bir yaşam şeklidir.	0,634		
Kurum çalışanlarını ilgilendiren, önemli konulara ilişkin organizasyonlara çoğu zaman katılırım.	0,620		
Kurumumuzdaki her türlü başarısızlık da kendimi sorumlu hissederim.	0,597		
Toplam Varyans: % 68,68			

3.1.3.2.3.İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

İşten ayrılma niyeti ölçeğindeki 3 maddenin genel güvenilirliği $\alpha=0,825$ olarak bulunmuştur. Yapılan Kmo ve Barlett analizi sonucunda KMO değerinin 0,835 olarak Barlett değerinin ise 0,05 den küçük olduğu ve faktör analizinin yapılabilir olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda toplam varyansı % 74,33 olan tek faktör oluşmuştur.

Tablo 3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	Faktör Yüğü	Varyans	Cronbach's Alpha
İşten Ayrılma Niyeti	Büyük ihtimal gelecek sene yeni bir iş aramaya başlayacağım	0,887	74,33	0,825
	Gelecek yıl bu iş yerinden ayrılacağım	0,786		
	İşimi bırakmayı çok sık düşünmekteyim	0,751		
Toplam Varyans: % 74,33				

Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan değerlendirme kriteri (Özdamar, 2004);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Araştırmada kullanılan likert ölçek için kişilerin verilen önermelerle ilgili görüşlerini, çok olumludan çok olumsuzaya kadar sıralanan seçeneklerden belirtmeleri istenmiştir. Buna göre; (5) kesinlikle katılıyorum, (4) katılıyorum, (3) kısmen katılıyorum, (2) katılmıyorum, (1) kesinlikle katılmıyorum şeklinde bir ölçek kullanılmıştır. Ölçek sonuçları $5.00-1.00=4.00$ puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Bu genişlik beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını belirleyen düzeyler belirlenmiştir. Ölçek ifadelerinin değerlendirilmesinde aşağıdaki kriterler esas alınmıştır.

Seçenekler	Puanlar	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
Hiç Katılmıyorum	1	1,00 - 1,79	Çok düşük
	2	1,80 - 2,59	Düşük
	3	2,60 - 3,39	Orta
	4	3,40 - 4,19	Yüksek
Tamamen Katılıyorum	5	4,20 - 5,00	Çok yüksek

3.1.3.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 21.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup arasındaki farkı t-testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplararası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiyi Pearson korelasyon, etki ise regresyon analizi ile test edilmiştir. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006, s.116);

<i>r</i>	İlişki
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.1.3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışmada aşağıdaki hipotezler test edilmektedir:

Hipotez 1. Sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri ile mesleğe adanmışlık, örgüte sadakat ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı fark bulunmaktadır.

Hipotez 2. Sağlık çalışanlarının, mesleğe adanmışlık düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 3. Sağlık çalışanlarının, örgütsel sadakat düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 4. Sağlık çalışanlarının, mesleğe adanmışlık düzeyi ile örgütsel sadakat arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

3.1.3.5.Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise basit tesadüfî yöntemlerle seçilen hemşire, ebe, tıbbi sekreter, acil tıp teknisyeni, eczacı, gibi meslek gruplarından seçilmiş ve toplam 250 kişi ile yüz yüze anket yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Sağlık Bakanlığı'na bağlı Üsküdar'ın çeşitli hastanelerinde fiili olarak çalışan doktor, psikolog, hemşire, ebeler, tıbbi sekreter, acil tıp teknisyenleri ve diğer mesleklerden oluşturmaktadır.

Sonuç olarak araştırma evreni 400 sağlık çalışanından oluşmakta olup, örneklem seçilmeyerek tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. 01 Mayıs 2014- 01 Eylül 2014 tarihlerini kapsayan dört aylık veri toplama sürecinde,400 sağlık çalışanına anket dağıtılmış, 264 anket geri dönmüştür. Bu anketlerden 14'ü kapsam dışı personel tarafından doldurulduğundan dolayı değerlendirilme dışı bırakılmıştır. Yani tamamı doğru ve eksiksiz olarak cevaplanan anket sayısı 250'dir. Anketin genel cevaplanma oranı %66 olup, cevaplama oranının mesleklere göre dağılımı Tablo 4'de yer almaktadır.

Tablo 4. Araştırmanın Evreni ve Araştırmaya Katılım Düzeyi

Meslek Grupları	Cevaplayan Sayısı	Yüzde(%)
Hemşire	69	27,6
Ebe	18	7,2
Tıbbi sekreter	50	20,0
Acil tıp teknisyeni	37	14,8
Diğer(Doktor, psikolog. vb)	76	30,4
Toplam	250	100

3.1.3.6.Araştırmanın Varsayımları

Ankete cevap veren sağlık çalışanlarının verdiği yanıtların yansız olduğu ve başkalarının fikirlerinden etkilenmediği ya da kişilerin bilinçli olarak yanlış/eksik bilgi vermediği düşünülmektedir.

3.1.3.7.Araştırmanın Kısıtlılıkları

Bu çalışma tüm sağlık çalışanlarını ele alırken her meslek grubundan olmasına özen gösterilmiştir fakat bazı meslek gruplarının sayıca az olduğu görülmektedir.

3.1.3.8.Araştırmada Veri Toplama Teknikleri

Araştırmada sağlık alanında çalışan 250 çalışana anket tekniği uygulanmıştır. Araştırmanın teorik kısmı da literatür taraması ile oluşturulmuştur.

3.2.Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, araştırma problemlerinin çözümü için, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarından ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

3.2.1.Sağlık Çalışanlarının Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Tablo 5. Sağlık Çalışanlarının Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş Grubu	18-24	65	26,0
	25-34	90	36,0
	35-44	69	27,6
	45 Ve üstü	26	10,4
	Toplam	250	100,0
Cinsiyet	Kadın	145	58,0
	Erkek	105	42,0
	Toplam	250	100,0
Medeni Durumu	Evli	168	67,2
	Bekar	82	32,8
	Toplam	250	100,0
Eğitim Durumu	Lise	78	31,2
	Önlisans	82	32,8
	Lisans	73	29,2
	Yüksek Lisans/doktora	17	6,8
	Toplam	250	100,0

Kurumda Çalışma Süresi	0-2 Yıl	75	30,0
	3-5 Yıl	64	25,6
	6-8 Yıl	27	10,8
	9+ Yıl	84	33,6
	Toplam	250	100,0
Kurumunda Çalıştığı Unvanı	Hemşire	69	27,6
	Ebe	18	7,2
	Tıbbi Sekreter	50	20,0
	Acil Tıp Teknisyeni	37	14,8
	Diğer	76	30,4
	Toplam	250	100,0
Kurumunda Çalıştığı Bölüm	Poliklinik	58	23,2
	Acil Servis	41	16,4
	İdari Hizmetler	43	17,2
	Sekreterlik-hasta Hizmetleri	37	14,8
	Laboratuvar	20	8,0
	Diğer	51	20,4
	Toplam	250	100,0

Sağlık çalışanları yaş grubu değişkenine göre 65'i (%26,0) 18-24, 90'ı (%36,0) 25-34, 69'u (%27,6) 35-44, 26'sı (%10,4) 45 ve üstü olarak dağılmaktadır.

Sağlık çalışanları cinsiyet değişkenine göre 145'i (%58,0) kadın, 105'i (%42,0) erkek olarak dağılmaktadır.

Sağlık çalışanları medeni durumu değişkenine göre 168'i (%67,2) evli, 82'si (%32,8) bekâr olarak dağılmaktadır.

Sağlık çalışanları eğitim durumu değişkenine göre 78'i (%31,2) lise, 82'si (%32,8) önlisans, 73'ü (%29,2) lisans, 17'si (%6,8) yüksek lisans/doktora olarak dağılmaktadır.

Sağlık çalışanları kurumda çalışma süresi değişkenine göre 75'i (%30,0) 0-2 yıl, 64'ü (%25,6) 3-5 yıl, 27'si (%10,8) 6-8 yıl, 84'ü (%33,6) 9+ yıl olarak dağılmaktadır.

Sağlık çalışanları kurumunda çalıştığı unvanı değişkenine göre 69'u (%27,6) Hemşire, 18'i (%7,2) ebe, 50'si (%20,0) Tıbbi sekreter, 37'si (%14,8) Acil tıp teknisyeni, 76'sı (%30,4) Diğer olarak dağılmaktadır.

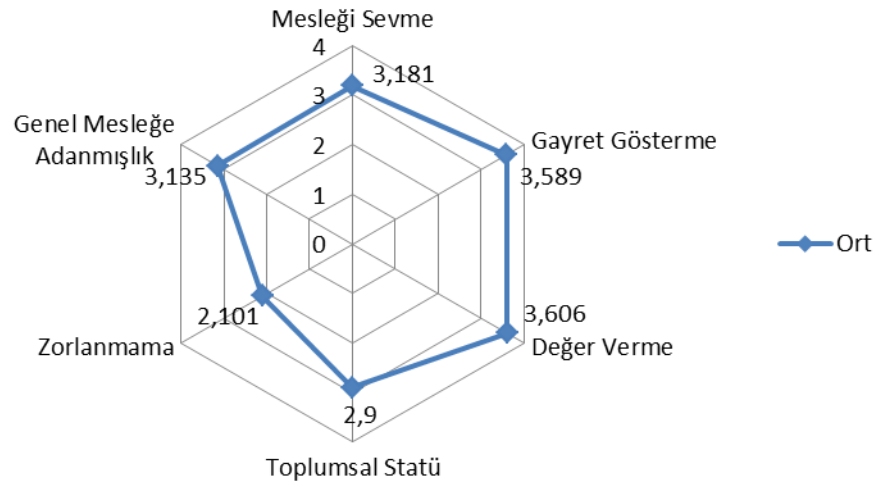
Sağlık çalışanları kurumunda çalıştığı bölüm değişkenine göre 58'i (%23,2) Poliklinik, 41'i (%16,4) Acil servis, 43'ü (%17,2) İdari hizmetler, 37'si (%14,8) Sekreterlik-hasta hizmetleri, 20'si (%8,0) Laboratuvar, 51'i (%20,4) Diğer olarak dağılmaktadır.

3.2.2.Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık, Örgütsel Sadakat ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Ortalamaları

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Ortalamaları

	N	Ort.	Ss	Min.	Max.
Mesleği Sevme	250	3,181	0,918	1,000	5,000
Gayret Gösterme	250	3,589	0,825	1,000	5,000
Değer Verme	250	3,606	0,977	1,000	5,000
Toplumsal Statü	250	2,900	1,120	1,000	5,000
Zorlanmama	250	2,101	0,714	1,000	5,000
Genel Mesleğe Adanmışlık	250	3,135	0,652	1,400	4,500

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleğe adanmışlık düzeylerinin ortalamaları incelendiğinde, “mesleği sevme ” düzeyi ortalamasının orta ($3,181 \pm 0,918$); “gayret gösterme” düzeyi ortalamasının yüksek ($3,589 \pm 0,825$); “değer verme” düzeyi ortalamasının yüksek ($3,606 \pm 0,977$); “toplumsal statü” düzeyi ortalamasının orta ($2,900 \pm 1,120$); “zorlanmama” düzeyi ortalamasının zayıf ($2,101 \pm 0,714$); “genel mesleğe adanmışlık” düzeyi ortalamasının orta ($3,135 \pm 0,652$); düzeyde olduğu görülmektedir.

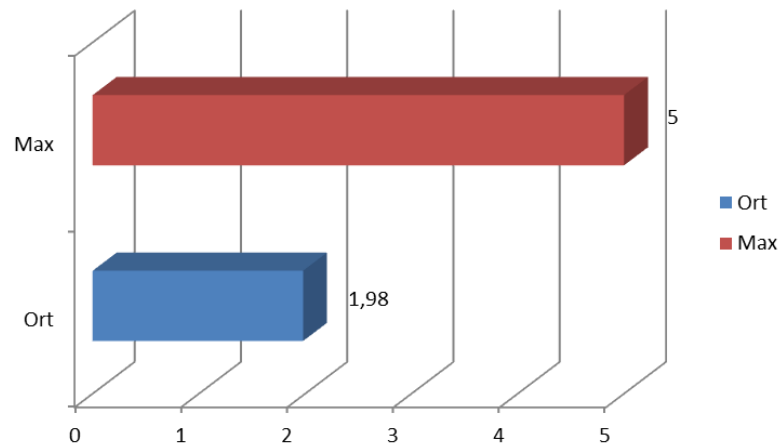


Şekil 1. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Ortalamaları

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeyi Ortalaması

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
İşten Ayrılma Niyeti	250	1,980	1,076	1,000	5,000

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti düzeyi ortalamasının zayıf ($1,980 \pm 1,076$) düzeyde olduğu görülmektedir.

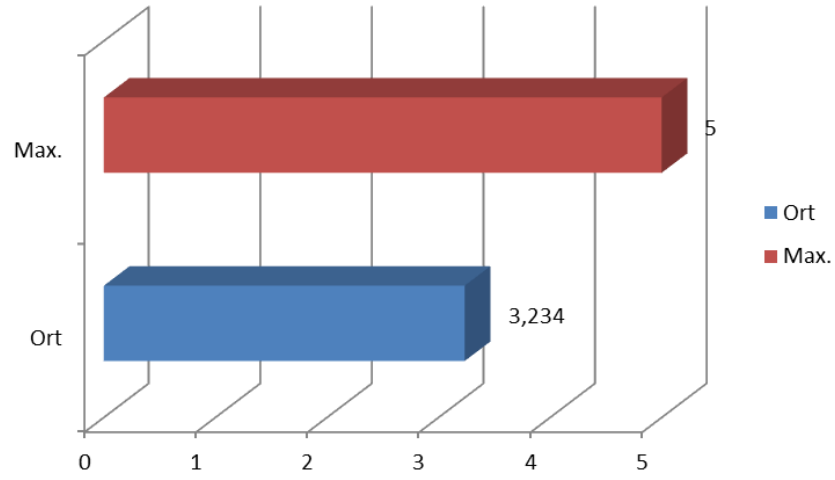


Şekil 2. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeyi Ortalaması

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeyi Ortalaması

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Örgütsel Sadakat	250	3,234	0,791	1,210	5,000

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat düzeyi ortalamasının orta ($3,234 \pm 0,791$) düzeyde olduğu görülmektedir.



Şekil 3. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeyi Ortalaması

3.2.3. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Yaş Grubuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Mesleği Sevme	18-24	65	3,125	0,971	6,333	0,000	4 > 1 3 > 2 4 > 2
	25-34	90	2,947	0,867			
	35-44	69	3,321	0,914			
	45 Ve üstü	26	3,755	0,650			

Gayret Gösterme	18-24	65	3,563	0,761	1,932	0,125	
	25-34	90	3,456	0,946			
	35-44	69	3,699	0,786			
	45 Ve üstü	26	3,823	0,519			
Değer Verme	18-24	65	3,846	0,984	5,633	0,001	1 > 2 4 > 2
	25-34	90	3,300	1,051			
	35-44	69	3,652	0,876			
	45 Ve üstü	26	3,942	0,622			
Toplumsal Statü	18-24	65	2,769	1,108	5,638	0,001	4 > 1 4 > 2
	25-34	90	2,672	1,099			
	35-44	69	3,058	1,155			
	45 Ve üstü	26	3,596	0,788			
Zorlanmama	18-24	65	2,082	0,604	0,778	0,507	
	25-34	90	2,163	0,794			
	35-44	69	2,106	0,682			
	45 Ve üstü	26	1,923	0,768			
Genel Mesleğe Adanmışlık	18-24	65	3,115	0,671	5,685	0,001	4 > 1 3 > 2 4 > 2
	25-34	90	2,964	0,665			
	35-44	69	3,240	0,616			
	45 Ve üstü	26	3,500	0,455			

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,333$; $p=0,000 < 0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaş grubu 45 ve üstü olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ($3,755 \pm 0,650$), yaş grubu 18-24 olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanlarından ($3,125 \pm 0,971$) yüksek bulunmuştur. Yaş grubu 35-44 olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ($3,321 \pm 0,914$), yaş grubu 25-34 olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanlarından ($2,947 \pm 0,867$) yüksek bulunmuştur. Yaş grubu 45 ve üstü olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ($3,755 \pm 0,650$), yaş

grubu 25-34 olan sağlık çalışanlarının mesleği sevmeye puanlarından ($2,947 \pm 0,867$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının değer verme puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,633$; $p=0,001<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaş grubu 18-24 olan sağlık çalışanlarının değer verme puanları ($3,846 \pm 0,984$), yaş grubu 25-34 olan sağlık çalışanlarının değer verme puanlarından ($3,300 \pm 1,051$) yüksek bulunmuştur. Yaş grubu 45 ve üstü olan sağlık çalışanlarının değer verme puanları ($3,942 \pm 0,622$), yaş grubu 25-34 olan sağlık çalışanlarının değer verme puanlarından ($3,300 \pm 1,051$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,638$; $p=0,001<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaş grubu 45 ve üstü olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanları ($3,596 \pm 0,788$), yaş grubu 18-24 olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanlarından ($2,769 \pm 1,108$) yüksek bulunmuştur. Yaş grubu 45 ve üstü olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanları ($3,596 \pm 0,788$), yaş grubu 25-34 olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanlarından ($2,672 \pm 1,099$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmişlık puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,685$; $p=0,001<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaş grubu 45 ve üstü olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmişlık puanları ($3,500 \pm 0,455$), yaş grubu 18-24 olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmişlık puanlarından ($3,115 \pm 0,671$) yüksek bulunmuştur. Yaş grubu 35-44 olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmişlık puanları ($3,240 \pm 0,616$), yaş grubu 25-34 olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmişlık puanlarından ($2,964 \pm 0,665$) yüksek bulunmuştur. Yaş grubu 45 ve üstü olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmişlık puanları ($3,500 \pm 0,455$), yaş grubu 25-34 olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmişlık puanlarından ($2,964 \pm 0,665$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının gayret gösterme, zorlanmama puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır($p>0.05$).

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Mesleği Sevme	Kadın	145	3,048	0,808	-2,712	0,010
	Erkek	105	3,363	1,026		
Gayret Gösterme	Kadın	145	3,635	0,781	1,029	0,304
	Erkek	105	3,526	0,882		
Değer Verme	Kadın	145	3,683	1,015	1,464	0,138
	Erkek	105	3,500	0,915		
Toplumsal Statü	Kadın	145	2,741	1,041	-2,663	0,008
	Erkek	105	3,119	1,192		
Zorlanmama	Kadın	145	2,048	0,698	-1,383	0,168
	Erkek	105	2,175	0,732		
Genel Mesleğe Adanmışlık	Kadın	145	3,078	0,577	-1,647	0,115
	Erkek	105	3,215	0,739		

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur($t=-2.712$; $p=0.010<0,05$). Erkek sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ($x=3,363$), bayan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanlarından ($x=3,048$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur($t=-2.663$; $p=0.008<0,05$). Erkek sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanları ($x=3,119$), bayan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanlarından ($x=2,741$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının gayret gösterme, değer verme, zorlanmama, genel mesleğe adanmışlık puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$)

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Mesleği Sevme	Evli	168	3,210	0,941	0,723	0,471
	Bekar	82	3,120	0,871		
Gayret Gösterme	Evli	168	3,666	0,787	2,119	0,035
	Bekar	82	3,432	0,882		
Değer Verme	Evli	168	3,583	0,969	-0,525	0,600
	Bekar	82	3,652	0,996		
Toplumsal Statü	Evli	168	2,973	1,089	1,483	0,151
	Bekar	82	2,750	1,174		
Zorlanmama	Evli	168	2,097	0,665	-0,130	0,897
	Bekar	82	2,110	0,810		
Genel Mesleğe Adanmışlık	Evli	168	3,171	0,657	1,227	0,221
	Bekar	82	3,063	0,640		

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=2.119$; $p=0.035<0,05$). Evli sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanları ($x=3,666$), bekar sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanlarından ($x=3,432$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleği sevme, değer verme, toplumsal statü, zorlanmama, genel mesleğe adanmışlık puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Mesleği Sevme	Lise	78	3,361	0,912	3,281	0,022	1 > 2
	Önlisans	82	3,041	0,878			4 > 2
	Lisans	73	3,051	0,984			1 > 3
	Yüksek Lisans/doktora	17	3,581	0,578			4 > 3
Gayret Gösterme	Lise	78	3,613	0,816	2,312	0,077	
	Önlisans	82	3,527	0,882			
	Lisans	73	3,521	0,771			
	Yüksek Lisans/doktora	17	4,071	0,693			
Değer Verme	Lise	78	3,833	0,892	3,551	0,015	1 > 2
	Önlisans	82	3,354	1,017			
	Lisans	73	3,603	1,017			
	Yüksek Lisans/doktora	17	3,794	0,708			
Toplumsal Statü	Lise	78	2,981	1,103	1,663	0,176	
	Önlisans	82	2,689	1,211			
	Lisans	73	2,980	1,052			
	Yüksek Lisans/doktora	17	3,206	0,936			
Zorlanmama	Lise	78	2,039	0,731	4,637	0,004	2 > 3
	Önlisans	82	2,321	0,723			2 > 4
	Lisans	73	1,995	0,686			
	Yüksek Lisans/doktora	17	1,784	0,424			
Genel Mesleğe Adanmışlık	Lise	78	3,235	0,649	2,510	0,059	
	Önlisans	82	3,051	0,628			
	Lisans	73	3,058	0,698			
	Yüksek Lisans/doktora	17	3,418	0,456			

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki

fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur($F=3,281$; $p=0,022<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu lise olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ($3,361 \pm 0,912$), eğitim durumu önlisans olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanlarından ($3,041 \pm 0,878$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksek lisans/doktora olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ($3,581 \pm 0,578$), eğitim durumu önlisans olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanlarından ($3,041 \pm 0,878$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ($3,361 \pm 0,912$), eğitim durumu lisans olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanlarından ($3,051 \pm 0,984$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu yüksek lisans/doktora olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ($3,581 \pm 0,578$), eğitim durumu lisans olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanlarından ($3,051 \pm 0,984$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının değer verme puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur($F=3,551$; $p=0,015<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu lise olan sağlık çalışanlarının değer verme puanları ($3,833 \pm 0,892$), eğitim durumu önlisans olan sağlık çalışanlarının değer verme puanlarından ($3,354 \pm 1,017$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının zorlanmama puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur($F=4,637$; $p=0,004<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu önlisans olan sağlık çalışanlarının zorlanmama puanları ($2,321 \pm 0,723$), eğitim durumu lisans olan sağlık çalışanlarının zorlanmama puanlarından ($1,995 \pm 0,686$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu önlisans olan sağlık çalışanlarının zorlanmama puanları ($2,321 \pm 0,723$), eğitim durumu yüksek lisans/doktora olan sağlık çalışanlarının zorlanmama puanlarından ($1,784 \pm 0,424$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının gayret gösterme, toplumsal statü, genel mesleğe adanmışlık puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır($p>0.05$).

Tablo 13. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Mesleği Sevme	0-2 Yıl	75	3,198	0,785	1,928	0,126
	3-5 Yıl	64	2,998	1,003		
	6-8 Yıl	27	3,056	0,807		
	9+ Yıl	84	3,344	0,975		
Gayret Gösterme	0-2 Yıl	75	3,563	0,673	0,879	0,453
	3-5 Yıl	64	3,494	0,985		
	6-8 Yıl	27	3,533	0,911		
	9+ Yıl	84	3,702	0,787		
Değer Verme	0-2 Yıl	75	3,693	0,900	1,058	0,368
	3-5 Yıl	64	3,438	1,075		
	6-8 Yıl	27	3,759	0,836		
	9+ Yıl	84	3,607	1,003		
Toplumsal Statü	0-2 Yıl	75	2,847	1,130	2,426	0,066
	3-5 Yıl	64	2,648	1,090		
	6-8 Yıl	27	2,907	1,083		
	9+ Yıl	84	3,137	1,118		
Zorlanmama	0-2 Yıl	75	2,218	0,848	1,716	0,164
	3-5 Yıl	64	2,078	0,650		
	6-8 Yıl	27	2,210	0,693		
	9+ Yıl	84	1,980	0,622		
Genel Mesleğe Adanmışlık	0-2 Yıl	75	3,157	0,532	1,727	0,162
	3-5 Yıl	64	2,993	0,728		
	6-8 Yıl	27	3,104	0,659		
	9+ Yıl	84	3,235	0,678		

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleği sevme, gayret gösterme, değer verme, toplumsal statü, zorlanmama, genel mesleğe adanmışlık puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 14. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Kurumunda Çalıştığı Unvana Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Mesleği Sevme	Hemşire	69	3,185	0,937	5,590	0,000	1 > 4 3 > 4 5 > 4
	Ebe	18	3,174	0,715			
	Tıbbi Sekreter	50	3,165	0,731			
	Acil Tıp Teknisyeni	37	2,622	1,128			
	Diğer	76	3,461	0,830			
Gayret Gösterme	Hemşire	69	3,867	0,624	10,494	0,000	1 > 4 2 > 4 3 > 4 5 > 4 2 > 5
	Ebe	18	4,100	0,575			
	Tıbbi Sekreter	50	3,556	0,691			
	Acil Tıp Teknisyeni	37	2,962	1,085			
	Diğer	76	3,542	0,790			
Değer Verme	Hemşire	69	3,848	0,956	7,071	0,000	1 > 4 2 > 4 3 > 4 5 > 4
	Ebe	18	4,056	0,802			
	Tıbbi Sekreter	50	3,570	0,802			
	Acil Tıp Teknisyeni	37	2,932	1,339			
	Diğer	76	3,632	0,763			
Toplumsal Statü	Hemşire	69	2,964	1,122	9,390	0,000	5 > 3 1 > 4 3 > 4 5 > 4
	Ebe	18	2,806	0,843			
	Tıbbi Sekreter	50	2,790	0,869			
	Acil Tıp Teknisyeni	37	2,068	1,191			
	Diğer	76	3,342	1,065			
Zorlanmama	Hemşire	69	1,855	0,532	3,970	0,004	3 > 1 5 > 1
	Ebe	18	2,000	0,723			
	Tıbbi Sekreter	50	2,307	0,740			
	Acil Tıp Teknisyeni	37	2,072	0,699			
	Diğer	76	2,228	0,789			
Genel Mesleğe Adanmışlık	Hemşire	69	3,200	0,622	8,845	0,000	1 > 4 2 > 4 3 > 4 5 > 4
	Ebe	18	3,281	0,458			
	Tıbbi Sekreter	50	3,137	0,528			
	Acil Tıp Teknisyeni	37	2,600	0,858			
	Diğer	76	3,301	0,548			

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ortalamalarının kurumunda çalıştığı unvanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,590$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumunda çalıştığı unvanı Hemşire olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ($3,185 \pm 0,937$), kurumunda çalıştığı unvanı Acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanlarından ($2,622 \pm 1,128$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı Tıbbi sekreter olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ($3,165 \pm 0,731$), kurumunda çalıştığı unvanı acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanlarından ($2,622 \pm 1,128$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı Diğer olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ($3,461 \pm 0,830$), kurumunda çalıştığı unvanı Acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanlarından ($2,622 \pm 1,128$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanları ortalamalarının kurumunda çalıştığı unvanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=10,494$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumunda çalıştığı unvanı Hemşire olan sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanları ($3,867 \pm 0,624$), kurumunda çalıştığı unvanı Acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanlarından ($2,962 \pm 1,085$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı ebe olan sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanları ($4,100 \pm 0,575$), kurumunda çalıştığı unvanı Acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanlarından ($2,962 \pm 1,085$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı Tıbbi sekreter olan sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanları ($3,556 \pm 0,691$), kurumunda çalıştığı unvanı Acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanlarından ($2,962 \pm 1,085$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı diğer olan sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanları ($3,542 \pm 0,790$), kurumunda çalıştığı unvanı acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanlarından ($2,962 \pm 1,085$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı ebe olan sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanları ($4,100 \pm 0,575$), kurumunda çalıştığı unvanı Diğer olan sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanlarından ($3,542 \pm 0,790$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının değer verme puanları ortalamalarının kurumunda çalıştığı unvanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=7,071$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumunda çalıştığı unvanı Hemşire olan sağlık çalışanlarının değer verme puanları ($3,848 \pm 0,956$), kurumunda çalıştığı unvanı Acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının değer verme puanlarından ($2,932 \pm 1,339$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı ebe olan sağlık çalışanlarının değer verme puanları ($4,056 \pm 0,802$), kurumunda çalıştığı unvanı Acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının değer verme puanlarından ($2,932 \pm 1,339$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı Tıbbi sekreter olan sağlık çalışanlarının değer verme puanları ($3,570 \pm 0,802$), kurumunda çalıştığı unvanı Acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının değer verme puanlarından ($2,932 \pm 1,339$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı Diğer olan sağlık çalışanlarının değer verme puanları ($3,632 \pm 0,763$), kurumunda çalıştığı unvanı Acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının değer verme puanlarından ($2,932 \pm 1,339$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanları ortalamalarının kurumunda çalıştığı unvanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=9,390$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumunda çalıştığı unvanı Diğer olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanları ($3,342 \pm 1,065$), kurumunda çalıştığı unvanı Tıbbi sekreter olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanlarından ($2,790 \pm 0,869$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı Hemşire olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanları ($2,964 \pm 1,122$), kurumunda çalıştığı unvanı Acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanlarından ($2,068 \pm 1,191$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı Tıbbi sekreter olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanları ($2,790 \pm 0,869$), kurumunda çalıştığı unvanı Acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanlarından ($2,068 \pm 1,191$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı Diğer olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanları ($3,342 \pm 1,065$), kurumunda çalıştığı unvanı Acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanlarından ($2,068 \pm 1,191$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının zorlanmama puanları ortalamalarının kurumunda çalıştığı unvanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,970$; $p=0,004<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır.

Kurumunda çalıştığı unvanı Tıbbi sekreter olan sağlık çalışanlarının zorlanmama puanları ($2,307 \pm 0,740$), kurumunda çalıştığı unvanı Hemşire olan sağlık çalışanlarının zorlanmama puanlarından ($1,855 \pm 0,532$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı Diğer olan sağlık çalışanlarının zorlanmama puanları ($2,228 \pm 0,789$), kurumunda çalıştığı unvanı Hemşire olan sağlık çalışanlarının zorlanmama puanlarından ($1,855 \pm 0,532$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık puanları ortalamalarının kurumunda çalıştığı unvanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=8,845$; $p=0,000 < 0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumunda çalıştığı unvanı Hemşire olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık puanları ($3,200 \pm 0,622$), kurumunda çalıştığı unvanı Acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık puanlarından ($2,600 \pm 0,858$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı ebe olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık puanları ($3,281 \pm 0,458$), kurumunda çalıştığı unvanı Acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık puanlarından ($2,600 \pm 0,858$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı Tıbbi sekreter olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık puanları ($3,137 \pm 0,528$), kurumunda çalıştığı unvanı Acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık puanlarından ($2,600 \pm 0,858$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı Diğer olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık puanları ($3,301 \pm 0,548$), kurumunda çalıştığı unvanı Acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık puanlarından ($2,600 \pm 0,858$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 15. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Kurumunda Çalıştığı Bölüme Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Mesleği Sevme	Poliklinik	58	3,088	0,729	6,238	0,000	5 > 1 3 > 2 5 > 2 6 > 2 5 > 4
	Acil Servis	41	2,656	1,096			
	İdari Hizmetler	43	3,343	0,942			
	Sekreterlik-hasta Hizmetleri	37	3,139	0,728			
	Laboratuvar	20	3,875	0,794			
	Diğer	51	3,328	0,886			
Gayret Gösterme	Poliklinik	58	3,524	0,758	5,801	0,000	3 > 2 5 > 2 6 > 2
	Acil Servis	41	3,102	1,008			
	İdari Hizmetler	43	3,688	0,581			
	Sekreterlik-hasta Hizmetleri	37	3,497	0,812			
	Laboratuvar	20	3,900	0,801			
	Diğer	51	3,914	0,746			
Değer Verme	Poliklinik	58	3,785	0,790	2,727	0,020	6 > 2
	Acil Servis	41	3,268	1,333			
	İdari Hizmetler	43	3,547	0,697			
	Sekreterlik-hasta Hizmetleri	37	3,392	0,929			
	Laboratuvar	20	3,575	1,055			
	Diğer	51	3,892	0,956			
Toplumsal Statü	Poliklinik	58	2,793	0,899	7,097	0,000	3 > 1 3 > 2 5 > 2 6 > 2 3 > 4
	Acil Servis	41	2,195	1,112			
	İdari Hizmetler	43	3,488	0,935			
	Sekreterlik-hasta Hizmetleri	37	2,770	0,787			
	Laboratuvar	20	3,175	1,453			
	Diğer	51	3,078	1,250			
Zorlanmama	Poliklinik	58	2,195	0,814	2,076	0,069	
	Acil Servis	41	2,130	0,662			
	İdari Hizmetler	43	1,923	0,670			
	Sekreterlik-hasta Hizmetleri	37	2,342	0,726			

	Laboratuvar	20	2,083	0,431			
	Diğer	51	1,954	0,709			
Genel Mesleğe Adanmışlık	Poliklinik	58	3,103	0,494	6,564	0,000	1 > 2 3 > 2 5 > 2 6 > 2
	Acil Servis	41	2,704	0,828			
	İdari Hizmetler	43	3,251	0,601			
	Sekreterlik-hasta Hizmetleri	37	3,097	0,530			
	Laboratuvar	20	3,513	0,591			
	Diğer	51	3,300	0,634			

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ortalamalarının kurumunda çalıştığı bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,238$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumunda çalıştığı bölüm Laboratuvar olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ($3,875 \pm 0,794$), kurumunda çalıştığı bölüm Poliklinik olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanlarından ($3,088 \pm 0,729$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı bölüm İdari hizmetler olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ($3,343 \pm 0,942$), kurumunda çalıştığı bölüm acil servis olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanlarından ($2,656 \pm 1,096$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı bölüm laboratuvar olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ($3,875 \pm 0,794$), kurumunda çalıştığı bölüm acil servis olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanlarından ($2,656 \pm 1,096$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı bölüm diğer olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ($3,328 \pm 0,886$), kurumunda çalıştığı bölüm acil servis olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanlarından ($2,656 \pm 1,096$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı bölüm laboratuvar olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanları ($3,875 \pm 0,794$), kurumunda çalıştığı bölüm sekreterlik-hasta hizmetleri olan sağlık çalışanlarının mesleği sevme puanlarından ($3,139 \pm 0,728$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanları ortalamalarının kurumunda çalıştığı bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=5,801$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumunda çalıştığı bölüm idari hizmetler olan sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanları ($3,688 \pm 0,581$), kurumunda çalıştığı bölüm acil servis olan sağlık çalışanlarının

gayret gösterme puanlarından ($3,102 \pm 1,008$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı bölüm laboratuvar olan sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanları ($3,900 \pm 0,801$), kurumunda çalıştığı bölüm acil servis olan sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanlarından ($3,102 \pm 1,008$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı bölüm diğer olan sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanları ($3,914 \pm 0,746$), kurumunda çalıştığı bölüm acil servis olan sağlık çalışanlarının gayret gösterme puanlarından ($3,102 \pm 1,008$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının değer verme puanları ortalamalarının kurumunda çalıştığı bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=2,727$; $p=0,020 < 0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumunda çalıştığı bölüm diğer olan sağlık çalışanlarının değer verme puanları ($3,892 \pm 0,956$), kurumunda çalıştığı bölüm acil servis olan sağlık çalışanlarının değer verme puanlarından ($3,268 \pm 1,333$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanları ortalamalarının kurumunda çalıştığı bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=7,097$; $p=0,000 < 0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumunda çalıştığı bölüm idari hizmetler olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanları ($3,488 \pm 0,935$), kurumunda çalıştığı bölüm poliklinik olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanlarından ($2,793 \pm 0,899$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı bölüm idari hizmetler olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanları ($3,488 \pm 0,935$), kurumunda çalıştığı bölüm acil servis olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanlarından ($2,195 \pm 1,112$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı bölüm laboratuvar olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanları ($3,175 \pm 1,453$), kurumunda çalıştığı bölüm acil servis olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanlarından ($2,195 \pm 1,112$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı bölüm diğer olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanları ($3,078 \pm 1,250$), kurumunda çalıştığı bölüm acil servis olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanlarından ($2,195 \pm 1,112$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı bölüm idari hizmetler olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanları ($3,488 \pm 0,935$), kurumunda çalıştığı bölüm sekreterlik-hasta hizmetleri olan sağlık çalışanlarının toplumsal statü puanlarından ($2,770 \pm 0,787$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık puanları ortalamalarının kurumunda çalıştığı bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,564$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumunda çalıştığı bölüm poliklinik olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık puanları ($3,103 \pm 0,494$), kurumunda çalıştığı bölüm acil servis olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık puanlarından ($2,704 \pm 0,828$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı bölüm idari hizmetler olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık puanları ($3,251 \pm 0,601$), kurumunda çalıştığı bölüm acil servis olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık puanlarından ($2,704 \pm 0,828$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı bölüm laboratuvar olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık puanları ($3,513 \pm 0,591$), kurumunda çalıştığı bölüm acil servis olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık puanlarından ($2,704 \pm 0,828$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı bölüm diğer olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık puanları ($3,300 \pm 0,634$), kurumunda çalıştığı bölüm acil servis olan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık puanlarından ($2,704 \pm 0,828$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının zorlanmama puanları ortalamalarının kurumunda çalıştığı bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

3.2.4. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları

Tablo 16. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Yaş Grubuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
İşten Ayrılma Niyeti	18-24	65	1,944	1,218	0,832	0,477
	25-34	90	2,107	1,120		
	35-44	69	1,841	0,909		
	45 Ve üstü	26	2,000	0,952		

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla

yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır($p>0.05$).

Tablo 17. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	P
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	145	1,876	0,962	-1,806	0,083
	Erkek	105	2,124	1,207		

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 18. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	P
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	168	1,921	1,055	-1,250	0,213
	Bekar	82	2,102	1,116		

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 19. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
İşten Ayrılma Niyeti	Lise	78	2,047	1,205	0,574	0,632
	Önlisans	82	1,968	1,021		
	Lisans	73	1,872	1,006		
	Yüksek Lisans/doktora	17	2,196	1,048		

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek

amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 20. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	P
İşten Ayrılma Niyeti	0-2 Yıl	75	1,827	0,990	2,015	0,112
	3-5 Yıl	64	2,031	1,115		
	6-8 Yıl	27	1,704	1,149		
	9+ Yıl	84	2,167	1,077		

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 21. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Kurumunda Çalıştığı Unvana Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
İşten Ayrılma Niyeti	Hemşire	69	1,995	1,069	3,017	0,019	4 > 2
	Ebe	18	1,556	0,784			5 > 2
	Tıbbi Sekreter	50	1,660	0,872			4 > 3
	Acil Tıp Teknisyeni	37	2,288	1,225			5 > 3
	Diğer	76	2,127	1,129			

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının kurumunda çalıştığı unvanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3,017$; $p=0,019<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumunda çalıştığı unvanı ACİL tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti puanları ($2,288 \pm 1,225$), kurumunda çalıştığı unvanı ebe olan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti puanlarından ($1,556 \pm 0,784$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı Diğer olan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti puanları ($2,127 \pm 1,129$), kurumunda çalıştığı unvanı ebe olan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti puanlarından

(1,556 ± 0,784) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti puanları (2,288 ± 1,225), kurumunda çalıştığı unvanı Tıbbi sekreter olan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti puanlarından (1,660 ± 0,872) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı diğer olan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti puanları (2,127 ± 1,129), kurumunda çalıştığı unvanı Tıbbi sekreter olan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti puanlarından (1,660 ± 0,872) yüksek bulunmuştur.

Tablo 22. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Kurumunda Çalıştığı Bölüme Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
İşten Ayrılma Niyeti	Poliklinik	58	2,000	1,045	3,627	0,003	2 > 6 5 > 6
	Acil Servis	41	2,285	1,182			
	İdari Hizmetler	43	1,985	0,962			
	Sekreterlik-hasta Hizmetleri	37	2,072	1,069			
	Laboratuvar	20	2,383	1,476			
	Diğer	51	1,484	0,761			

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti puanları ortalamalarının kurumunda çalıştığı bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=3,627; p=0,003<0.05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumunda çalıştığı bölüm Acil servis olan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti puanları (2,285 ± 1,182), kurumunda çalıştığı bölüm Diğer olan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti puanlarından (1,484 ± 0,761) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı bölüm Laboratuvar olan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti puanları (2,383 ± 1,476), kurumunda çalıştığı bölüm Diğer olan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti puanlarından (1,484 ± 0,761) yüksek bulunmuştur.

3.2.5.Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları

Tablo 23. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeylerinin Yaş Grubuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Örgütsel Sadakat	18-24	65	3,114	0,826	4,687	0,003	4 > 1 4 > 2
	25-34	90	3,094	0,813			
	35-44	69	3,375	0,737			
	45 Ve üstü	26	3,643	0,562			

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=4,687$; $p=0,003<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yaş grubu 45 ve üstü olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları ($3,643 \pm 0,562$), yaş grubu 18-24 olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanlarından ($3,114 \pm 0,826$) yüksek bulunmuştur. Yaş grubu 45 ve üstü olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları ($3,643 \pm 0,562$), yaş grubu 25-34 olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanlarından ($3,094 \pm 0,813$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 24. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeylerinin Cinsiyete Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Örgütsel Sadakat	Kadın	145	3,037	0,698	-4,826	0,000
	Erkek	105	3,505	0,834		

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($t=-4.826$; $p=0.000<0,05$). Erkek sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları ($x=3,505$), bayan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanlarından ($x=3,037$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 25. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeylerinin Medeni Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	t	p
Örgütsel Sadakat	Evli	168	3,299	0,765	1,875	0,062
	Bekar	82	3,100	0,831		

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 26. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeylerinin Eğitim Durumuna Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Örgütsel Sadakat	Lise	78	3,560	0,761	7,118	0,000	1 > 2
	Önlisans	82	3,051	0,807			1 > 3
	Lisans	73	3,141	0,745			1 > 4
	Yüksek Lisans/doktora	17	3,017	0,610			

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=7,118$; $p=0,000<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Eğitim durumu lise olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları ($3,560 \pm 0,761$), eğitim durumu önlisans olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanlarından ($3,051 \pm 0,807$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları ($3,560 \pm 0,761$), eğitim durumu lisans olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanlarından ($3,141 \pm 0,745$) yüksek bulunmuştur. Eğitim durumu lise olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları ($3,560 \pm 0,761$), eğitim durumu yüksek lisans/doktora olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanlarından ($3,017 \pm 0,610$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 27. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresine Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Örgütsel Sadakat	0-2 Yıl	75	3,130	0,666	3,383	0,019	4 > 2
	3-5 Yıl	64	3,060	0,888			
	6-8 Yıl	27	3,328	0,905			
	9+ Yıl	84	3,429	0,742			

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=3,383; p=0,019<0.05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumda çalışma süresi 9+ yıl olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları (3,429 ± 0,742), kurumda çalışma süresi 3-5 yıl olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanlarından (3,060 ± 0,888) yüksek bulunmuştur.

Tablo 28. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeylerinin Kurumunda Çalıştığı Unvana Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Örgütsel Sadakat	Hemşire	69	3,213	0,768	3,458	0,009	3 > 4 5 > 4
	Ebe	18	3,282	0,546			
	Tıbbi Sekreter	50	3,303	0,701			
	Acil Tıp Teknisyeni	37	2,828	0,991			
	Diğer	76	3,393	0,755			

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları ortalamalarının kurumunda çalıştığı unvanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (F=3,458; p=0,009<0.05). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumunda çalıştığı unvanı Tıbbi sekreter olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları (3,303 ± 0,701), kurumunda çalıştığı unvanı Acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanlarından (2,828 ± 0,991) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı unvanı Diğer olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları (3,393

$\pm 0,755$), kurumunda çalıştığı unvanı Acil tıp teknisyeni olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanlarından ($2,828 \pm 0,991$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 29. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeylerinin Kurumunda Çalıştığı Bölüme Göre Ortalamaları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p	Fark
Örgütsel Sadakat	Poliklinik	58	3,113	0,669	6,509	0,000	5 > 1
	Acil Servis	41	2,824	0,889			3 > 2
	İdari Hizmetler	43	3,478	0,738			5 > 2
	Sekreterlik-hasta Hizmetleri	37	3,209	0,723			5 > 4
	Laboratuvar	20	3,864	0,781			5 > 6
	Diğer	51	3,265	0,734			

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları ortalamalarının kurumunda çalıştığı bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=6,509$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Kurumunda çalıştığı bölüm Laboratuvar olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları ($3,864 \pm 0,781$), kurumunda çalıştığı bölüm Poliklinik olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanlarından ($3,113 \pm 0,669$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı bölüm İdari hizmetler olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları ($3,478 \pm 0,738$), kurumunda çalıştığı bölüm Acil servis olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanlarından ($2,824 \pm 0,889$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı bölümlaboratuvar olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları ($3,864 \pm 0,781$), kurumunda çalıştığı bölüm Acil servis olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanlarından ($2,824 \pm 0,889$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı bölüm Laboratuvar olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları ($3,864 \pm 0,781$), kurumunda çalıştığı bölüm Sekreterlik-hasta hizmetleri olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanlarından ($3,209 \pm 0,723$) yüksek bulunmuştur. Kurumunda çalıştığı bölüm Laboratuvar olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları ($3,864 \pm 0,781$), kurumunda çalıştığı bölüm Diğer olan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanlarından ($3,265 \pm 0,734$) yüksek bulunmuştur.

3.2.6.Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık, Örgütsel Sadakat ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

Tablo 30. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık, Örgütsel Sadakat ve İşten Ayrılma Niyeti Düzeylerinin Aralarındaki İlişkinin Korelasyon Analizi ile İncelenmesi

		Örgütsel Sadakat	İşten Ayrılma Niyeti	Mesleği Sevme	Gayret Gösterme	Değer Verme	Toplumsal Statü	Zorlanmama	Genel Mesleğe Adanmışlık
Örgütsel Sadakat	r	1,000							
	p	0,000							
İşten Ayrılma Niyeti	r	-0,202**	1,000						
	p	0,001	0,000						
Mesleği Sevme	r	0,698**	- 0,222**	1,000					
	p	0,000	0,000	0,000					
Gayret Gösterme	r	0,552**	- 0,214**	0,559**	1,000				
	p	0,000	0,001	0,000	0,000				
Değer Verme	r	0,485**	- 0,230**	0,578**	0,608**	1,000			
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000			
Toplumsal Statü	r	0,560**	- 0,220**	0,740**	0,425**	0,422**	1,000		
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
Zorlanmama	r	-0,083	0,014	-0,029	-0,394**	- 0,223**	-0,056	1,000	
	p	0,189	0,830	0,648	0,000	0,000	0,379	0,000	
Genel Mesleğe Adanmışlık	r	0,722**	- 0,263**	0,948**	0,730**	0,703**	0,777**	-0,020	1,000
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,758	0,000

İşten Ayrılma Niyeti ile örgütsel sadakat arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=-0.202$; $p=0,001<0.05$). Buna göre işten ayrılma niyeti arttıkça örgütsel sadakat azalmaktadır.

Mesleği Sevme ile örgütsel sadakat arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.698$; $p=0,000<0.05$). Buna göre mesleği sevme arttıkça örgütsel sadakat artmaktadır.

Mesleği Sevme ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=-0.222$; $p=0,000<0.05$). Buna göre mesleği sevme arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Gayret Gösterme ile örgütsel sadakat arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.552$; $p=0,000<0.05$). Buna göre gayret gösterme arttıkça örgütsel sadakat artmaktadır.

Gayret Gösterme ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=-0.214$; $p=0,001<0.05$). Buna göre gayret gösterme arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Gayret Gösterme ile mesleği sevme arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.559$; $p=0,000<0.05$). Buna göre gayret gösterme arttıkça mesleği sevme artmaktadır.

Değer Verme ile örgütsel sadakat arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.485$; $p=0,000<0.05$). Buna göre değer verme arttıkça örgütsel sadakat artmaktadır.

Değer Verme ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=-0.23$; $p=0,000<0.05$). Buna göre değer verme arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Değer Verme ile mesleği sevme arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.578$; $p=0,000<0.05$). Buna göre değer verme arttıkça mesleği sevme artmaktadır.

Değer Verme ile gayret gösterme arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.608$; $p=0,000<0.05$). Buna göre değer verme arttıkça gayret gösterme artmaktadır.

Toplumsal Statü ile örgütsel sadakat arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.56$; $p=0,000<0.05$). Buna göre toplumsal statü arttıkça örgütsel sadakat artmaktadır.

Toplumsal Statü ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=-0.22$; $p=0,000<0.05$). Buna göre toplumsal statü arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Toplumsal Statü ile mesleği sevmeye arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.74$; $p=0,000<0.05$). Buna göre toplumsal statü arttıkça mesleği sevmeye artmaktadır.

Toplumsal Statü ile gayret gösterme arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.425$; $p=0,000<0.05$). Buna göre toplumsal statü arttıkça gayret gösterme artmaktadır.

Toplumsal Statü ile değer verme arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.422$; $p=0,000<0.05$). Buna göre toplumsal statü arttıkça değer verme artmaktadır.

Zorlanmama ile örgütsel sadakat arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Zorlanmama ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Zorlanmama ile mesleği sevmeye arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Zorlanmama ile gayret gösterme arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=-0.394$; $p=0,000<0.05$). Buna göre zorlanmama arttıkça gayret gösterme azalmaktadır.

Zorlanmama ile değer verme arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=-0.223$; $p=0,000<0.05$). Buna göre zorlanmama arttıkça değer verme azalmaktadır.

Zorlanmama ile toplumsal statü arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Genel Mesleğe Adanmışlık ile örgütsel sadakat arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.722$; $p=0,000<0.05$). Buna göre genel mesleğe adanmışlık arttıkça örgütsel sadakat artmaktadır.

Genel Mesleğe Adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=-0.263$; $p=0,000<0.05$). Buna göre genel mesleğe adanmışlık arttıkça işten ayrılma niyeti azalmaktadır.

Genel Mesleğe Adanmışlık ile mesleği sevme arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.948$; $p=0,000<0.05$). Buna göre genel mesleğe adanmışlık arttıkça mesleği sevme artmaktadır.

Genel Mesleğe Adanmışlık ile gayret gösterme arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.73$; $p=0,000<0.05$). Buna göre genel mesleğe adanmışlık arttıkça gayret gösterme artmaktadır.

Genel Mesleğe Adanmışlık ile değer verme arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.703$; $p=0,000<0.05$). Buna göre genel mesleğe adanmışlık arttıkça değer verme artmaktadır.

Genel Mesleğe Adanmışlık ile toplumsal statü arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur($r=0.777$; $p=0,000<0.05$). Buna göre genel mesleğe adanmışlık arttıkça toplumsal statü artmaktadır.

Genel Mesleğe Adanmışlık ile zorlanmama arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

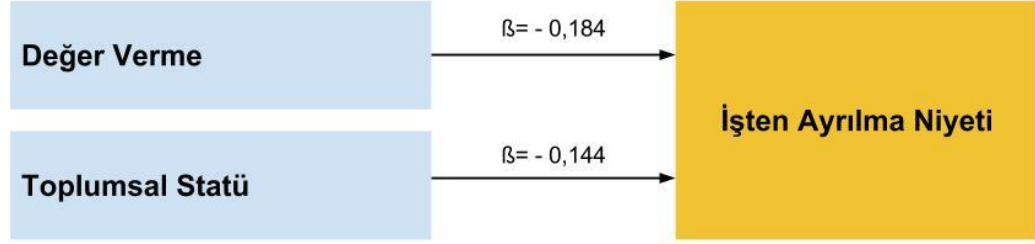
3.2.7.Mesleki Adanmışlık Düzeylerinin, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Sadakat Üzerine Etkileri

3.2.7.1. Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin, Mesleki Adanmışlık Düzeylerinin, İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Sadakat Üzerine Etkilerinin İncelenmesi

Tablo 31. Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
İşten Ayrılma Niyeti	Sabit	3,062	11,628	0,000	9,518	0,000	0,064
	Değer Verme	-0,184	-2,473	0,014			
	Toplumsal Statü	-0,144	-2,216	0,028			

Değer verme, toplumsal statü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan stepwise regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=9,518$; $p=0,000<0.05$). İşten ayrılma niyeti düzeyinin belirleyicisi olarak değer verme, toplumsal statü değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür($R^2=0,064$). Sağlık çalışanlarının değer verme düzeyi işten ayrılma niyeti düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,184$). Sağlık çalışanlarının toplumsal statü düzeyi işten ayrılma niyeti düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,144$).

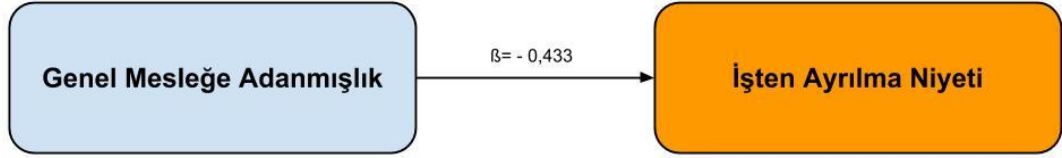


Şekil 4. Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli

Tablo 32. Sağlık Çalışanlarının Genel Mesleğe Adanmışlık Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R^2
İşten Ayrılma Niyeti	Sabit	3,338	10,311	0,000	18,359	0,000	0,065
	Genel Mesleğe Adanmışlık	-0,433	-4,285	0,000			

Genel mesleğe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=18,359$; $p=0,000<0.05$). İşten ayrılma niyeti düzeyinin belirleyicisi olarak genel mesleğe adanmışlık değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür($R^2=0,065$). Sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık düzeyi işten ayrılma niyeti düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,433$).



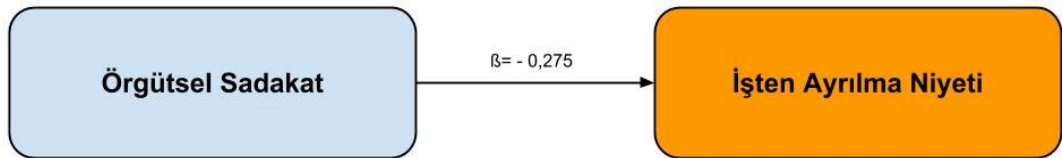
Şekil 5. Sağlık Çalışanlarının Genel Mesleğe Adanmışlık Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli

3.2.7.2.Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Tablo 33. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
İşten Ayrılma Niyeti	Sabit	2,870	10,184	0,000	10,563	0,001	0,037
	Örgütsel Sadakat	-0,275	-3,250	0,001			

Örgütsel sadakat ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=10,563; p=0,001<0.05). İşten ayrılma niyeti düzeyinin belirleyicisi olarak örgütsel sadakat değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür (R²=0,037). Sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat düzeyi işten ayrılma niyeti düzeyini azaltmaktadır (β =-0,275).



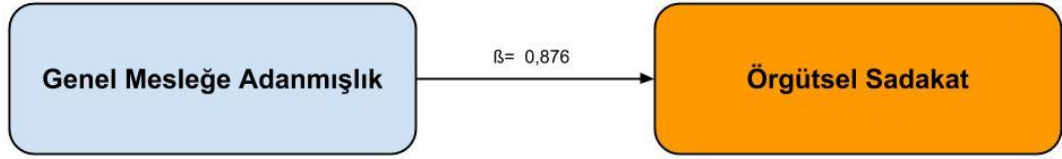
Şekil 6. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli

3.2.7.3.Sağlık Çalışanlarının Genel Mesleğe Adanmışlık Düzeyinin Örgütsel Sadakat Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Tablo 34. Sağlık Çalışanlarının Genel Mesleğe Adanmışlık Düzeyinin Örgütsel Sadakat Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Örgütsel Sadakat	Sabit	0,489	2,866	0,005	270,324	0,000	0,520
	Genel Mesleğe Adanmışlık	0,876	16,442	0,000			

Genel mesleğe adanmışlık ile örgütsel sadakat arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=270,324; p=0,000<0.05). Örgütsel sadakat düzeyinin belirleyicisi olarak genel mesleğe adanmışlık değişkenleri ile ilişkisinin(açıklayıcılık gücünün) çok güçlü olduğu görülmüştür(R²=0,520). Sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık düzeyi örgütsel sadakat düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,876$).



Şekil 7. Sağlık Çalışanlarının Genel Mesleğe Adanmışlık Düzeyinin Örgütsel Sadakat Üzerine Etkisinin Sonuç Modeli

4. TARTIŞMA

Bu bölümde yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular mevcut literatür çerçevesinde tartışılacaktır. Böylece, bu çalışmada sağlık çalışanlarının, mesleğe adanmışlık, örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin neler olduğu, niçin böyle olduğu ve diğer araştırmalardan elde edilen sonuçlardan farklılık gösterip göstermediklerini ortaya konacaktır.

Sağlık kurumları toplumda önemli bir yere sahip olan emek yoğun kurumlardır. Toplumda önemli yere sahip olmasının nedeni insan için kritik ve yaşamsal bir değer olan sağlıkla uğraşmalarından dolayıdır. Toplumun sağlık hizmeti ihtiyaçlarını gidermek amacıyla kurulan bu örgütlerin başarıya ulaşmasında ve amaçlarını yerine getirmesinde ise emek yoğun bir sektör olduğundan dolayı çalışanlarının önemi büyüktür. Bu nedenle özellikle bu sektördeki yöneticilerin çalışanlarına değer verdiğini göstermesi, onlara adil davranması, kurumlarına bağlılıklarını güçlendirmesi, işten duydukları memnuniyetleri arttırması gerekmektedir. Aksi takdirde çalışanlar işten ayrılma niyeti içine girebilirler ki zaten ülkemizde sağlık sektörünün en büyük sorunlarından biri sayısal açıdan yetersiz sağlık personeline sahip olmasıdır. Nitekim Türkiye’de mevcut sağlık iş gücü nüfusa dayalı olarak OECD Avrupa Bölgesi Ülkeleriyle kıyaslandığında; 1000 kişilik nüfusa düşen hekim sayısı, hemşire sayısı ve diş hekimi sayısı açısından bu ülkeler arasında sonuncu; pratisyen hekim, uzman hekim ve eczacı sayıları açısından da sondan dördüncü sıradadır (Sağlık Bakanlığı, 2007; 4). Bu nedenle Türkiye’de sağlık personeli sayısında nicel olarak yaşanan yetersizliğin bir de mutsuz ve işten ayrılma gibi olumsuz iş davranışları gösteren sağlık çalışanları yüzünden nitel boyutta da yaşanmamasına dikkat edilmelidir.

Söz konusu sorun nedeniyle yapılmış olan bu araştırmada, sağlık çalışanlarının (hekim, ebe-hemşire, tıbbi sekreter, acil tıp teknisyenleri ve diğer sağlık bölümleri) mesleğe adanmışlık, örgüte sadakat düzeylerinin, işten ayrılma niyetine olan etkisi incelenmiştir.

Araştırmanın evrenini Sağlık Bakanlığı’na bağlı Üsküdar’ın çeşitli hastanelerinde kadrolu ve aktif olarak çalışan hekimler, ebeler, hemşireler, tıbbi sekreter, acil tıp teknisyenleri ve diğer sağlık bölümleri oluşturmaktadır. Evren toplam 400 kişiden ibaret olup, evrenden örneklem seçilmemiş ve soruların tamamını cevaplayan toplam 264 sağlık çalışanı üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Hipotezleri test etmek amacıyla oluşturulan regresyon modelleri önemli bulgular ortaya koymaktadır. Araştırma kapsamında sağlık çalışanlarının mesleğe adanmışlık ve örgüte sadakat düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi test edilmeye çalışılmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

Sağlık çalışanlarının genel örgüte sadakat düzeyini etkileyen sosyo- demografik değişkenler; cinsiyet, çalışılan bölüm ve kurumda çalışma süresidir. Buna göre kadınların, kurumda çalışma süresi fazla olanların örgüte bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Sosyo-demografik faktörlerin yanı sıra mesleğe adanmışlık sağlık çalışanlarının genel örgüte sadakat düzeylerini pozitif yönde etkilemektedir.

Sağlık çalışanların duygusal bağlılık düzeylerini, çalışılan bölüm, eğitim, cinsiyet ve kurumda çalışma süresi etkilemektedir. Eğitim düzeyi ön lisans, lisans ve lisansüstü olanların lise düzeyinde olanlardan, kurumda çalışma süresi uzun olanların kısa olanlardan, kadınların erkeklerden poliklinikte çalışanlar acilde çalışanlardan duygusal bağlılık ile ilgili değerlendirmelerinin daha olumlu olduğu bulunmuştur. Sosyo-demografik değişkenler haricinde sağlık çalışanlarının duygusal bağlılık düzeyini örgütsel sadakat boyutları etkilemektedir.

Sağlık çalışanlarının devam bağlılığı düzeylerini meslek ve kurumda çalışma süresi ile örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Hemşire ve teknisyenlerin kurumda çalışma süresi fazla olanların devam bağlılığı ile ilgili değerlendirmeleri daha fazladır.

Sağlık çalışanlarının normatif bağlılık düzeyleri çalışılan bölüm, kurumdaki çalışma süresi, eğitim ve meslekten anlamlı şekilde etkilenmektedir. Eğitim düzeyi üniversite olanların, hemşirelerin, uzun zamandır kurumda görev yapanların normatif bağlılık ile ilgili değerlendirmeleri anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti mesleklere göre farklılık göstermekte olup, hekimlerin işten ayrılma niyeti diğerlerinden daha düşüktür. İşten ayrılma niyeti ile bilgisel adalet ve duygusal bağlılık arasında ise negatif bir ilişki mevcuttur.

Çalışmada yukarıdaki temel sonuçların dışında başka tespitlere de ulaşılmıştır. Sağlık çalışanlarının iş yerindeki mesleğe adanmışlık düzeylerinin örgütsel sadakat düzeylerinden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Buna paralel olarak çalışanların işten ayrılma niyetleri de düşük düzeydedir.

Çalışmadan elde edilen diğer bir sonuçta sağlık çalışanlarının örgüte sadakatlerinin (bağlılıklarının) ortalama bir seviyede olmasıdır. Ortalama bir seviyedeki bağlılık yani ılımlı bağlılık örgütsel özdeşleşmenin ve örgüte bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir. Bu düzeydeki çalışanlar, örgütün bütününe değil sadece bazı değerlerini kabul etmekte olup örgütün beklentilerini karşılamaya çalışmaktadırlar. Bunu yaparken bir yandan da kişisel değerlerini ve birey olarak kimliklerini korumaya çaba sarf etmekte, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmaktadırlar.

Bu tip bağıllık düzeyinde çalışanlar bazen toplumsal sorumluluk ile örgüte olan sadakat arasında çatışma yaşarlar. Yaşanan bocalamalar ve çatışmalar kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilecektir.

Çalışanların örgütsel sadakat düzeylerini artırmak, özellikle düşük düzeyde olan normatif bağıllıklarını arttırmak için gerekli iyileştirmeler yapılması yönünde adımlar atılabilir. Bilindiği gibi normatif bağıllığın diğer her iki bağıllığı olumlu yönde etkilemektedir. Bu çerçevede çalışanların bilgi ve becerilerine uygun işlerde görev almalarına imkân vermek, kariyer gelişimlerine destek olmak ve hatta yol göstermek, onları örgütün değerli birer elemanı olduklarını hissettirmek gerekmektedir. Ayrıca çalışanlarla iyi iletişim kurmak, onların örgüt içi konularda bilgi sahibi olmalarını sağlamak ve işle, süreçle ve çalışmalarıyla ilgili geri bildirimlerde bulunmak önemlidir. Dolayısıyla yöneticilerin başta gelen görevleri, yönetim ve çalışanlar arasındaki iletişimi düzenlemek, çalışanları motive etmek, işyerinde her konuda sorunların çözümüne yönelik faaliyetlerde bulunmak ve iş yerini insan için uygun bir çalışma ortamı haline getirmektir. Unutulmamalıdır ki bağıllık uzun sürede kazanılırken çok kısa sürede kaybedilebilir.

Yöneticiler sadakat ve adanmışlığı yüksek olan çalışanların daha verimli çalışanlar olduğunu bilmeli ve çalışanlarının beklentilerinin ve ihtiyaçlarının karşılanması sağlayarak yaptıkları işten memnun olmaları için gereken çabayı göstermelidirler. Bunun için öncelikle yöneticilerin, çalışanlarının kariyer ya da liyakat sistemi içinde terfi olanaklarını arttırmaya özen göstermesi, çalışanları kararlara katmaya çalışması, onlarla iyi iletişim kurabilmesi, sorunlarını çözmeye çalışması gibi bir dizi motivasyonu arttıracak stratejiler geliştirmesi gerekmektedir. Çalışmanın ulaştığı açıklayıcılık katsayılarının düşük olması ve sadece kamu hastanesinde yapılması nedeniyle sonuçlarının genelleştirilmesine ihtiyatlı yaklaşmak gerekir. Daha güçlü ve genellenebilir sonuçlara ulaşılabilmesi geniş ölçekli çalışmaların yapılması önerilebilir. Ancak çalışmanın sahip olduğu sınırlamalara rağmen, literatüre önemli katkılar sağlayacağı da düşünülmektedir.

Örgütsel sadakatin ve mesleğe adanmışlık ölçeklerinin ele alınması, her bir boyutun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelemesi suretiyle çok değişkenli modellerin kullanılmış olması katkılardan biridir. Son olarak çalışmanın sahip olduğu kısıtlılıklarla birlikte hastane yöneticilerine çalışanlarının mesleğe adanmışlık, örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti düzeyleri ile bu düzeyleri etkileyen faktörlerle ilgili önemli ipuçları sunacağı söylenebilir. Yönetici konumunda olanların gerekirse kendi kurumları adına etraflıca çalışma yapabilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Mesleğe adanmışlık, örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti ölçekleri incelendiğinde üç ölçekte geçerli ve güçlü düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmanın katılım düzeyine bakıldığında meslek grupları arasında hemşireler ilk sırada ebeler ise son sırada yer aldıkları görülmüştür.

Sağlık çalışanlarının cinsiyet değişkenine göre kadınlar ilk sırada yer almaktadır.

Sağlık çalışanları yaş grubu değişkenine göre 25-34 yaşları ilk sırada yer alırken 45 ve üstü yaşlarında olanlar son sırada yer almaktadır.

Medeni durumuna bakıldığında evlilerin daha fazla olduğu görülmektedir.

Eğitim durumuna bakıldığında ön lisans mezunları ilk sırada yüksek lisans/doktora mezunları son sırada yer almaktadır.

Sağlık çalışanları kurumda çalışma süresi değişkenine göre 9+ yıl çalışanlar ilk sırada yer alırken 6-8 yıl çalışanlar son sırada yer almaktadır.

Sağlık çalışanları kurumunda çalıştığı unvanı değişkenine göre diğer(doktor, psikolog, vb.) meslek grubu ilk sırada yer alırken, ebeler son sırada yer almaktadır.

Sağlık çalışanları kurumunda çalıştığı bölüm değişkenine göre poliklinik çalışanları ilk sırada yer alırken, sekreterlik-hasta hizmetleri çalışanları son sırada yer almaktadır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleğe adanmışlık ve örgütsel sadakat düzeylerinin ortalaması orta düzeyde iken, işten ayrılma niyeti düzeyi ortalaması zayıf düzeyde olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının genel mesleğe adanmışlık puanları ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının, mesleği sevme, değer verme, toplumsal statü anlamlı iken, gayret gösterme ve zorlanmama anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleğe adanmışlık düzeylerinin cinsiyete göre ortalamaları, mesleği sevme ve toplumsal statü puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunurken,

gayret gösterme, değer verme, zorlanmama, genel mesleğe adanmışlık anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleğe adanmışlık düzeylerinin medeni durumuna göre ortalamaları, gayret gösterme, anlamlı bulunurken, mesleği sevme, değer verme, toplumsal statü, zorlanmama, genel mesleğe adanmışlık anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleği sevme, değer verme, zorlanmama puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunurken, gayret gösterme, toplumsal statü, genel mesleğe adanmışlık istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının, mesleğe adanmışlık düzeylerinin kurumda çalışma süresine göre ortalamaları, mesleği sevme, gayret gösterme, değer verme, toplumsal statü, zorlanmama, genel mesleğe adanmışlık puanları ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleğe adanmışlık düzeylerinin kurumunda çalıştığı unvana göre ortalamaları mesleği sevme, gayret gösterme, değer verme, toplumsal statü, zorlanmama, genel mesleğe adanmışlık, puanları ortalamalarının kurumunda çalıştığı unvanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleği sevme, gayret gösterme, değer verme, toplumsal statü, genel mesleğe adanmışlık, puanları ortalamalarının kurumunda çalıştığı bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunurken, zorlanmama istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti düzeylerinin yaş grubuna göre ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti düzeylerinin ortalamalarının cinsiyet değişkenine medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti düzeylerinin ortalamalarının eğitim durumu ve kurumda çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti düzeylerinin ortalamalarının kurumunda çalıştığı unvana ve kurumunda çalıştığı bölüme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat düzeylerinin ortalamalarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat düzeylerinin ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat düzeylerinin ortalamalarının medeni durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat düzeylerinin ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat düzeylerinin ortalamalarının kurumda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat düzeylerinin ortalamalarının kurumunda çalıştığı unvanı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat düzeylerinin ortalamalarının kurumunda çalıştığı bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleğe adanmışlık, örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti düzeylerinin aralarındaki ilişki sonucunda; İşten Ayrılma Niyeti ile örgütsel sadakat arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur.

Mesleği sevmeye ile örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur.

Gayret gösterme ile örgütsel sadakat, mesleği sevmeye ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur.

Değer verme ile örgütsel sadakat, işten ayrılma niyeti, gayret gösterme ve mesleği sevmeye arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur.

Toplumsal statü ile örgütsel sadakat, işten ayrılma niyeti, değer verme, mesleği sevmeye ve gayret gösterme arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur.

Zorlanmama ile örgütsel sadakat, işten ayrılma niyeti, mesleği sevmeye, gayret gösterme, değer verme ve toplumsal statü arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Genel mesleğe adanmışlık ile örgütsel sadakat, işten ayrılma niyeti, mesleği sevmeye, gayret gösterme, değer verme, toplumsal statü, zorlanmama arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmuştur.

Değer verme, toplumsal statü ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan stepwise regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Genel mesleğe adanmışlık ile örgütsel sadakat arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Örgütsel sadakat ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Genel mesleğe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Genel olarak mesleğe adanmışlık ve alt boyutlarını etkileyen sosyo-demografik değişkenler incelendiğinde; cinsiyet, eğitim, meslek, kurumda çalışma süresi ve çalışılan bölümün bağlılık oluşturmada etkili olduğu tespit edilmiştir.

Cinsiyet faktörü çalışanlarda genel bağlılık ve duygusal bağlılık oluşuna sebebiyet veren bir etmendir. Bu araştırmada yapılan analizler, kadınların erkeklere oranla daha yüksek örgüte bağlılık ve duygusal bağlılık sergilediğini göstermektedir.

-Mesleğe Adanmışlık, Örgütsel Sadakat ve İşten Ayrılma ölçeklerinde aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

Yaptığımız çalışmanın hipotezlerine baktığımızda hipotezlerimiz ile araştırmamız arasında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Hipotez 1. Sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri ile mesleğe adanmışlık, örgüte sadakat ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı fark bulunmaktadır.

Yapmış olduğumuz çalışmanın sonucunda demografik özellikler ile mesleğe adanmışlık ölçeği arasında: yaş grubu, kurumda çalıştığı unvan ve kurumda çalıştığı bölüm anlamlı bulunurken, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve kurumda çalışma süresi anlamlı bulunmamıştır.

Yapmış olduğumuz çalışmanın sonucunda demografik özellikler ile örgütsel sadakat ölçeği arasında: yaş grubu, cinsiyet, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi, kurumda çalıştığı unvan, kurumda çalıştığı bölüm anlamlı bulunurken, medeniyet durumu anlamlı bulunmamıştır.

Yapmış olduğumuz çalışmanın sonucunda demografik özellikler ile işten ayrılma niyeti ölçeği arasında: kurumda çalıştığı unvan, kurumda çalıştığı bölüm anlamlı bulunurken, yaş grubu, cinsiyet, medeni durumu, eğitim durumu ve kurumda çalışma süresi anlamlı bulunmamıştır.

Hipotez 2. Sağlık çalışanlarının, mesleğe adanmışlık düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Yapılan çalışmada mesleğe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Mesleğe adanmışlık artarken işten ayrılma niyetinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Hipotez 3. Sağlık çalışanlarının, örgütsel sadakat düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Yapılan çalışmada örgütsel sadakat ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Örgütsel sadakat artarken, işten ayrılma niyetinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Hipotez 4. Sağlık çalışanlarının, mesleğe adanmışlık düzeyi ile örgütsel sadakat arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Yapılan çalışmada mesleğe adanmışlık ile örgütsel sadakat arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Mesleğe adanmışlık artarken, örgütsel sadakatinde arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Meslek sosyo-demografik değişkeni açısından bakıldığında; sağlık çalışanlarının ebe-hemşire olma durumlarının normatif bağlılıklarını pozitif yönde etkileyen bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Bu değişkenle ilgili diğer bir tespit de hekimlerin devam bağlılık düzeylerinin ebe-hemşire, tıbbi sekreter ve acil tıp teknisyenlerinden daha düşük olmasıdır. Bu durumun hekimlerin diğer sağlık çalışanlara göre başka sektörlerde daha kolay iş bulabilmelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Mcneese-Smith ve Nazarey (2001) tarafından yapılan araştırmada, hemşirelerin örgüte bağlılıklarını yükselten faktörler arasında devam bağlılıkla ilgili olan parasal fayda ile normatif bağlılıkla ilgili bulunan kültürel faktörlerin önemli olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak Önal'ın (1999) Ankara'da özel bir hastanede gerçekleştirdiği araştırmasında hemşirelerin (n=83) hastanelerine bağlı olmadığı, hekim grubunun hemşire grubuna göre daha fazla örgütlerine bağlılık gösterdiği gözlemlenmiştir. Aynı sonuç Örs (2002) tarafından da bulunmuş olup çeşitli sektörlerde çalışan hekim ve hemşireleri (n=397) örnekleme aldığı çalışmasında hekimlerin örgüte bağlılıklarının hemşirelerden daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır.

Bu sonuçlara göre hekim olmakla işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki vardır. Yani hekimler diğer meslek gruplarına göre daha fazla işten ayrılma niyetinde bulunmaktadırlar. Bunun hekimlerin ebe-hemşire ve röntgen-laboratuar teknisyenlerine nazaran daha kolay iş bulabilmeleri ve birkaç sektörde aynı anda çalışma imkânlarına sahip olmalarının nedeni ile geliştiği düşünülmektedir. McComb'un Yeni Zelanda'da 2008 yılında hekimlerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörleri incelediği araştırmasında, anketi cevaplayan arasında %12'sinin ilk altı ay içinde işten ayrılmak istediğini, %30'unun ise beş yıl içinde ayrılma niyeti içinde olduklarını saptamıştır. Bu araştırmada hekimlerin örgüte bağlılıkları yüksek olduğu halde işten ayrılma niyetlerinin de yüksek olduğu, sadece pratisyen hekimlerin yüksek bağlılık seviyelerinin düşük ayrılma niyetine sebebiyet verdiği belirtilmiştir. Ayrıca çalışmada demografik faktörlerin etkisi de incelenmiş ama hiçbirinin işten ayrılma niyetinin belirleyicisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sağlık çalışanlarından daha iyi verim sağlanabilmesi için üst yönetimin alabileceği önlemler şu şekilde sıralanabilir:

- Her türlü uygulamada adaletli olunması ve çalışanların hiç birinin hakkının yenilmemesi gerekir.
- Çalışanların işten umdukları belirlenerek, bunların tatmin edilmesi gerekir.
- Örgütle çalışanların amaçları birbirine kaynaştırılmalıdır.
- İyi bir ödül sistemi uygulanmalıdır.
- Performans değerlemeleri düzenli ve sonuca yakın olarak her daim yapılmalıdır.
- Rollerin çatışmaya yol açmadan örgütsel sadakati kuvvetlendirecek şekilde iyi anlatılmalıdır.
- Çalışanların bazı kararlarda fikirlerinin alınması gerekir.
- Her bir çalışana değer verildiğini hissettirilmesi gerekir.
- Yapılan işin örgüt için sağladığı faydanın iyi analizi gerekir.
- Çalışan bilgi becerisinin iyi artırılması gerekir.
- Çalışanın içinde bulunmaktan gurur duyacağı çalışma ortamının sağlanması gerekir.
- Sosyal faaliyet düzenlenmelidir.
- Örgüt iklimi oluşturulmalıdır.
- Çalışanlara verilen görev ve sorumluluğu alabileceği yetki verilmesi gerekir.
- Gerekli özerklik çalışanlara sağlanmalıdır.

Yapılan araştırma sonunda çalışanlar iş hayatında:

- Mümkün ise kendi ilgi alanlarına göre meslek seçimlerini yapmaları,
- Kurumlarda şahsın değil kurumun kurallarını benimsemeleri,
- İş bulmanın zor olduğu bu dönemde yapılan mesleğin sevilebilir yönlerini araştırmaları,
- Bozulan iş düzeninin önce çalışılan kuruma daha sonra da kişinin hayatına olumsuz tesirler edeceği gibi etmenleri göz ardı etmemelidir.

Yapılan çalışmanın daha ayrıntılı sonuçlar vermesi için her kuruma ve her bölüme ayrı ayrı uygulanması daha sağlıklı olacaktır.

Örgütsel bağlılık çeşitlerine etki eden faktörlerin iyi bilinmesi gerekir. Sonuçta, rekabetin çok yüksek olduğu günümüz hayatında, kurumların ayakta durmaları ve rekabet edebilmeleri için sahip oldukları en önemli sermaye olan insan kaynağını etkili ve verimli olarak kullanmaları gerekir.

Yapılan anket çalışmasında çalışanlar alternatif iş imkânlarının bulunmadığı korkusunu hissetmektedirler. Çalışanların işten ayrılmaları durumunda karşılaşacakları alternatif maliyetlerinin yüksek olması; çalışanların rasyonel bağlılıklarının yüksek olması demektir. Çalışan, ihtiyacı olduğu için kurumuna bağlılık duymaktadır.

Çalışanlar kamu kurumlarında çalışmaları konusunda kendilerini zorunlu hissetmektedirler. Çalışanların kendilerini bu şekilde zorunda hissetmelerinin nedeni onların biçimsel bağlılıklarının yüksek olmasından dolayı kaynaklanmaktadır. Biçimsel bağlılıkta çalışanlar sorumluluk hissiyatında bulunduğu için 'çünkü zorunlu olduğumu hissediyorum.' şeklinde bir duygu haliyle hareket etmektedirler. Çalışanların bu sorumluluk anlayışında olmaları onların kurumlarından ayrılmalarını zor hale getirecektir. Onun için bu sorumluluk hissini kamu kuruluşunun üst yönetimi tarafından çalışanlarına her zaman hissettirmelidir.

Anketi yanıtlayan çalışanların verdikleri cevaplar doğrultusunda, genel olarak çalıştıkları kurumdan ayrılmak isteseler bile ayrılmanın onlara zor geleceğini söyleyebiliriz. Bu da kamu çalışanlarının kurumlarına sadakatle bağlı olduğunu tutumsal bağlılıklarının yüksek olduğunu göstermektedir. Duygusal olarak çalışanların bağlılıklarının yüksek olması çalışanların kurumlarından ayrılmalarını da zor hale getirecektir. Kamu kurum yönetimi bu duygusal bağlılığın koruyucusu olmalıdır.

KAYNAKÇA

- ABAAN S. ve Duygulu S.(2004) Hemşirelerin Çalıştıkları Kurumdan Ayrılmalarına Yol Açabilecek Olası Nedenlerin ve Örgüte Bağlılıklarının İncelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 11(2).
- ABAAN S. ve Duygulu S. (2007) Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi, *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, *Derleme sayı*, (61-73)
- ACAR, Z. (2006), “Örgütsel Yurttaşlık Davranışı: Kavramsal Gelişimi ile Kişisel ve Örgütsel Etkileri”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, *Cilt.7, Sayı:1*,(s.1-14).
- AKCA. B.(2012). *Dönüşümcü liderlik ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde örgütsel adaletin rolü: İSO işletmelerinde bir araştırma*. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi
- ASLAN, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, *Cilt:15, Sayı:2*, (s. 163-178)
- BAYSAL, A.. PAKSOY. M. (1999), “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelemesinde Meyer-Allen Modeli”, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, *28, 1*,(7-15).
- BECKER, H. S., (1960), “*Notes on The Concept of Commitment*”, *American Journal of Sociology*, *66 (1)*, (32-40).
- BLAU, G. J.; (1985), “*The Measurement and Prediction of Career Commitment*”, *Journal of Occupational Psychology*, *58*, (ss. 277-288).
- BÜLBÜL M. (2007), *Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalı Yüksek Lisans Tezi, (s 7-8).
- CAPPELLI, P. vd.; (1997), *Change at Work*, Oxford University Press, New York.
- CELEP, C. (2000) *Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- CEYLAN, A. – Özbal, S. (2008), “Özdeşleşme Yoluyla Sadakat Oluşturma Üzerine Üniversite Mezunları Arasında Yapılan Bir Çalışma”, *C.Ü. İ.İ.B.F.Dergisi*, *Cilt.9, Sayı.1*,
- ÇAKIR, Ö. (2001), *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara: Seçkin Yayınevi

- ÇEKMECELİOĞLU, H. (2006), İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt.8, Sayı:2, (s.153-168).*
- ÇEKMECELİOĞLU, H. (2005). Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt.6(2), (23- 39).*
- ÇİMEN, M. (2000). *Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması.* Doktora Tezi, GATA Tıp Fakültesi, Ankara.
- DİLEK, H. (2005). *Liderlik Tarzlarının Ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma.* Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- DUMA, U. ve Eren, V. (2005) Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6 (2), (ss.210-219).*
- DUYGULU S, Abaan S.(2004) Bir yataklı tedavi kurumunda çalışan hemşirelerin örgüte bağlılık durumu. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi;11(1),(11-25).*
- GOULDNER, A. W.; (1957), “*Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles - I*”, *Administrative Science Quarterly, 2, (ss. 281-306).*
- GÜL, H. (2008), İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, Akademik Bakış, (S. 15),*
- HARVEY, Michael G. – Novicevic, Milorad M. - Speier Cheri (1999), “*Inpatriate Managers: How to Increase the Probability of Success*”, *Human Resource Management Review, Volume:9, No:1, (s.51-81).*
- İŞCAN, Ö. F. ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların Örgütsel Bağdaşımalarının Belirleyicileri Olarak Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Adalet Algıları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 59 (1), (181-201).*
- KANTER, R.M. (1968), “*Commitment and Social Organization: A Study of Mechanisms in Utopian Communities*”, *American Sociological Review, 33 (4), (ss.499-517)*
- KARATEPE, O. M., Uludağ, O., Meneviş, İ., Hadzimehmedagic, I. And Baddar, I., “*The Effects of Selected Individual Characteristics on Frontline Employee Performance and Job Satisfaction*”, *Tourism Management, Vol:27, 2006, (ss. 547-560).*

- KHAN, W. (1992). *To be Fully There: Psychological presence at work*. Human Relations , 45, (321-349).
- KOÇ, E. (2002), “İnsan ve Sadakat”, *Felsefe Dünyası Dergisi, Cilt.1, Sayı:35*, (s.49-57).
- KOÇ, H. ve Uygur, A.(2010). Örgütsel Sadakat ve Örgütsel Bağlılık: Siyasi Partiler Açısından Bir Analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi 2/4*, (ss.79-94).
- KURTPINAR, M.(2011), *Birey-Örgüt Uyumunun Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özellikleri ve İşe Adanmışlığın Rolü*, Harp Akademileri Komutanlığı Stratejik Araştırmalar Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul. (S. 21)
- KUTLU, Y. ve Aydın, R. (2001). Hemşirelerde iş Doyumu ve Kişilerarası Çatışma Eğilimi ile İlgili Değişkenler ve İş Doyumunun Çatışma Eğilimi ile Olan İlişisini Belirleme. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 5 (2)*, (ss.37-45).
- LACHMAN, R. Ve Noy, S. (1997). *Salaried Physicians Intent To Retain Hospital Membership: The Effects of Position and Work Attitudes*. Hospital & Health Services Administration; 42 (4), (ss.509-523).
- LEE, K.; J. CARSWELL ve N. ALLEN; (2000), “A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person and Work-Related Variables,” *Journal of Applied Psychology, 85(5)*, (ss. 799-811).
- MCNEESE-Smith, D. K. ve Nazarey M. (2001) A Nursing Sorthage: Building Organizational Commitment Among Nurses/ Practitioner Application. *Journal of Health Care Management, 46 (3)*, (ss.173-187)
- MEYER, John P., BOBOCEL, R. ve Natalie J., ALLEN (1991), “Development of Organizational Commitment During The First Year of Employment: A Longitudinal Study of Pre-And Post-Entry Influences”, *Journal of Management, 17 (4)*, (ss.717-733)
- NOLLEN, S. ve H. AXEL; (1996), *Managing Contingent Workers*, American Management, New York, NY.
- ÖNAL, K. (1999). *Çalışanların Kuruma Bağlılığı: Özel Bir Hastane Uygulaması*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- ÖZKARA, M. - Karakoç O, İpek D. - Kara, E. (2006), “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri incelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt.13, Sayı:2*, (s.77-96).
- ÖZDEVECİOĞLU, M. (2004). Duygusal Olaylar Teorisi Çerçevesinde Pozitif ve Negatif Duygusallığın Algılanan Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi, 59(3)*,(ss.181-202).

- ÖZDEVECİOĞLU, M. AKTAŞ, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 28, Ocak-Haziran*, (s.3-4)
- PATHMAN,D., Konrad, T. R., Williams, E. S., Scheckler, W. E., Linzer, M. Ve Douglas, J. (2002) *Physician Job Satisfaction, Job Dissatisfaction and Physician Turnover. The Journal of Family Practice*, 51, (ss.1-5).
- POLAT, Ş. (2005). *Mesleğe-Örgüte Bağlılık ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma İlişkisi ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- PODSAKOF, Philip M. – Mackenzie, Scott B. – Paine, Julie B. – Bachrach, Daniel G. (2000), “*Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*”, *Journal of Management*, Cilt:26, No:3, (s.513-563).
- RITZER, G. ve TRICE, H. M. (1969), “*An Empirical Study of Howard Becker’s Side-Bet Theory*”, *Social Forces*, 47, (ss.475-479).
- STEERS, R. (1981), *Introduction to Organizational Behavior, Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company*.
- TAŞKAYA. S (2009). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adalete İlişkin Algulamaları İle Örgüte Bağlılık Düzeylerinin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkiler*. Yüksek lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara. (s.45)
- TURHAN, M., Demirli, C., Nazik, G. (2012) Sınıf Öğretmenlerinin Mesleğe Adanmışlık Düzeyine Etki Eden Faktörler: Elazığ Örneği, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl: 11 Sayı: 21 Bahar 2012 / 1* (s.179-192)
- UYGUÇ, N. ve Çimen, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını Ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi, 19 (1)*, (ss.91-99).
- WEISBERG, J., ve Kirsschenbaum, A. (1991). *Employee Turnover Intentions: Implications From A National Sample. The International Journal of human Resource Management* , 2 (3), (ss.359 – 375).
- WIENER, Y.(1982),“*Commitment in Organizations: A Normative View*”, *Academy of Management Review*, 7, (ss.418-428).

EKLER

Anket



SAYIN KATILIMCI,

Bu anket, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Programı bünyesinde hazırlanan “Mesleğe adanmışlık, Örgütsel sadakat ve İşten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi” adlı yüksek lisans tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır.

Anketi titizlikle cevaplamanız araştırmanın bilimselliği ve geçerliği açısından önemlidir. Bu çalışmaya veri sağlamanız, kurumunuzun ve sizin için herhangi bir risk oluşturmamaktadır. Tarafınızca sağlanacak veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Araştırma sonuçları isteğiniz halinde mail adresinizden size iletilecektir. Araştırmamıza ilgi gösterip, anketimize zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz. Saygılarımla,

Danışman

Doç. Dr. Haluk TANRIVERDİ

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ

Eposta: tanriverdihaluk@yahoo.com

Anketi uygulayan

Hasan Hüseyin AŞKIN

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME-İNSAN KAYNAKLARI BÖLÜMÜ

Eposta: hhuseyinaskin@hotmail.com



DEMOGRAFİK BİLGİLER

Anketin bu bölümünde demografik özellikleri belirlemeyi amaçlayan sorular yer almaktadır. Lütfen, size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

- 1) Cinsiyetiniz : a) Kadın b) Erkek
- 2) Yaşınız: a) 18-24 b) 25-34 c) 35-44 d) 45-54 e) 55+ yaş
- 3) Medeni durumunuz: a) Evli b) Bekâr
- 4) Eğitim durumunuz: a) Lise b) Ön lisans c) Lisans d) Y.lisans/Doktora
- 5) Kaç yıldır bu kurumda çalıştığınızı lütfen belirtiniz: a) 0-2 yıl b) 3-5 yıl c) 6-8 yıl
d) 9+ yıl
- 6) Kurumunuzdaki çalıştığınız unvan: a) Hemşire b) Ebe c) Tıbbi sekreter d) Acil tıp teknisyeni e) Diğer (Lütfen belirtiniz.....)
- 7) Kurumunuzdaki çalıştığınız bölüm: a) Poliklinik b) Acil servis c) İdari hizmetler
d) Sekreterlik-hasta hizmetleri e) Diyetisyen f) Eczane g) Laboratuvar
g) Diğer (Lütfen belirtiniz.....)

Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Aşağıdaki ifadelerden her biri için 1'den (Hiç katılmıyorum) 5'e (Tamamen katılıyorum) kadar katılma derecenizi ifade eden sayıyı daire içine alınız.

MESLEĞE ADANMIŞLIK:		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Aşağıdaki sorular çalıştığınız kuruma bağlılık düzeyinizi ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır.						
MESLEĞE ADANMIŞLIK ÖLÇEĞİ 5 FAKTÖR TOPLAM 20 MADDE						
1.FAKTÖR: MESLEĞİ SEVME 8 MADDE						
1.	Yeniden dünyaya gelsem yine de bu mesleği seçerim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Hastalarla ilgilenmeyi sevdiğim için bu mesleği seçtim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Mesleğimi seviyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Sağlık sektöründe çalışmak zevkli bir meslektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	En güzel mesleğin sağlık çalışmanı olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	İletişim becerimin daha iyi olduğuna inandığım için bu mesleği seçtim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Mesleğimi kendim isteyerek seçtim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Zaman geçtikçe mesleğimi daha çok severek yapıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.FAKTÖR : GAYRET GÖSTERME 5 MADDE						
9	Mesleki alanda tecrübemi artıracak faaliyetlere katılıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Mesleğim ile ilgili gelişmeleri takip ediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

11	Mesleğimi daha iyi yapabilmem için tedavi süreçlerini takip ediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Çalıştığım alanda kendimi yeterli buluyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Mesleğimi yaparken hastane-hasta yakını işbirliğini önemsiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.FAKTÖR : DEĞER VERME 2 MADDE						
14	Hastalarla iletişim becerilerinin gelişmesinde en önemli faktör sağlık çalışanı olmaktır.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Hastalarımızın iyileştiğini gördüğümde mesleğime daha da bağlanıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.FAKTÖR : TOPLUMSAL STATÜ 2 MADDE						
16	Mesleğimin toplumdaki statüsü yüksektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17	Çocuğumun sağlık çalışanı olmasını istiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.FAKTÖR : ZORLANMAMA 3 MADDE						
18	Sağlık sektöründe çalışmak yorucu bir meslektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Sağlık çalışanı olmak yıpratıcı bir meslektir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20	Bu mesleği maişetim için yürütüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Aşağıdaki ifadelerden her biri için 1'den (Hiç katılmıyorum) 5'e (Tamamen katılıyorum) kadar katılma derecenizi ifade eden sayıyı daire içine alınız.

ÖRGÜTSEL SADAKAT:		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Aşağıdaki sorular çalıştığınız kuruma olan sadakatınızı ölçmeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır.						
ÖRGÜTSEL SADAKAT ÖLÇEĞİ TOPLAM 14 MADDE						
1	Çalıştığım kurumun amaç ve hedefleri, bireysel amaç ve hedeflerim haline gelmiştir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Çalıştığım kurumun amaç ve hedeflerine kendimi adanmış hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Çalıştığım kurumun çıkarları her zaman bireysel çıkarlarımın önündedir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4	Çalıştığım kurumun amaç ve hedefleri, her zaman bireysel amaç ve hedeflerimden önce gelir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5	Kurumumuzdaki her türlü başarısızlık da kendimi sorumlu hissederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6	Bu kurumda çalışmak benim için ayrı bir yaşam şeklidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7	Koşullar ne olursa olsun bu kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8	Kurum içinde arzu etmediğim durum ve şartlarda dahi, çalışmamı sürdürme kararlığı içindeyim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Kurum çalışanlarını ilgilendiren, önemli konulara ilişkin organizasyonlara çoğu zaman katılırım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

10	Kurumumuza karşı olabilecek olumsuz tavır ve davranışlara karşı, koruma ve savunma görevimin olduğunu düşünüyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11	Kurumun başarısı için, normal olarak beklenenin üzerinde çaba sarf etme arzusundayım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12	Kurum içinde ayrıca verilecek her türlü görevi kabul ederim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Yaşayacağım kişisel problemler, kurumuma olan aidiyet duygumu azaltmaz.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14	Çevreme, kurumumuzun sorunsuz ve güvenli olduğunu rahatlıkla söyleyebilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Aşağıdaki ifadelerden her biri için 1'den (Hiç katılmıyorum) 5'e (Tamamen katılıyorum) kadar katılma derecenizi ifade eden sayıyı daire içine alınız.

İŞTEN AYRILMA NİYETİ:		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Aşağıdaki sorular çalıştığınız kurumdan ayrılma niyetiniz ile ilgili ifadelerden oluşmaktadır.						
İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÖLÇEĞİ TOPLAM 3 MADDE						
1	İşimi bırakmayı çok sık düşünmekteyim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Büyük ihtimal gelecek sene yeni bir iş aramaya başlayacağım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3	Gelecek yıl bu iş yerinden ayrılacağım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÖZGEÇMİŞ

06 Ocak 1986'da Manisa'nın Akhisar ilçesinde doğdu. İlköğrenimini ve Lise öğrenimini Akhisar'da tamamladı. 2005 yılında Celal Bayar Üniversitesi, Turgutlu Meslek Yüksekokulu, Ön lisans Makine Bölümü'nden, 2010 yılında Marmara Üniversitesi, Teknik Eğitim Fakültesi, Makine Eğitimi Bölümü'nden mezun oldu. 2013 yılında Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans öğrenimine başladı

RESUME

Manisa Akhisar was born 06 January 1986 in the district. He completed his primary education and high school education in Akhisar. In 2005, Celal Bayar University, Turgutlu Vocational School, Department of Mechanical Associate degree in 2010 from Marmara University, Faculty of Technical Education, graduated from the Mechanical Education Department. In 2013, Hasan Kalyoncu University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration, began his Masters Degree