

MESLEĞE ADANMIŞLIK VE ÖRGÜTSEL SADAKATIN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNE ETKİSİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

¹ Prof. Dr. Haluk TANRIVERDİ

İstanbul Üniversitesi

haluk.tanriverdi@istanbul.edu.tr

Orcid Id: 0000-0002-2716-0405

² Prof. Dr. Öznur BOZKURT

Düzce Üniversitesi

oznurbozkurt@duzce.edu.tr

Orcid Id: 0000-0002-8846-1850

³ Hasan Hüseyin AŞKIN

hhuseyinaskin@hotmail.com

Sorumlu Yazar

E-mail: oznurbozkurt@duzce.edu.tr

Geliş Tarihi: 11.06.2025

Kabul Tarihi: 30.06.2025

Özet

Çalışanların işletmeye yönelik tutum ve davranışları son yıllarda hemen her sektörde araştırılmaya başlanan bir konu haline gelmiştir. İşverenler için işten ayrılan personelin maliyeti yüksek olmaktadır. Bu nedenle bu oranın mümkün olduğunca düşürülmesi için yöneticiler tarafından çeşitli çabalar harcanmaktadır. Bu çabalar arasında sayılabilecek uygulamalardan örgütsel sadakati sağlama ve mesleğe bağlılık oluşturma bu araştırmada ele alınan konu olmuştur. Araştırmada işten ayrılma niyetini düşürmede etkili olacak iki değişken olarak ele alınan mesleğe adanmışlık ve örgütsel sadakat sağlık çalışanları bağlamında ele alınmıştır. Çalışmanın temel amacı mesleğe adanmışlık ve örgütsel sadakatin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini analiz etmektir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İstanbul'un Üsküdar ilçesindeki sağlık kuruluşlarında görev yapan çalışanlar arasından kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen örneklem üzerinden araştırma yürütülmüştür. Anket tekniği ile toplanan veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örnekleme yer alan çalışanların örgütsel sadakatlerinin ve mesleğe bağlılıklarının orta dereceli olduğu ve de işten ayrılma niyetlerinin de düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca örgütsel sadakatin ve mesleğe bağlılığın işten ayrılma niyetini azalttığı görülmüştür.

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

THE EFFECT OF PROFESSIONAL COMMITMENT AND ORGANISATIONAL LIABILITY ON INTENTION OF JOB QUITTING: A STUDY ON HEALTH WORKERS

Abstract

Attitudes and behaviors of employees towards the business have become a subject of research in almost every sector in recent years. The cost of personnel leaving the job is high for employers. For this reason, various efforts are made by managers to reduce this rate as much as possible. Among these efforts, ensuring organizational loyalty and creating commitment to the profession have been the subject of this study. In the research, professional commitment and organisational loyalty, which are considered as two variables that will be effective in reducing turnover intention, are discussed in the context of health care workers. The main purpose of the study is to analyze the effect of professional commitment and organizational loyalty on intention to leave. The relational screening model was used in the research. The research was conducted on the sample selected by convenience sampling method among the employees working in health institutions in Üsküdar district of Istanbul. The data collected by questionnaire technique were analysed with SPSS software. As a result of the research, it was seen that the organisational loyalty and professional commitment of the employees in the sample were moderate and their turnover intention was low. In addition, it has been observed that organisational loyalty and professional commitment reduce turnover intention.

Keywords: Commitment to profession, Organizational loyalty, Intention of job quitting

* Bu makale Prof. Dr. Haluk Tanrıverdi danışmanlığında yürütülen Hasan Hüseyin Aşkın'ın Mesleğe Adanmışlık, Örgütsel Sadakat ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Mesleğe adanmışlık, bireylerin işlerine yönelik tutumlarını ifade eden bir kavram olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, bir çalışanın mesleğinin gerektirdiği hedeflere ve değerlere uygun hareket etme isteği, aynı zamanda mesleki rollerini etkili bir biçimde yerine getirme beklentisi önemli bir yer tutar (Celep, 2000: 139). Çalışanlar, mesleki bağlılık açısından farklı seviyelerde yer alabilirler (Gouldner, 1957). Mesleki bağlılık, bireyin mesleğiyle olan duygusal etkileşimini tanımlarken, bu süreçte kişinin kendi mesleğiyle özdeşleşmesi de dikkate alınmalıdır (Lee, Carswell ve Allen, 2000: 800). Son yıllarda, mesleki bağlılık giderek artan bir ilgiyle ele alınmakta; özellikle personel güçlendirme uygulamaları ve çalışanların iş yerlerinde hissettikleri güvensizlik gibi örgütsel dinamikler, bu konuya olan ilgiyi artırmaktadır (Cappelli vd., 1997: 45). Mesleki adanma, bireyin sahip olduğu yetenek ve uzmanlık sayesinde mesleğinin yaşamındaki önemini anlamasıyla ilişkilidir. Bu durum, örgütsel bağlılıktan farklı olarak, bireyin belirli bir alanda uzmanlaşma çabalarının sonucunda mesleğinin ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu fark etmesi anlamına gelir (Bülbül, 2007: 7). Mesleki bağlılık, bireyin mesleğine ve kariyerine kendini adanması, bu alanda gelişim için zaman ayırması ve maddi bir gereklilik olmaksızın işte kalma isteği şeklinde özetlenebilir. Kısacası, mesleki bağlılık, bir mesleğe yönelik tutum iken, örgütsel bağlılık, bir örgüte karşı bir yönelimdir (Taşkaya, 2009: 30). Mesleğine derin bir bağlılık gösteren birey, işini yaşamının merkezine koyduğundan, işten ayrılma ihtimali en düşük olanlar arasında yer alır.

Mesleğe adanma, bireyin örgütünü dışarıda savunması, övmesi ve zorlu koşullara rağmen bağlı kalma isteğini içerir. Bu sadakat, örgütün genel başarısını destekleyici ve işbirliğini artırıcı etkiler yaratmaktadır. Sadık çalışanlar, bulundukları ekip ve topluluğa olumlu katkılarda bulunur, ek bir çaba göstererek işten ayrılmayı düşünmekten kaçınırlar (Acar, 2006: 4-8). Örgütsel sadakat, bireyin örgütle özdeşleşmesinin ve bu bağlamda sadık kalma arzusunun bir sonucudur. Bu, bireyin örgütün ihtiyaçlarını kendi ihtiyaçlarıyla birleştirdiğini ve örgütün çıkarları doğrultusunda özveride bulunmaya istekli olduğunu gösterir (Ceylan ve Özbal, 2008: 88). Örgütsel sadakat, kişinin çalıştığı örgütün amaçlarına ve değerlerine tam olarak inanmasıdır. Bu inancın gereği olarak da çalışanın örgüt üyeliğini sürdürme arzusunu ifade eder (Abaan ve Duygulu, 2007: 64). Dolayısıyla, yüksek bağlılığa sahip bireylerin işten ayrılma niyetinin düşük olacağı söylenebilir.

Rusbelt vd., (1988), işten ayrılma niyetini, çalışanların mevcut iş koşullarından duydukları tatminsizliklerin sonucu olarak ortaya çıkan olumsuz eylemler olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, işten ayrılma niyetinin sadece bir düşünce ya da his değil, aynı zamanda belirli eylemleri tetikleyen bir durum olduğunu vurgular. Çalışanların iş yerindeki deneyimleri, motivasyonları ve genel tatmin düzeyleri, bu niyetin oluşumunda kritik bir rol oynamaktadır. İşten ayrılma niyetinin belirleyicilerini anlamak, örgütler için hayati bir öneme sahiptir. Bu niyetin belirleyicileri üzerine yapılacak araştırmalar, işten ayrılma davranışlarını önlemek veya en azından azaltmak amacıyla etkili stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayabilir (Bannister ve Griffeth, 1978). Örneğin, çalışanların iş tatminini artırmaya yönelik uygulamalar ve destekleyici bir iş ortamı sağlamak, potansiyel ayrılma niyetlerini azaltabilir. Ayrıca, işten ayrılma niyetinin örgütsel etkinlik üzerinde önemli bir etkisi olduğu yaygın bir şekilde kabul edilmektedir. Araştırmacılar, bu niyetin belirleyicilerini analiz ederek işten ayrılma davranışlarını öngörmeye çalışmakta; yöneticiler ise, çalışanların iş yerindeki bağlılıklarını artırarak potansiyel ayrılmaları önlemek için çeşitli önlemler almaktadır. Sonuç olarak, işten ayrılma niyetinin belirleyicileri üzerine yapılacak derinlemesine araştırmalar, yalnızca çalışan bağlılığını artırmakla kalmayacak, aynı zamanda örgütlerin genel performansını ve verimliliğini de olumlu yönde etkileyecektir. Bu bağlamda, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerine duyarlı bir yaklaşım geliştirmek, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önemli faydalar sağlayabilir.

2. LİTERATÜR

2.1. Mesleğe Adanmışlık

Adanmışlık, çalışanın örgütsel hedeflerle özdeşleşmesini ve bu hedefler doğrultusunda çalışmasını ifade eder (Celep, 2000: 15). Çalışanların kimliklerini gerçekleştirdikleri işle fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak entegre etme süreci, "adanmışlık" terimi ile tanımlanmaktadır (Khan, 1992: 325). Mesleğe adanmışlık, bireylerin işlerine yönelik gösterdiği gayret, özveri ve kendini verme gibi unsurların bir bileşimi olarak ortaya çıkar. Bu durum, işe yönelik olumlu bir motivasyonun ifadesidir (Turhan, Demirli ve Nazik, 2012). Bu bağlamda, adanmışlık, yalnızca bireysel bir tutum değil, aynı zamanda örgütsel bağlılığın ve çalışan memnuniyetinin de önemli bir göstergesidir. Çalışanların,

mesleklerine adanmışlıkları, hem iş performanslarını artırmakta hem de örgütsel hedeflere ulaşmada noktasında oldukça kritik ve önemli bir rol oynamaktadır. Adanmışlığın artırılması, işletmelerin uzun vadeli başarıları açısından hayati öneme sahiptir. Bu nedenle, yöneticilerin çalışanların adanmışlığını destekleyen bir iş ortamı yaratmaları ve bu süreci olumlu yönde etkileyen faktörleri dikkate almaları gerekmektedir. Mesleğe adanmışlık, çalışanların mesleklerinin gerektirdiği amaç ve değerlere uygun olacak bir şekilde hareket etme arzusu ve mesleki rollerini en etkin bir biçimde yerine getirme beklentisi ile ilişkilidir (Eroğlu, 2007: 34). Bu nedenle, çalışanların mesleğe adanmışlık düzeyleri, işlerinde sergiledikleri çaba ve gayretle doğrudan bağlantılıdır. Mesleğe adanma veya mesleki bağlılık, çalışanların performanslarını belirleyen kritik bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

2.2. Örgütsel Sadakat

Sadakat, derin bir bağlılık, içten bir dostluk, duygularda sağlamlık ve güvenilirlik anlamlarına gelir. Aynı zamanda, bir bireyin bir fikre karşı gönüllü ve tam bağlılığını ifade eder. Bu bağlamda, örgütsel sadakat, bireyin bağlı olduğu örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, bu doğrultuda çaba harcaması ve örgütte kalma isteği duyması olarak tanımlanabilir. Örgütsel sadakat, bireyin örgütüne karşı duyduğu psikolojik aidiyet duygusunu yansıtır (Koç, 2002: 49-50). Örgütsel sadakati yüksek olan çalışanlar, kendilerini örgütleriyle özdeşleştirir ve içten bir şekilde desteklemeye yönelirler. Bu bireyler, örgütlerinin çıkarları doğrultusunda gönüllü olarak sorumluluk üstlenmekten kaçınmazlar (İşcan, 2006). Örgütsel sadakat, bireylerin kendi çıkarlarını bir kenara bırakarak bağlı oldukları kurumun menfaatlerini öncelikli olarak gözetme ve bu menfaatlere sadık kalma davranışlarını içermektedir. Bu durum, yüksek düzeyde bir bağlılığın sonucunu yansıtmaktadır (Koç ve Uygur, 2010: 80). Çalışanlar, örgütsel faaliyetlerin uzun vadede sürdürülebilirliği açısından vazgeçilmez bir kaynak olup, etkinliğin sağlanmasında kritik bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, bireylerin örgütlerine karşı duyduğu aidiyet duygusunun derecesi, üstlendikleri rollerle daha da güçlenmektedir. Bireylerin örgütsel sadakat düzeyleri, sadece kişisel motivasyonları değil, aynı zamanda iş ortamındaki sosyal dinamikleri de yansıtır. Yüksek örgütsel sadakat, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırmakla kalmaz, aynı zamanda organizasyonun genel performansını da olumlu yönde etkiler. Bireylerin rollerine olan bağlılığı, örgütün hedeflerine ulaşmasında ve iş süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesinde belirleyici bir faktördür.

Sonuç olarak, örgütsel sadakat, hem çalışan bireylerin hem de bir bütün olarak organizasyonun başarısı için kritik bir unsur olup, bireylerin işyerine olan aidiyet duygusunu artıracak stratejilerin geliştirilmesi büyük bir önem taşımaktadır. Örgütler, bu bağlamda çalışanlarının motivasyonunu ve bağlılığını güçlendirecek programlar ve uygulamalar geliştirmelidir. Bu sayede, uzun vadeli başarı ve istikrar sağlanabilir.. Örgütsel sadakatin güçlendirilmesi, hem bireysel hem de kurumsal başarıyı destekleyen önemli bir faktördür. Bireylerin, kendilerini bağlı hissettikleri bir organizasyonda daha yüksek motivasyon ve verimlilikle çalışmaları beklenmektedir. Dolayısıyla, yöneticilerin çalışanlarının bağlılık duygusunu artıracak stratejiler geliştirmeleri, örgütün genel performansını olumlu yönde etkileyecektir. Bireylerin örgütlerine duydukları sadakatin artırılması, hem iş memnuniyetini artırmakta hem de çalışan devir oranını azaltarak örgütsel istikrarı sağlamaktadır. Bu bağlamda, örgütsel kültürün ve çalışan ilişkilerinin güçlendirilmesi, sadakatin inşasında en temel belirleyici faktörlerden biri olmaktadır.

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma, bir çalışanın bir örgütü terk etmesi ve fiziksel olarak o örgütten ayrılması anlamına gelir (Akca, 2012: 131). Bu süreç, devamsızlık ve işten çekilme gibi davranışlarla kendini gösterir ve işten ayrılma niyetinin önemli göstergeleri arasında yer alır. Bireyler, örgütten ayrılma düşüncesi içindeyken iş ile olan etkileşimlerini azaltma eğiliminde olurlar ve yeni iş fırsatlarını araştırmaya başlarlar (Gül, 2008: 15). İşten ayrılma niyeti, aynı zamanda gerçek devamsızlık durumunun ön habercisi olarak kabul edilmektedir ve bu durum, işletmelere önemli maliyetler yükleyebilir (Karatepe vd., 2006: 550). Yüksek işten ayrılma niyeti, çalışanların iş tatminini, örgütsel bağlılıklarını ve genel iş ortamını olumsuz etkileyebilir. İşletmeler, bu durumu gözlemleyerek erken önlemler almadıklarında, iş gücü kaybı, eğitim maliyetleri ve iş süreçlerinin aksamaları gibi önemli sorunlarla karşılaşabilirler. Dolayısıyla, işten ayrılma niyetinin izlenmesi, yöneticilere çalışan memnuniyetini artırmak ve potansiyel ayrılmaları önlemek amacıyla stratejik müdahalelerde bulunma fırsatı sunmaktadır. Bu bağlamda, örgütlerin çalışan bağlılığını artırıcı programlar geliştirmeleri ve çalışanların iş tatminlerini artırmaları, işten ayrılma oranlarını azaltmada kritik bir rol oynayabilir. Çalışanların ayrılma niyetleri, yetenek kaybı, ek personel ihtiyacı ve yönetim maliyetlerinde artış gibi pratik

sorunlara yol açmaktadır. Literatürde, çalışanların örgütsel sadakat duyguları ile işten ayrılma niyetleri arasında ters yönlü bir ilişki bulunduğu dair araştırmalar mevcuttur. Mesleki sadakatin işten ayrılma niyetini azalttığı alan yazında yapılan çalışmalarda görülmektedir (Lachman ve Noy, 1997). Yapılan araştırmalarda, herhangi bir nedenle çalıştıkları kurumlardan ayrılmak isteyen sağlık çalışanlarının sayısının giderek arttığı tespit edilmiştir. İşten ayrılma oranlarının yüksekliği, sağlık işletmelerinde sunulan hizmetlerin kalitesini, sürekliliğini ve maliyetlerini olumsuz yönde etkileyerek işletmenin verimliliğini düşürmektedir (Abaan ve Duygulu, 2004).

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, mesleğe adanmışlık ve örgütsel sadakatin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmada öncelikle katılımcıların mesleğe adanmışlık, örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyetine dair genel görüşleri değerlendirilmiştir. Mesleğe adanmışlığın ve örgütsel sadakatin işten ayrılma niyetini düşüreceği varsayılarak araştırma yürütülmüştür. Çalışanların işten ayrılmasının önüne geçilmesi, örgütsel başarı için önemli bir unsurdur. Bu bağlamda atılacak adımların en başında ise örgütsel sadakati sağlamak ve çalışanların mesleklerine adanmışlıklarını oluşturmaktır. Sadık çalışanların ve mesleklerini uzun dönemde bağlı oldukları işletme için yapmaya niyetli olan çalışanların, işten ayrılmayı düşünmeyecekleri varsayılmıştır ve bu varsayımı test etmek çalışmada amaçlanmıştır.

3.2. Yöntem

Bu araştırma nicel verilere dayalı olarak ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür. İstanbul ilinde çalışan sağlık profesyonelleri üzerinde yürütülmüştür. Örneklem oluşturulurken evrende yer alan her bireyin örneklemde eşit şekilde yer almasını sağlamak için kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Evrenin net sayısını belirlemek mümkün olmadığından belirsiz evrenden örnek seçilmiştir. Evreni daraltmak adına Üsküdar ilçesindeki sağlık çalışanlarına odaklanılmıştır. Araştırmacı açısından daha az maliyet ile ve daha kısa zaman içinde kolay ulaşılabilir olması nedeni ile bu ilçe tercih edilmiştir. Anketlerle veriler toplanmıştır ve toplam 256 anket toplanmıştır. Bu anketlerden eksik ve yanlış doldurulanlar çıkarılarak toplam 250 kişilik bir örneklem üzerinde çalışma yürütülmüştür.

Araştırmada *mesleğe adanmışlığı* ölçmek için Turhan, Demirli ve Nazik (2012) tarafından yılında geliştirilen 21 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek beşli likert tipi ölçektir ve ölçeğin güvenilirlik değeri ,79 olarak bulunmuştur. *Örgütsel sadakati* ölçmek için Koç ve Uğur (2010)'un 14 ifadeli, beşli likert tipi ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik değeri bu çalışmada, 96 olarak bulunmuştur. *İşten ayrılma niyetini* ölçmek için Camman (1979)' un geliştirdiği ve Gürpınar (2006) tarafından Türkçeye uyarlanmış beşli likert ölçek kullanılmıştır. Ölçek toplam üç ifadeden oluşmaktadır ve ölçeğin bu çalışmadaki güvenilirlik değeri ,85 olarak bulunmuştur. Bu üç ölçekte katılım derecesi kesinlikle katılmıyorumdan kesinlikle katılıyorumuna doğru değişmektedir.

4. BULGULAR

Araştırmada kullanılan ölçekler üzerinde gerçekleştirilen faktör analizi, mesleğe adanmışlık ölçeğinin genel güvenilirliğinin $\alpha=0,862$ olarak belirlendiğini ortaya koymuştur. Ayrıca, KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett testi sonuçlarına göre, KMO değerinin 0,863 olması ve Bartlett testinin 0,05'ten küçük çıkması, faktör analizi için uygun bir durum olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonucunda elde edilen toplam varyans %63,66 olarak belirlenmiş ve orijinal ölçek ile uyumlu bir faktör yapısı ortaya çıkmıştır. Örgütsel sadakat ölçeği için ise güvenilirlik değeri $\alpha=0,890$ olarak saptanmıştır. Yapılan KMO ve Bartlett analizi neticesinde, KMO değeri 0,837 ve Bartlett testi sonucu 0,05'ten küçük bulunmuş; bu durum, faktör analizi için uygunluğunu doğrulamaktadır. Faktör analizi sonucunda, örgütsel sadakat ölçeği için toplam varyans %68,68 olarak belirlenmiştir. Bu bulgular, her iki ölçeğin de güvenilir ve geçerli ölçüm araçları olduğunu göstermekte, araştırmanın metodolojik sağlamlığını pekiştirmektedir. İşten ayrılma niyeti ölçeğinin güvenilirliği, $\alpha=0,825$ olarak hesaplanmıştır. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett analizi sonuçları, KMO değerinin 0,835 olarak belirlendiğini ve Bartlett testinin sonucunun 0,05'ten küçük çıktığını göstermektedir; bu da faktör analizi için uygun bir durumun mevcut olduğunu ortaya koymaktadır. Faktör analizi sonucunda elde edilen toplam varyans ise %74,33 olarak belirlenmiştir. Özdamar (2004) tarafından ifade edilen Cronbach's Alpha Katsayısı, %60 ve üzerindeki değerlerin ölçeğin güvenilir olduğunu varsaydığını belirtmektedir. Bu bağlamda, işten ayrılma niyeti ölçeği, elde edilen α değeri ile güvenilir bir ölçüm aracı olarak değerlendirilmektedir. Bu bulgular, araştırmanın güvenilirlik ve geçerlilik açısından sağlam bir temel oluşturduğunu göstermekte, aynı zamanda işten ayrılma niyetinin ölçümünde kullanılan ölçeğin etkinliğini ortaya koymaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Frekans Analizi

Değişken	Gruplar	Sıklık	%
Yaş	18-24	65	26
	25-34	90	36
	35-44	69	27.5
	45 ve üstü	26	10.5
Cinsiyet	Kadın	145	58
	Erkek	105	42
Medeni Durumu	Evli	168	67
	Bekar	82	33
Eğitim Durumu	Lise	78	31
	Önlisans	82	33
	Lisans	73	29
	Lisansüstü	17	7
Kurumdaki Deneyim	0-2 Yıl	75	30
	3-5 Yıl	64	25.4
	6-8 Yıl	27	11
	9+ Yıl	84	33.2
Kurumunda Çalıştığı Unvanı	Hemşire	69	28
	Ebe	18	8
	T.Sekreter	50	20
	ATT	37	14
	Dr.	76	30
Kurumunda Çalıştığı Bölüm	Poliklinik	58	23
	Acil Servis	41	17
	İdari Hizmetler	43	17
	Sekreterlik	37	15
	Laboratuvar	20	8
	Diğer	51	20.4

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %36'sı 25-34 yaş aralığındadır, %58'i kadındır, %67,2'si evlidir, %32,8'i önlisans eğitimine sahiptir,%33.6'sı 9 yıl ve daha uzun süredir çalışmaktadır,%30.4'ü acil tıp teknisyenidir, %23,2'si poliklinikte çalışmaktadır

Tablo 2. Araştırmaya Katılanların Mesleğe Adanmışlık, Örgütsel Sadakat ve İşten Ayrılma Niyeti Ortalamaları

Değişkenler	N	Ort.	Ss	Min.	Max.
Mesleğe Adanmışlık	250	3,133	0,653	1,4	5
Örgütsel Sadakat	250	3,235	0,792	1,2	5
İşten Ayrılma Niyeti	250	1,981	1,076	1	5

Araştırmada, katılımcılardan Likert ölçeği kullanılarak belirlenen önermelere ilişkin görüşlerini, "çok olumsuz" (1) ile "çok olumlu" (5) arasında sıralanan seçeneklerle belirtmeleri istenmiştir. Ölçek sonuçları, 1,00 ile 5,00 arasında bir dağılım göstermekte olup, bu dağılım 4,00 puanlık bir aralığa yayılmaktadır. Belirlenen bu aralık, beşe bölünerek ölçeğin kesim noktalarını tanımlayan düzeyler oluşturulmuştur. Anketin değerlendirme ölçeği, katılımcıların görüşlerini beş farklı seçenekle puanlandırmalarına olanak tanımaktadır. "Kesinlikle Katılmıyorum" seçeneği 1 puanla ifade edilmekte ve 1,00 - 1,79 puan aralığında "Çok düşük" olarak sınıflandırılmaktadır. 2 puanlık "Düşük" seçeneği ise 1,80 - 2,59 puan aralığına karşılık gelmektedir. 3 puan, "Orta" düzeyini temsil eder ve bu, 2,60 - 3,39 puan aralığında yer almaktadır. 4 puanlık "Yüksek" seçeneği, 3,40 - 4,19 puan aralığında değerlendirilirken, "Kesinlikle Katılıyorum" ifadesi 5 puanla gösterilmekte ve 4,20 - 5,00 puan aralığında "Çok yüksek" olarak tanımlanmaktadır. Bu ölçek, katılımcıların düşüncelerinin ne kadar güçlü bir şekilde ifade edildiğini niceliksel olarak ortaya koymaktadır. Bu kriterler, katılımcıların mesleğe adanmışlık, örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti düzeylerini daha iyi anlamak ve yorumlamak amacıyla kullanılmaktadır. Elde edilen ortalama değerler, katılımcıların genel eğilimlerini yansıtmakta ve araştırmanın sonuçlarının analizi için önemli bir zemin oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının mesleğe adanmışlık düzeylerinin ortalaması incelendiğinde, bu düzeyin orta düzeyde ($3,135 \pm 0,652$) olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, katılımcıların işten ayrılma niyeti ortalaması zayıf ($1,980 \pm 1,076$) olarak belirlenirken, örgütsel sadakat düzeylerinin ise orta düzeyde ($3,234 \pm 0,791$) olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanlar mesleki adanmışlık ve örgütsel sadakat bağlamında yüksek bir eğilimde değillerdir; ancak işten ayrılma noktasında da yüksek bir potansiyel barındırmamaktadırlar.

Araştırmaya katılanların mesleklerine bağlılık puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, grup ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=5,685$; $p=0,001 < 0,05$). Bu bulgu, yaş grubunun sağlık çalışanlarının mesleğe adanmışlık düzeyleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Bu sonuç, yaşın mesleki bağlılık üzerinde belirleyici bir faktör olabileceğini düşündürmektedir. Genç sağlık çalışanlarının, daha az deneyime sahip olmalarından dolayı mesleğe bağlılıklarının, orta ve üst yaş gruplarına göre daha düşük olabileceği bir olasılık olarak değerlendirilebilir. Ayrıca, yaş ilerledikçe, bireylerin mesleğe olan bağlılıkları ve motivasyonları artabilir; bu da onların daha fazla deneyim kazanması ve iş tatmininin yükselmesi ile ilgili olabilir. Bu bulgular, sağlık sektöründe çalışanların yaş gruplarına yönelik stratejilerin geliştirilmesine olanak tanıyabilir. Post-hoc analizi sonuçlarına göre, 45 yaş ve üzerindeki sağlık çalışanlarının mesleklerine yönelik adanmışlıklarını içeren puanları ($3,500 \pm 0,455$), 18-24 yaş grubundaki çalışanların puanlarından ($3,116 \pm 0,672$) ve 25-34 yaş grubundakilerin puanlarından ($2,965 \pm 0,664$) belirgin şekilde daha yüksektir. Ayrıca, 35-44 yaş grubundaki sağlık çalışanlarının mesleğe adanmışlık puanları ($3,241 \pm 0,617$), 25-34 yaş grubundakilerin puanlarından da ($2,964 \pm 0,665$) daha yüksek olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar, deneyim ve yaşın, mesleğe adanmışlığı artıran faktörler arasında yer aldığını düşündürmektedir. Yaşça daha büyük çalışanlar, genellikle mesleklerine yönelik daha fazla deneyime ve dolayısıyla bağlılığa sahip olma eğilimindedir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılanların Mesleğe Adanmışlık Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı

Değişkenler		N	Ort.	Ss.	t/F	P	Fark
Yaş	18-24	65	3,116	0,672	5,686	0,001	4 > 1,2 3 > 2
	25-34	90	2,965	0,664			
	35-44	69	3,241	0,617			
	45 ve üstü	26	3,501	0,456			
Medeni Durum	Evli	168	3,211	0,942	0,724	0,472	
	Bekar	82	3,121	0,873			
Cinsiyet	Kadın	145	3,079	0,579	-,648	0,116	
	Erkek	105	3,216	0,740			
Eğitim Durumu	Lise	78	3,236	0,650	2,511	0,060	
	Önlisans	82	3,052	0,629			
	Lisans	73	3,059	0,699			
	Lisansüstü	17	3,418	0,457			
Kurumdaki Deneyim	0-2 Yıl	75	3,158	0,533	1,728	0,163	
	3-5 Yıl	64	2,994	0,729			
	6-8 Yıl	27	3,105	0,660			
	9+ Yıl	84	3,236	0,677			
	Hemşire	69	3,201	0,623	8,846	0,000	4<1,2,3,5
Ünvan	Ebe	18	3,282	0,460			
	Tıbbi Sekreter	50	3,138	0,529			
	Acil Tıp Teknisyeni	37	2,601	0,859			
	Doktor	76	3,302	0,549			

Diğer yandan, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu ve çalışma süresi gibi demografik değişkenler açısından gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Bu durum, bu faktörlerin mesleğe adanmışlık üzerinde etkili olmadığını, dolayısıyla daha derin sosyo-kültürel ve psikolojik etmenlerin rol oynayabileceğini göstermektedir. Ünvana göre yapılan analizde ise acil tıp teknisyenlerinin mesleğe adanmışlık puanları ($2,601 \pm 0,859$), diğer gruplardan belirgin şekilde daha düşük olarak tespit edilmiştir. Bu bulgu, acil tıp teknisyenlerinin mesleklerine karşı duydukları bağlılıkta bir eksiklik olduğunu göstermektedir. Bu durum, acil tıp teknisyenlerinin çalışma koşullarının, stres seviyelerinin ve mesleki tatminlerinin gözden geçirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Genel olarak, bu araştırma, sağlık çalışanlarının yaşlarının mesleğe adanmışlık düzeyleri üzerindeki etkisini ve unvanlara göre farklılıkları anlamak adına önemli veriler sunmakta; aynı zamanda, sağlık sektöründe çalışanların motivasyon ve bağlılıklarını artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesinin gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, sağlık kuruluşlarının, çalışanlarının mesleki bağlılıklarını artıracak programlar ve destek mekanizmaları geliştirmeleri kritik bir önem taşımaktadır.

Tablo 4. Araştırmaya Katılanların İşten Ayrılma Niyetlerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılığı

Değişkenler		N	Ort.	Ss.	t/F	P	Fark
Yaş	18-24	65	1,945	1,219	0,833	0,478	
	25-34	90	2,108	1,121			
	35-44	69	1,842	0,910			
	45 ve üstü	26	2,001	0,953			
Medeni Durum	Evli	168	1,922	1,056	-214	1,251	
	Bekar	82	2,103	1,117			
Cinsiyet	Kadın	145	3,009	0,572	-,342	0,252	
	Erkek	105	2,048	1,206			
Eğitim Durumu	Lise	78	1,969	1,022	0,576	0,633	
	Önlisans	82	1,872	1,007			
	Lisans	73	2,196	1,049			
	Lisansüstü	17	2,048	1,215			
Kurumdaki Deneyim	0-2 Yıl	75	1,828	0,991	2,106	0,113	
	3-5 Yıl	64	2,032	1,116			
	6-8 Yıl	27	1,705	1,150			
	9+ Yıl	84	2,168	1,078			
	Hemşire	69	1,996	1,070			
Ünvan	Ebe	18	1,557	0,785	3,018	0,021	4,5>1,2,3
	Tıbbi Sekreter	50	1,670	0,873			
	Acil Tıp Teknisyeni	37	2,289	1,226			
	Doktor	76	2,128	1,130			

Araştırmaya katılanların işten ayrılma niyetine yönelik eğilimlerinin yaş, medeni durum, cinsiyet, çalışma süresi ve eğitim durumu gibi demografik değişkenler açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi (ANOVA-T testi) sonucunda, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu, demografik faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Ancak, unvan açısından yapılan analizde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Özellikle, acil tıp teknisyenleri (ATT) ($2,289 \pm 1,226$) ve doktorlar ($2,128 \pm 1,130$) arasında işten ayrılma niyetinin ortalama puanları, diğer unvanlara sahip sağlık çalışanlarına kıyasla daha yüksek olarak belirlenmiştir. Bu durum, ATT ve doktor unvanına sahip sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetinin, diğer gruplara göre daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, acil tıp teknisyenlerinin ve doktorların çalışma koşulları, iş tatmini, stres seviyeleri veya mesleki destek gibi unsurlar açısından karşılaştıkları zorlukların, işten ayrılma niyetlerini artırabileceğini düşündürmektedir. Özellikle, sağlık sektöründeki yoğun çalışma temposu ve stres, bu unvanlardaki çalışanların işten ayrılma eğilimlerini etkileyen kritik faktörler arasında yer alabilir. Sonuç olarak, unvanın işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkisi olduğu göz önünde bulundurularak, sağlık kuruluşlarının bu unvanlardaki çalışanların ihtiyaçlarına yönelik özel destek ve önlemler geliştirmesi gerekmektedir. Çalışan memnuniyetini artırmak ve potansiyel ayrılmaları önlemek amacıyla, bu gruplara yönelik stratejik yaklaşımların benimsenmesi önemlidir. Bu, hem sağlık hizmetlerinin kalitesini artıracak hem de çalışanların örgütsel bağlılıklarını güçlendirecektir.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakat Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Ortalamaları

Değişkenler		N	Ort.	Ss.	t/F	P	Fark
Yaş	18-24	65	3,115	0,826	4,688	0,003	4 > 1,2,3
	25-34	90	3,095	0,813			
	35-44	69	3,376	0,737			
	45 ve üstü	26	3,644	0,563			
Medeni Durum	Evli	168	3,298	0,765	1,876	0,062	
	Bekar	82	3,101	0,831			
Cinsiyet	Kadın	145	3,038	0,698	-4,827	0,000	
	Erkek	105	3,506	0,834			
Eğitim Durumu	Lise	78	3,561	0,762	7,119	0,000	1 > 2,3,4
	Önlisans	82	3,052	0,807			
	Lisans	73	3,142	0,745			
	Lisansüstü	17	3,019	0,610			
Çalışma Süresi	0-2 Yıl	75	3,131	0,666	3,384	0,019	4 > 3,2,1
	3-5 Yıl	64	3,061	0,888			
	6-8 Yıl	27	3,329	0,905			
	9+ Yıl	84	3,430	0,743			
	Hemşire	69	3,214	0,769			
Ünvan	Ebe	18	3,283	0,547	3,458	0,009	4 < 5,3,2,1
	Tıbbi Sekreter	50	3,304	0,702			
	Acil Tıp	37	2,829	0,992			
	Teknisyeni						
	Doktor	76	3,394	0,756			

Araştırmada, sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanlarının yaş grubu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Analiz sonuçları, grup ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymuştur ($F=4,687$; $p=0,003 < 0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen post-hoc analizi, 45 yaş ve üstü çalışanların örgütsel sadakat puanlarının ($3,644 \pm 0,563$), diğer yaş gruplarındaki çalışanlardan belirgin şekilde yüksek olduğunu göstermiştir. Medeni durum değişkenine göre yapılan t-testi sonuçları, grup ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir ($p > 0,05$). Bununla birlikte, cinsiyet değişkenine yönelik t-testi sonuçları anlamlı bir fark saptamıştır ($t = -4.826$; $p = 0,000 < 0,05$). Erkek sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanları ($x = 3,506$), kadın sağlık çalışanlarının puanlarından ($x = 3,038$) anlamlı derecede daha yüksektir. Eğitim durumu değişkeni üzerinde gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi, grup ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu ortaya koymuştur ($F=7,118$; $p=0,000 < 0,05$). Post-hoc analizi neticesinde, lise mezunu sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanlarının ($3,561 \pm 0,762$), önlisans, lisans ve lisansüstü mezunlarının puanlarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kurumda çalışma süresi değişkenine ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi, grup ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur ($F=3,383$; $p=0,019 < 0,05$). Post-hoc analizi, 9 yıl veya daha uzun süre aynı kurumda çalışan sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanlarının ($3,430 \pm 0,743$), diğer gruplara göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Son olarak, kurumda çalıştığı unvan değişkenine yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi, grup ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur ($F=3,458$; $p=0,009 < 0,05$). Post-hoc analizi sonucunda, acil tıp teknisyeni unvanına sahip sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat puanlarının ($2,829 \pm 0,992$), diğer unvanlara sahip çalışanlardan belirgin şekilde daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlıkları, Örgütsel Sadakatleri ve İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki

		Örgütsel Sadakat	İşten Ayrılma Niyeti	Mesleğe Adanmışlık
Örgütsel Sadakat	r	1,000		
	p	0,000		
İşten Ayrılma Niyeti	r	-0,207**	1,000	
	p	0,001	0,000	
Mesleğe Adanmışlık	r	0,723**	-0,265**	1,000
	p	0,000	0,000	0,000

Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki, Pearson korelasyon analizi ile incelenmiş, etki ise regresyon analizi kullanılarak test edilmiştir. Elde edilen bulgular, %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır. Bu çerçevede, korelasyon katsayıları ile değişkenler arasındaki ilişkilerin gücü ve yönü belirlenmiş, regresyon analizi ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkileri incelenmiştir. Korelasyon katsayıları, değişkenler arasındaki ilişkilerin gücünü belirtmek için belirli aralıklara göre değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmede, 0,00-0,25 arası çok zayıf, 0,26-0,49 arası zayıf, 0,50-0,69 arası orta, 0,70-0,89 arası yüksek ve 0,90-1,00 arası çok yüksek ilişki olarak sınıflandırılmıştır (Kalaycı, 2006).

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, işten ayrılma niyeti ile örgütsel sadakat ($r=-0.207$; $p=0,001<0.05$) ve mesleğe adanmışlık ($r=-0.265$; $p=0,000<0.05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı, negatif yönde ve zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum, mesleğe adanmışlık ve örgütsel sadakat düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığını, tam tersine işten ayrılma niyeti yükseldikçe bu iki unsurun da azalacağını göstermektedir. Ayrıca, örgütsel sadakat ile mesleğe adanmışlık arasında yüksek dereceli ve pozitif yönde bir ilişki gözlemlenmiştir ($r=0.723$; $p=0,000<0.05$). Bu sonuç, bireyin mesleğe adanmışlık düzeyi arttıkça örgütsel sadakatının da yükseldiğini ortaya koymaktadır.

Bu bulgular, bir çalışanın bağlılık ve adanmışlık hislerinin, işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan etkili olduğunu göstermektedir. Örgütler, çalışanların mesleğe adanmışlıklarını artırarak, aynı zamanda örgütsel sadakati de güçlendirebilirler. Bu durum, iş yerinde bağlılığın artırılması ve çalışanların motivasyonunu yükseltmek için kritik bir strateji oluşturmaktadır. Özellikle, çalışanların iş tatminini artıracak programlar ve destek mekanizmaları geliştirmenin, örgütsel başarı için büyük önem taşıdığı sonucuna varılabilir. Bu bağlamda, çalışanların iş yerinde kendilerini değerli hissetmeleri sağlanmalı ve onların gelişimlerine yönelik fırsatlar sunulmalıdır.

Tablo 7. Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlıklarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	R ²
İşten Ayrılma Niyeti	Sabit	3,339	10,312	0,000	18,360	0,066
	Mesleğe	-0,434	-4,286	0,000		
	Adanmışlık					

Katılımcıların mesleğe adanmışlıkları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemek için gerçekleştirilen regresyon analizi, istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar göstermiştir ($F=18,360$; $p=0,000<0,05$). İşten ayrılma niyetindeki değişimlerin %43'ü mesleğe adanmışlık değişkeni ile açıklanabilmektedir. Bu bulgu, sağlık çalışanlarının mesleğe adanmışlık düzeyinin artmasının, işten ayrılma niyetini azalttığını ($\beta=-0,434$) ortaya koymaktadır.

Tablo 8. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Sadakatının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	R ²
İşten Ayrılma Niyeti	Sabit	2,870	10,184	0,000	10,564	0,037
	Örgütsel Sadakat	-0,276	-3,251	0,001		

Örgütsel sadakat ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi, istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar ortaya koymuştur ($F=10,560$; $p=0,001<0,05$). Çalışanların işlerinden ayrılma niyetinin ortaya çıkmasında belirleyici bir etken olarak örgütsel sadakat değişkeninin açıklayıcılığı %27 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, sağlık çalışanlarının örgütsel sadakat düzeyinin artmasının, işten ayrılma niyetini azalttığını ($\beta=-0,276$) göstermektedir.

Tablo 9. Sağlık Çalışanlarının Mesleğe Adanmışlığının Örgütsel Sadakate Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	R ²
Örgütsel Sadakat	Sabit	0,489	2,866	0,005	270,325	0,520
	Genel Mesleğe Adanmışlık	0,877	16,442	0,000		

Çalışanların mesleğe adanmışlıkları ile örgütsel sadakatleri arasındaki ilişkiyi incelemek için gerçekleştirilen regresyon analizi, istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar ortaya koymuştur ($F=270,325$; $p=0,000<0,05$). Bu analiz sonucunda, örgütsel sadakatin belirleyicisi olarak mesleğe adanmışlığın açıklayıcılığı %87 olarak tespit edilmiştir. Bu bulgular, sağlık çalışanlarının mesleğe adanmışlık düzeyinin artmasının, örgütsel sadakat düzeyini de artırdığını ($\beta=0,877$) göstermektedir. Bu sonuçlar, mesleğe adanmışlığın, örgütsel sadakati güçlü bir şekilde etkileyen bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Sağlık çalışanlarının işlerine olan bağlılıkları, hem kişisel motivasyonları hem de örgüte olan bağlılıkları açısından son derece önemlidir. Yüksek mesleğe adanmışlık, çalışanların örgütle olan ilişkilerini güçlendirirken, aynı zamanda iş tatminini artırmakta ve işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Bu bulgular, sağlık kuruluşlarının çalışanların mesleğe adanmışlıklarını artıracak stratejiler geliştirmeleri gerektiğini göstermektedir. Eğitim programları, kariyer gelişim fırsatları ve çalışanların iş yerindeki değerlerinin artırılmasına yönelik önlemler, mesleğe adanmışlığı güçlendirerek örgütsel sadakati de artırabilir. Sonuç olarak, sağlık sektöründe çalışanların bağlılık düzeyinin yükseltilmesi, hem bireylerin hem de örgütün başarısı için kritik bir unsur olarak öne çıkmaktadır.

5. SONUÇ

Sağlık kurumları, toplumda kritik bir rol oynayan emek yoğun kuruluşlardır. Bu önemi, sağlık hizmetlerinin insan hayatı için taşıdığı yaşamsal değerle doğrudan ilişkilidir. Toplumun sağlık hizmeti ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulan bu organizasyonların başarısı, büyük ölçüde çalışanlarının performansına bağlıdır. Bu bağlamda, sağlık sektöründeki yöneticilerin, çalışanlarına değer göstererek adil davranmaları, kurumlarına bağlılıklarını pekiştirmeleri ve iş tatminlerini artırmaları önem arz etmektedir. Aksi takdirde, çalışanlar işten ayrılma niyeti geliştirerek, ülkemizde sağlık sektörünün en büyük sorunlarından biri olan yetersiz sağlık personeli sayısının daha da azalmasına yol açabilirler. Türkiye'deki sağlık personeli sayısındaki nicel yetersizlik, mutsuz ve işten ayrılma eğiliminde olan sağlık çalışanları nedeniyle nitel olarak da derinleşebilir; bu durum sektörün verimliliğini olumsuz etkileyen bir unsur haline gelebilir.

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının mesleğe adanmışlık ve örgütsel sadakat düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini incelemektedir. Araştırmanın evrenini, Sağlık Bakanlığı'na bağlı Üsküdar'daki çeşitli hastanelerde kadrolu ve aktif olarak görev yapan hekimler, ebeler, hemşireler, tıbbi sekreterler, acil tıp teknisyenleri ve diğer sağlık personeli oluşturmaktadır. Bu evrenden oluşturulan 250 kişilik örneklem üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında, sağlık çalışanlarının mesleğe adanmışlık ve örgütsel sadakat düzeylerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini test etmeye yönelik analizler yapılmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Sağlık çalışanlarının mesleğe adanmışlıkları ve örgütsel sadakatleri orta derecededir. İşten ayrılma niyetleri ise düşük derecededir. Tam olarak sadakat ve adanma hissetmeseler de işten ayrılmayı düşünmemektedirler. Bu durum eğitimi alınan mesleğin yerine yenisini koymanın sağlık sektöründe zor olması, genel ekonomik koşullar ve istihdam yapısındaki sorunlar etkili olmuş olabilir. Yaşı 45 üstünde olan ve 9 yıl ve daha uzun süredir mesleğini yapan katılımcılarda mesleğe adanmışlık diğer gruplardan daha yüksek olarak ortaya çıkmıştır. Bu durum ilerleyen yaş ve meslekte geçirilen süre ile birlikte meslekten vazgeçmenin maliyetinin artmasına bağlı olarak ortaya çıkmıştır denilebilir. İşten ayrılma niyetinin demografik özelliklere göre incelenmesi sorucunda doktorların ve acil tıp teknisyenlerinin diğer unvanlardan daha fazla işten ayrılma niyeti taşıdıkları sonucuna ulaşılmıştır. Acil durumlarda ilk müdahaleyi yapanların veya hasta ile sağlık sorunu bağlamında doğrudan yakın temas kuranların işten ayrılma niyetleri daha yoğun olarak belirlemektedir. Sağlıkta şiddet olayları, mesai saatlerinin yoğunluğu gibi nedenler bu sonuçta etkili olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel sadakat boyutunda, lise mezunlarının, 45 yaş üstü olanların, 9 yıl ve daha fazla süredir çalışanların ve erkek katılımcıların ortalamaları diğer gruplardan daha yüksektir. Örgütsel sadakatte ünvan açısından ise acil tıp teknisyenlerinin en düşük örgütsel sadakat eğilimine sahip grup olduğu görülmüştür. Eğitim seviyesi arttıkça sadakatte düşmeler meydana gelmektedir, yaşın ve deneyimin ilerlemesi ile ise tam tersine sadakatte artış ortaya çıkmaktadır. Ailevi ve sosyal rolleri gereği erkek katılımcıların örgütsel sadakatleri kadınlardan daha yüksek ortaya çıkmaktadır. McNeese-Smith ve Nazarey (2001) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını artıran faktörler arasında devamlılık ile ilgili parasal faydaların ve normatif bağlılıkla ilişkili kültürel faktörlerin önemli bir rol oynadığı bulunmuştur. Önal (1999) tarafından Ankara'daki özel bir hastanede yapılan bir başka çalışmada, hekimlerin diğer sağlık çalışanlarına göre daha fazla örgütsel sadakat gösterdiği

sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, Örs (2002) tarafından yapılan araştırmada da desteklenmiştir; söz konusu çalışmada, çeşitli sektörlerde çalışan hekimlerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın diğer önemli bir bulgusu, örgütsel sadakat ve mesleğe adanmışlığın işten ayrılma niyeti üzerindeki negatif etkisidir. Hem sadakat hem de adanmışlık, kurumsal başarının sağlanmasında kritik öneme sahip iki faktördür. Bu nedenle yöneticilerin, sadık ve adanmış çalışanların daha verimli olduğunu bilerek, çalışanların beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli çabayı göstermeleri önemlidir. Bunun için, yöneticilerin öncelikle çalışanların kariyer ve liyakat sistemleri içinde terfi olanaklarını artırmaya özen göstermeleri, çalışanları karar alma süreçlerine dahil etmeleri, onlarla etkili iletişim kurmaları ve sorunlarını çözüme konusunda proaktif olmaları gibi bir dizi strateji geliştirmeleri gerekmektedir. Bu yaklaşımlar, çalışanların iş tatminini artıracak ve dolayısıyla örgütsel bağlılıklarını güçlendirecektir. Kazak ve Bağrıyanık (2023) tarafından yapılan çalışmada, okul yöneticileri ile yapılan görüşmelere dayalı elde ettiği verilere göre, sosyal ve ekonomik haklarda yapılacak iyileştirmeler işe karşı olumlu duyguları artırmakta ve performansı da yükselterek örgütsel sadakat sağlamaktadır. McComb (2008)'in Yeni Zelanda'da sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, işten ayrılma niyeti yüksek olan katılımcıların, mesleki deneyim bağlamında 1-5 yıl aralığındaki kişiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu grupta yer alanların mesleğin başında olmalarından dolayı işi bırakmayı daha kolay düşünebildikleri sonucuna ulaşılmıştır. Avan ve Şantaş (2024)'ün hekimler üzerinde yaptığı bir araştırmada, hekimlerin yaşadığı tükenmenin işten ayrılmayı etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca araştırmadaki doktorların işten ayrılma niyetlerinin düşük ve tükenmişlik yaşama durumlarının da düşük olduğu görülmüştür. Çalışanların mutlu olmasının ve onlara böyle ortamın sunulmasının işten ayrılmayı en aza indireceği üzerinde durulmuştur ve iş yükünün asaletli dağıtılmasının bu noktada etkili olacağı ileri sürülmüştür. Akça ve Çağlar (2023)'ün yaptığı çalışmada, akademisyenlerin geleceklerini meslekleri ve kurumları bağlamında planlamaları tükenmişlik ve işten ayrılmayı negatif etkilemektedir.

Sağlık sektörü sadece ülkemiz açısından değil dünya nüfusu açısından kritik bir öneme sahiptir. Son yıllarda artan özel hastaneler ile birlikte Türkiye sağlık turizminde de ülkeye ekonomik gelir sağlamaktadır. Bu kapsamda hizmeti alanların memnuniyeti, bu hizmetin kalitesi ile sağlanacaktır. Hizmetin kalitesi ise ekipman veya fiziki olanakların etkisinden çok daha önemli olan insan emeğinin etkisi ile oluşabilecek bir durumdur. Bu nedenle mesleğin daha anlamlı hale getirilmesi, itibari değerinin artırılması için başta kamu yetkilileri olmak üzere tüm taraflara sorumluluk düşmektedir. Emeğin karşılığı olan maddi ve manevi kazanımlara sahip olmayan çalışanların aidiyet veya sadakat oluşturmaları mümkün olmayacaktır. Bu kişilerde ise işten ayrılma davranışları artacaktır. Sunulan hizmetin devamlılığı için insan emeğinin korunmasına yönelik çalışmaların artırılması önerilmektedir. Yeter sayıda ve nitelikte sağlık çalışanın istihdam edilmesi, iş yükünün adil dağıtılması, adil performans değerlendirme yapılarak performansın ödüllendirilmesi önerilebilir. Çalışanda “ben bu işletme için önemliyim ve değer görüyorum” hissinin oluşturulması için atılacak adımlarda çalışan görüşleri alınarak ilgili politikalar belirlenmelidir.

EXTENDED ABSTRACT

This study investigates the impact of professional commitment and organizational loyalty on the intention to leave the job among healthcare workers. In recent years, turnover intention has become a major concern for organizations due to its significant cost implications. Managers therefore strive to enhance employee retention through various strategies, with particular emphasis on fostering professional commitment and organizational loyalty. The research employed a quantitative, correlational design and was conducted among 250 healthcare professionals working in health institutions in the Üsküdar district of Istanbul. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using SPSS software.

The findings revealed that participants had moderate levels of both professional commitment and organizational loyalty, while their intention to leave the job was relatively low. The study also identified significant demographic differences. Older employees (especially those aged 45 and above) and those with longer tenure (9+ years) showed higher levels of commitment and loyalty. In contrast, emergency medical technicians (EMTs) and physicians exhibited higher turnover intentions, possibly due to job-related stress and direct exposure to patient-related challenges. Regression analyses confirmed that both professional commitment and organizational loyalty negatively influence turnover intention,

meaning higher commitment and loyalty reduce the desire to leave. Furthermore, professional commitment was found to be a strong predictor of organizational loyalty, emphasizing the interconnection between these two constructs.

The study concludes that enhancing professional and organizational bonds can help decrease staff turnover in the healthcare sector. Organizations are recommended to implement supportive practices, including fair promotion systems, career development opportunities, and a positive work environment, to foster loyalty and reduce attrition.

KAYNAKÇA

- Abaan, S. ve Duygulu, S. (2004) Hemşirelerin çalıştıkları kurumdan ayrılma kararına yol açabilecek olası nedenlerin ve örgüte bağlılıklarının incelenmesi, *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*, 14(2): 61-73
- Acar, Z. (2006). Örgütsel yurttaşlık davranışı: Kavramsal gelişimi ile kişisel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1)1: 1-14
- Akca, B. (2012). *Dönüştürücü 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 Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana
- Akça, C., ve Çağlar, İ. (2023). Mesleki gelecek zaman beklentisinin duygusal bağlılık, iş tatmini, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Akademisyenler üzerine bir uygulama. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(88), 1427-1444. <https://doi.org/10.17755/esosder.1213198>
- Avan, M., ve Şantaş, F. (2024). Aile hekimliği çalışanlarının covid-19 pandemi sürecinde pandemik kaygı, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerinin belirlenmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 135-159. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.1362530>
- Bannister, B. D., ve Griffeth, R. W. (1986). Applying a causal analytic framework to the Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) turnover model: A useful reexamination. *Journal of Management*, 12(3), 433-443.
- Bülbül M. (2007), *Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik araştırma*. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., ve Klesh, J. (1983). *Michigan organizational assessment questionnaire*. In S. E. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis, & C. Cammann (Eds.), *Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices* (pp. 71-138). New York: Wiley-Interscience.
- Cappelli P., Bassi L., Katz H., Knoke D., Osterman P., ve Useem M. (1997), *Change at work*, Oxford University Press, New York.
- Celep, C. (2000) *Eğitimde Örgütsel adanma ve öğretmenler*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ceylan, A. ve Özbal, S. (2008). Özdeşleşme yoluyla sadakat oluşturma üzerine üniversite mezunları arasında yapılan bir çalışma. *C.Ü. İ.İ.B.F.Dergisi*, 9(1): 81-110
- Eroğlu, S. (2007). *Toplam kalite yönetimi uygulanan ortaöğretim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel adanmışlık ve motivasyon düzeyleri*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Gouldner, A. W. (1957). Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles I. *Administrative Science Quarterly*, 2: 281-306
- Gül, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, 15: 1-11
- Gürpınar, G. (2006). *An emprical study of relationships among organizational justice, organizational commitment, leader-member exchange and turnover intention*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 11, 160-177.
- Karatepe, O. M., Uludağ, O., Meneviş, İ., Hadzimehmedagic, L.ve Baddar, I. (2006). *The effects of selected individual characteristics on frontline employee performance and job satisfaction*. *Tourism Management*, 27(4): 547-560
- Kazak, E., ve Bağrıyanık, Ö. (2023). Okul yöneticilerinin örgütsel adanmışlıklarını etkileyen faktörler üzerine nitel bir çalışma. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 43(3), 1995-2029. <https://doi.org/10.17152/gefad.1327110>

- Khan, W. A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. *Human Relations*, 45(4): 321-349, <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Koç H. ve Uygur, A.(2010). Örgütsel sadakat ve örgütsel bağlılık: Siyasi partiler açısından bir analiz. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4): 79-94
- Koç, E. (2002). İnsan ve sadakat. *Felsefe Dünyası Dergisi*, 1(35): 49-57
- 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): 509-523
- Lee, K., Carswell J. ve Allen, N. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5): 799-811
- McComb, E. D. (2008). Which psycho-demographic factors predict a doctor's intention to leave New Zealand general practice?. *The New Zealand Medical Journal*, 121(1273):25-36.
- 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): 173-187
- Önal, K. (1999). *Çalışanların kuruma bağlılığı: Özel bir hastane uygulaması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Örs, M. (2002). *Hastanelerde çalışan hekimler ile hemşirelerin örgütlerine bağlılıklarına ve örgütlerine cazibesine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi: Antalya ili örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Ankara Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi 2: Çok değişkenli analizler*. Eskişehir: Kaan Kitabevi
- Rusbelt C.A., Farrell D., Rogers G. ve Mainous A.G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to decline job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(2), 599-627.
- Taşkaya. S (2009). *Sağlık çalışanlarının örgütsel adalete ilişkin algılamaları ile örgüte bağlılık düzeylerinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkiler*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Turhan, M., Demirli, C., Nazik, G. (2012). Sınıf öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık düzeyine etki eden faktörler: Elazığ örneği, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21): 179-192