

HASTANELERDE ÇALIŞAN HEKİMLER İLE HEMŞİRELERİN ÖRGÜTLERİNİN CAZİBE KAYNAKLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Mukaddes ÖRS*, **Ahmet Münir ACUNER****, **Ruhi Selçuk TABAK*****, **A. Ezel ESATOĞLU****

ÖZET

Hastanelerde çalışan hekimler ile hemşirelerin örgütlerinin cazibe kaynaklarına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan ve betimsel nitelikte ansal tarama modeli olan bu araştırmada Antalya il merkezinde çeşitli hastanelerde 397 hekim ve hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Veriler yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Veri toplamada Porter, Crampon ve Smith tarafından geliştirilmiş ve Erigüç-Kaygın tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan “Örgütün Cazibe Kaynakları Ölçeği” kullanılmıştır. Hekimlerin ve hemşirelerin % 24.4'ü Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde, % 35.8'i Antalya Devlet Hastanesi'nde ve % 39.8'i Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalışmaktadır. Antalya Devlet Hastanesi ile Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalışan hekimlerin bu örgütlerin cazibe kaynaklarına ilişkin algıları hemşirelerden daha olumlu olmasına karşın Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde durum bunun tersidir. Ayrıca, kadın hekimlerin örgütlerin cazibe kaynaklarına ilişkin olumlu değerlendirmeleri erkek hekimlerden yüksektir. Hekimlerin örgütün cazibesine ilişkin algıları unvana göre değişmemektedir. Buna karşılık ön lisans mezunu hemşirelerin örgütün cazibesine ilişkin algıları sağlık meslek lisesi ile yüksek hemşirelik okulu mezunlarına göre daha yüksektir. Meslek ve hastane faktörleri de örgütsel cazibeye ilişkin algılar üzerinde etkilidir. Bununla birlikte, kıdem, faktörünün örgütsel cazibeye ilişkin algılar üzerinde anlamlı etkisi yoktur. (Hekimler) Araştırma grubundaki hekimler ve hemşireler en önemli cazibe kaynağı olarak hastanenin bulunduğu coğrafi bölgeyi gösterirlerken en zayıf cazibe kaynağı olarak terfi konusundaki beklentileri ve yapılan işlerin denetlenmesindeki yöntemi (hemşireler) belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Hastane, Hekim-Hemşire, Örgüt, Örgüt Cazibesi

1. GİRİŞ

Örgüt Cazibesi (örgütsel çekicilik), işin ve çalışılan örgüt ortamının değişik özelliklerinin, işgörenin örgütte çalışmaya devam etme ya da örgütten ayrılma isteği üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir.

İş ortamının koşulları işgörenin işine karşı bir dizi tutum oluşturmaya yol açabilmektedir. Hem akademisyenler, hem de yöneticiler işgörenlerin edimlerini (performans) ve işte kalmalarını artıracak yollar aramakta; bunun sağlanabilmesine dönük olarak da örgütün cazibesi konusuna daha fazla ilgi duymaktadırlar. Bu çerçevede yapılan çalışmalar sonucunda, işgörenin işinden ayrılmasında örgütün cazibesinin işten doyumdan daha ön planda bir etkiye sahip olabildiği bulunmuştur.

Örgütsel ortam ve işgören davranışlarına odaklanmış örgütlerde, örgüt ortamı içerisindeki davranış ve deneyimlerin işgörenler açısından büyük önem taşıdığı savunulmaktadır. Bu çerçevede, örgütlerin genel özelliklerinin (cazibesinin), işgörenlerin örgüte uyumları ve bağlanmaları ile ilişkili olduğu savunulmaktadır.

Sağlık hizmetlerinde; sürecin vazgeçilmez üyeleri olan sağlık işgörenlerinin, işleriyle ilgili olumsuz tutumları ve işlerini ele alış biçimleri hizmeti alanların, sağlık ve sağlık hizmeti alanlarındaki tutumlarını çok olumsuz hale getirebilmektedir. Bu nedenle “hizmet alanların

* Ankara Üniv. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi ABD Yüksek Lisans Programı Mezunlu

** Ankara Üniversitesi Sağlık Eğitim Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, Yrd. Doç. Dr.

*** Ankara Üniversitesi Sağlık Eğitim Fakültesi Dekan Yardımcısı, Doç. Dr.

mutluluğunun hizmeti sunanların mutluluğundan geçtiği” yaklaşımının göz ardı edilmemesinin gerekli olduğu savunulmaktadır.

Steers ve Mowday tarafından ileri sürülen “gönüllü iş bırakma modeli”ne göre, iş beklentilerini ya da iş tutumlarını etkileyen değerler işgörenin örgütten ayrılmasını veya örgütte kalmasını etkilemektedir. İşgörenin beklentileri, değerleri ile uyumlu ise işgören örgüte ve örgütün amaçlarına bağlı kalmakta ve işten doyum sağlamaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasında, işgörenin etkileştiği yöneticilerinde önem taşıdığı savunulmaktadır. Ayrıca fiziksel koşulların, ücret ve ödül sisteminin de işten doyum üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir.

İşgörenler, yüksek düzeydeki edimleri (performans) nedeniyle kendilerine verilecek ödüllere çeşitli düzeylerde önem vermektedirler. Porter ve Steers’a göre bu ödüller işgören için örgütte kalmasını sağlayacak kadar değerli olmalıdır. İyi bir ödüllendirme, işgörenin hem işten doyumunu, hem de iş başarısını olumlu yönde etkileyebilmektedir.

Bazı örgütlerde iş ortamında daha iyi çalışılması için daha gerçekçi beklentilerin yaratılmasını sağlayan iş öncesi görüşmeler düzenlenebilmektedir. Bazı araştırmaların sonucunda, yapılan iş öncesi görüşmelerin, işgörenlerin beklentilerinin yüksek olmasının önlenmesinde önemli rol oynayabildiği yargısına ulaşılmıştır. Aynı zamanda, iş öncesi görüşmelerin işten doyumun artmasına ve gönüllü iş değişiminin azalmasına yol açtığı da bulunmuştur.

Steers, çalışmasında hastane çalışanları ve bilim adamları için örgütte kalma isteğinin bağlılıkla ilişkisini istatistiksel olarak anlamlı bulmuştur.

Bu araştırmanın amacı, “Antalya İl Merkezinde bulunan Akdeniz Üniversitesi Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi’nde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi’nde ve Sağlık Bakanlığı Antalya Devlet Hastanesi’nde çalışmakta olan hekimler ve hemşirelerin hastaneyi cazip bulup, bulmadıklarına ilişkin görüşlerini değerlendirmek; bunun yanı sıra bu görüşlerin bazı değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek”tir.

2. GEREÇ ve YÖNTEM

Bu araştırma betimsel nitelikte an’sal tarama modeli bir alan araştırmasıdır. Araştırmanın çalışma evrenini, Antalya İl sınırları içinde bulunan Akdeniz Üniversitesi Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi’nde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi’nde ve Sağlık Bakanlığı Antalya Devlet Hastanesi’nde çalışmakta olan ve yönetici konumunda olmayan sağlık işgörenleri (hekim/hemşire) oluşturmaktadır. Toplam 1578 kişilik çalışma evrenini temsil edici bir örnekleminin % 95 güven düzeyinde % 25’lik bir oran çerçevesinde tabakalı-tesadüfî seçilmesinin yeterli olabileceğine ilişkin görüşler doğrultusunda, bu araştırmanın çalışma evrenindeki işgörenlerin 397’si araştırma örneklemine alınmıştır. Örneklemin tamamına ulaşılmıştır.

Veriler yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Hekimlere ve hemşirelere anketler verilirken araştırmanın amacı ve konusu hakkında bilgi verilmiştir. Cevapların gizliliği konusunda gerekli özenin gösterileceği bilgisi verilerek, doldurulma işleminden sonra anketler geri alınmıştır.

Veri toplamada Porter, Crampon, ve Smith tarafından geliştirilmiş ve Erigüç-Kaygın tarafından Türkçe’ye uyarlanmış olan “Örgütün Cazibe Kaynakları Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olup cronbach alpha kat sayısı 0,85 olarak belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan sağlık işgörenlerinin (hekim / hemşire) çalıştıkları hastaneyi cazip (çekici) bulup bulmadıklarına yönelik 12 maddeden oluşan bu ölçeğin her maddesi “çok yanlış” ile “çok doğru” (-3 ve +3) arasında değişen yedi seçenekten biri seçilerek yanıtlanmaktadır. Puanlandırmada en az puan -36, en yüksek puan +36 olarak belirlenmiştir.

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

Varyans analizi ile oluşturulan araştırma deseninde, araştırma grubunun görev yaptıkları hastane türünün ve görevlerinin onların örgütün cazibe kaynaklarını değerlendirme düzeylerini farklılaştırıp farklılaştrmadığı ve ek olarak iki faktörün örgütün cazibe kaynakları üzerinde ortak bir etkiye sahip olup olmadığı incelenmiştir. Algıların hastane türüne göre anlamlı bir farklılık göstermesi durumunda farkın kaynağını bulmak ya da hangi gruplar arasında anlamlı farklar olduğunu bulmak amacıyla Tukey- B testi yapılmıştır. Örgütün Cazibe Kaynakları ölçeği puanlarının iki alt gruptan oluşan bir faktöre bağlı olarak değişip değişmediği t-testi ile incelenmiştir.

Yukarıda belirtilen analizler bilgisayar ortamında SPSS programı aracılığı ile gerçekleştirilmiştir.

3.BULGULAR ve TARTIŞMA

Araştırma grubunun sosyo-demografik özelliklerine bakıldığında; araştırma grubundaki 397 sağlık işgörenin (hekim/hemşire) % 24.4'ü Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesinde çalışırken, % 35.8'i Antalya Devlet Hastanesi'nde ve % 39.8'i Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalışmaktadır. Bu durumda araştırma grubunda bulunan hekimlerin % 20.0'si Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde, 34.8'i Antalya Devlet Hastanesi'nde ve % 44.8'i Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalışmaktadır. Hemşire grubunun ise % 28.6'sı Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde, % 36.7'si Antalya Devlet Hastanesi'nde ve % 34.7'si Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde çalışmaktadır. Hekim grubunun % 70.6'sını erkek hekimler, % 29.4'ünü kadın hekimler oluşturmaktadır. Hekim grubunun % 58.7'si akademisyen ve uzman hekimlerin toplamından oluşan uzman hekimlerden oluşmakta, % 41.3'ü asistan-pratisyen hekimlerden oluşmaktadır. Hemşire grubunun % 24.0'ünü sağlık meslek lisesi mezunları, %29.4'ünü önlisans mezunları, %46.4'ünü hemşirelik yüksekokulu mezunları oluşturmaktadır. Araştırma grubunun % 28.2'sini mesleki kıdemi 5 yıl ve altı çalışanlar, % 22.4'ünü mesleki kıdemi 6-10 yıl arası çalışanlar ve % 49.4'ünü ise mesleki kıdemi 11 yıl ve üzeri çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırma grubunda bulunan hekimlerin % 26.9'unun mesleki kıdemi 5 yıl ve altı, % 17.9'unun mesleki kıdemi 6-10 yılları arası ve % 55.2'sini mesleki kıdemi 11 yıl ve üzeri olanlar oluşturmaktadır. Araştırma grubunda bulunan hemşirelerin % 29.6'sı mesleki kıdemi 5 yıl ve altı, % 27.0'sini mesleki kıdemi 6-10 yılları arası ve % 43.8'ini mesleki kıdemi 11 yıl ve üzeri olanlar oluşturmaktadır.

Tablo 1. Hekimlerin Örgüt Cazibesi Ölçeği Puanlarının Cinsiyet ve Unvana Göre T-Testi Sonuçları

Değişkenler	Özellikler	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	P
Cinsiyet	Kadın	59	11.52	9.68	197	2.13	0.34
	Erkek	140	7.52	12.89			
Unvan	Uzman	118	8.93	11.47	196	0.29	.769
	Asistan	80	8.41	13.20			

Tablo 1'e göre hekimlerin örgüt cazibesine ilişkin algıları cinsiyete göre karşılaştırıldığında [$t_{(197)}=2.13$, $p<.05$] cinsiyete göre istatistiksel olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kadın hekimlerin ortalama puanları 11.52 (± 9.68) iken, erkek hekimlerin ortalama puanları 7.52 (± 12.89) olarak bulunmuştur. Kadın hekimler görev yaptıkları hastaneyi, erkek hekimlere göre göreceli olarak daha cazip bulmuşlardır. Bu bulgulara bakarak örgütün cazibesinin cinsiyete bağlı olarak değiştiği söylenebilir. Bu bulguyu, Dubin ve arkadaşları (1975)'nin kadın ve erkek işgörenlerin örgütlerinin özelliklerinin cazibesi arasında anlamlı bir ilişki bulmuş olmaları destekler görünmektedir.

Kadın işgörenlerin (hekim), ücret imkanlarından işte kalma açısından erkeklere göre daha fazla etkilenmeleri daha üst düzeyde örgüt cazibesi algısı göstermelerine etki ettiği ileri

sürülebilir. Mathieu ve Zajac (1990), cinsiyet faktörü bakımından kadınların erkeklerden daha üst düzeyde bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşmışlardır. Çünkü onlara göre kadınlar, örgütsel üyelik kazanabilmek için erkeklerden daha fazla engeli açmak zorunda kalmaktadır. Bunun, kadın işgörenlerin örgütlerini daha cazip bulmasında etkili olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 1'e göre, hekimlerin örgütün cazibesine ilişkin algıları unvana göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği bulunmuştur [$t_{(196)} = 0.29$, $p > .05$].

Örgütün cazibesi unvana göre uzman hekimlerin ortalama puanı 8.93 (± 11.47) iken, asistan hekimlerin ortalama puanı 8.41 (± 13.20) olarak bulunmuştur. Bulgulara bakıldığında uzman hekimler çalıştıkları hastaneyi asistan hekimlere göre bir miktar daha cazip bulmuşlardır. Stewart ve Smith (1987), araştırmasında iş ile hem beklentiler hemde doyum uzmanlık ile gelen beklenti ve doyumdan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Benzer sonuç Prahit ve Stewart (1980) tarafından rapor edilmiştir. Stewart ve Smith (1975), akademik düzey temelinde gruplar arasında bir farklılık bulamamıştır. Stewart ve Smith'in (1987) bulgusu bu araştırmayı destekler görünmektedir

Tablo 2. Hemşirelerin Örgüt Cazibesi Ölçeği Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Betimsel İstatistikleri

Öğrenim Düzeyi	N	$\bar{X}$	S
Önlisans	58	6.36	13.33
Sağlık Mes. Lisesi	47	2.06	15.60
Hemş. Yüksekokulu	91	3.84	12.27

Bulgulara göre hemşirelerin mezun oldukları hemşire yetiştirme kurumuna göre, önlisans düzeyinde öğrenim gören hemşirelerin ortalama puanı 6.36 (± 13.33), sağlık meslek lisesi düzeyinde öğrenim görenlerin 2.06 (± 15.60), hemşirelik yüksek okulu düzeyinde öğrenim görenlerin ise 3.84 (± 12.27) olarak bulunmuştur. Önlisans mezunu olanların örgüt cazibesine ilişkin algıları, hemşirelik yüksek okulu ve sağlık meslek lisesi mezunu olanlardan göreceli olarak daha üst düzeyde görünmektedir (Tablo 2). Sağlık meslek lisesinden mezun olan hemşirelerin düşük örgüt cazibesi algısı, hem mesleğe giriş, hem de giriş sonrasındaki aşamalarda mesleğe atfedilen değer ile ilişkili olabilmektedir. Bu bulgu hemşirelerin öğrenim düzeylerine göre örgütsel bağlılığına ilişkin algıları ile paralellik göstermektedir.

Bulgulardan, hemşirelerin örgüt cazibesine ilişkin algılarının öğrenim düzeyinden etkilenmediği anlaşılmaktadır.

Tablo 3. Hemşirelerin Örgüt Cazibesi Ölçeği Puanlarının Öğrenim Düzeyine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	496.724	2	248.362	1.37	.256
Gruplarıçi	34900.050	193	180.829		
Toplam	35396.780	195			

Tablo 3 incelendiğinde hemşirelerin mezun oldukları okullara göre görev yaptıkları hastanenin cazibesine ilişkin algılarının istatistiksel olarak farklı olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır [$F_{(2)} = 1.37$, $p > .05$].

Tablo 4. Örgüt Cazibesi Ölçeği Puanlarının Meslek ve Hastane Türüne Göre Betimsel İstatistikleri

Meslek	SSK			Devlet			Tıp fak.			Toplam		
	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S
Hekim	41	3.87	16.87	70	7.62	9.85	88	11.82	10.29	199	8.71	12.14
Hemşire	56	5.16	11.04	72	3.97	15.65	68	3.54	12.93	196	4.16	13.47
Toplam	97	4.61	13.74	142	5.77	13.19	156	8.21	12.20	395	6.45	13.00

Tablo 5. Örgüt Cazibesi Ölçeği Puanlarının Meslek Ve Hastane Türüne Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Meslek	1177.371	1	1177.371	7.31	.007
Hastane	628.982	2	314.491	1.95	.143
MeslexxHastane	1361.773	2	680.887	4.22	.015
Hata	62625.420	389	160.991		
Toplam	66649.950	394			

Tablo 4 ve 5 birlikte incelendiğinde, Meslek ve hastane faktörlerinin örgütsel cazibeye ilişkin algılar üzerindeki ortak etkilerinin anlamlı olduğu bulunmuştur [$F_{(2-389)}=4.22$, $p<.05$]. Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde görevli hekimlerin aynı fakültede görev yapan hemşirelere ve Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde görevli hekimlerin Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde ve Antalya Devlet Hastanesi'nde görev yapan hekimlere göre kurumun cazibesini daha olumlu gördükleri anlaşılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı bir fark olmamasına ($p>.05$) karşılık Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde görevli olan hemşirelerin kurumun cazibesini aynı yerdeki hekimlerden biraz daha olumlu gördükleri, Antalya Devlet Hastanesi'nde ise hekimlerin hemşirelere göre göreceli olarak kurumun cazibesini daha olumlu değerlendirdikleri söylenebilir (Tablo 4 ve 5).

Meslek türüne göre sağlık işgörenlerinin (hekim / hemşire) örgüt cazibesine ilişkin algılarının istatistiksel olarak farklılık gösterdiği bulunmuştur [$F_{(1-389)}=7.31$, $p<.05$]. Hekim ve hemşireler arasında ortaya çıkan farklı örgüt cazibesi algısının kazanç farkından kaynaklanmış olabileceği söylenebilir.

Görev yapılan hastane türüne göre sağlık işgörenlerinin (hekim / hemşire) örgüt cazibesine ilişkin algılarının istatistiksel olarak farklılık göstermediği bulunmuştur [$F_{(2-389)}=1.95$, $p>.05$] (Tablo 4-5). Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin örgütlerinin cazibesine ilişkin algıları ($\bar{x}=5.16$), Antalya Devlet Hastanesi'nde ($\bar{x}=3.97$) ve Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde ($\bar{x}=3.54$) çalışan hemşirelerden daha üst düzeydedir (Tablo-4-5). Hekim ve hemşirelerin çalıştıkları kuruma göre farklı düzeyde cazibe algıları kazanç farkına bağlı olarak açıklanabilir. Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde görev yapan hemşireler Antalya Devlet Hastanesi'nde ve Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde görev yapan hemşirelerden daha yüksek maaş almaktadır. Wallace (1995), kazançların örgüt tarafından sağlanan bir ödül olup, işin çekiciliğini büyük ölçüde artırdığını; işgörene yapılan daha fazla ödemenin genellikle daha yüksek örgütsel bağlılıkla sonuçlandığını tespit etmiştir.

Hastaneler arasında ortaya çıkan örgütün cazibesine ilişkin algıların farkı örgütün genel özelliklerinden kaynaklanabilir. Dubin ve arkadaşları (1975) örgütün genel özelliklerinin çalışanların oryantasyonları ile güçlü ilişkileri olduğunu açıklamışlardır.

Tablo 6'ya bakıldığında hekimlerin hizmet sürelerine göre, 5 yıl ve altında süreyle hizmet yapan hekimlerin örgüt cazibesine ilişkin ortalama puan 11.67 (± 9.09), 6–10 yıl süreyle hizmet yapanların ortalama puan 7.62 (± 12.30), 11 yıl ve üstünde hizmeti olanların ise ortalama puan 7.63 (± 13.18) olarak bulunmuştur. Hizmet süresi 5 yıl ve altında olan hekimlerin örgütlerinin cazibesine ilişkin algıları, hizmet süresi 6-10 yıl ve 11 yıl üzerinde olanlardan göreceli olarak daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 6. Örgüt Cazibesi Ölçeği Puanlarının Meslek ve Kıdeme Göre Betimsel İstatistikleri

Meslek	5 yıl ve altı			6-10 yıl			11 yıl ve üzeri			Toplam		
	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S	N	$\bar{X}$	S
Hekim	53	11.67	9.09	35	7.62	12.30	111	7.63	13.18	199	8.71	12.14
Hemşire	58	4.34	12.57	53	2.15	13.01	85	5.29	14.32	196	4.16	13.47
Toplam	111	7.84	11.60	88	4.32	12.94	196	6.62	13.70	395	6.45	13.00

Diğer yandan hemşirelerin hizmet sürelerine göre örgütlerinin cazibesine ilişkin algıları, 5 yıl ve altında süreyle hizmet yapanların ortalama puan 4.34 (± 12.57), 6-10 yıl arası hizmet yapanların ortalama puan 2.15 (± 13.01) 11 yıl ve üstünde hizmeti olanların ortalama puan 5.29 (± 14.32) olarak bulunmuştur. Bulgulara bakıldığında hemşirelerin örgütlerinin cazibesine ilişkin algıları hizmet süresi 5 yıl ve altında olanlarla, 11 yıl ve üstünde olanların, hizmet süresi 6- 10 yıl arası olanlardan göreceli olarak daha yüksek bulunmuştur (Tablo 6).

Tablo 6 incelendiğinde hizmet süresine göre hekim grubunun örgüt cazibesine ilişkin algıları ($\bar{X}=8.71$), hemşire grubundan ($\bar{X}=4.16$) göreceli olarak daha yüksek bulunmuştur.

Kıdeme göre hekimlerin örgüt cazibesine ilişkin algıları ($\bar{x}=8.71$), hemşirelerden ($\bar{x}=4.16$) göreceli olarak daha yüksektir (Tablo 6). Bu çalışmada mesleki kıdem süresi ile ilgili olarak elde edilen sonuçların nedenini yaş değişkeni ile açıklamak mümkündür. Örgüt cazibesine ilişkin algının, farklı kıdem sürelerinde göreceli bir değişiklik göstermesi yaş ve yaşa bağlı iş doyumu ile açıklanabilir. Balcının (1985) aktardığına göre Baysal (1981), insanların işe ilk başladığı yıllarda iş doyumu düzeyinin yüksek olduğunu, daha sonraki yıllarda bu düzeyde düşüş yaşandığını, sonra yeniden yükselmeye başladığını ileri sürmüştür. Bu görüş araştırma bulgumuzu destekler görünmektedir.

Tablo 7. Örgüt Cazibesi Ölçeği Puanlarının Meslek ve Kıdeme Göre Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Meslek	2202.274	1	2202.274	13.46	.000
Kıdem	470.444	2	235.222	1.43	.239
Meslekkıdem	465.898	2	232.949	1.42	.242
Hata	63644.870	389	163.611		
Toplam	66649.950	394			

Tablo 6 ve 7'ye bakıldığında Kıdem, meslek ve kıdem faktörlerinin örgütsel cazibeye ilişkin algılar üzerindeki ortak etkilerinin anlamlı olmadığı bulunmuştur [$F_{(2-389)}=1.43$, $p > .05$; $F_{(2-389)}=1.42$, $p > .05$]. Bu bulgu hekimler ile hemşirelerin çalıştıkları hastaneyi cazip bulup bulmadıklarına ilişkin algılarının hizmet süresine bağlı olarak değişmediğini gösterir. Literatürde Stewart ve Smith (1987) araştırmasında, örgütsel cazibe mesleki kıdemle (çalışma süresi) yüksek düzeyde ilişkili bulunmuştur.

Tablo 8. Örgütün Cazibe Kaynaklarına İlişkin Maddelerin Ortalama Puanları

Ölçüm Aracı Maddeleri		n	%	$\bar{x}$	Sıra
1	Bu hastanenin temsil ettiği değerler sistemi	71	17.97	17.9	8
2	Bu hastanenin toplumdaki itibarı	103	26.07	25.9	5
3	Bir bütün olarak, bu hastanenin verimliliği hakkındaki duygularım	127	32.15	32.0	2
4	Bana yapmam için verilen görevlerin türü	109	27.59	27.5	4
5	Hastanenin bütün düzeylerindeki kişiler tarafından başarıma (performans) gösterilen tepki	91	23.03	22.9	7
6	Hastanede çalıştığım bölümün verimliliği hakkındaki duygularım	127	32.15	32.0	6
7	Terfi konusundaki beklentilerim	49	12.40	12.3	11
8	Yapılan işlerin denetlenmesindeki yöntem	49	12.40	12.3	11
9	Denetimin, personelin duygularına önem vermesindeki başarısı	52	13.16	13.1	10
10	Hastanenin bulunduğu coğrafi bölge	174	44.05	43.8	1
11	Çalışma arkadaşlarımdan (meslektaşlarımdan) davranışları	118	29.87	29.7	3
12	Ücret konusundaki beklentilerim	62	15.69	15.6	9

Araştırma grubundaki hekimler ve hemşireler en güçlü cazibe kaynağı olarak hastanenin bulunduğu coğrafi bölgeyi görürlerken, en zayıf cazibe kaynağı olarak da terfi konusundaki beklentileri ve yapılan işlerin denetlenmesindeki yöntemi görmektedirler.

4. SONUÇLAR

Araştırma grubundaki hekimlerin örgüt cazibesine ilişkin algılarının cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Kadın hekimlerin örgüt cazibesine ilişkin algıları erkek hekimlerden daha yüksek bulunmuştur.

Araştırma grubundaki hekimlerin örgüt cazibesine ilişkin algılarının unvanlarına göre farklılık göstermediği bulunmuştur.

Araştırma grubundaki hemşirelerin örgüt cazibesine ilişkin algılarının öğrenim düzeylerine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği bulunmuştur. Bunun yanı sıra, önlisans düzeyinde öğrenim gören hemşirelerin ortalama puanı, hemşirelik yüksekokulu düzeyi ve sağlık meslek lisesi düzeyinde öğrenim görenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Araştırma grubunun örgüt cazibesine ilişkin algılarının meslek türü, meslek ve hastane faktörlerinin örgüt cazibesi üzerindeki ortak etkilerine göre farklılık gösterdiği, buna karşın hastane türüne göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Meslek türüne göre hekimlerin örgüt cazibesine ilişkin algıları hemşirelerden göreceli olarak daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Hastane türüne göre de Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde görev yapan hekimler ile hemşirelerin örgüt cazibesine ilişkin algıları Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde ve Antalya Devlet Hastanesi'nde görev yapan hekimler ile hemşirelerden göreceli olarak daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

Araştırma grubundaki hekimler ile hemşirelerin örgüt cazibesine ilişkin algılarının kıdem, meslek ve kıdem faktörlerinin örgüt cazibesi üzerindeki ortak etkilerine bağlı olarak farklılık göstermediği bulunmuştur.

5. ÖNERİLER

- Yöneticiler, işgörenlere yönelik uygulamaları üzerinde önemle durmalıdırlar. Yetersiz ve yanlış uygulamalar, birçok işgörenin örgütü cazip bulmamalarının temel nedenlerinden biri olarak görülmektedir. Terfilerde, ödemelerde, ödüllerde, profesyonel ve daha ileri düzeyde eğitim alacak işgörenlerin seçiminde adil olunması önerilmektedir.
- İşgörenlerin işleriyle ilgili yönetsel kararlara katılabilmeleri de sağlanmalıdır. Çünkü işleriyle ilgili kararlar üzerinde söz sahibi olan çalışanlar hem örgütte çalışmaktan memnun olacak ve kendilerini örgüte ait hissedecekler, hem de örgütün amaçları, değerleri ve sorunlarını daha çok benimseyeceklerdir.
- Özellikle Antalya Devlet Hastanesi'nde ve Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde görev yapan işgörenlerin örgüt cazibesi algısı düşük düzeyde bulunmuştur. Bu durumu gidermek için işgörenlere görev yerlerinde daha iyi hizmet verebilecekleri olanak ve fiziksel koşulların yaratılması, bunun için gerekli araç-gereç ve teknolojik donanımın sağlanması önerilmektedir.
- Bireyler ve grupların birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanan ve örgüt içi üretim faaliyetlerinin durmasına ve kişilerarası ilişkilerin bozulmasına neden olan olayların ortadan kaldırılması önerilmektedir.
- Örgütün, işgörenleri uyumsuzluğa yönelten zorlanma, engellenme, bunalım gibi kaynaklarının nedenlerinin ortadan kaldırılması yönünde çaba gösterilmesi önerilmektedir.
- Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin gece nöbetlerinin ücretli olmasından dolayı cazibesine ilişkin algı düzeyleri yüksektir. İşgörenlerin yaptıkları işin hakkını veren ve kaliteli bir yaşam standardını sağlayan ücret düzeyine kavuşturulmaları gerekir. Maddi çıkarılara ilişkin şikayet ve tatminsizlikleri azaltacak önlemler alınması yönünde çaba gösterilmesi önerilmektedir.
- Örgüt içinde yetki ve sorumlulukların bilinmemesi, kimin kime bağlı olduğu konusunda kuşkuvarın doğması işgörenler arasında huzursuzluğa yol açacaktır. Böylece, yetki iyi bir şekilde dağıtılmadığından, alt kademelerle üst kademeler arasında haberleşme kanalları tıkanacaktır. Örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeyini ve örgütün çekiciliğine ilişkin algı düzeyini yükseltebilmek için kimin kimden emir alacağı ve kimin kime bağlanacağını belirlenmesi yönünde çaba gösterilmesi önerilmektedir.
- Örgüt cazibesi farklı coğrafik ortamlara bağlı olarak da araştırılabilir. Bu çerçevede örneğin gelişmiş iller ve gelişmekte olan iller arasında karşılaştırmalı araştırmaların planlanıp, gerçekleştirilmesi de önerilmektedir.

KAYNAKLAR

1. BAYSAL, A.C. (1985). Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar. İstanbul. BALCI, A. (1985). Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. s.:5-19.
2. BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2001). Deneysel Desenler. Öntest-Sontest Kontrol Grubu Desen ve Veri Analizi. Pegem Yayıncılık. Ankara.
3. DUBİN, R., CHAMPOUX, J. E and PORTER, L.W. (1975). "Central Life Interests and Organizational Commitment of Blue-Collar and Clerical Workers". Administrative Science Quarterly. Vol.20: 411-421.
4. ERDOĞAN, İ. (1997). İşletmelerde Davranış. İstanbul. Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.
5. ERİĞÜÇ, K.G. (1994). Hastanelerde Personelin İşle İlgili Tutumları Personel Devri: Ankara İli Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
6. ERİĞÜÇ-KAYGIN, G., KAVUNCUBAŞI, Ş. (1996). Hemşirelerde İşten Ayrılma Eğilimine Nedensellik Yaklaşımı. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi.3 (2): 32- 42.
7. GÜRBÜZ, Y., KARAVUŞ, M., AKDAŞ, A. (2000). Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Tatmini Düzeyleri. Ankara Üniversitesi 3. Ulusal Sağlık ve Hastane Yönetimi Sempozyumu Bildiriler Kitabı. 28-29 Eylül 2000 Ankara.s.:3-19.
8. KARASAR, N. (1998). Araştırmalarda Rapor Hazırlama. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 9. Basım.
9. KÖKLÜ, N., BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2000). İstatistiğe Giriş. Ankara:Pegem Yayıncılık.1. Baskı.
10. MATHIEU, J. E., ZAJAC, D. M. (1990). "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents: Correlates and Consequences of Organizational Commitment." Psychological Bulletin. Vol.108, No.2: 171-194.
11. MOWDAY, R. T., PORTER, L. W., DUBİN, R. (1974). "Unit Performance, Situational Factors and Employee Attitudes in Spatially Separated Work Units". Organizational Behavior and Human Performance. Vol. 12:231-248.
12. PİYAL, Y. B., PİYAL, N., ÇELEN, Ü (2000). "Sağlık Çalışanlarının. İş Doyumu Farklılıklarının Hastaneler ve Meslek Temelinde Çözümlemesi." A.Ü. Sağlık Eğitim Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Ulusal Sağlık Hastane Yönetimi Sempozyumu Bildiriler Kitabı.28-29 Eylül 2000. s.: 20-35.
13. PROHİT, A., STEWART, J. (1980). "An Index of Job satisfaction Among Pharmacist Part One: Facet-Free.Pharmacy Manage. Vol. 43: 137-152.
14. SENCER, M., IRMAK, Y. (1984). Toplum Bilimlerinde Yöntem. İstanbul: Onur Basımevi. 2. Basım.
15. STEERS, R. M. (1977). Antecedent and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly. Vol. 22: 46-56.
16. STEWART, J. E., SMITH. N. (1987). "Work Expectations and Organizational Attachment of Hospital Pharmacists." American Journal of Hospital Pharmacy.Vol. 44: 1105-1110.
17. TEZBAŞARAN, A. A. (1997). Likert Tipi Ölçeleme.
18. TURGUT, F., BAYKUL, Y. (1992). Ölçeleme Teknikleri. ÖSYM Yayınları. Ankara.
19. WALLACE, J. E. (1995). "Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations." Administrative Science Quarterly. Vol.40, No.1-4: 228