



KOÇ
ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

KOÇ ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SOSYODEMOGRAFİK VE ÇALIŞMA
ORTAMI ÖZELLİKLERİNİN
HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI ÜZERİNE ETKİSİ**

KÜBRA ÜÇGÜL

HEMŞİRELİK PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL-2017



**KOÇ
ÜNİVERSİTESİ**
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

KOÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**SOSYODEMOGRAFİK VE ÇALIŞMA
ORTAMI ÖZELLİKLERİNİN
HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI ÜZERİNE ETKİSİ**

HEMŞİRELİK PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KÜBRA ÜÇGÜL

DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. Emine TÜRKMEN

Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Kübra ÜÇGÜL, “Sosyodemografik ve Çalışma Ortamı Özelliklerinin Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi” konulu Yüksek Lisans tezini 04.10.2017 tarihinde başarılı olarak tamamlamıştır.

Başkan : Prof. Dr. Ayşe BEŞER

Üye :Yrd. Doç. Dr. Esra UĞUR

Üye : Yrd. Doç. Dr. Emine TÜRKMEN (*Danışman*)

ONAY

Bu tez çalışması, 04.10.2017 tarihinde Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenen ve yukarıda imzaları bulunan jüri üyeleri tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. YASEMİN GÜRSOY ÖZDEMİR
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜ

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım, tez sürecimin her aşamasında bana destek veren değerli hocam, tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Emine Türkmen'e teşekkür ederim.

Ayrıca tez jürimde yer alarak değerli önerileri ve eleştirilerini benimle paylaşarak tezime katkı sağlayan, Sayın Prof. Dr. Ayşe Beşer ve Sayın Yrd. Doç. Dr. Esra Uğur'a teşekkür ederim.

Hayatımın her döneminde olduğu gibi, tez dönemimde de yanımda olup her konuda bana inanan ve destek olan, varlıklarıyla ve sevgileriyle bana güç katan aileme çok teşekkür ederim, iyi ki varsınız.

Kübra ÜÇGÜL

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarında etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilemeyen bütün bilgi ve yorumlara bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesinde aldığımı, yine bu tezin çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Kübra ÜÇGÜL

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEZ ONAYI.....	i
TEŞEKKÜR.....	ii
BEYAN	iii
İÇİNDEKİLER DİZİNİ.....	iv
TABLO DİZİNİ.....	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	viii
EKLER.....	ix
ÖZET.....	x
ABSTRACT.....	xi
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problemin Tanımı ve Önemi.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
2.GENEL BİLGİLER.....	4
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Gelişim Süreci.....	4
2.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	5
2.2.1. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı.....	6
2.2.2. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı	9
2.2.3. Davranışsal Yaklaşım İle Tutumsal Yaklaşım Arasındaki İlişki.....	14
2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	15
2.3.1. Kişisel Faktörler.....	16
2.3.2. Örgütsel Faktörler.....	21

2.3.3. Örgüt Dışı Faktörler.....	28
2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	30
2.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	31
2.4.2. İlmli Örgütsel Bağlılık.....	31
2.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	32
2.5. Hemşirelik Çalışma Ortamı Özellikleri ve Sonuçları.....	33
2.6. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığını Artırmada Yönetici Hemşirelerin Rolü	37
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	39
3.1. Araştırmanın Tipi.....	39
3.2. Araştırma Soruları.....	39
3.3. Araştırmanın Yeri ve Zamanı.....	39
3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemei	40
3.5. Çalışma Materyali	40
3.6. Araştırmanın Değişkenleri	40
3.7. Veri Toplama Araçları	40
3.8. Verilerin toplanması	42
3.9. Verilerin Değerlendirilmesi	43
3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları	44
3.11. Etik Kurul Onayı	44
4. BULGULAR.....	45
5. TARTIŞMA.....	61
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	68
7. KAYNAKÇA	71
8. EKLER.....	91

TABLO DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 3.1.Hemşirelik İş İndeksi- Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ve Cronbach Alfa Değerleri.....	42
Tablo 3.2. Veri Analizi	43
Tablo 4.1. Hemşirelerin Sosyo-demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı (N=303)	45
Tablo4.2.Hemşirelerin Çalışma Koşullarına Göre Dağılımı (N=303)	46
Tablo4.3.Hemşirelerin Kurumda Çalışmayı Tercih Etme Nedenlerine Göre Dağılımı(N=303)	47
Tablo 4.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği One-Simple Kolmogrov-Smirnov Test Sonuçları (N=303)	48
Tablo 4.5. Hemşirelik İş İndeksi-Çalışma Ortamı Değerlendirme Ölçeği One-Simple Kolmogrov-Smirnov Test Sonuçları (N=303)	48
Tablo 4.6. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne Göre Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Puan Ortalamaları (N=303)	49
Tablo 4.7.Hemşirelik İş İndeksi-Çalışma Ortamı Değerlendirme Ölçeği Toplam Puan ve Alt Boyutlarına Ait Puan Ortalaması (N=303)	49
Tablo 4.8. Hemşirelerin Sosyo-demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=303)	50
Tablo 4.9. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=303)	51
Tablo4.10. Hemşirelerin Bölüm Deneyimlerine Göre Post-Hoc Testi Sonuçları (N=303)	52
Tablo 4.11. Hemşirelerin Çalışma Koşullarına Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=303)	53
Tablo4.12. Hemşirelerin Çalıştıkları Vardiya Tipine Göre Normatif Bağlılık Puanlarının Post-Hoc Sonuçları	54

Tablo 4.13. Hemşirelerin Çalışma Ortamlarına Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=303)	55
Tablo4.14.Hemşirelerin Çalışma Ortamlarına Göre Devam Bağlılık Puanlarının Post-Hoc Sonuçları(N=303)	56
Tablo4.15.Hemşirelerin Çalışma Ortamlarına Göre Duygusal Bağlılık Puanlarının Post-Hoc Sonuçları(N=303)	56
Tablo4.16.Hemşirelerin Çalışma Ortamlarına Göre Normatif Bağlılık Puanlarının Post-Hoc Sonuçları(N=303)	56
Tablo 4.17.Hemşirelerin Çalışma Ortamlarına Göre Toplam Örgütsel Bağlılık Puanlarının Post-Hoc Sonuçları (N=303)	56
Tablo 4.18. Hemşirelerin Kurumda Çalışmayı Tercih Etme Nedenlerine Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=303)	57
Tablo 4.19. Hemşirelik İş İndeksi- Çalışma Ortamı Değerlendirme Ölçeği İle Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının İlişkisi.....	59

EKLER

- EK-I:** Kişisel Veri Formu
- EK-II:** Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği
- EK-III:** Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği
- EK-IV:** Etik Kurul Onay Formu
- EK-V:** Kurum İzni
- EK-VI:** Ölçek İzni
- EK-VII:** Onam Formu
- EK-VIII:** Özgeçmiş

ÖZET

Sosyodemografik ve Çalışma Ortamı Özelliklerinin Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi

İş gücünün büyük bir bölümünü oluşturan hemşirelerin sağlık kurumlarına olan örgütsel bağlılıklarını artırmak, sunulan sağlık hizmetinin kalitesi için önemlidir. Bunun için hemşirelerin örgütsel bağlılığını etkileyen faktörlerin belirlenmesi gerekmektedir. Bu çalışma kamu ve özel hastanede çalışan hemşirelerin sosyodemografik ve çalışma ortamı özelliklerinin örgütsel bağlılıkları üzerine etkisini incelemek amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı olarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırma İstanbul ilinde bulunan iki kamu ve iki özel hastanede 12.12.2016 ile 31.03.2017 tarihleri arasında yapılmıştır. Örneklem, bu dört hastanede en az bir yıldır çalışan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 303 hemşire alınmıştır. Verilere, “Kişisel Bilgi Formu”, “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Hemşirelik İş İndeksi- Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği”nden yararlanılarak ulaşılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, tanımlayıcı analizler, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis testi ve Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde (2.96 ± 0.52) olduğu bulunmuştur. Örgütsel bağlılık alt boyutlarından en yüksek duygusal, en düşük devam bağlılık boyutu olduğu saptanmıştır. Otuz beş yaş ve üzerinde olan, özel hastanede çalışan, yönetici/egitimci pozisyonunda olan ve çalıştıkları hastanede mesleki olarak saygı gördüğünü, otonomisinin olduğunu, adaletli davranıldığını, çalışma ve sosyal yaşamın dengelendiğini, iyi bir iletişim ve işbirliği olduğunu bildiren hemşirelerin örgütsel bağlılıkları yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin ifadelerine göre hemşirelik çalışma ortamının orta düzeyde iyi olduğu belirlenmiştir. İlave olarak, çalışma ortamı puanı yüksek olan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin de yüksek olduğu saptanmıştır.

Sonuç olarak; hemşirelerin örgütsel bağlılıkları kişisel faktörlerden çok, çalışma ortamı özellikleriyle ilişkilidir. Bu bağlamda, hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının artırılması için çalışma ortamlarının iyileştirilmesi gerekmektedir.

Anahtar kelimeler: Çalışma Ortamı, Hemşireler, Örgütsel Bağlılık, Sosyodemografik Özellikler

ABSTRACT

The Impact of Socio-Demographic Variables and Working Environment Characteristics on the Organizational Commitment of Nurses

Enhancement of the organizational commitment of nurses who constitute a large part of the workforce in health care institutions is important for the quality of the health care to be provided. To achieve this aim, factors affecting the organizational commitment of nurses should be identified. This descriptive and relationship-seeking study was carried out to investigate the effects of socio-demographic characteristics and features of the working environment on the organizational commitment of nurses working in public and private hospitals.

The research was conducted between December 12, 2016 and March 31, 2017 in two public and two private hospitals in Istanbul, the biggest city of Turkey. The study sample comprised 303 nurses having worked in these four hospitals for at least one year and volunteering to participate in the study. The study data were collected using the "Personal Information Form", "Three Dimensional Organizational Commitment Scale" and "The Practice Environment Scale of the Nursing Work Index". The data were analyzed with the descriptive analysis, Mann Whitney U test, Kruskal Wallis test and Spearman's correlation analysis.

The organizational commitment of the nurses participating in the study was determined to be moderate (2.96 ± 0.52). They obtained the highest and lowest scores on the affective commitment and continuance commitment subscales of the organizational commitment scale respectively. Of the participating nurses, those who were ≥ 35 years old, who worked in private hospitals, who were nurse managers/educators, who stated that they were professionally respected in the hospital they worked in, who thought they were autonomous, who thought they were treated fairly, who considered they had a balanced work and social life, and who thought there was a good communication and cooperation in the work place achieved higher organizational commitment. According to the nurses' statements, the nursing working environment was moderately good (2.22 ± 0.43). In addition, it was determined that the nurses whose working environment score was high also had higher organizational commitment scores.

In conclusion, nurses' organizational commitment levels are related to the characteristics of the working environment rather than personal factors. Therefore, if nurses' organizational commitment is to be enhanced, their working environment should be improved.

Keywords: Working Environment, Nurses, Organizational Commitment, Socio-demographic Characteristics

1. GİRİŞ

1.1.Problemin Tanımı ve Önemi

Küreselleşen dünyamızda örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve birbirlerine üstünlük sağlayabilmeleri için teknolojik gelişmeler, yeni pazarlama stratejileri, müşteri tatmini gibi faktörler yetersiz kalmıştır¹. Yüksek performans, yüksek verim ve düşük maliyet sağlamayı amaçlayan örgütlerin bu amaçlara ulaşmasında bu etmenlerin yanı sıra örgütsel bağlılığın da önemli bir etmen olduğu bildirilmiştir.² Yapılan çalışmalar, sağlık hizmetlerinin kaliteli ve verimli sunulmasında çalışanların örgüte bağlılığının önemli bir etmenoloşturduğunu ortaya çıkarmıştır^{3,4,5,6}. Bunun üzerine, yöneticiler açısından çalışanların örgüte bağımlı olma durumunun izlenmesi ve örgüte bağlılıklarını artırıcı önlemlerin alınması öncelikli yönetsel aktiviteler arasında yer almıştır.

Örgütsel bağlılık, örgütün yaşamsal öğelerinin bir parçası olarak kabul edilmiştir. Örgütüne bağlılığı yüksek olan bireyler olmayanlara göre daha üretken, adaptasyonu iyi, sorumluluklarına düşkün olup kurumuna daha az maliyetoluşturmakla birlikte, işini yaparken yüksek performans göstermekte ve sunulan ürün ve hizmet kalitesini de olumlu yönde etkilemektedir.⁷ Ayrıca, örgütsel bağlılık işten çıkma, işe zamanında gelmeme, işe gelmeme oranlarını düşürerek çalışanların iş tatminini artırmakta ve dolayısıyla müşteri memnuniyeti oranını da olumlu yönde etkilemektedir.^{8,9,10}

Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlar örgütler için en önemli rekabet kaynağıdır. İnsana hizmet vermesi açısından ayrı bir önem taşıyan sağlık örgütü olan hastaneler için de örgütüne bağlı çalışanların varlığı büyük önem taşımaktadır. Özellikle sağlık kurumlarında yoğunlukta çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılığının sağlanması, verilen bakımın kalitesiyle, hastane performansı ve üretkenliğiyle doğrudan ilişkilidir¹¹.Yapılan bir araştırma sonucuna göre örgütsel bağlılığı yüksek sağlık çalışanlarının verdiği hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti sonuçları daha olumlu olmaktadır³.

Örgütsel bağlılık, çalışanı örgütüne bağlayan bir güç olarak ele alındığında, bu bağı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Sosyodemografik özellikler (yaş,

cinsiyet, eğitim düzeyi, deneyim, statü, vb.) ve iş tatmini örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdendir. Demirel ve arkadaşlarının (2014) 202 hemşire üzerinde yaptıkları araştırmaya göre 30 yaş üzerinde, evli, ön lisans eğitim düzeyinde ve çalışma süresi 11 yılı aşkın olan hemşirelerin örgütsel bağlılığı diğerlerine göre yüksek çıkmıştır. Yine bu çalışmaya göre hemşirelerin yaş ve çalışma süreleri arttıkça örgütsel bağlılıkların da arttığı belirlenmiştir¹². Ülker (2007) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine bakmış ve kadınların erkeklere göre örgütsel bağlılığını daha yüksek bulmuştur¹³. Karahan (2008), 80 sözleşmeli ve 80 kadrolu hemşire üzerinde yaptığı çalışmada, statünün geçici olduğunu düşünen sözleşmeli hemşirelerin örgütsel bağlılıkları, kadrolu hemşirelere göre daha düşük bulmuştur¹⁴. Yapılan araştırmalar sonucunda da sosyodemografik özelliklerin hemşirelerin örgütsel bağlılığını artıran, azaltan ya da destekleyecek şekilde etkilediği ortaya çıkmıştır⁹.

İş doyumunu ise ücret, çalışma koşulları, nöbet sistemi, yoğun çalışma temposu, meslek ve iş tanımındaki belirsizlikler, çalışma arkadaşları, yönetici davranışı, işin niteliği, fiziksel ortam, terfi, eşitsizlikler gibi birçok faktör oluşturmaktadır³. Karakuş (2011) Sivas'ta kamu hastanesinde çalışan 329 hemşire üzerinde iş doyumunu araştırmış ve hemşirelerin %42.49'unun mesleklerinde iş doyumunu yaşamadıkları sonucuna ulaşmıştır¹⁵. Tekingündüz ve Tengilimoğlu (2013) tarafından yürütülen çalışmada ise iş doyumunu ile örgütsel bağlılık ilişkisinin doğru orantılı olduğu bulunmuştur⁴. Top (2012)'un İstanbul'da beş eğitim ve araştırma hastanesi üzerinde yaptığı araştırmada, hekim ve hemşirelerin çalıştıkları kuruma karşı bağlılık ve güven düzeyleri arttıkça iş tatmin seviyelerinin de arttığı ve bu üç kavram arasında güçlü bir etkileşim olduğu sonucuna varılmıştır⁵.

Loi vd. (2006) tarafından yapılan araştırmada örgütsel bağlılık ile işten çıkma niyeti arasında ters yönde bir ilişki olduğu vurgulanmıştır¹⁶. Yaprak (2009) tarafından 553 hemşire üzerinde uygulanan araştırma sonuçlarına göre, hemşirelerin %79.7'sinin ayrılma niyetinde olduğu; ayrılma niyeti olan bu hemşirelerin de %51'inin yüksek ve %49'unun ise düşük düzeyde ayrılma niyeti gösterdiği saptanmıştır⁶.

Ücret, hemşirelerin önemli bir sorunu olmakla beraber, örgütsel bağlılığı da etkileyen diğer bir faktördür.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu alışma, kamu hastaneleri ve özel hastanelerde görev yapan hemşirelerin sosyodemografik ve çalışma ortamı özelliklerinin örgütsel bağlılıkları üzerine etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Gelişim Süreci

Örgüt kavramı, ortak bir amaç altında bir araya gelmiş çalışanların oluşturduğu işgücünü ve aralarında olan iletişimlerini kendisine özgü kültür yapısıyla uyumlaştıran yönetim işlevi olarak tanımlanmaktadır. Bu yönetim işlevinde çalışanların hissettiği en kuvvetli duygulardan biri olan bağlılık kavramı ise, bir düşünce, bir kişi ve bir kuruma karşı gösterilen sadakat ve psikolojik yükümlülüğü ifade etmektedir. Örgüt ve bağlılık kavramlarının tanımlarından yola çıkarak örgütsel bağlılık; örgütlerin başarıya ulaşması için kişinin öz kimliği ve örgütü ile olan ilişki gücü olarak tanımlanmaktadır⁸.

Örgütsel bağlılığın önemi 1950'li yıllarda ortaya çıkmıştır. Ardıç ve Çöl'ün (2008) aktarımına göre, konu ilk defa 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış olup daha sonra Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi birçok araştırmacının incelediği bir konu olmuştur. Örgütsel bağlılık kavramı yıllar içinde araştırmacılar tarafından pek çok değişik şekillerde tanımlanmış olduğu halde her birinin üzerinde odaklandığı ortak nokta bireyin örgütte kalmasını sağlama gayretidir. Bazı araştırmacıların çalışmaları sonucu yıllara göre örgütsel bağlılık tanımları aşağıdaki gibidir¹⁷.

Sökmen'in (2000) aktarımına göre, 1960'lı yıllarda ilk olarak, Becker Taraf Tutma Teorisi adı altında yaptığı çalışmalar sonucunda örgütsel bağlılığı, çalışanların sahip olduğu mükafatlar, sarfettikleri vakit ve çaba gibi yatırımlar vasıtasıyla örgüte olan bağlılığı şeklinde açıklamıştır. Becker; bir örgüt ve ya kişiye bağlı olan bireylerin, onlarla özdeşleşen tutumlar sergilediklerini belirtmiş; bağlılık kavramını, "bilinçli bir taraf tutma davranışı" olarak özetlemiştir. Sonrasında Grusky örgütsel bağlılığı, 'üyenin ya da izleyicinin sistemin tamamıyla olan ilişkisinin doğası' şeklinde tanımlamıştır¹⁸.

Babataşı'nın (2015) aktarımına göre, 1971'e gelindiğinde Sheldon, kişinin kimliğini örgüt ile özdeşiren, örgüte karşı takınılan bir tutum olarak tanımlamıştır. Dubin 1975'te bağlılığı, çalışanların örgütün bir üyesi sıfatıyla devam etme, örgüt

için yüksek gayret etme isteği ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi şeklinde tanımlanmıştır. Weiner and ve Gechman yaptıkları çalışmalar neticesinde bağlılık davranışlarını, bağlılığın içeriğiyle alakalı ilkeler ve normlara dayalı beklentilerin ötesinde, genel olarak kabul edilmiş sosyal davranışlar olarak tanımlamışlardır. Salancik ise bağlılığı, 'çalışanın davranışlarına bağlanması ve davranışlarını destekleyen inançlarından ötürü örgüte sarılması olayıdır', şeklinde tanımlamıştır¹⁹.

Babataşı'nın (2015) aktarımına göre, 1980'li yıllarda örgütsel bağlılığı, Rusbult ve Farrel, bireye doyum sağlamasa bile bir işe takılıp kalması ve kendini işine ruhsal olarak bağlanmış hissetmesi olarak tanımlamışlardır. Kişinin işyerine ruhsal olarak bağlanmasını tanımlayan örgütsel bağlılık, çalışanın örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesidir. 1986 yılında ise Schwenk, açık bir ödül veya ceza olmasa da kişinin belli bir hareket tarzına bağlılık göstererek yapılanı beğenerek ona devam etme arzusu olduğunu bildirmiştir¹⁹.

2000'li yıllarda bağlılık, kişinin görev aldığı örgüt ile kaynaşarak, örgütün kural, amaç ve değerlerine sahip çıkmasının, örgütle ilgili getiriler için gayret etmesinin ve örgütte görevine devam etme arzusunun seviyesi ve örgüt için aşırı çalışma arzusu ile işine devam etmesi olarak tanımlanmaktadır^{20,21}.

Tüm bu açıklamalar sonucunda örgütsel bağlılığın, üç faktörle tanımlandığı onaylanmaktadır²²:

- (a) Çalışanın örgütün amaç ve değerlerine inanması ve kabul etmesi,
- (b) Çalışanın örgütün yararına faaliyetlerde çaba göstermeye istekli olması ve
- (c) Çalışanın örgütte üyeliğin devamlılığı için güçlü bir arzu duymasıdır.

2.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

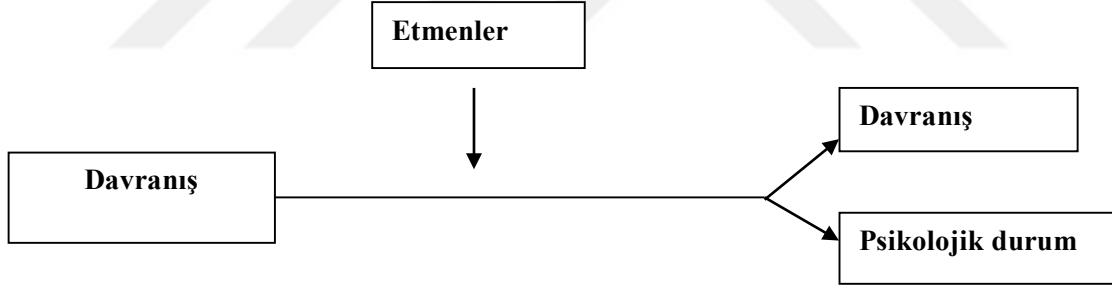
Barutçugil'in (2004) aktarımına göre örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların bağlılık üzerinde yaptıkları çalışmalar sonucunda, örgütsel bağlılığın tutumsal ve davranışsal bir temele dayandığı fikrine ulaşılmaktadır. Tutumsal bağlılık türünde, örgütsel bağlılık duygusal bir tepki şeklinde tanımlanırken; davranışsal bağlılık türünde ise kişinin bağlılığının geçmişteki davranışlarının devamı olduğu

görüşü kabullenilmiştir. Kanter, Etzioni, Q'Reilly ve Chatman, Allen ve Meyer gibi bazı örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerine çalışmalar yapmışken, Becker ve Salancik gibi sosyal psikologlar da davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır²³.

2.2.1. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Davranışsal bağlılıkla alakalı yaklaşımlar toplum bilimcilerin yaptıkları araştırmalarla ulaşılmaktadır. Davranışsal bağlılık yaklaşımına göre örgütsel bağlılık, çalışanın yalnızca örgüte değil, kendi kişisel etkinliklerine de bağlılık duygusunun geliştiği bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Bu süreçte birey, önceki tecrübeleri ve örgüte uygun davranma durumuna göre örgütsel bağlılığı kazanabilmektedir. Bu sayede çalışan, işinden çıkmayıp üyeliğini devam ettirme ve işini aksatmama gibi davranışlar sergilemektedir^{24,25}.

Literatürde davranışsal bağlılık konusunda Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı ile Salancik'in Yaklaşımlarını içeren davranışsal bağlılık süreci Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları²⁶

Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı: Seyhan'ın aktarımına göre, Becker (1960) tarafından geliştirilen “Yan Bahis Yaklaşımı (Side Bet Theory)” olarak adlandırılan davranışsal yaklaşım; örgütsel bağlılığın ekonomik bir temeli olduğunu varsaymaktadır. Becker'e göre örgütsel bağlılık, kişinin tutarlı bir davranış dizisini sergilemediğinde kaybedeceklerini düşünerek, tutarlı biçimde bağlılık davranışlarını sürdürmek durumunda kalmasıdır. Dolayısıyla Becker'e göre çalışan, örgüte duygusal olarak bağlı olmayıp kaybedecekleri nedeniyle örgüte bağlanmakta ve örgütte kalmaya devam etmektedir²⁷.

Becker, kişinin tutarlı davranışlarda bulunması ile bağlılık gösterebileceğini savunur. Tutarlı davranışlar, çok çeşitli etkinlikleri içerseler bile ortak amaca ulaşmaya çalışan ve uzun zamandır devam eden davranışlardır. Çalışan tutarlı davranışlarını, hedeflerine ulaşmada bir araç olarak gördüğü için yinelemeye yönelmektedir²⁷. Becker çalışanların tutarlı davranışlar göstermesinin nedenlerini yan bahisle izah etmektedir.

Yan Bahis Teorisine göre, örgütsel bağlılık kavramı, çalışanların örgütle karşılıklı olarak bahse girdikleri bir süreçtir. Bu teoriye göre, bir kişi kendisi için değerli olan bir şeyleri veya çıkarlarını ortaya koyarak, diğer bir deyişle bahse girerek örgütüne yatırım yapar. Bahiste ortaya koydukları kendisi için ne kadar değerli ise örgüte olan bağlılığı da o derece artar. Kişinin zamanla bahiste ortaya koyduklarının değeri artıkça farklı iş olanaklarına yönelme o kadar azalmaktadır²⁷.

Çalışan örgüt ile bahsinde zaman, çaba, statü, ek gelirler gibi yatırımları ortaya koyarak tutarlı davranış sergilemelidir. Eğer çalışanın sergileyeceği davranışı, daha önce sergilemiş olduğu davranışlarıyla tutarlı değilse kişi örgüte karşı bahsi kaybedecektir. Bu yatırımların kaybedilmesinin anlamına geldiğinden çalışan bahsi kaybetmemek için davranışlarını tutarlı hale getirmek mecburiyetindedir.

Becker'e göre çalışanların örgütüne karşı bağlılık oluşturmasını sağlayan yan bahis kaynakları dört tanedir. Bunlar²⁷:

Toplumsal beklentiler: Kişi toplumunun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle bazı yan bahislere girebilir. Örneğin, sık iş değiştiren çalışanlara toplumda güvenilir bir gözle bakılmayabilir.

Bürokratik düzenlemeler: Yan bahislerin kaynaklarından bir diğeri de bürokrasidir. Çalışan örgütten edineceği maddi kazanımları yüzünden bağlılık gösterir. Örneğin, emekli aylığı ile ilgili bürokratik düzenlemeler kişiyi bir yan bahse sokar. İşten ayrılmak isteyen bir kişi, ayrılmak üzere iken biriken emeklilik ikramiyesini farkettiğinde bunu kaybetmemek için örgüte devam davranışı sergileyecektir.

Sosyal etkileşimler: Sosyal etkileşim içerisinde olan kişi, ilişki içerisinde olduğu kişilere karşı bir kanaat oluşturmuş olup; kişinin bu kanaatin bozulmaması yönünde davranışlar sergilemek zorunda hissetmesidir.

Sosyal roller: Kişinin, sahip olduğu sosyal duruma alışması ve uyum sağlaması olup bulunduğu sosyal rolün gereği olarak başka bir role uyum sağlayamayacağını hissetmesidir.

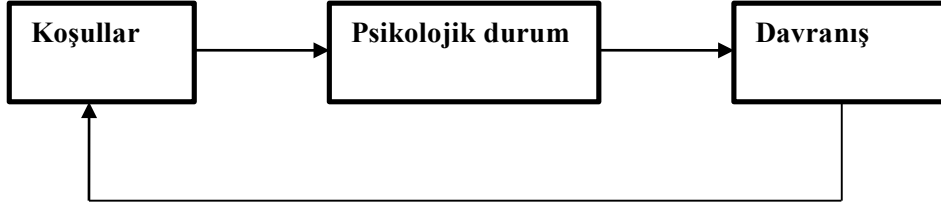
Seyhan'ın aktarımına göre Becker, sözü edilen yan bahisler ve bunları kaybetmemek için yapılan yatırımların zaman içinde arttığını belirtmektedir. Bu nedenle yatırımların temel göstergesi, kişinin yaşı ve kıdemi olarak belirlenmiştir. Çünkü kişinin yaşının artmasıyla birlikte yatırımları da değerlendirilerek artacak ve örgütsel bağlılığı güçlenecek; kişi örgüt üyeliğini olumsuz etkileyecek davranışlar sergilemekten tutarlı olarak kaçınacaktır²⁷.

Salancik'in Yaklaşımı: Salancik'a göre örgütsel bağlılık, kişinin örgütsel faaliyetlerine ve örgüte olan ilgisini artıran inançlarına bağlı hissetmesi ve davranışlarını tutarlı biçimde sergilemesiyle sağlanır. Bu yaklaşıma göre, kişinin tutumları ile davranışları uyumlu olmazsa kişi, gerilim ve strese girecektir. Tutum ve davranışları birbiriyle uyumlu olan çalışanın ise örgüte karşı bağlılığı sağlanacaktır²⁸.

2.2.2. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Tutumsal bağlılık ile ilgili yaklaşımlar örgütsel davranışçıların çalışmalarına dayanmaktadır. Tutumsal yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, kişi ile örgüt arasındaki bağın değerlendirmesi sonucunda ortaya çıkan örgütle ilgili çalışanın sahip olduğu duygusal bir bakış açısı olarak tanımlanmaktadır. Bir bireyin örgütle arasındaki bağlılığa yönelik tutumları, kişinin çalışma hayatında bazı faaliyetlerde yer almasını sağlayacaktır. Bağlılığa yönelik tutumlar; örgütten ayrılma ya da devam etme, devamsız olma ve ya olmama ve örgüt yararına çaba gösterme ya da göstermeme gibi davranışlar örnek verilebilir²⁹.

Tutumsal bağlılık yaklaşımı Şekil 2'de özetlenmiştir. Tutumsal bağlılıkla ilgili yaklaşımlar, bu türün oluşum şekilleri ve öğelerini saptamaya yöneliktir. Yaklaşımların en önemlileri Kanter, O'Reilly ve Chatman, Eitzioni ile Allen ve Meyer gibi araştırmacılar tarafından geliştirilenlerdir²⁹.



Şekil 2. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları²⁶

Kanter'in Yaklaşımı

Tutumsal bağlılık yaklaşımı ile ilgili en çok öne çıkmış teorilerden birisi Kanter'in yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, sosyal ve kişisel olmak üzere iki farklı sistem içerisinde sağlanmaktadır. Sosyal sistemler incelendiğinde kişilerin bağlılıklarının sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığı olmak üzere üç temel alandan oluştuğu görülmektedir. Kanter'e (1968) göre örgütsel bağlılık, çalışanların güç ve sadakatlerini istekli olarak sosyal sistme vermeleri, ihtiyaçlarını giderecek sosyal ilişkiler içerisinde olmaları şeklinde tanımlanmaktadır. Kişilik sistemi ise bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden oluşmaktadır¹⁸. Kanter'a göre, örgütün çalışanlarından beklediği davranışsal talepler doğrultusunda, devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı türleri ortaya çıkmaktadır¹⁸.

Devama yönelik bağlılık (continuance commitment): Kişinin örgütte kalması ve örgütün sürekliliği için çabalamasıdır. Kişi, işten ayrılmanın maliyetinin, işte kalma sonucunda elde edilecek kazançtan daha büyük olduğunu düşünmektedir. Çalışan, örgütte kalmayı örgütten ayrılamaya göre karlı bulduğunda ve örgütün devamlılığının için çok fazla emek verip çaba sarfettiğinde örgüte yüksek düzeyde bağlılık göstermektedirler¹⁸.

Kenetlenme bağlılığı (cohesion commitment): Bu bağlılığa birleşme de denilmektedir. Çalışanın, örgüt içerisindeki grubun birlikte hareket etmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılımı ve örgütteki sosyal ilişkilere bağlanması olarak tanımlanmaktadır. Kenetlenme bağlılığı örgüt içerisindeki sosyal

gruba karşı çalışanın pozitif duygusal yaklaşımlarını barındırır. Kendini grubun bir parçası olarak görmek ve grup içindekilerle iletişim halinde olmak kişiyi psikolojik olarak örgütüne bağlayacaktır. Örgütler, çalışanlarının psikolojik bağlılıklarını ve birlikte hareket etmelerini sağlamak için çalışan oryantasyonu, üniforma gibi sembol kullanımı ve kutlamalar gibi grup üyelerinin bağlılığını artıracakları faaliyetlerde bulunmaktadır.

Kontrol bağlılığı (control commitment): Kanter'a göre bu tür, örgütün isteği doğrultusunda kişisel davranışı şekillendiren örgüt normlarına kişinin bağlı olmasıdır. Kontrol bağlılığında çalışan, örgütün kendisinden sergilemesini beklediği davranışları ve örgütün koyduğu kuralları yerinde bulmaktadır. Çalışanın örgütün norm, hedef ve değerlerinin doğru davranışlar sergilenmesi için bir yol gösterici olduğuna inanmasını sağlayarak bağlılık göstermektedir¹⁸.

Yukarıda belirtilen bağlılık türlerinin birbirinden farklı sonuçları bulunmaktadır. Devama yönelik bağlılığı benimseyen örgütlerde çalışanların örgütte devamlılığı daha yüksektir. Kenetlenme bağlılığı yüksek örgütlerde, örgütün karşılaştığı sorunları çözebilme potansiyeli daha yüksektir. Kontrol bağlılığı bulunan örgütlerde ise çalışanlar kendilerinden beklenen davranışları uyum içerisinde sergilemektedirler³⁰.

Etzioni'nin Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığın sınıflandırmasıyla ilgili olarak yapılan ilk bilimsel araştırmalardan biri de Etzioni'nin çalışmasıdır. Etzioni örgütsel bağlılığın, örgütün çalışanları üstündeki güç veya yetkileri sayesinde çalışanın örgüte yaklaşmasıyla oluştuğunu savunmaktadır.

Ahlaki açıdan yaklaşma (moral bağlılık): Çalışanın örgütün amaçları ve değerleri ve normlarını özümsemesine ve otoriteyle özdeşleşmesine dayalı, örgüte olumlu ve yoğun biçimde yönelmesi ile oluşmaktadır. Çalışan örgütün standartlarını ve değerlerini içselleştirerek örgütün hedefini ve örgütteki görevine önem verip, işini değerli gördüğü için severek yerine getirmektedir. Örgüte bağlılık, ödüldeki değişimlerden etkilenilmediği zaman ortaya çıkmaktadır. Örgütlerin çalışanlar üzerinde oluşturmak istediği bağlılık türüdür.

Çıkara dayalı yakınlaşma (hesapçı bağlılık): Örgüt ile çalışan arasında gelişen alış veriş ilişkisine dayanmaktadır. Çalışanlar kendilerine verilecek olan ücret karşılığında örgüt normlarına uyarak bağlılık göstermektedirler. Kişiler bağlılık seviyelerini, isteklerini karşılayacak biçimde düzenlemektedirler.

Yabancılaştırıcı yakınlaşma (uzaklaştırıcı bağlılık): Çalışanın örgütün bireysel davranışlarını ciddi şekilde sınırladığını, cezalandırıcı veya zararlı gördüğünü düşündüğü zaman oluşmaktadır. Çalışanın örgüte negatif bir yönelimi mevcuttur ve bu nedenle kişi, psikolojik olarak örgüte bağlı olmadığı halde kendisini çalışan olarak kalmak zorunda hissetmektedir²².

O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman'ın görüşüne göre örgütsel bağlılık, kişinin bulunduğu örgüte psikolojik yönden örgütün normlarıyla özdeşleşerek bağlanmasıdır. Bireyin örgüt ile özdeşleşme derecesi, örgüt özelliklerini, ilkelerini ve değerlerini kabul etme derecesine göre değişmektedir³¹. O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığı üç boyutta incelemektedir:

Uyum: Örgütsel bağlılığın birinci boyutunu oluşturan uyum kapsamında, kişilerin bağlılık göstermelerinde ve bu maksatla gösterdikleri tutum ve davranışlarında asıl amaç, belirli ödülleri kazanmak ve bazı cezaları ortadan kaldırmaktır. Çalışanlar, içsel olarak bazı ödüllere sarılarak rıza göstermekte, uyum sağlamakta ve örgüte bağlılıklarını artırmaktadır.

Özdeşleşme: Örgütsel bağlılığın ikinci boyutu, kişinin örgüt içinde çalışanlar ile tatminkar bir bağ oluşturmak veya bağını sürdürme isteğine dayanır. Böylelikle kişi, bir bütünün parçası olmasından dolayı grulu hissedecek, grubun amaç ve değerlerini benimseyerek kendini tatmin etmek için örgüt ile özdeşleşecektir. Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt normlarını onaylaması ve benimsemesi ile sağlanmaktadır³⁰.

İçselleştirme: Örgütsel bağlılığın üçüncü boyutu içselleştirme, tümüyle birey ve örgüt değerleri arasındaki uyum ile sağlanmaktadır. Çalışanların tutum ve davranış biçimlerinin çalıştıkları örgüt ve örgütteki diğer çalışanların istekleriyle uyum halinde olması ile ortaya çıkmaktadır³².

Allen ve Mayer Yaklaşımı

Allen ve Meyer, 1984'te Porter ve arkadaşları (1974) tarafından geliştirilen modele, kişinin örgüte olan ilgisini gösteren duygusal bağlılığa (affective) ve çalışanların zorunluluk nedeniyle işlerine devam etmelerini ifade eden devam bağlılığını (continuance) da ekleyerek yeni bir model geliştirmiştir. Bu modele, 1990 yılında, Weiner'in (1980) araştırmalarını temel kabul ederek, işe devam etmeyi ahlaki bir sorumluluk olarak açıklayan normatif (normative) bağlılığı da eklemiştir³³. Bu üçlü model, Porter ile Weiner yaklaşımlarının güçlü ve zayıf yönleri göz önüne alınarak geliştirilmiş olması nedeniyle günümüzde örgütsel bağlılıkla ilişkili çalışmalarda sıkça kullanılan bir model haline gelmiştir.

Duygusal bağlılık: Örgüt üyelerinin örgütle olan ilişkilerinde kendi değer ve amaçlarının örgütün değer ve amaçlarıyla hangi seviyede uyum içerdiğini irdeler. Örgüte karşı yüksek bir duygusal bağlılık göstererek işe devam eden çalışan, kendi istediği için örgütte kalmayı sürdürür. Örgüte duygusal olarak bağlanan çalışan, kendini daha çok işe vererek, işten ve mesleğe bağlılıktan dolayı doyum sağlar. Çalışanın örgütle bütün olmasını, örgütsel amaç ve değerleri benimsemesini ve örgüte fayda sağlamak için üst seviyede bir gayret sarfetmesini sağladığı için örgütlerde meydana gelmesi en çok istenen ve çalışanlarda oluşturulmak istenen bağlılık çeşididir. İşin cazibesi, işverenin çalışanlar ile arasındaki pozitif ve açık iletişim, çalışan kişiler arasındaki uyum, örgütsel güvenilirlik, çalışana değer verilmesi ve aralarında eşitliğin sağlanması gibi faktörler duygusal bağlılığı etkilemektedir³³.

Devam bağlılığı: Bu bağlılık türü, çalışanın örgüte yaptığı yatırım ve maliyetleri göz önünde bulundurarak örgütteki işine devam etmeyi bir gereksinim olarak düşünmesidir. Buna göre çalışan, çalıştığı zaman içerisinde sarfettiği emeği, vakit ve çabasıyla elde ettiği pozisyon, kazanç gibi haklarını işinden ayrılmasıyla beraber yitireceği düşüncesine sahiptir. Devam bağlılığının diğer isimleri rasyonel bağlılık ve algılanan maliyettir. Çalışanın örgüte hissettiği devam bağlılığı, örgütteki işini bırakması durumunda, farklı bir örgütün kurallarına uyum göstermek, başka bir kente yerleşmek veya kazanılan statü ile ilgili olarak uğrayacağı olumsuzluklar gibi güçlüklerle karşılaşacak ve mali zararlara katlanacaktır³³. Bu bağlılığı etkileyen

etmenler ise kabiliyetler, eğitim, yer değiştirmek, bireysel yatırım, emeklilik primi, toplumsal yapı, çalışanın yaşı ve sahip olacağı olanaklar şeklinde sıralanabilir²⁶.

Normatif bağlılık: Örgüt üyelerinin çalışanın örgütten gitmemesi için çaba göstermesi veya çalışanın kendi isteğiyle örgütte kalma isteğinin üst seviyede bulunduğu bağlılık türüdür. Çalışanın, örgütten öğrendikleri veya diğer çalışanlar ile arasındaki olumlu iletişim nedeniyle kendisini örgüte borçlu hissetmekte ve örgütte kalmaya devam etmektedir. Bu koşullarda, çalışan örgütte kalması için baskılanmakta ve örgüte normatif olarak bağlanmaktadır. Ortaya çıkan bu bağlılık hissi sadece çalışan kişinin örgüte olan yükümlülüğünü yerine getirmesiyle sona erecektir³³.

2.2.3. Davranışsal Yaklaşım İle Tutumsal Yaklaşım Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılıkla ilgili yaklaşımlar kıyaslandığında görülen farklılıklar; genellikle tutumsal bağlılığı örgütsel davranışçıların, davranışsal bağlılığı ise sosyal psikologların çalışmış olması ve tutumsal bağlılığın davranışsal bağlılığa göre daha çok duygusal bir anlam içermesidir. Diğer bir ifade ile tutumsal yaklaşım çalışanın örgütsel bağlılığını sağlayan duygusal bir tepki niteliğinde olup davranışsal yaklaşım ise çalışanın kaybetmekten korktuğu maddi ve manevi yatırımları sebebiyle işine devam etmesidir. Davranışsal yaklaşım ile tutumsal yaklaşım arasında Mowday'in de açıkladığı gibi kuvvetli bir bağ bulunmakta ve birbirlerini güçlü bir şekilde desteklemektedirler²⁵.

Tutumsal ve davranışsal bağlılıkla ilişkili yaklaşımlar, çeşitli faktörlerin etkisi altında kalmaktadır. Örneğin davranışsal bağlılığın en önemli belirleyicileri, bireysel değişkenler ve dışsal örgütsel ödüller iken, tutumsal bağlılığın önemli belirleyicileri içsel görev ve ödüllerdir.

2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanın örgütün amaç ve değerlerine karşı sadakatin artırılması için örgütsel bağlılığın doğasının anlaşılması gerekmektedir³⁴. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olarak üç grupta ele alınmıştır³⁵.

Tablo 1: Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler²²

Kişisel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Örgüt Dışı Faktörler
İş Beklentileri	İşin Niteliği ve Önemi	Profesyonellik
Psikolojik Sözleşme	Yönetim ve Liderlik	Yeni İş Bulma Olanakları
Kişisel Özellikler	Ücret Düzeyi	
	Örgüt Kültürü	
	Örgütsel Adalet	
	Örgütsel Ödüller	
	Takım Çalışması	
	Rol Belirsizliği ve Çatışma	

2.3.1 Kişisel Faktörler

Yapılan araştırmalarda genel olarak kişisel faktörlerle örgütsel bağlılık arasında kuvvetli bir bağ olduğu görülmüştür. Kişisel faktörler, çalışanın örgütün amaç ve değerlerini benimseyip bulunduğu örgütte uzun seneler görev almasında etkili olan faktörlerdir³⁶. Bu faktörler; iş beklentileri, psikolojik sözleşme ve kişisel özellikler şeklinde sıralanabilir³⁷.

İş Beklentileri

Örgütlerin, çalışanların kişisel amaçlarını yerine getirebilme veya bu yönde hizmet edebilme kapasitesi örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Çünkü bireyler, kişisel ihtiyaç ve amaçlarını karşılayabileceği doğrultuda bir örgütü çalışma alanı olarak seçmektedir³⁸. Örgüt tarafından sınırları belirli, net ve açık olarak belirlenmiş amaçlar ile çalışanın amaçları uyumlu ise örgütsel bağlılık pozitif olarak etkilenir³⁵. Kurum politikaları nedeniyle işe yeni başlayan kişinin işin başlangıcında yeterince bilgilendirilmemesi, çalışanın örgütte işine başlamasından sonra beklenti uyumsuzluğu sebebiyle umduğunu bulamamasına ve örgütün fazla maliyeti üstlenmesine neden olmaktadır. Bu sebeple; örgütlerin insan kaynakları bölümlerin ilgili unvanlara dair görev, yetki ve sorumlulukları kapsamlı ve net olarak çalışanlara bildirmesi oldukça önemlidir³⁷.

Psikolojik Sözleşme

Örgütlerde yöneticiler, çalışanlar ve diğer bireylerin örgütte çalıştıkları süre içinde uymakla yükümlü oldukları ve çalışanlardan beklenen ve yazılı olmayan kurallar psikolojik sözleşmeler olarak ifade edilir³⁷. Bu sözleşme, bireylerin ve örgütün beklentilerini yerine getirmeli ve karşılmalıdır. Eğer çalışanların ve örgütün istekleri karşılanamazsa iki tarafa da zarar verecek durumlar ortaya çıkabilir. İki tarafta da belirli istekler karşılık bulmuyorsa, birey örgüt tarafından işine son vermekle tehdit edilir veya işine son verilir. Ancak yaşanan bu olay olumsuz neticeler ortaya çıkarabilir. Örneğin, çalışan böyle bir durum karşısında işinde verimli olamaz veya üyesi olduğu sendikaya başvurarak örgütü mali açıdan zarara uğratar. Örgüt, iş için tekrar deneyimli çalışanlar bulmak istediğinde zorlanabilir. Çalışanlar işten ayrılabilir veya işi yavaşlatabilir, işe geç gelmek gibi davranışlarda bulunabilir. Bütün bunların sonucunda örgüt en fazla zarar gören taraf olmaktadır. Bundan dolayı örgütlerin hedefi, psikolojik sözleşme kapsamındaki beklentilerin sebeplerini iyi anlayarak, örgütün hedefleriyle kişisel hedefleri uyumlaştırarak çalışanların hedeflere yönelmesi için motive etmek gerekecektir³⁹.

Kişisel Özellikler

Çalışma süresi, cinsiyet, yaş ve eğitim bilgileri gibi kişisel özellikteki farklılıklar, örgütsel bağlılık düzeyini etkilemektedir³⁶. Kişisel özelliklerden biri olan bireyin yaşı, çoğunlukla hizmet süresi ile beraber ele alınmaktadır. Bu değişkenler çoğu kez aynı yönde bir bağ içerisindedirler³⁷.

Birçok araştırmada örgütsel bağlılıkla beraber yaş değişkenini inceleyen çalışmada (Angle ve Perry, 1981; Mathieu ve Zajac, 1990; Morris ve Sherman, 1981), çalışan bireyin yaşı ilerledikçe bağlılıkta da artma olduğu saptanmıştır. Bu durumun nedeni ise, yaşın ilerlemesiyle birlikte iş bulmanın kolay olmayacağı, işten çıkmanın fazla masraflı olacağını düşünen bireylerin hizmet ettiği örgüte ve görevine sıkı sıkıya bağlanacağı şeklinde açıklanmaktadır⁴⁰.

Çalışma hayatında yaşı genç olup işe yeni başlayan çalışanların örgüte bağlılık seviyeleri yaşı ilerlemiş çalışanlara kıyasla, iş doyumsuzluğu ya da daha iyi bir iş bulma umuduyla daha düşük olmaktadır. Ancak yaşın ilerlemesiyle alternatif iş

imkânları azaldığından çalışanların elinde bulundurdukları işe daha çok tutunmalarıyla duygusal olarak bağlanmada yükseliş görülmektedir^{35,36}. Çelebi'nin aktarımına göre, Salancik'ın bakışından kariyer yapma olanakları ile görev süresi ilişki içindedir. Buna göre, çalışanlar örgütte ne kadar uzun süre görev yaparsa daha iyi bir pozisyona getirilme durumu o kadar artmaktadır. Yaşı ilerlemiş çalışanlar genç çalışanlara göre görevlerini yerine getirirken kendilerine ve deneyimlerine daha çok güvendiklerinden dolayı daha fazla doyum sağlamaktadırlar. Günümüzde, yaşı ileri olanlar genç çalışanlara göre teknolojiye ve yeni süreçlere uyum sağlamada zorluk yaşamaktadırlar. Bu nedenle, kendini yenilemede gençlere göre geriden gelen yaşı ilerlemiş çalışanlar; güncel bilgilere sahip genç çalışanlara bakıldığında örgütlerine daha sadık olmaktadır²².

Meyer ile Allen (1991), yaşla örgütsel bağlılığın arasındaki ilişkiyi doğru orantılı olarak açıklamışlardır²⁶. Ancak bu ilişkinin örgütsel bağlılığın her boyutu için birbirinden ayrı olarak araştırılmasını vurgulamışlardır. Bu durumda, duygusal bağlılığın çalışan kişinin yaşıyla beraber arttığı, devam bağlılığının ise çalışan kişinin yaşından etkilenmediği saptanmıştır⁴¹.

Cinsiyetin bağlılıkla ilişkisi hakkında yapılan incelemelerde daha çok erkek çalışanların üzerinde durulmaktadır. Fakat gün geçtikçe çalışan kadın sayısının artması, kadınların çalışma hayatındaki varolan araştırma sayısını da oldukça artırmıştır³⁷. Örneğin kadınların örgütsel bağlılığı hakkında yapılan bir araştırmada iş yaşamının, kadınlara ağır gelmesi ve kadınların aile içindeki rolleri daha çok benimsemeleri sebebiyle, kadınların işten ayrılması ve işe gelmemesi gibi olgulara daha çok rastlandığı belirlenmiştir. Bu nedenle kadınların işlerine daha az bağlı oldukları saptanmıştır^{42,43}. Tam tersine bir görüşe göre de, kadınların evlilik, çocuk sahibi olma gibi değişkenlerden etkilendikleri ve yeni iş fırsatları değerlendirmekte tereddüt ettikleri ve bu yüzden örgütlerine daha bağlı oldukları savunulmaktadır⁴⁴. Bununla birlikte günümüz modern iş yaşamının getirdiği yeni anlayış tarzları, kadınların çalışma hayatındaki girişimciliklerini olumlu yönde etkilemiş olup cinsiyet etkeninin örgütsel bağlılık üstündeki etkisinin olumlu ya da olumsuz olabileceğini göstermiştir^{37,45}.

Örgütsel bağlılığa etki eden diğer bir bireysel etken ise medeni durumdur. Evli olup çalışan bireyler, ailelerine parasal yönden sorumlu olduklarından işsiz kalma ve sonrasında edinilecek finansal yük üstlenmeyi göze almak istememektedir. Eşinden ayrılmış veya evliliğini devam ettiren bireylerin, bilhassa kadınların örgütten ayrılmayı bekârlara oranla düşünmedikleri ve örgüte bağlılıklarının bekarlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır⁴⁶.

Eğitim, örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir faktördür. Bireyin eğitim seviyesi arttıkça iş ve iş yaşantısına yüklenen anlamlar ve beklentiler artmaktadır. İş hayatına küçük yaşta başlamaktansa, uzun süre eğitim alarak para kazanmaktan uzak duran bireyler, aldıkları eğitim neticesinde profesyonel çalışanlar olarak iş yaşamlarına devam etmektedirler. Bu kişiler, çalıştıkları kurumdan çok, yaptıkları işe bağlılık gösterirler. Onlar için örgüte devamlılık ve bağlılık; isteklerinin karşılanması ve tatmin olmalarıyla orantılıdır⁴⁷. Eğitim düzeyi düşük olan çalışanlar, buldukları örgüte bağlılık gösterirler. Bunun nedeni ise görev aldıkları örgütü tek alternatif olarak değerlendirmeleri, örgütten ayrılması halinde yeni bir işe girememeye kaygısı olarak açıklanmaktadır²².

Kıdem (çalışma süresi), örgütsel bağlılıkla ilgili bir başka faktördür ve kişinin örgütte kaldığı süreyi ifade eder. Kıdem, çalışanın bir işte ne kadar süre çalıştığını belirtir. Çalışma süresinin artması ile birlikte örgütten elde ettikleri kazançların artması nedeniyle kıdemi fazla olan çalışanın bağlılığının da daha fazla olması beklenir^{40,49,50}. Örgütsel bağlılığın kıdem ve yaşla doğrudan ilişki içinde olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Yaş değişkeni genellikle duygusal bağlılık ile ilişkili bulunurken, kıdem değişkeni ise devam bağlılığı ile ilişkili bulunmuştur³⁵.

2.3.2.Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığa etkileyen örgütsel faktörler; işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik, ücret düzeyi, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel ödüller, takım çalışması ve rol belirsizliği ve çatışması şeklinde sıralanmıştır¹⁷.

İşin Niteliği ve Önemi

Çalışılan işin niteliği ve önemi, insanların yaşamlarını olumlu ya da olumsuz olarak etkileyen ve örgütsel bağlılık ile ilişki içinde bulunan bir örgütsel faktördür. Örgütlerdeki hiyerarşik yapıda her kademedede, çalışanların belirli görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Kişisel özellikler alt kademedede çalışanların örgütsel bağlılığını etkilerken, üst kademedede çalışanlar için ise otonomi sağlama, kararlara katılım gibi örgütsel nitelikler bağlılığı daha çok etkilemektedir. Çünkü örgütte çalışanlar arasındaki ilişkiler, bulunulan pozisyonların kurallarına ve belirli sınırlara göre sağlanmaktadır⁵¹.

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının artırılmasında işin niteliğine yönelik öneriler bulunmaktadır. İş rotasyonu bu önerilerden biridir. Çalışanların öncesinde belirlenmiş görevlerde, bireyin ve örgütün gereksinimlerin göre çalışmasının sağlanması olarak tanımlanır. Çalışanlarca benimsenemeyen görevlerin, çalışanlar üstünde ortaya çıkardığı sorun ve psikolojik yorgunluğun önüne geçilerek, verimliliğin artırılması amaçlanmaktadır. İş rotasyonu ile çalışanların potansiyelleri yükseltilecek örgütsel bağlılığın artması sağlanabilir³⁷.

İşin güdüleme derecesi ve zor olma durumu, işle çalışanın uyumu, geri bildirim ve kararlar alınırken söz sahibi olma gibi özellikleri çalışanın örgütsel bağlılığını doğrudan etkilemektedir. Bu yüzden de, örgütsel bağlılığı artırmak için iş zenginleştirme de önemli önerilerden biridir. İş zenginleştirme, çalışanın kendi görevine ilişkin planlama, örgütleme ve denetleme yapabilmesi konusunda yetki ve görevler yüklenmesidir⁴³.

Yönetim ve Liderlik

Örgütlerdeki yöneticilerin çalışanlarına karşı gösterdikleri yönetim ve liderlik tutumları örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Yöneticilerin çalışanlarına yaklaşım biçimi ne kadar çok baskıcı ve kontrolcü olursa, çalışanların yeni düşünceler ortaya çıkarmaları o kadar engellenmiş olacaktır³⁷. Yöneticinin, çalışanların gereksinimleriyle ilgilenme seviyesi de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Kendisi ve ihtiyaçlarıyla ilgilenen bir yöneticiye sahip olan çalışan, yöneticisine karşı minnet duyar, borçlu hisseder ve örgüte duygusal olarak daha çok bağlanır. Yöneticilerin

çalışanlarla aynı dili konuşması da çalışanların değer yargılarına karşı daha pozitif yaklaşımlarını sağlamış olur³⁷.

Ücret Düzeyi

Örgüt tarafından sağlanan ve örgütsel bağlılıkla ilişkili olan diğer bir önemli faktör ise çalışana verilen ücretin düzeyidir. Düşük ücret seviyeleri, çalışana daha çok para veren işler aramaya itelemektedir. Bu durumda çalışanlar, kendilerini işe ait hissetmemekle birlikte çalıştığı işi kısa süreli olarak algılamakta ve sahiplenememektedir. Bu sebeple de düşük ücretli işlerde devir hızı genellikle yüksektir³². Ücret düzeyinin çalışanın örgütsel bağlılığını etkilemesinde, geçim ve hayat standartları önemli yer tutmakla beraber diğer insanların aldığı ücretlerin de azımsanmayacak derecede bir yeri vardır. Çalışanlar genellikle, aldıkları ücretlerini diğer kişilerin ücretleriyle kıyaslamaktadır⁵².

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, örgütte ne yapılması gerektiği ve neyin değerli olduğuna dair duyguyu çalışana kazandıran, örgütü koruyan, örgüte güç kazandıran, belirli kurallarıyla çalışanları bir bütün yapan bağlayıcı bir güçtür. Bununla beraber, örgütün üyelerine kılavuzluk yaparak onların tutum ve davranışlarını şekillendiren bir kontrol mekanizması oluşturur⁵³.

Örgüt kültürü, bireyin çevresiyle ve çalışma grubu ile olan ilişkilerini geliştirmesine yardımcı olarak duygusal ve normatif örgütsel bağlılığı güçlendirmektedir⁵⁴. Bunu örgüt kültürü, çalışanlarda ortak bir kimlik duygusu yaratarak ortaya çıkarır. Bunun yanında örgüt kültürü, örgütsel amaçlara katılmakla da örgütsel bağlılığı sağlar³². Güçlü bir örgüt kültürüne sahip iş yerlerinde, yeni işe başlayan çalışanlarda bu kültürün bir parçası olma ve sorumluluk alma isteği artar³⁸. Yapılan çalışmalarda da örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür^{17,55,56,57}.

Örgütsel Adalet

Adams'ın Eşitlik Teorisi örgütsel adalet kavramını tanımlamaktadır. Bu kurama bakılırsa çalışan örgütlerinden kazandıklarını çalışma arkadaşlarının

kazançları ve diğer örgütlerde eşdeğer pozisyonda görev alan kişilerin kazançları ile kıyaslarlar⁵⁸. Ayrıca çalışanlar sahip oldukları eğitimin niteliği ve seviyesini, yeteneklerini, deneyimini ve işindeki gayretini de kazancı ile kıyaslarlar. Kazançların birbiriyle arasında uygunluk olduğuna kanaat getirirlerse, görev aldığı örgütün adaletli bir örgüt olduğuna inanırlar⁵⁹. Adaletli kavramının bir örgüt için kullanılması için, örgütteki çalışanların yöneticilerini adaletli, ahlaklı olarak değerlendirmesi gerekir⁶⁰. Çalışanın örgüte karşı kuvvetli bir adalet düşüncesi ortaya çıkması halinde, çalışan kendisini örgütün kıymetli bir çalışanı gibi hissettiği için yöneticileriyle çok daha uyum içinde çalışırlar. Böylece de çalışanın örgütsel bağlılığı güçlenir^{59,60}.

Örgütsel Ödüller

Yapılan bir işin, başarının karşılığı olarak verilen armağan ve mükafata ödül denir⁶¹. Ödüllendirme maddi ve manevi olmak üzere iki çeşittir. Örgüt tarafından çalışana verilen parasal ödüller maaşta artış, primler, ikramiyeler; tatil, konaklama, sağlık ve emeklilikle ilgili ödemeler gibi değeri para ile belirlenen; manevi ödüller ise takdir, teşekkür, terfi, yönetsel kararlara katılma çalışanları manevi olarak doyuran ve destekleyen ödülleri içerir. Maddi ödüller, manevi ödüllere kıyasla çalışan üzerinde daha uzun süren bir etki oluşturmaktadır. Manevi ödüller bireyi, bir sonraki ödülü kazanmak için daha çok ve disiplinli çalışması yönünde güdüler. Çalışan için başarısının sembolü olduğu için gurur kaynağı olur. Ekonomik açıdan sıkıntı çeken çalışan, maddi ödüllendirmeyi tercih eder. Örgütlerde cezalar yerine ödüllerin konulması ise beklenen tutumun devamlı meydana gelmesini, beklenmeyen tutumların ortadan kalkmasını kolaylaştırmaktadır⁶².

Bir örgütün başarılı bir ödüllendirme sistemi kurarak çalışanlarını mükafatlandırması, yeni ve nitelikli çalışanları örgüte kazandırdığı gibi çalışanlarına örgütsel bağlılığı da kazandırır. Yönetimin başarılı performans sergileyen çalışanına “teşekkür” mesajını iletmesi çok önemlidir. Çünkü çalışanlar yöneticileri tarafından görülmek, düşüncelerini özgürce dile getirmek, yaptıklarıyla beğenilmeyi istemektedir. Çalışana kendisini geliştirme olanağı verilmesi, görevi ile ilgili eğitim alarak yeni bilgi ve beceri kazanması sağlanması, meslekte ilerleme ve yükselme imkanları verilmesi; ödüllendirmenin adaletli, açık ve yeterli olması çalışanların örgüte bağlılığını artırmaktadır⁶³.

Takım Çalışması

Örgütsel bağlılıkla ilişkili diğer bir örgütsel faktör de takım çalışmasıdır. Örgütte çalışanların ortak amaç doğrultusunda takım halinde hareket etmesi, örgütte bir sinerji oluşturur. Örgütte sinerji yoksa, kişi bencilce davranarak kendi çıkarlarını takımın çıkarlarının önüne koyar ve diğer çalışanların çabalasını görmezden gelir. Takım çalışması, çalışanı hızlı düşünüp karar alması noktasında geliştiren ve örgütlerin esnek bir yapıya sahip olup güncel gelişmelere ayak uydurmasını sağlayan oluşumlardır⁶⁴. Ekip çalışmasından dolayı çalışanların değişik fikirler ortaya çıkarma ve sorunlarla başedebilme becerileri gelişir, motivasyonları artar, paylaşım duyguları gelişir ve verilen işi daha iyi bir biçimde yapma yeteneği kazandırarak çalışanın iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarının artmasını sağlar³⁸.

Rol Belirsizliği ve Çatışması

Hastaneler gibi kompleks yapıya sahip olan işletmelerde görev alanların birden fazla görevde yer almalarının yanı sıra birden fazla yöneticiye bağlı olmaları, çalışanın rol karmaşası ve rol belirsizliği yaşamasına sebep olmaktadır. Rol çatışması, örgütte çalışan azlığından dolayı meydana gelen, çalışanlardan birbirleriyle uyumlu olmayan, zıddı olan talep ve beklentileri yerine getirmesinin istenmesi durumudur. Çalışanın iş yerinde kendisine verilen görev, yetki ve sorumlulukları kapsamında kendisinden beklenen performansı sergileyebilmesi için gerekli olan bilgiye sahip olmaması veya işin amacının ne olduğunu tam anlamıyla bilmemesi durumunda rol belirsizliği ortaya çıkar. Rol belirsizliği ve rol çatışması durumlarının çalışan üzerinde iki olumsuz sonucu vardır. İlki çalışma ortamındaki strese karşı bireyin gösterdiği ruhsal bir tepki olan tükenme durumu diğeri ise iş doyumsuzluğudur⁶⁶. Rol belirsizliği ve çatışması durumlarına maruz çalışan, kendi kabuğuna çekilir ve örgüt ile ilgili konulara yönelik ilgisiz davranışlar sergiler. Tükenmişlik beraberinde çalışanda iş doyumsuzluğu doğurarak örgüt dışı alternatiflerin cazibesini artırarak çalışanın örgüte olan bağlılığına negatif olarak etki eder⁴³.

2.3.3.Örgüt Dışı Faktörler

Profesyonellik ve yeni iş bulma olanakları çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen örgüt dışı faktörlerdir. Bunun dışında, dahil olunan sektörün durumu, ülkenin soyo-ekonomik durumu, işsizlik oranı gibi faktörler de örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktörlerdir³.

Profesyonellik

Profesyonellik, çalışanın görev, yetki ve sorumluluklarını en az hata ile özenle yerine getirmesini sağlayan, çalışanların yaptıkları iş ile aralarındaki psikolojik ilişkiyi esas alan bir kavramdır. Ayrıca profesyonellik kavramı, alanında eğitilmiş, uzman çalışanlarca yürütülüp mesleki örgütler ile desteklenen ve sunulan hizmet olarak da tanımlanabilir. Profesyonel çalışan, yaptığı işin kalitesini artırmak ve en güzele ve iyiye ulaşmak için gayret gösterir, kendini yenileyerek alanında özgünlüğünü ortaya koymaya çalışır⁶⁷. Mesleğine yüksek düzeyde bağlı olan profesyonel çalışanlar kendileri için ulaşılması kolay olmayan hedefler koyarak hedeflerine varmak için yüksek bir çaba gösterirler ve hedeflerinden kolayca vazgeçmezler. Ancak, örgütlerin profesyonel çalışanlarının beklentilerini ve kariyerleriyle ilgili hedeflerini karşılayamaması durumu örgütsel çatışmayı doğurur. Örgütsel çatışmaların önlenmesi için çalışanların yetenek ve tecrübelerini arttırmalarına fırsat verilmesi ve otonomilerinin artırılması gerekir. Bu tür uygulamalar, çalışanların örgütsel değerleri benimsemesini ve iş doyumunun artmasını sağlar; bu da örgütü olumsuz etkileyen işe devamsızlık ve örgütten ayrılma gibi davranışları engeller⁶⁸.

Yeni İş Bulma Olanakları

Çalışanın örgüte olan bağlılık seviyesini etkileyen en önemli örgüt dışı etkenlerden biri de işi bıraktıktan sonra bulabilecekleri alternatif iş olanakları ile ilgili kişisel algılarıdır. İş olanaklarının fazla olduğu algısına sahip çalışanların örgüte bağlılıkları azalacak ve bu çalışanlar diğer alternatif işlere yönelecektir. Çalışanların eğitim düzeylerinin iyi seviyede olması alternatif iş olanaklarını artırmaktadır. Ters olarak yeni iş bulma olanaklarının azlığı çalışanın örgütsel bağlılığını artırmaktadır. Bu sebeple belirli iş fırsatlarının olduğu ekonomik kriz devrelerinde çalışanların örgütsel bağlılık duygularının arttığı görülür⁶⁹. Alternatif iş imkânları bireysel

özelliklerden etkilendiği kadar örgütün içinde bulunduğu sektör, küreselleşme ve sosyo-ekonomik durum gibi değişkenlerden de etkilenmektedir⁷⁰.

2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın düzeyine paralel olarak negatif ya da pozitif olabilir. Örgütsel amaçlar ulaşılabilir olmadığında, çalışanların yüksek seviyedeki bağlılıkları örgütün ömrünü kısaltabilir, hedefler ulaşılabilir olduğunda ise örgüt için faydalı tutum ve davranışlar sergilenmesi söz konusudur⁹. Davranışsal sonuçlar örgütsel bağlılıkla olumlu ilişkiler içindedir. Güdülenme, katılım, iş doyumunu ve örgütteki işine devam etme isteği örgütsel bağlılıkla pozitif, alternatif iş bulma isteği ve işe devam etmeme durumu ise bağlılıkla negatif ilişki göstermektedir^{71,72}.

Randall (1987), örgütsel bağlılıkla ilgili olarak gerçekleştirdiği araştırmada, örgütsel bağlılığın seviyeleri ile bu seviyelerin çalışana ve çalıştığı örgüte yönelik pozitif ve negatif sonuçları üzerinde durmuştur. Bağlılık seviyelerini düşük, orta ve yüksek örgütsel bağlılık olarak ayırmıştır⁷³.

2.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Düşük düzeyde bağlılık, çalışanın örgüt ile olan ilişkisinin zayıf olduğu ve örgütün hedeflerine ulaşabilmek için sahiplendiği görev, yetki ve sorumlulukları yerine getiremediği bir durumdur. Düşük düzeyde bağlılık; işe devamsızlık, iş kalitesinde bozulma, işe geç gelmenin yanısıra örgütte kalma isteğinin yok olmasına sebep olmaktadır. Düşük bağlılık düzeyine sahip çalışanlar, ilk fırsatta alternatif iş olanaklarını değerlendirmeyi arzuladıklarından dolayı örgütler için istenmeyen çalışan olarak nitelendirilir⁷³. Örgütün beklentilerini yerine getiremeyen düşük verimli çalışanın işi bırakması örgütteki çalışma ortamını olumlu yönde etkilerken, işe yeni başlayan çalışanlar örgüt enerjisinin artmasına ve örgütte eski çalışanların davranışlarının iyileşerek performanslarının yükselmesine sebep olacaktır⁷³.

2.4.2. İlimli Örgütsel Bağlılık

İlimli örgütsel bağlılıkta, bireysel kimliğini kaybetmemeye uğraşan çalışanlar, tecrübe bakımından yeterli olup örgütün bazı değerlerini benimsemekte, bazı değerlerini ise benimsememektedirler⁷⁴. İlimli örgütsel bağlılığın örgüt için; çalışanların deneyimli olmaları, işi bırakma isteğinin azalması, çalışan devir hızında azalma ve iş tatmininin artması gibi olumlu sonuçları bulunmaktadır⁷¹. Fakat ılımlı seviyede bağlılık daima beraberinde pozitif sonuçlar getirmeyebilir. Örneğin çalışanın örgüte ılımlı seviyede bağlılık hissetmesi halinde toplum ve örgüt çıkarları noktasında çalışanı arada bırakarak bazı noktalarda karar vermesini zorlaştırabilir. Ayrıca çalışanın örgütün iş verimini düşürecek bir bocalamaya girmesiyle negatif neticelere de neden olabilmektedir⁷⁵.

Örgütüne tamamen bağlanamayan, ılımlı düzeyde bağlılık gösteren çalışan örgüt için fazla çaba harcamak istemeyerek sınırlı rol davranışı sergiler. Örneğin kişi örgüt üyeliğinin gerektirdiği, içinde karşılıklı yardımda bulunma, grup çalışması, öğrendiklerini paylaşma gibi davranışlardan kaçınmaktadır. Kendisinin kariyer konusunda istediği yerde olamadığını söyleyerek sebebini örgütün gerekli olanakları vermemesi ya da olanakların yavaş ve yetersiz sunulması olarak görebilir. Tüm bu nedenlerden dolayı çalışan, örgütün performansını negatif yönde etkileyebilir⁷⁵.

2.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Örgütüne yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanların örgütlerine sıkı sıkıya bağlı olarak sergiledikleri tutum ve davranışları sayesinde, hem çalışan hem de örgüt açısından önemli fayda sağlamaktadır⁷¹. Örgüte yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışan, meslekte başarı ve ücretten doyum sağlar. Örgüt, çalışana güvenir, yetki verir ve çalışanı üst pozisyona çıkararak mükafatlandırır⁷².

Üst seviyede örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanların aşağıda bahsedilen nitelikleri ortak olarak taşıdığı düşünülmektedir^{71,75}.

- Yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanın performansı, düşük düzeyde bağlılık gösterene göre yüksek olup; bu çalışanlar daha az eğitime ve disipline ihtiyaç duyarlar.

- Çalıştıkları örgüte en yüksek katkıyı sağlayacakları şekilde örgüt içerisinde uygun pozisyonlarda bulunurlar.
- Örgütsel bir kriz yaşandığında çalışanların sergilediği güvenilir davranışları ve içtenliği gözle görülür.
- Örgütteki geleceklerinden, denetimden, çalışma ortamlarında iş arkadaşlarıyla ilişkilerinden ve ücretten doyumları yüksektir.
- Yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanın mutsuz olma durumu, hayal kırıklığı yaşamaları, örgütün hedef ve değerlerinin değişimi, işten tatmin olamama ve ödüllendirmenin olmayışı ya da yetersiz oluşu gibi durumlarda örgütten ayrılmaları söz konusu olabilir.
- Örgütsel devamlılık konusunda yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanın rolü büyüktür. Çünkü bunlar kendi istekleriyle işi bırakmazlar ve örgütün devam kurallarına ve normlarına sadıktırlar⁷¹.

Örgüte karşı yüksek bağlılık göstermenin çalışan açısından, çalışanın gelişmesini ve hareketlilik fırsatlarını sınırlamak gibi olumsuz sonuçları da mevcuttur. Bu, çalışanın iş yaşamında yaratıcılığını ve kendini yenilemesine engel oluşturabilir. Ayrıca, fazla stres, işe zorla adapte olmaya çalışma, insan kaynaklarının beklentileri karşılayamaması ve örgütün faydası hedeflenerek doğru olmayan davranışların sergilenmesi gibi olumsuz sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilir⁷¹. Yüksek derecede bağlılık beraberinde yüksek iş bağlılığını da getirir. Yüksek iş bağlılığı olan bireylerin düşük aile bağlılığı eğiliminde olduğu bilinmektedir. Bu kişiler vakitlerinin önemli bir kısmını çalışma hayatlarına harcadıklarından ailelerine karşı olan görevlerini aksatmakta, ev ve iş hayatı arasında uyum oluşturamamaktadırlar⁷¹.

Yüksek seviyede bağlılık gösteren çalışanın; üst düzeydeki verimlilik ve sadakati örgüt bakımından yararlı gibi düşünülse de geçmişte izlenen strateji, tutulan yol ve uygulamalara duyulan güven aşırı seviyede olduğu için örgüte zarar gelmesine neden olabilmektedir⁷⁵.

2.5.Hemşirelik Çalışma Ortamı Özellikleri ve Sonuçları

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 2006 yılı "Sağlık İçin Birlikte Çalışma" raporunda, sağlık sektöründeki küresel hemşire iş gücü sıkıntısını öncelikli bir problem olarak görmüş; Uluslararası Hemşireler Birliği, hemşire iş gücü krizine dikkatleri çekmek ve bu soruna çözüm üretebilmek amacıyla 2007 senesinde "Olumlu Çalışma Ortamları, Kaliteli İş Yerleri, Kaliteli Hasta Bakımı" ele almıştır⁷⁶.

Ülkemizde 2003 yılında 'Sağlıkta Dönüşüm Projesi' kapsamında sağlık hizmetlerinin özelleştirilmesi çalışmaları hızlanarak özel ve kamu sağlık sektöründe hemşire iş gücü sıkıntısına neden olmuştur. Hem dünyada, hem de Avrupa Birliği ülkeleri arasında Türkiye, kişi başına düşen hemşire sayısı açısından ortalamanın altında kalan ülkelerden biridir⁷⁷. Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2014 verilerine göre; ülkemizde 100.000 kişiye düşen hemşire-ebe sayısı 251'dir⁷⁸.

Hemşire iş gücü krizinin en önemli nedeninin hemşirelerin sağlıksız çalışma koşulları olduğu bildirilmiştir. Uluslararası Hemşireler Birliği'nin 2007 yılında sunduğu raporda, hemşire iş gücü krizine neden olan en büyük sorunun kötü çalışma ortamları olduğu ve bu durumun da hasta ve hemşireleri olumsuz etkilediği açıklanmıştır. Kötü çalışma ortamının nitelikleri; iş yükünün fazla olup iş gücünün az olması, çalışma saatlerinin fazlalığı, mesleki statünün düşük olması, grup içerisinde anlaşamama, iletişim problemleri, rol karmaşası, kaynak yetersizliği, yöneticilerin çalışana desteklememesi ve iş yerinde farklı tehlikelere maruz kalma olarak sıralanabilir. Bu ortamlar hemşirelerin verimli çalışmasını, hasta güvenliğini ve bakım sonuçlarını olumsuz etkilemektedir⁷⁹.

Hemşire Çalışma Ortamının Hasta Çıktıları\Sonuçları Üzerine Etkisi

Güvenli ve kaliteli hasta bakımını sağlamada güvenli hemşirelik çalışmaları önemli rol oynamaktadır. Hemşireler, günün büyük bir bölümünü hastayla geçirdikleri için oluşabilecek bir sorunun da farkına varabilecek en iyi pozisyonda olan bireylerdir. Günümüzde, hemşirelerin hasta bakımına etkisini inceleyen ve hemşire istihdamı ile hasta çıktıları arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar mevcuttur. Çalışma sonuçlarına göre, hemşire istihdamı ile hasta çıktıları birbirlerini doğrudan etkilemektedir⁸⁰. Yakusheva ve arkadaşları (2014) yaptıkları çalışmalarında, %80 ve

üzerinin lisans eğitimini tamamlamış hemşirelerin oluşturduğu bir ekipten bakım alan hastaların mortalite oranlarında azalma olduğu, hastanede yatış süresinin kısaldığı ve taburculuk sonrası yeniden yatışlarında azalma olduğu görülmüştür. Bu durum nitelikli hemşirelerin vermiş oldukları bakımın kalitesini ve hasta üzerindeki sonuçlarını ortaya koymaktadır⁸¹.

Sağlık Bakanlığı 2005 yılında kamu hastanelerinde “kurumsal performans ve kalite geliştirme” çalışmalarını başlatmıştır. 2015 yılında yenilenen “Hastane Kalite Standartları” içinde hemşirelik hizmetlerini de içeren beş boyut, 39 bölüm, 557 adet standart ve 1100 kalite göstergesi bulunmaktadır⁸². Bu standartlar, hastanelerde hemşirelik hizmetlerinin yanında sağlık ve destek hizmetlerin planlanması, yürütülmesi, denetlenmesi ve değerlendirilmesinde önemli bir yere sahiptir⁸³.

Hemşire Çalışma Ortamının Hemşire Çıktıları Üzerine Etkisi

Uluslararası Hemşirelik Konseyi (International Council of Nurses=ICN) kötü çalışma ortamının hem hasta bakım kalitesini hem de hemşirelerin iş sağlığını olumsuz etkilediğini bildirmiştir. Araştırma sonuçları, hemşirelerin kötü çalışma ortamlarının stres düzeyini, tükenmişliğini ve işten ayrılma niyetini artırdığını, iş doyumunu ise azalttığını göstermektedir. Bu durum ise da hemşirelerin çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarını azaltarak işten ayrılmalarına neden olmakta, hasta bakım çıktıları ise olumsuz etkilemektedir⁸⁴.

Deneyimli ve eğitilmiş hemşireler insan gücünün niteliği bağlamında önemli etmenlerden biridir. Topçu ve arkadaşlarının (2016) İstanbul'da devlet ve özel hastanede çalışan 2592 hemşire üzerinde yaptığı çalışmaya göre deneyimsiz hemşire sayısındaki artışla beraber hemşirelerin tükenmişlik seviyelerinde artma olmaktadır. Çalışmada olumsuz çalışma ortamı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır⁸⁰.

Mıknatis (magnet) hastanelerde, olumlu çalışma ortamının sonucu olarak hasta ve hemşire çıktılarının iyi olduğu belirlenmiştir. İş doyumunu, tükenmişlik, hemşire devir hızı, işten çıkma isteği, örgütsel bağlılık gibi hemşire çıktılarının takibi önemlidir. Bu çıktılar, yöneticiler için hemşire iş gücünün daha planlı ve etkin kullanılmasında yol gösterici olmaktadır⁸⁵.

Hemşire Çalışma Ortamının Sağlık Kurumları Üzerine Etkisi

Ekonomik kısıtlılıklar tüm sağlık kurumları üstünde bir baskı meydana getirmektedir. Bu nedenle, sağlık kurumlarında yönetici pozisyonunda yer alan kişiler kararlar alırken maliyet ekili düşünmek ve karar almak zorunda kalmaktadırlar. Sağlık kurumlarında, hasta bakımının güvenli ve kaliteli bir şekilde başlayıp devam ettirilmesinde maliyetli hemşire iş gücü ve güvenli hemşire istihdamı yeterince önemsenmemektedir. Yapılan çalışmalar ise, az sayıda hasta bakan, profesyonel hemşire bulunduran, hemşirenin hastaya daha uzun süre bakım vermesi gibi faktörler hasta bakım çıktılarını iyileştirmekle kalmayıp olumlu hemşire istihdamı sayesinde hastanelerdeki maliyeti de düşürmektedir⁸⁶.

2.6.Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığını Artırmada Yönetici Hemşirelerin Rolü

Sağlık kurumlarında, verilen hizmetlerin yapısından kaynaklanan bazı problemleri çözebilmek, hastalara verilen bakımın kalitesini ve hasta/yakınının memnuniyetini artırmak için sağlık personellerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması gerekmektedir. Bu bağlamda, hastane hizmetleri sunumunda görev, yetki ve sorumlulukları açısından önemli bir konumu olan hemşirelerin hastaneye, hastalara, hasta yakınlarına karşı örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması büyük önem taşımaktadır. Hemşirelerin daha iyi sağlık hizmeti verebilmeleri için örgüte olan bağlılıklarının ve sadakatlerinin sağlanmasında yönetici hemşirelere önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir.

Yönetici hemşireler, hemşirelerin örgüte ve örgütteki gayretlere karşı tutum ve davranışlarını daha pozitif ya da negatif duruma getirecek etkenler belirlemelidir. Zamanında alacakları tedbirlerle çalışanlara kolaylıkla yol gösterebileceklerdir⁸⁷. Leach'in (2005) çalışmasında, her hemşirenin farklı rol üstlenmiş olmasına rağmen örgütsel bağlılığın yönetici hemşireler ile ilgili olduğu ve aynı süreçte işe başlayan hemşireler arasında örgütsel bağın oluşmasında yönetici hemşirelerin küçümsenmeyecek bir rol üstlendikleri bulunmuştur⁸⁸. Duncan (2001), sağlık kurumlarında hemşirelerin bağlılık davranışlarının, sağlık hizmetlerini sunarken karşılaştığı problemlerle baş edebilmelerinde önemli bir yere sahip olduğunu; hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının artırılmasında da yönetici hemşirelerin desteğinin çok değerli olduğunu vurgulamaktadır⁸⁹.

Yönetici hemşirelerin, hemşirelerin örgütsel bağlılığının sağlanması ve sürdürülmesi hususunda görevleri aşağıdaki gibi sıralanabilir^{90,91}:

- Hemşirelerin örgütsel bağlılıklarıyla ilgili araştırmalar artırılmalı ve örgütsel bağlılığı ortaya çıkaracak ve destekleyecek stratejiler geliştirilmelidir.
- Güçlü bir örgüt kültürü oluşturulması ve örgütsel bağlılığın artırılması için etkin liderlik programları uygulanmalı ve hemşirelik çalışma ortamları iyileştirilmelidir.
- Hemşireler alanlarına dahil olan konularda yönetsel kararlara katılması konusunda teşvik edilmelidirler. Böylece kişinin örgüte bağlı hissetmesine ve örgütün bir parçası olmaktan mutlu olmasını sağlayacaktır. Böylelikle örgütün amaç ve hedeflerini benimsemelerinde yarar sağlayacaktır.
- Hemşirelerin performansının izlenip deperlendirilmesi ve sonucun çalışana geri bildirim olarak bildirilmesi gereklidir. Sonuçlara göre performansı iyi olan hemşirelere sahip çıkılması ve ödüllendirilmesi, performansı düşük hemşirelerin de kurum amaçlarına yöneltilmesi ve motivasyonlarının sağlanması gerekmektedir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma, hemşirelerin örgütsel bağlılığını etkileyen sosyo-demografik, çalışma ortamı ve çalışma koşullarına ilişkin özellikleri belirlemek amacıyla yapılmış tanımlayıcı ve ilişki arayıcı bir çalışmadır.

3.2. Araştırma Soruları

- Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi) göre örgütsel bağlılık düzeyinde fark var mıdır?
- Hemşirelerin mesleki özelliklerine (deneyim, çalıştığı kurum ve birim, pozisyonu, statü) göre örgütsel bağlılık düzeyinde fark var mıdır?
- Hemşirelerin çalışma koşulları özelliklerine (çalıştığı vardiya tipi, günlük vardiya saati, haftalık çalışma saati, aldığı ücret, vb) göre örgütsel bağlılık düzeyinde fark var mıdır?
- Hemşirelerin çalışma ortamı özelliklerine (Hemşirelik iş indeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği) göre örgütsel bağlılık düzeyinde fark var mıdır?
- Hemşirelerin kurumda çalışmayı tercih etme nedenlerine göre örgütsel bağlılık düzeyinde fark var mıdır?
- Hemşirelerin çalışma ortamı (Hemşirelik iş indeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği) puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasında ilişki var mıdır?

3.3. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma, İstanbul ilinde bulunan iki kamu ve iki özel hastanede 12.12.2016 ile 31.03.2017 tarihleri arasında yapılmıştır. Veriler, bu dört hastanede görev yapan, çalışmanın yapıldığı tarihlerde ücretli ya da ücretsiz izinde olmayan ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan hemşirelerden toplanmıştır.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini örnekleme alınan dört hastanede çalışan 1133 hemşire(devlet hastanesi:558 hemşire; özel hastane: 575 hemşire)oluşturmuştur. Araştırmanın yürütüldüğü hastanelerde en az bir yıldır çalışan 811 hemşire (devlet hastanesi: 408 hemşire, özel hastane:403 hemşire)örnekleme alınmıştır. Örneklem kriterlerine uyan ve çalışmaya katılmayı kabul eden toplam 303 hemşire ile çalışma tamamlanmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı devlet hastanelerinde %47.7 (n=195), özel hastanelerde %26.7 olup toplamda ise %37.4 olmuştur.

3.5. Çalışma Materyali

Çalışmada herhangi bir materyal kullanılmamıştır.

3.6. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmanın bağımsız değişkenleri; hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi), mesleki özellikleri (çalıştığı kurum, bölüm ve pozisyonu, meslekte, kurumda ve pozisyonundaki deneyim süresi, çalıştığı vardiya şekli ve süresi, haftalık çalışma süresi) ve Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği'dir.

Araştırmanın bağımlı değişkeni ise“Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ile elde edilen hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyidir.

3.7. Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanması, araştırmacı tarafından hazırlanan ve sosyo-demografik özellikleri içeren “Kişisel Veri Formu” ile hemşirelerin örgütsel bağlılığını değerlendiren “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve hemşirelerin çalışma ortamını değerlendiren “Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği” ile gerçekleştirilmiştir (Ek 1).

• Kişisel Veri formu

Bu form; araştırmacı tarafından literatürden yararlanarak⁹²ile hazırlanmış olup 20 sorudan oluşmaktadır (Ek 1). Sorular, hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri, çalışma koşulları ve kurumda çalışmayı tercih etme nedenlerini içermektedir.

- **Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği**

Meyer ve Allentarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionnaire: OCQ) örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç temel bileşene ayırarak ölçmeyi amaçlamıştır (Allen ve Meyer, 1991). Ölçeğin Türkiye’de geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Çetin Gürkan (2006) tarafından yapılmıştır. Orijinal ölçek 7’li Likert tipte olup Türkçe’ye uyarlama sırasında 5’li Likert şeklinde kullanılmasına karar verilmiştir. Beşli Likert ölçekteki ifadelerin puanlaması; “1: kesinlikle katılmıyorum”, 2:katılmıyorum, 3:kararsızım, 4:katılıyorum ve 5:kesinlikle katılıyorum” şeklinde yapılmıştır. Toplam 18 maddelik ölçeğin 3., 4., 5. ve 13. maddeleri olumsuz anlam içermektedir ve değerlendirmede ters olarak kodlanmaktadır. Her boyut için alınabilecek en düşük puan 6, en yüksek puan 30’dur. Alt boyutların ortalaması alınarak örgütsel bağlılık düzeyi en düşük 1 puan ve en yüksek 5 puan olacak şekilde belirlenmiş, 1’den 5’e yaklaştıkça örgütsel bağlılık düzeti artmıştır. Ters kodlanan sorular yanıtlayanların algılarını bozmaması için en sona yerleştirilmiştir. Allen, Mayer ve Smith(1993) örgütsel bağlılığın duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutları için sırasıyla 0.82, 0.74 ve 0.83 alfa değerlerini bulmuşlardır. Çetin Gürkan (2006) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında ölçeğin genel Cronbach Alpha katsayısı 0.75 olarak bulunmuştur.

- **Hemşirelik İş İndeksi- Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği**

Lake (2002)tarafından geliştirilen 31 maddelik ölçek beş alt boyuttan oluşmaktadır. Türkiye’de geçerlilik ve güvenilirlik çalışması ise Türkmen ve ark. (2011) tarafından yapılmıştır. Dörtlü Likert tipte olan ölçeğin maddeleri “kesinlikle katılmıyorum-4, katılmıyorum-3; katılıyorum-2 ve kesinlikle katılıyorum-1” ile puanlanmaktadır. Ölçek puanları değerlendirilirken kodlanan sayılar 5’ten çıkartılarak dönüştürme işlemi yapılmaktadır. Bunun için tüm maddelerin puanı "1-4", "2-3", "3- 2", ve "4-1" şeklinde tersine çevrilmekte ve daha sonra alt boyut puanları hesaplanmaktadır. Toplam ölçek puanının hesaplanmasında ise beş alt boyutun ortalama puanı toplam beşe bölünerek 1-4 arasında ölçek puanı elde edilmektedir. Bireylerin ölçekten aldıkları puan arttıkça

iş ortamına yönelik tutumları da olumlu yönde artmaktadır (Lake 2002). Ayrıca, dört ya da beş alt boyut puan ortalamasının 2.5 ve üzerinde olması çalışma ortamının iyi olduğunu, iki ya da üç alt boyut alt boyut puan ortalamasının 2.5 ve üzerinde olması çalışma ortamının orta düzeyde iyi (mikst/karma) olduğunu, bir alt boyut puan ortalamasının 2.5 ve üzerinde olması ise çalışma ortamının olumsuz olduğunu göstermektedir (Lake & Friese 2006). Lake tarafından yapılan çalışmada Cronbach's Alfa değeri alt boyutlar için 0.71 ile 0.84 arasında olup toplam ölçek için 0.82 olarak saptanmıştır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin Türkçe formunun Cronbach alfa değeri 0.94 bulunmuştur (Tablo 3.1).

Tablo 3.1. Hemşirelik İş İndeksi- Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği Alt Boyutları ve Cronbach Alfa Değerleri

Alt boyutlar	Maddeler	Lake (2002) Cronbach Alfa	Türkmen ve ark. (2011) Cronbach Alfa
Hemşirelerin yönetime katılması ve temsil	5, 6, 11, 15, 17,	0.83	0.87
Kaliteli bakım için gerekli hemşirelik	4, 14, 18, 19, 22,	0.80	0.86
Yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özellikleri	3, 7, 10, 13, 20	0.84	0.80
İnsan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği	1, 8, 9, 12	0.80	0.80
Hekim-hemşire-meslektaş iletişimi	2, 16, 24	0.71	0.84

3.8. Verilerin Toplanması

Araştırmanın yapılacağı hastanelerden gerekli kurum izinleri alındıktan sonra kurumda en az bir yıldır çalışan ve örneklem seçim kriterlerini karşılayan hemşireler belirlenmiştir. Seçim kriterlerini karşılayan hemşirelere araştırma hakkında bilgi verilmiş ve kendilerinden sözlü izin alınmış, kabul edenlere anket formları elden

dağıtılmıştır. Anket formları iki hafta içinde geri alınması yolu izlenerek veriler toplanmıştır.

3.9. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, SPSS (Statistical Package for Social Sciences 20.0) paket programı ile analiz edilmiştir. Veri değerlendirilmesinde tanımlayıcı özellikler için sayı, yüzde, aritmetik ortalama kullanılmıştır. Veriler, Kolmogorov-Smirnov Testi ile değerlendirilmiş ve normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Bu nedenle, bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenlerin karşılaştırılmasında parametrik olmayan testler (Kruskal Wallis ve Mann Whitney U testi) kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçek puanları ile hemşirelik iş indeksi-çalışma ortamı ölçeği puanları arasındaki ilişki için ise Pearson korelasyon analizi yapılmıştır (Tablo 3.2).

Tablo3.2. Veri Analizi

Ölçümler	İstatistiksel Analiz
Hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri ile çalışma koşulları ve kurumda çalışmayı tercih nedenlerinin değerlendirilmesi	Tanımlayıcı Analizler (sayı, yüzde, ortalama, SS)
Hemşirelerin çalışma ortamına ait puanlarının değerlendirilmesi	Tanımlayıcı Analizler (ortalama, SS) Kolmogorov-Smirnov Test
Hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının değerlendirilmesi	Tanımlayıcı Analizler (ortalama, SS) Kolmogorov-Smirnov Test
Hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri, çalışma koşulları ve kurumda çalışmayı tercih etme nedenlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılması	Mann Whitney U testi Kruskal Wallis Testi Post-hoc Testi
Hemşirelerin çalışma ortamı puanları ile örgütsel bağlılık	Pearson Korelasyon Testi

düzeyleri arasındaki ilişki

Örgütsel Bağlılık ve Hemşirelik İş İndeksi-Çalışma Ortamı Değerlendirme Ölçeği 'ne ait One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sonuçları Tablo 3.3. ve 3.4. 'te görüldüğü gibidir. Sonuçlar istatistiksel olarak anlamlı olduğu için nonparametrik testler uygulanmıştır.

	X±SS	Test Değeri	p
Örgütsel Bağlılık	2.96± 0.52	0.071	0.001
Duygusal Bağlılık	3,15± 0.65	0.127	0.000
Devam Bağlılığı	2,79± 0.63	0.089	0.000
Normatif Bağlılık	2.93± 0.82	0.119	0.000

	X±SS	Test Değeri	p
Hemşirelik İş İndeksi-Çalışma Ortamı Değerlendirme Ölçeği	2.22± 0.43	0.064	0.004
Hemşirelerin Yönetime Katılması Temsil Gücü	2.40± 0.55	0.81	0.000
Kaliteli Bakım İçin Gerekli Hemşirelik Kaynakları	2.62± 0.51	0.96	0.000
Yönetici Hemşirelerin Tutumu ve Liderlik Özellikleri	2.40± 0.62	0.123	0.000
İnsan Gücü ve Diğer Kaynakların Yeterliliği	1.97± 0.60	0.120	0.000
Hekim-Hemşire-Meslektaş İletişimi	2.62± 0.59	0.219	0.000

3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, belirtilen veri toplama süresi içerisinde evreni oluşturan iki kamu ve iki özel hastaneden çalışmaya katılan hemşirelerin görüşlerini yansıtmakta olup sonuçları genellenemez. Araştırmaya katılan hemşire sayısının yeterli sayıda olmaması, araştırma sonuçlarını etkilemiş olabilir.

3.11. Etik Kurul Onayı

Örgütsel Bağlılık Ölçeği için Türkçe'ye çevirisini yapan Güney Çetin Gürkan'dan e-posta ile kullanım izni alınmıştır (Ek VI). Araştırmada kullanılan Hemşirelik İş İndeksi - Çalışma Ortamı Değerlendirme Ölçeği'nin kullanımı için ölçeği geliştiren, geçerlilik ve güvenilirliğini yapan Türkmenve arkadaşlarından e-posta ile kullanım izni alınmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (2016.182.IRB3.121 nolu karar) etik onay alınmıştır (Ek IV).Araştırmanın ilgili kurumlarda yapılabilmesi için yazılı başvuru yapılmış ve kurum izinleri alınmıştır (EK V).Çalışmaya katılan hemşirelere araştırma hakkında açıklama yapılmış, kimlik bilgilerinin gizli tutulacağı belirtilmiş ve onamları veri toplama formu ile birlikte alınmıştır (Ek I-II-III-VII).

4. BULGULAR

Tablo 4.1.Tanımlayıcı Özellikler

Tablo 4.1. Hemşirelerin Sosyo-demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı (N=303)

Sosyo-demografik ve Mesleki Özellikler		Sayı	%
Yaş	<35	246	81.2
	≥35	57	18.8
Cinsiyet	Kadın	242	79.9
	Erkek	61	20.1
Medeni Durum	Bekâr	182	60.1
	Evli	121	39.9
Eğitim Düzeyi	SML	64	21.1
	Ön lisans	29	9.6
	Lisans	179	59.1
	Lisansüstü	31	10.2
Çalıştığı Kurum	Özel Hastane	108	35.6
	Devlet Hastanesi	195	64.4
Çalıştığı Bölüm*	Ayaktan Hizmet Veren Birimler	33	10.9
	Servisler	140	46.2
	Özel Birimler	130	42.9
İş Sözleşme Biçimi	Devlet Memuru (4a)	158	52.2
	Devlet Memuru-Sözleşmeli (4b)	41	13.5
	Özel-Sözleşmeli	104	34.3
Çalıştığı Kurumdaki Pozisyonu	Yönetici/Eğitimci hemşire	42	13.9
	Yatak başı Hemşiresi	259	85.5
	Diğer	2	0.6
Toplam Mesleki Deneyimi	≤10 yıl	237	78.2
	>10 yıl	66	21.8
Kurumdaki Deneyimi	1-5yıl	209	69.0
	6-10 yıl	62	20.5
	11 ve üzeri	32	10.5
Bölümdeki Deneyimi	1-3yıl	192	63.6
	4-6 yıl	56	18.5
	7 ve üzeri	54	17.9

SML: Sağlık Meslek Lisesi * Özel birimler (YBÜ, Acil, Ameliyathane) ** Servisler (Dahiliye, Cerrahi, Kadın sağlığı, Çocuk servisleri)- Ayaktan Hizmet veren birimler (Kan alma, Poliklinikler, Endoskopi, Tüp bebek)

Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri Tablo 4.1’de verilmiştir. Hemşirelerin yaş değişkeni incelendiğinde hemşirelerin %81.2’sinin (n=246) otuz beş yaş altı ve %18.8’inin (n=57) otuz beş yaş ve üstü olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin %79.9’unun (n=242) kadın, %60.1’inin (n=182) bekâr, %59.1’inin (n=179) lisans mezunu olduğu görülmüştür. Hemşirelerin %64.4’ünün (n=195) devlet hastanelerinde, %35.6’sının (n=108) özel hastanelerde, %46.2’sinin (n=140) servislerde ve %42.9’unun (n=130) özel birimlerde çalıştıkları saptanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin %52.2’si (n=158) devlet memuru (4a), %34.3’ü (n=104) özel- sözleşmeli ve %13.5’i (n=41) devlet memuru-sözleşmeli statüsünde çalıştıklarını belirtmiştir. Hemşirelerin çalıştığı kurumdaki pozisyonlarının yönetici/ eğitimci hemşire (%13.9; n=42) veya yatak başı hemşiresi (%85.5; n=259) olduğu görülmüştür. Hemşirelerin %78.2’sinin (n=237) toplam mesleki deneyim süresi bir yıl ve altında, %69’unun (n=209) kurumdaki deneyim süresi bir ile beş yıl arasında, %63.6’sının (n=192) bölümdeki deneyim süresi bir ile üç yıl arasında bulunmuştur.

Tablo 4.2. Hemşirelerin Çalışma Koşullarına Göre Dağılımı (N=303)

Çalışma Koşulları	Sayı	%	
Haftalık Çalışma Saati	40 Saat/Hafta	27	8.9
	41-48 Saat/Hafta	70	23.1
	48 Saat Üzeri/Hafta	206	68.0
Vardiya Tipi	Sadece Gündüz	86	28.4
	Sadece Gece	23	7.6
	Gündüz/Gece(Karma)	194	64.0
Günlük Çalışma Süresi	12 Saat ve Altı	123	40.6
	12 Saat Üzeri	180	59.4
İki vardiya Arasındaki Minimum Süre	12 Saat ve Altı	82	27.2
	12 Saat Üzeri	220	72.8
Fazla Mesai Yapma Durumu	Evet	251	83.1
	Hayır	51	16.9

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma koşulları hakkında bilgi Tablo 4.2’de verilmiştir. Hemşirelerin %68’inin (n=206) haftada kırk sekiz saat üzerinde, %59.4’ünün (n=180) günde oniki saat üzerinde ve %64’ünün (n=194) gece/gündüz olarak karma vardiyalarda çalıştığı saptanmıştır. Hemşirelerin %72.8’inin (n=220) çalıştığı iki vardiya arasındaki sürenin en az on iki saat üzeri olduğu ve %83.1’inin (n=251) fazla mesai yaptığı bulunmuştur.

Tablo4.3.Hemşirelerin Kurumda Çalışmayı Tercih Etme Nedenlerine Göre Dağılımı(N=303)

Kurumda Çalışmayı Tercih Etme Nedenleri	Evet/Hayır	Sayı	%
İş Güvencesinin Olması	Evet	267	88.1
	Hayır	36	11.9
Ücretin Yeterli Olması	Evet	88	29.0
	Hayır	215	71.0
Kariyer Olanakları Sunması	Evet	87	28.7
	Hayır	216	71.3
Mesleki Olarak Otonomi Sağlaması	Evet	171	56.4
	Hayır	132	43.6
Mesleki Olarak Saygı Görmesi	Evet	130	42.9
	Hayır	173	57.1
İş Yükünün Dengeli ve Uygun Olması	Evet	77	25.4
	Hayır	226	74.6
İş Yerinde Adalet Olması, Adil Davranılması	Evet	92	30.4
	Hayır	211	69.6
Yeterli Sayıda ve Nitelikte Hemşire Olması	Evet	60	19.8
	Hayır	243	80.2
Çalışma ve Sosyal Yaşamın Dengelenmesi	Evet	177	58.4
	Hayır	126	41.6
Çalışanlar Arasında İyi Bir İletişim ve İş Birliği Olması	Evet	180	59.4
	Hayır	123	40.6

Araştırmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışmayı tercih etme nedenleri Tablo 4.3’de verilmiştir. Hemşireler, iş güvencesinin olması (%88.1; n=267), çalışanlar arasında iyi bir iletişim ve iş birliği olması(%59.4; n=180), çalışma ve sosyal yaşamın dengelenmesi(%58.4; n=177), mesleki olarak otonomi sağlaması(%56.4; n=171), mesleki olarak saygı görmesi (%42.9; n=130), iş yerinde adalet olması ve adil davranılması (%30.4; n=92), ücretin yeterli olması (%29.0; n=88), kariyer olanakları sunması (%28.7; n=87), iş yükünün dengeli ve uygun olması (%25.4; n=77), yeterli sayıda ve nitelikte hemşire olması (%19.8; n=60) durumunu sırasıyla kurumda çalışma nedenleri olarak belirtmişlerdir.

4.2.Hemşirelerin Örgütsel BağlılıkDüzeyi ve Hemşirelik Çalışma Ortamı Değerlendirme Sonuçları

Tablo4.4.Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne Göre Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Puan Ortalamaları (N=303)

Alt Boyutlar	Ortalama	SS
Duygusal Bağlılık	3.15	0.65
Devam Bağlılığı	2.79	0.63
Normatif Bağlılık	2.93	0.82
Toplam	2.96	0.52

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne göre hemşirelerin örgütsel bağlılık puanları Tablo 4.4'de verilmiştir. Bu bulgular incelendiğinde; hemşirelerinduygusal bağlılık düzeyi puan ortalaması 3.15 ± 0.65 , normatif bağlılık düzeyi puan ortalaması 2.93 ± 0.82 , devamlılık bağlılık düzeyi puan ortalaması 2.79 ± 0.63 ve toplam örgütsel bağlılık düzeyi puan ortalaması 2.96 ± 0.52 olup örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Tablo4.5.Hemşirelik İş İndeksi-Çalışma Ortamı Değerlendirme Ölçeği Toplam Puan ve Alt Boyutlarına Ait Puan Ortalaması (N=303)

Alt Boyutlar	Ortalama	SS
Hemşirelerin Yönetime Katılması Temsil Gücü	2.40	0.55
Kaliteli Bakım İçin Gerekli Hemşirelik Kaynakları	2.62	0.51
Yönetici Hemşirelerin Tutumu ve Liderlik Özellikleri	2.40	0.62
İnsan Gücü ve Diğer Kaynakların Yeterliliği	1.97	0.61
Hekim-Hemşire-Meslektaş İletişimi	2.62	0.59
Toplam	2.22	0.43

Hemşirelik İş İndeksi-Çalışma Ortamı Değerlendirme Ölçeği'ne göre hemşirelerin çalışma ortamı puanları Tablo 4.5'de verilmiştir. Bu bulgulara bakıldığında; hemşirelerin yönetime katılması temsil gücü puan ortalaması 2.40±0.55, kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları puan ortalaması 2.62±0.51, yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özellikleri puan ortalaması 2.40±0.62, insan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği puan ortalaması 1.97±0.61, hekim-hemşire-meslektaş iletişimi alt boyutu puan ortalaması ise 2.62±0.59 olup hemşirelerin ölçekten aldıkları çalışma ortamı puan ortalaması 2.22±0.43 olarak bulunmuştur. Ölçek alt boyut puan ortalamalarına göre hemşirelik çalışma ortamının orta düzeyde iyi (mikst=karma) olduğu saptanmıştır.

4.3 Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özellikleri, Çalışma Koşulları ve Kurumda Çalışmayı Tercih Etme Nedenlerine Göre Örgütsel Bağlılık Durumlarının Karşılaştırılması

Tablo4.6.Hemşirelerin Sosyo-demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=303)

Sosyo-demografik Özellikler	Örgütsel Bağlılık				
	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Toplam	
	X±SS	X±SS	X±SS	X±SS	
Yaş	<35(n=246)	3.14±0.64	2.78±0.64	2.88±0.85	2.94±0.53
	≥35(n=57)	3.16±0.68	2.83±0.60	3.16±0.67	3.05±0.47
	MWU	7.11	7.46	8.3	7.92
	p	0.855	0.446	0.017*	0.012*
Cinsiyet	Kadın(n=242)	3.15±0.65	2.78±0.63	2.96±0.79	2.97±0.51
	Erkek(n=61)	3.12±0.64	2.83±0.65	2.83±0.93	2.93±0.57
	MWU	7.03	7.81	6.88	7.10
	p	0.566	0.481	0.416	0.657
Medeni durum	Bekar(n=182)	3.17±0.62	2.80±0.61	2.91±0.85	2.96±0.54
	Evli(n=121)	3.11±0.69	2.78±0.66	2.98±0.78	2.95±0.50
	MWU	10.31	10.73	11.58	10.77
	p	0.348	0.713	0.438	0.748
Eğitim Düzeyi	SML(n=64)	3.14±0.68	2.80±0.73	3.03±0.83	2.99±0.55
	Ön lisans(n=29)	3.21±0.73	2.82±0.60	2.94±0.64	2.99±0.46
	Lisans(n=179)	3.16±0.61	2.81±0.59	2.86±0.84	2.94±0.51
	Lisansüstü(n=31)	3.03±0.72	2.61±0.66	3.15±0.79	2.93±0.60
	KW	1.33	1.92	5.09	0.45
	p	0.720	0.588	0.165	0.928

Tablo 4.7. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=303)

Mesleki Özellikler		Örgütsel Bağlılık			Toplam X±SS
		Duygusal Bağlılık X±SS	Devam Bağlılığı X±SS	Normatif Bağlılık X±SS	
Çalıştığı Kurum	Özel Hastane(n=108)	3.20±0.65	2.80±0.66	3.27±0.71	3.09±0.47
	Devlet Hastanesi(n=195)	3.12±0.65	2.78±0.62	2.75±0.82	2.88±0.53
	MWU	9.97	10.46	6.960	8.32
	p	0.443	0.927	0.000***	0.003**
Çalıştığı Bölüm	Ayaktan Birimler(n=33)	3.15±0.63	2.73±0.59	2.92±0.75	2.93±0.48
	Servisler(n=140)	3.12±0.62	2.81±0.62	3.02±0.78	2.98±0.50
	Özel Birimler(n=130)	3.17±0.69	2.78±0.65	2.85±0.87	2.94±0.56
	KW	1.78	0.21	2.36	0.16
	p	0.410	0.898	0.306	0.922
Çalıştığı Kurumdaki Pozisyonu	Yönetici/Eğitimci Hemşire	3.25±0.58	2.91±0.55	3.37±0.49	3.18±0.39
	Yatakbaşı Hemşiresi	3.13±0.66	2.77±0.64	2.86±0.84	2.92±0.53
	MWU	1.23	3.27	14.32	9.02
	p	0.538	0.194	0.000***	0.001**
Toplam Mesleki Deneyimi	≤10 yıl ^a (n=237)	3.15±0.64	2.78±0.63	2.86±0.85	2.93±0.53
	>10 yıl ^b (n=66)	3.15±0.69	2.81±0.64	3.19±0.63	3.05±0.47
	MWU	7.80	7.45	5.97	6.81
	p	0.967	0.557	0.003	0.107
Kurumdaki Deneyimi	1-5 yıl(n=209)	3.12±0.68	2.77±0.64	2.90±0.84	2.93±0.3
	6-10 yıl(n=62)	3.21±0.53	2.78±0.61	2.99±0.81	2.99±0.49
	11 ve üzeri(n=32)	3.21±0.66	2.93±0.60	3.08±0.71	3.07±0.49
	KW	0.90	2.28	2.28	3.23
	p	0.635	0.319	0.319	0.198
Bölümdeki Deneyimi	1-3 yıl ^a (n=192)	3.14±0.64	2.80±0.63	2.85±0.85	2.93±0.54
	4-6 yıl ^b (n=56)	3.11±0.69	2.69±0.60	2.95±0.81	2.92±0.50
	7 ve üzeri ^c (n=54)	3.19±0.65	2.85±0.66	3.23±0.66	3.09±0.47
	KW	0.06	1.24	10.35	4.57
	p	0.97	0.536	0.005**	0.101

c>a

Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık puanları karşılaştırılmış ve sonuçları Tablo 4.8’de verilmiştir. Otuzbeş yaş ve üzerindeki hemşirelerin normatif ve toplam örgütsel bağlılık puanı (3.05±0.47) otuzbeş yaş altı hemşirelere göre (2.94±0.53) yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0.05) saptanmıştır. Hemşirelerin cinsiyeti, medeni durumu

ve aldıkları mesleki eğitime göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Hemşirelerin mesleki özelliklerine göre örgütsel bağlılık puanları karşılaştırılmış ve sonuçları Tablo 4.9’da verilmiştir. Özel hastanede çalışan hemşirelerin normatif ve toplam örgütsel bağlılık puanının(sırasıyla 3.27±0.71; 3.09±0.47) devlet hastanesinde çalışan hemşirelere göre(sırasıyla 2.75±0.82; 2.88±0.53) göre yüksek olduğu ortaya çıkmış ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Yönetici eğitimci hemşirelerin toplam örgütsel bağlılık puanı (3.18±0.39), yatakbaşı hemşiresine (2.92±0.53) göre yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0.05) bulunmuştur. Ayrıca, toplam mesleki deneyime bakıldığında 10 yıl üzeri deneyime sahip hemşirelerin normatif bağlılıkları (3.19±0.63), 10 yıl altı (2.86±0.85) mesleki deneyimi olan hemşirelerin normatif bağlılıklarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Bölümdeki deneyimi 7 yıl ve üzerinde olan hemşirelerin normatif bağlılıkları (3.23±0.66), 1-3 yıl bölüm deneyimi olan hemşirelere (2.85±0.85) göre daha yüksek bulunmuştur. Post-Hoc Test sonuçları ise aşağıdadır:

Tablo4.10. Hemşirelerin Bölüm Deneyimlerine Göre Post-Hoc Testi Sonuçları (N=303)

Bölümdeki Deneyim	Test Değeri	Standart Hata	p
1-3 yıl / 4-6 yıl	-9.802	13.223	1.000
1-3 yıl / 7 ve üzeri yıl	-43.154	13.411	0.004
4-6 yıl / 7 ve üzeriyıl	-33.353	16.606	0.134

Hemşirelerin çalıştıkları bölüm ile kurumdaki deneyim ve bölümdeki deneyim sürelerine göre duygusal, normatif, devam ve toplam örgütsel bağlılık puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. (Tablo 4.10)

Tablo 4.11. Hemşirelerin Çalışma Koşullarına Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=303)

Çalışma Koşulları		Duygusal	Devam	Normatif	Toplam
		X±SS	X±SS	X±SS	X±SS
Haftalık Çalışma Saati	40 saat/hafta(n=27)	3.15±0.56	2.79±0.52	2.98±0.69	2.97±0.49
	41-48 saat/hafta(n=70)	3.14±0.64	2.85±0.60	2.90±0.80	2.97±0.51
	48 saat üzeri/hafta(n=206)	3.15±0.66	2.77±0.66	2.94±0.85	2.95±0.53
	KW	0.06	1.07	0.15	0.11
	p	0.970	0.584	0.924	0.944
Vardiya Tipi	Sadece Gündüz ^a (n=86)	3.13±0.70	2.74±0.60	3.13±0.75	3.00±0.540
	Sadece Gece ^b (n=23)	3.22±0.49	2.87±0.55	2.95±0.71	3.01±0.41
	Gündüz/Gece(Karma) ^c (n=194)	3.15±0.64	2.80±0.65	2.85±0.85	2.93±0.52
	KW	0.13	1.42	7.47	0.85
	p	0.933	0.490	0.023*	0.652
a>b>c					
Günlük Çalışma Süresi	12 saat ve altı(n=123)	3.18±0.67	2.81±0.65	3.15±0.73	3.05±0.51
	12 saat üstü(n=180)	3.13±0.63	2.78±0.62	2.79±0.85	2.90±0.52
	MWU	10.40	10.99	8.38	9.23
	p	0.372	0.916	0.000**	0.014*
Fazla Mesai Yapma Durumu	Evet(n=251)	3.16±0.66	2.80±0.64	2.91±0.83	2.95±0.52
	Hayır(n=51)	3.12±0.55	2.75±0.58	3.09±0.78	2.99±0.50
	MWU	6.14	6.20	5.60	6.06
	p	0.648	0.723	0.161	0.553

*p<0.05; **p<0.001

Hemşirelerin çalışma koşullarına göre toplam örgütsel bağlılık puanları Tablo 4.11'de karşılaştırılmıştır. Bulgular incelendiğinde; günlük çalışma süresi 12 saat ve altında olan hemşirelerin normatif bağlılıkları (3.15±0.73) ve toplam örgütsel

bağlılıkları (3.05 ± 0.51), günlük çalışma süresi 12 saat üzerinde olan hemşirelerin normatif bağlılıklarına (2.79 ± 0.85) ve toplam örgütsel bağlılıklarına (2.90 ± 0.52) göre daha yüksek bulunmuş; aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Sadece gündüz vardiyasında çalışan hemşirelerin (3.13 ± 0.75) normatif bağlılıkları, gündüz/gece(karma) vardiyasında çalışan hemşirelere (2.85 ± 0.85) göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Post-hoc test sonuçlarına göre sadece gündüz vardiyası ve gündüz/gece(karma) vardiyasında çalışan hemşirelerin normatif bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Post-hoc değerleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 4.12. Hemşirelerin Çalıştıkları Vardiya Tipine Göre Normatif Bağlılık Puanlarının Post-Hoc Sonuçları

Vardiya Tipi	Test Değeri	Standart Hata	p
Gündüz vardiyası / gündüz/gece(karma) vardiyası	30.892	11.317	0.019

Hemşirelerin haftalık çalışma saati ve fazla mesai yapma durumuna göre duygusal, devam, normatif ve toplam örgütsel bağlılık puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. (Tablo 4.12)

Tablo 4.13. Hemşirelerin Çalışma Ortamlarına Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=303)

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Hemşirelik İş İndeksi- Çalışma Ortamı	ORT±SS	Test Değeri(ANOVA)	p
DUYGUSAL BAĞLILIK	İyi Çalışma Ortamı (dört ya da beş alt boyutta 2.5 ve üzeri)	3.33±0.61	12.34	0.000
	Karma Çalışma Ortamı (iki ya da üç alt boyutta 2.5 ve üzeri)	3.21±0.58		
	Kötü Çalışma Ortamı (bir alt boyutta ya da hiçbirinde 2.5 ve üzeri)	2.91±0.67		
	Hemşirelik İş İndeksi- Çalışma Ortamı	3.15±0.65		
DEVAM BAĞLILIK	İyi Çalışma Ortamı (dört ya da beş alt boyutta 2.5 ve üzeri)	2.89±0.64	10.09	0.000
	Karma Çalışma Ortamı (iki ya da üç alt boyutta 2.5 ve üzeri)	2.92±0.55		
	Kötü Çalışma Ortamı (bir alt boyutta ya da hiçbirinde 2.5 ve üzeri)	2.57±0.64		
	Hemşirelik İş İndeksi- Çalışma Ortamı	2.79±0.63		
NORMATİF BAĞLILIK	İyi Çalışma Ortamı (dört ya da beş alt boyutta 2.5 ve üzeri)	3.39±0.56	62.82	0.000
	Karma Çalışma Ortamı (iki ya da üç alt boyutta 2.5 ve üzeri)	3.09±0.69		
	Kötü Çalışma Ortamı (bir alt boyutta ya da hiçbirinde 2.5 ve üzeri)	2.35±0.80		
	Hemşirelik İş İndeksi- Çalışma Ortamı	2.93±0.82		
TOPLAM	İyi Çalışma Ortamı (dört ya da beş alt boyutta 2.5 ve üzeri)	3.20±0.40	48.88	0.000
	Karma Çalışma Ortamı (iki ya da üç alt boyutta 2.5 ve üzeri)	3.08±0.47		
	Kötü Çalışma Ortamı (bir alt boyutta ya da hiçbirinde 2.5 ve üzeri)	2.61±0.49		
	Hemşirelik İş İndeksi- Çalışma Ortamı	2.96±0.52		

*p<0.05; **p<0.001

HEMŞİRELERİN ÇALIŞMA ORTAMLARINA GÖRE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK PUANLARININ POST-HOC SONUÇLARI

Tablo4.14.Hemşirelerin Çalışma Ortamlarına Göre Devam Bağlılık Puanlarının Post-Hoc Sonuçları(N=303)

Çalışma Ortamı		Test Değeri	Standart Hata	p
İyi Ortam	Karma Ortam	-0.028	0.087	0.943
	Kötü Ortam	0.315	0.084	0.001
Karma Ortam	İyi Ortam	0.025	0.087	0.943
	Kötü Ortam	0.344	0.087	0.000
Kötü Ortam	İyi Ortam	-0.315	0.084	0.001
	Karma Ortam	-0.344	0.087	0.000

Tablo4.15.Hemşirelerin Çalışma Ortamlarına Göre Duygusal Bağlılık Puanlarının Post-Hoc Sonuçları(N=303)

Çalışma Ortamı		Test Değeri	Standart Hata	p
İyi Ortam	Karma Ortam	0.119	0.089	0.379
	Kötü Ortam	0.415	0.086	0.000
Karma Ortam	İyi Ortam	-0.119	0.089	0.379
	Kötü Ortam	0.296	0.089	0.003
Kötü Ortam	İyi Ortam	-0.415	0.086	0.000
	Karma Ortam	-0.296	0.089	0.003

Tablo4.16.Hemşirelerin Çalışma Ortamlarına Göre Normatif Bağlılık Puanlarının Post-Hoc Sonuçları(N=303)

Çalışma Ortamı		Test Değeri	Standart Hata	p
İyi Ortam	Karma Ortam	0.289	0.098	0.010
	Kötü Ortam	1.037	0.095	0.000
Karma Ortam	İyi Ortam	-0.289	0.098	0.010
	Kötü Ortam	0.747	0.098	0.000
Kötü Ortam	İyi Ortam	-1.037	0.095	0.000
	Karma Ortam	-0.747	0.098	0.000

Tablo 4.17.Hemşirelerin Çalışma Ortamlarına Göre Toplam Örgütsel Bağlılık Puanlarının Post-Hoc Sonuçları(N=303)

Çalışma Ortamı		Test Değeri	Standart Hata	p
İyi Ortam	Karma Ortam	0.126	0.065	0.125
	Kötü Ortam	0.589	0.062	0.000
Karma Ortam	İyi Ortam	-0.126	0.065	0.125
	Kötü Ortam	0.462	0.064	0.000
Kötü Ortam	İyi Ortam	-0.589	0.062	0.000
	Karma Ortam	-0.462	0.064	0.000

Tablo 4.17. 'ye bakıldığında iyi ve karma çalışma ortamına sahip hemşirelerin kötü çalışma ortamına sahip hemşirelere göre devam, duygusal ve toplam bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuş; aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. İyi çalışma ortamına sahip hemşirelerin karma çalışma ortamına sahip hemşirelere göre; karma çalışma ortamına sahip hemşirelerin de kötü çalışma ortamına sahip hemşirelere göre normatif bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuş; aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur.

Tablo 4.18. Hemşirelerin Kurumda Çalışmayı Tercih Etme Nedenlerine Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması(N=303)

Kurumda Çalışmayı Tercih Etme Nedenleri		Duygusal Bağlılık X±SS	Devam Bağlılık X±SS	Normatif Bağlılık X±SS	Toplam X±SS
Ücretin Yeterli Olması	Evet(n=88)	3.24±0.70	2.93±0.65	3.02±0.81	3.07±0.52
	Hayır(n=215)	3.11±0.62	2.73±0.62	2.90±0.83	2.91±0.51
	MWU	8.46	7.93	8.63	7.91
	P	0.148	0.027*	0.230	0.025*
Kariyer Olanakları Sunması	Evet(n=87)	3.33±0.61	2.87±0.65	3.26±0.70	3.15±0.46
	Hayır(n=216)	3.07±0.65	2.76±0.62	2.80±0.83	2.88±0.52
	MWU	7.57	8.80	6.44	6.43
	P	0.008	0.392	0.000***	0.000***
Mesleki Olarak Otonomi Sağlaması	Evet(n=171)	3.27±0.58	2.88±0.61	3.06±0.75	3.07±0.46
	Hayır(n=132)	2.99±0.70	2.68±0.64	2.77±0.88	2.81±0.56
	MWU	9.04	9.43	9.35	8.51
	P	0.003**	0.014*	0.010*	0.000***
Mesleki Olarak Saygı Görmesi	Evet(n=130)	3.28±0.58	2.96±0.57	3.18±0.68	3.14±0.42
	Hayır(n=173)	3.05±0.68	2.66±0.65	2.75±0.87	2.82±0.55
	MWU	9.37	8.14	7.93	7.35
	P	0.013*	0.000***	0.000***	0.000***
İş Yükünün Dengeli ve Uygun Olması	Evet(n=77)	3.30±0.58	2.98±0.68	3.24±0.67	3.17±0.45
	Hayır(n=226)	3.10±0.66	2.73±0.60	2.83±0.84	2.88±0.52
	MWU	7.43	7.03	6.48	6.06
	P	0.056	0.012*	0.001**	0.000***
İş Yerinde Adalet Olması.Adil Davranılması	Evet(n=92)	3.30±0.57	2.93±0.66	3.21±0.71	3.15±0.45
	Hayır(n=211)	3.08±0.67	2.73±0.61	2.81±0.84	2.87±0.53
	MWU	7.90	8.23	7.20	6.77
	P	0.010*	0.035*	0.000***	0.000***
Yeterli Sayıda ve Nitelikte Hemşire Olması	Evet(n=60)	3.26±0.68	3.01±0.72	3.36±0.68	3.21±0.49
	Hayır(n=243)	3.12±0.64	2.74±0.60	2.83±0.82	2.89±0.51
	MWU	6.56	5.66	4.66	4.77
	P	0.228	0.007**	0.000***	0.000***

Devam-Tablo 4.18. Hemşirelerin Kurumda Çalışmayı Tercih Etme Nedenlerine Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması(N=303)

Kurumda Çalışmayı Tercih Etme Nedenleri		Duygusal Bağlılık X±SS	Devam Bağlılık X±SS	Normatif Bağlılık X±SS	Toplam X±SS
Çalışma ve Sosyal Yaşamın Dengelenmesi	Evet(n=177)	3.26±0.54	2.85±0.58	3.02±0.78	3.04±0.46
	Hayır(n=126)	2.99±0.75	2.71±0.69	2.81±0.86	2.84±0.58
	MWU	9.08	10.11	9.44	8.68
	P	0.006**	0.167	0.023*	0.001**
Çalışanlar Arasında İyi Bir İletişim ve İş Birliği Olması	Evet(n=180)	3.26±0.59	2.87±0.59	3.17±0.72	3.10±0.45
	Hayır(n=123)	2.99±0.70	2.67±0.67	2.60±0.85	2.75±0.55
	MWU	8.84	9.28	6.82	6.93
	P	0.003**	0.017*	0.000***	0.000***

*p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Hemşirelerin kurumda çalışmayı tercih etme nedenlerine göre toplam örgütsel bağlılık puanları Tablo 4.18.'de karşılaştırılmıştır. Bulgular incelendiğinde; aldıkları ücretin yeterli olmasına 'evet' cevabı veren hemşirelerin devam bağlılık ve toplam örgütsel bağlılık puanı (3.07±0.52) 'hayır' cevabı veren hemşirelere (2.91±0.51) göre yüksek bulunmuş ve aralarındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu(p<0.05) saptanmıştır.Çalıştıkları kurumun kariyer olanakları sunmasına 'evet' cevabı veren hemşirelerin duygusal, normatif ve toplam örgütsel bağlılık puanı (3.15±0.46) 'hayır' cevabı veren hemşirelere göre fazlagörülmüş ve aralarındaki farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0.05) saptanmıştır. Kurumun mesleki olarak otonomi sağlaması, mesleki olarak saygı görme, iş yükünün dengeli ve uygun olması, iş yerinde adalet olması ve adil davranılması, çalışanlar arasında iyi bir iletişim ve iş birliği olması maddelerine 'evet' cevabı veren hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları ile toplam örgütsel bağlılık puanları 'hayır' cevabı veren hemşirelere göre yüksek bulunmuş ve farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur.

Yeterli sayıda ve nitelikte hemşire olması sorusuna 'evet' cevabı veren hemşirelerin devam, normatif ve toplam örgütsel bağlılık puanları (3.21±0.49) 'hayır' cevabı veren hemşirelere (2.89±0.51) göre yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0.05) saptanmıştır. Çalışma ve sosyal yaşamın dengeli olmasına 'evet' cevabı veren hemşirelerin duygusal, normatif ve toplam örgütsel bağlılık puanı (3.04±0.46) 'hayır' cevabı veren hemşirelere (2.84±0.58) göre

yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.05$) saptanmıştır.(Tablo 4.18.)

4.4. Hemşirelik İş İndeksi- Çalışma Ortamı Değerlendirme Ölçeği İle Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının İlişkisi

Tablo 4.19. Hemşirelik İş İndeksi- Çalışma Ortamı Değerlendirme Ölçeği İle Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının İlişkisi

Hemşirelik İş İndeksi- Çalışma Ortamı Değerlendirme Ölçeği	Örgütsel Bağlılık Ölçeği							
	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık		Toplam	
	r	P	r	p	r	P	r	P
Hemşirelerin Yönetime Katılması ve Temsil Gücü	0.386	0.000**	0.281	0.000**	0.570	0.000**	0.576	0.000**
Kaliteli Bakım İçin Gerekli Hemşirelik Kaynakları	0.318	0.000**	0.297	0.000**	0.522	0.000**	0.527	0.000**
Yönetici Hemşirelerin Tutumu ve Liderlik Özellikleri	0.323	0.000**	0.243	0.000**	0.569	0.000**	0.532	0.000**
İnsan Gücü ve Diğer Kaynakların Yeterliliği	0.178	0.002*	0.169	0.003*	0.350	0.000**	0.327	0.000**
Hekim- Hemşire- Meslektaş İletişimi	0.289	0.000*	0.198	0.001*	0.340	0.000*	0.379	0.000*
Toplam	0.374	0.000**	0.302	0.000**	0.589	0.000**	0.588	0.000**

* $p<0.01$; ** $p<0.001$

Hemşirelerin çalışma ortamı puanları ile örgütsel bağlılık puanları arasındaki ilişki incelenmiştir (Tablo 4.19).Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş ortamı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde istatistiksel olarak orta derecede

anlamli bir iliŒki ($r=0.588$; $p<0.001$) saptanmiŒtır. Alt faktörlere bakıldığında, duygusal bağlılık ile hemŒirelerin yönetime katılması ve temsil gücü arasında %39'luk zayıf ($r=0.386$; $p<0.001$), kaliteli bakım için gerekli hemŒirelik kaynakları ile zayıf ($r=0.318$; $p<0.001$), yönetici hemŒirelerin tutumu ve liderlik özellikleri arasında zayıf ($r=0.323$; $p<0.001$), insan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği arasında çok zayıf ($r=0.178$; $p<0.01$), hekim-hemŒire-meslektaŒ iletiŒimi arasında zayıf ($r=0.289$; $p<0.001$) derecede, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki olduğu belirlenmiŒtir.Devam bağlılığı ile hemŒirelerin yönetime katılması ve temsil gücü arasında zayıf($r=0.281$; $p<0.001$), kaliteli bakım için gerekli hemŒirelik kaynakları ile zayıf ($r=0.297$; $p<0.001$), yönetici hemŒirelerin tutumu ve liderlik özellikleri arasında çok zayıf ($r=.243$; $p<0.001$), insan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği arasında çok zayıf ($r=0.169$; $p<0.01$), hekim-hemŒire-meslektaŒ iletiŒimi arasında zayıf($r=0.198$; $p<0.01$) derecede, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki olduğu görölmüŒtür. Normatif bağlılık ile hemŒirelerin yönetime katılması ve temsil gücü arasında doğrusal orta ($r=0.570$; $p<0.001$), kaliteli bakım için gerekli hemŒirelik kaynakları ile doğrusal %52'lik orta ($r=0.522$; $p<0.001$), yönetici hemŒirelerin tutumu ve liderlik özellikleri arasında doğrusal orta ($r=0.569$; $p<0.001$), insan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği arasında zayıf ($r=0.350$; $p<0.001$), hekim-hemŒire-meslektaŒ iletiŒimi arasında zayıf ($r=0.340$; $p<0.001$) derecede, pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamli bir iliŒki olduğu ortaya çıkmıŒtır.

5. TARTIŞMA

Örgütsel bağlılığın, sağlık kurumları ve hemşireler için çok önemli bir kavram olduğu yapılan araştırmalar ile desteklenmektedir. Bu çalışmada, kamu ve özel hastanede çalışan ve çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel bağlılıklarına etki eden faktörler incelenmiştir.

Örnekleme oluşturan hemşirelerin ifadelerine göre çalıştıkları kuruma duygusal, devam, normatif ve toplam bağlılıklarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin en yüksek bağlılık boyutunun duygusal bağlılık, en düşük bağlılık boyutunun ise devam bağlılığı olduğu görülmüştür. Tekingündüz ve Tengilimoğlu'nun (2011) Bingöl'de Devlet Hastanesinde görev yapan 516 sağlık çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada benzer biçimde duygusal, devam, normatif ve toplam örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu bulunmuştur⁴. Top 2012'de Sağlık Bakanlığına bağlı İstanbul'daki beş eğitim ve araştırma hastanesinde 304 hekim ve 254 hemşire üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, çalışanların örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu saptamıştır⁵. Her iki çalışmada da en yüksek bağlılığın zorunlu bağlılık, en düşük bağlılığın ise normatif bağlılık boyutu olduğu belirlenmiştir^{4,5}. Babataşı (2015)'nin çalışmasına göre özel hastanede çalışan hemşirelerin örgütlerine karşı orta düzeyde bağlılık gösterdiği bildirilmiştir¹⁹. Benligiray ve Sönmez (2010)'in Sağlık Bakanlığı ve Tıp Fakültelerine bağlı hastanelerde çalışan hemşirelerde yaptıkları çalışmada ise; hemşirelerin örgütlerine karşı bağlılıklarının düşük olduğu belirlenmiştir⁹⁴. Hemşirelerin ve diğer sağlık çalışanlarının çalıştıkları kuruma karşı orta ya da düşük düzeyde bağlılık göstermesi hem çalışanların verimli ve etkin çalışması hem de hasta bakım kalitesinin sağlanması ve sürdürülmesi açısından olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bu durum, hemşirelik hizmetleri ve hastane yöneticilerinin dikkate alması gereken önemli bir konudur.

Bu çalışmada yaş değişkeninin katılımcı hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını etkilediği görülmüştür. Otuz beş yaş ve üzerinde olan hemşirelerin normatif ve toplam örgütsel bağlılık düzeyi diğerlerine göre yüksek bulunmuştur. Çalışmamızla uyumlu olarak, Tekingündüz ve Tengilimoğlu (2011) çalışmalarında, 47 yaş üzerinde

olan çalışanların normatif bağlılık düzeylerini 26 yaş altı çalışanlara göre daha yüksek bulmuştur⁴. Küçüközkan (2015), İstanbul ilinde bulunan iki özel hastanede görev yapmakta olan sağlık personeli ile yaptığı çalışmada, çalışanlarının yaş ilerledikçe duygusal bağlılıklarının arttığını saptamıştır⁹⁵. Kaya (2009) Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde kadrolu ve şirket üzerinden sözleşmeli 299 hemşire ile yaptığı çalışmada, 29-38 yaş arası ve 39-48 yaş arasında bulunan hemşirelerin devam bağlılığı 18-28 yaş arasında bulunan hemşirelere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur²⁰. Bu çalışmaların tersi olarak Örs vd.(2003) ise Antalya 'da üç kamu hastanesi üzerinde yaptığı, hemşirelerin örgütlerine bağlılık düzeylerini inceledikleri araştırmada; hemşirelerin örgütsel bağlılığa ait algılarının yaşa göre farklılık göstermediğini bulmuştur⁸⁷. Çalışmaların çoğunda görüldüğü gibi yaş arttıkça örgütün çalışana sağladığı olanaklar ya da çalışanların örgüte verdiği emek nedenlerine bağlı olarak örgütsel bağlılığın artması beklenen bir durumdur.

Bu çalışmada cinsiyet değişkeninin hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerine bir etkisi olmadığı görülmüştür. Kaya (2009) devam, normatif ve duygusal bağlılık boyutlarının cinsiyete göre farklılık olmadığını ifade etmiştir²⁰. Bu bulgu çalışmamızla uyumludur. Öztürk ve Özata(2013)'nin hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada, erkeklerin kadınlara göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır⁸⁴. Babataşı(2014) da, İstanbul'da bir özel hastanede 111 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada, erkeklerin örgütsel bağlılıklarının kadın hemşirelerin örgütsel bağlılıklarına göre yüksek olduğunu ifade etmiştir¹⁹. Küçüközkan (2015) yaptığı çalışmada, kadınların erkeklere göre, daha çok “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” duygusu içinde bulduklarını ve daha az “devamlılık bağlılığı”na sahip olduklarını tespit etmiştir⁹⁵. Bu çalışma sonuçlarının diğer araştırma sonuçlarından farklı olması, araştırmaya katılan erkek ve kadınların sayısının orantısız olmasından kaynaklanabilir.

Çalışma sonuçlarına bakıldığında medeni durum değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı görülmüştür. Çalışma sonucuyla uyumlu olarak Babataşı(2014) da, çalışmasında medeni durumun hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediğini bulmuştur. Kaya (2009) çalışmasında evli hemşirelerin devam bağlılıklarını bekâr hemşirelere göre daha yüksek olduğunu ifade etmiştir²⁰. Küçüközkan (2015) da çalışanların medeni durumunun anlamlı düzeyde değişiklik

gösterdiğini; bekâr çalışanların normatif bağlılığının daha yüksek olduğu belirtmiştir⁹⁵. Çalışmalardaki bu farklı sonuçlar, örneklem özellikleri ile ilişkili olabilir.

Çalışma sonuçlarına bakıldığında eğitim düzeyi değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı görülmüştür. Kaya'nın (2009) yaptığı çalışma sonuçları bubulgu ile benzerlik göstermektedir. Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerininonların eğitim durumlarına göre değişmediği tespit edilmiştir. Babataşı(2014) yaptığı çalışmada, eğitim düzeyinin hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyini etkilemediğini ifade etmiştir²⁰. Bu sonuçların tersi olarak, Karahan (2008) çalışmasında kadrolu hemşirelerde kariyer gelişimi olanağının daha yüksek olduğu için eğitim düzeyinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamı farklılıklar yarattığını belirtmiştir¹⁴. Sevinç ve arkadaşlarının Selçuk Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada da lise mezunu hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının diğer hemşirelere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.Küçüközkan (2015) ise yaptığı çalışmasında eğitim düzeyi yükseldikçe duygusal bağlılıklarının arttığını saptamıştır⁹⁵.Çalışmamızda bu sonuca varmış olmamızın nedeni yeterli sayıda katılımcının olmaması olabilir.

Çalıştığı kurum değişkenine bakıldığında özel hastanede çalışan hemşirelerin normatif örgütsel bağlılık düzeyleri devlet hastanesinde çalışanlara göre daha yüksektir. Literatürde kamu ve özel hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılığını karşılaştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Özel hastanelerde çalışan hemşirelerin devlet hastanesinde çalışan hemşirelere göre çalıştıkları kurumda kendilerini daha değerli hissetmesi, kendilerine eğitim, kariyer gibi konularda daha çok destek olunması ve yatırım yapıldığını düşünmesi özel hastanede çalışan hemşirenin hastaneye minnet duygusu beslemesine ve hastaneye bağlanmasına neden olmaktadır.Çalışmadaözel hastanede çalışan hemşirelerin normatif örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olma nedeni bu şekilde açıklanabilir.

Çalışma sonuçlarına göre katılımcı hemşirelerin ayaktan birimlerde, servislerde ve özel birimlerde çalışmaları onların çalıştıkları sağlık kurumlarına karşı olan örgütsel bağlılık düzeylerini etkilememektedir. bu çalışmayla uyumlu olarak Babataşı(2014), çalışmasında çalışılan bölümün hemşirelerin örgütsel bağlılık

düzeylerini etkilemediğini bulmuştur¹⁹. Durukan ve ark.(2008)'de hemşirelerin çalıştıkları bölümün örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediğini ifade etmiştir⁹⁶.Kaya(2009) çalışmasında, çalışılan bölümün hemşirelerin duygusal ve normatif bağlılıklarını etkilemezken, cerrahi bölümünde çalışan hemşirelerin devam bağlılıklarını ameliyathane ve dahiliye bölümünde çalışan hemşirelere göre daha yüksek bulmuştur²⁰.

Yönetici\eğitimci hemşirelerin yatak başı hemşirelere göre normatif bağlılık düzeyleri yüksek bulunmuştur. Durukan ve ark.(2008) yaptığı çalışmasında servis sorumlu hemşiresi ve servis hemşireleri arasında örgütsel bağlılık düzeylerinde fark olmadığını bulmuştur⁹⁶. Hastanelerde yönetici\eğitimci hemşirelerin daha iyi koşullarda çalışması ve yatak başı hemşiresine göre daha çok değer görmesi bu hemşirelerin normatif bağlılığının daha yüksek olma nedeni olabilir.

11-24 yıl deneyime sahip katılımcı hemşirelerin normatif bağlılıkları ≥ 25 yıl ve ≤ 10 yıl olan hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kaya(2009), toplam deneyim süresinin hemşirelerin normatif bağlılıklarını etkilemezken, devam ve duygusal bağlılıkları üzerinde etkili olduğunu ifade etmiştir²⁰. 20 yıl üzeri deneyime sahip hemşirelerin deneyimi 20 yıldan az olanlara göre devam bağlılığını daha yüksek bulmuştur. Tekingündüz ve Tengilimoğlu(2011)16 yıl ve üstü çalışanların 6-10 yıl çalışanlara göre normatif bağlılık düzeylerindedaha yüksek olduğunu saptamıştır⁴. Küçüközkan (2015)'de yaptığı çalışmasında toplam mesleki kıdem yılı arttıkça duygusal bağlılık düzeyinde artış olduğunu saptamıştır⁹⁵. Babataşı(2014), çalışmasında mesleki deneyimin hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediğini bulmuştur¹⁹.

Çalışma sonuçlarına bakıldığında kurumdaki deneyim faktörünün örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı görülmüştür. Tetik(2012)'de Manisa Salihli Devlet Hastanesi'nde çalışan 92 sağlık elemanı üzerinde yaptığı çalışmasında kurumda çalışan sürenin örgütsel bağlılığı etkilemediğini ifade etmiştir².Durukan ve ark.(2008) da hemşirelerin kurumdaki deneyimlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediğini bulmuştur⁹⁶.Küçüközkan (2015)'de yaptığı çalışmasında sağlık çalışanlarının kurumda çalışma süreleri arttıkça devam bağlılık düzeyinde artış

olduğunu, çalışma süresi kısaltıkça da normatif bağlılık düzeylerinin yükseldiğini saptamıştır⁹⁵.

Çalıştığı bölümde 7 ve üzeri yıl deneyime sahip hemşirelerin normatif bağlılıkları 1-3 yıl ve 4-6 yıl deneyimi olan hemşirelere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışılan bölümde geçirilen süre arttıkça, hemşirelere verilen değer, gösterilen saygı ve sunulan kariyer fırsatları vb. artar. Bu durumda deneyimi fazla olan hemşirelerin normatif bağlılıkları da çalışmamızda olduğu gibi artabilir.

Çalışma sonuçlarını incelediğimizde haftalık çalışma saatinin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı görülmüştür. Babataşı(2014) da çalışmasında haftalık çalışma saatinin hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediğini bulmuştur¹⁹. Literatürde konuyla ilgili daha fazla bilgiye rastlanılmadı.

Çalışma sonuçlarına bakıldığında vardiya tipinin normatif bağlılık üzerine etkili olduğu görüldü. Sadece gündüz çalışanların, sadece gece çalışanlara ve sadece gece çalışanların da gündüz/gece(karma) çalışanlara göre normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlendi. Babataşı(2014) ise çalışmasında vardiya tipinin hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediğini bulmuştur¹⁹. Çalışmamızda ulaştığımız busonucun nedeni, belirli bir düzen içerisinde ve insan metabolizmasına daha uygun saatlerin çalışma saati olarak seçilmesinin örgütsel bağlılığı artırmasıdır. Literatürde konuyla ilgili daha fazla bilgiye rastlanılmadı.

Çalışmada günlük 12 saat ve altında çalışanların, 12 saatin üzerinde çalışanlara göre normatif ve toplam örgütsel bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur. Babataşı(2014) ise çalışmasında günlük çalışma süresinin hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediğini bulmuştur¹⁹. Uzun çalışma saatleri çalışanların daha fazla yorulmasına, hata payının artmasına, sosyal yaşamından uzaklaşmasına ve sonucunda da çalıştığı kuruma olan bağlılığının azalmasına neden olduğu için çalışmamızda bu sonuca varılmış olabilir. Literatürde konuyla ilgili daha fazla bilgiye rastlanılmadı.

Fazla mesai yapanlar ile fazla mesai yapmayanların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark bulunmamıştır. Çalışmamızda bu sonuca varmış olmamızın nedeni yeterli sayıda katılımcının olmaması olabilir.

Ücreti yeterli gören hemşirelerin devam ve toplam örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Duygulu ve Kokmaz(2008) maaş ve diğer ödemelerin örgütsel bağlılığı arttırdığını saptamıştır⁹⁰. Alınan ücretin farklı bir kuruma geçme durumunda azalması ya da kaybedilme korkusu sonucu çalışanlar farklı bir kuruma geçmek yerine aynı kurumda çalışmaya devam etmek isterler.Çalışmada devam bağlılığı ve toplam örgütsel bağlılığın yüksek olma nedeni bu şekilde açıklanabilir.

Çalışma sonuçlarına göre; hastanenin kariyer olanakları sunması, hemşirelerin o hastaneye olan duygusal, normatif ve toplam bağlılık düzeyini artırmıştır. Aban ve Duygulu (2004) da çalışmasında kurumda ilerleme imkânlarının var olduğunu düşünen hemşirelerin örgüte olan bağlılıklarını daha yüksek bulunmuştur⁹⁷. Kariyer olanakları sunulması çalışanlara daha çok değer verilip onlara yatırım yapıldığını göstergesidir. Aynı zamanda da çalışana destekleyerek örgüt için çaba sarf etmesini, örgütün amaç ve hedeflerini kendi amaç ve hedefi haline getirmesini ve örgütte isteyerek kalmasını sağlar. Böylece çalışanların duygusal, normatif ve toplam bağlılık düzeyi artmış olur. Çalışmamızda kariyer olanaklarının bağlılığı artırması bu şekilde açıklanabilir.

Çalışmada yer alan mesleki otonomi sağlanması, mesleki olarak saygı görme, iş yükünün dengeli ve uygun olması, iş yerinde adalet olması ve çalışanlara adil davranılması, çalışanlar arasında iyi bir iletişim ve iş birliği olması değişkenleri hemşirelerin tüm alt boyut ve toplam örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı saptanmıştır.Çünkü bütün bu faktörler, hemşirelerin çalıştığı kurumu benimsemesi , kurumda isteyerek çalışması ve hastanesi için gerekli çabayı vererek karşılığında kendisine gerekli saygı, değeri gördüğünü hissetmesi ve farklı bir kuruma geçme durumunda ise tüm sahip olduğu bu değerleri kaybetme korkusu nedeniyle kendi kurumunda çalışmaya devam etmesini sağlar.

Çalışmada yeterli sayıda ve nitelikte hemşire olması durumunda, hemşirelerin çalıştığı örgüte olan devam, normatif ve toplam örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı görülmüştür. Hemşireler, karşı karşıya kaldıkları iş yükü için yeterli sayı ve nitelikli hemşire varlığında, bu uygun koşulları bırakarak kurumdan ayrılmak istemez, kurumda çalışmaya devam etmek ister. Yeterli sayı ve hemşirenin varlığı da

hemşireleri güçlü ve değerli hissettirir. Bu durumda çalışmamızda olduğu gibi örgüte olan devam, normatif ve toplam örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı görülebilir.

Çalışma ve sosyal yaşamın dengelenmesi durumunda, hemşirelerin çalıştığı örgüte olan duygusal, normatif ve toplam örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığı görülmüştür. Sosyal yaşamın varlığı, çalışanların sürekli iş ortamında bulunmanın verdiği bıkkınlığı, yorgunluğu azaltarak, çalışma koşullarına uygun ve motive olmuş bir şekilde işlerini daha çok severek yapmalarını sağlar.

İki etmen arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre korelasyon katsayısının “0.00-0.25 olması çok zayıf”, “0.26-0.49 olması zayıf”, “0.50-0.69 olması orta”, “0.70-0.89 olması yüksek”, “0.90-1.00 olması çok yüksek” düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir (Erdoğan, 2015). Bu çalışmada hemşirelerin iş indeksi-çalışma ortamı puanı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönde ve orta derecede bir ilişki ($r=0.588$; $p<0.001$) olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle, hemşirelerin iş indeksi-çalışma ortamı puanı arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı ortaya konmuştur. Hemşirelerin normatif bağlılık düzeyinin, iş indeksi-çalışma ortamı alt boyutlarından hemşirelerin yönetime katılması ve temsil gücü, kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları, yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özellikleri alt boyutları ile orta düzeyde ilişkili olduğu ve bu alt boyutlardan en yüksek düzeyde ilişkinin ise “hemşirelerin yönetime katılması ve temsil gücü” alt boyutunda ortaya çıktığı belirlenmiştir.

Normatif bağlılığın, iş indeksi-çalışma ortamı alt boyutlarından insan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği ve hekim-hemşire-meslektaş iletişimi alt boyutlarında geri planda kaldığı görülmüştür. Bu sonuçlar, hemşirelerin normatif bağlılıklarının artmasında en önemli faktörün hemşirelerin yönetim konusunda söz sahibi olmaları ve alınan kararlara katılımları olduğunu göstermektedir. Günümüzde örgütlerin ve örgütlerin de önemli bir bölümünü oluşturan hastanelerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve birbirlerine üstünlük sağlayabilmeleri için teknolojik gelişmeler, müşteri tatmini gibi faktörler yetersizdir. Hastanelerde kaliteli ve verimli hizmet sunulmasında hemşirelerin örgüte bağlılığı önemli bir faktördür. Bu bağlamda, hemşireler yönetme ve alınan kararlara katılma konusunda daha fazla desteklenmeli ve bağlılıkları artırılmalıdır.

6.SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmaya katılanların çoğunu otuz beş yaşından küçük, lisans mezunu,bekâr kadın hemşireler oluşturmaktadır. Hemşirelerin çoğu devlet memuru (4a), devlet hastanesi servislerinde yatak başı hemşiresi olarak çalışmaktadır. On yıldan az deneyimli olan katılımcı hemşirelerin bir beş yıl arası kurum ve bir üç yıl arası da bölüm deneyimleri bulunmaktadır.

Hemşirelerin çoğunun haftada kırk sekiz saatin üzerinde, günde on iki saat üzerinde ve gece\gündüz olarak karma vardiyalarda çalıştığı saptanmıştır. Hemşirelerin çalıştığı iki vardiya arasındaki süre en az on iki saat üzeridir ve hemşireler fazla mesai yapmaktadır.

Araştırmaya katılan hemşireler; çalışanlar arasında iyi bir iletişim ve iş birliği olması, çalışma ve sosyal yaşamın dengelenmesi, mesleki olarak otonomi sağlaması, mesleki olarak saygı görmesi, iş yerinde adalet olması ve adil davranılması, ücretin yeterli olması, kariyer olanakları sunması, iş yükünün dengeli ve uygun olması, yeterli sayıda ve nitelikte hemşire olması durumunda kurumda çalışmayı tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

Hemşireler duygusal, devam, normatif ve toplam olarak orta düzeyde bağlılık göstermektedir.Hemşireler,yönetime katılma ve temsil gücü, kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları, yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özellikleri, insan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği, hekim-hemşire-meslektaş iletişimi gibi faktörler açısından çalışma ortamlarının orta düzeyde iyi olduğunubelirtmektedir.

Özel hastanede çalışan, yönetici /eğitimci pozisyonda olan, otuz beş yaş ve üzerinde hemşirelerin örgütlerine karşı toplam örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca, toplam mesleki deneyimi on bir ile yirmi dört yıl arası ve bölümdeki deneyimi yedi yıl ve üzeri olan hemşirelerin normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Günlük çalışma süresi on iki saat ve altında olan hemşirelerin normatif ve toplam örgütsel bağlılıkları diğerlerine göre yüksek olduğu görülmüştür. İlave olarak, sadece gündüz vardiyasında çalışan hemşirelerinnormatif bağlılıklarının yüksek olduğu saptanmıştır.

Aldıkları ücreti yeterli olarak gören hemşirelerin kurumlarına karşı devam ve toplam örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu bulunmuştur. Kurumda kariyer olanakları olduğunu bildiren hemşirelerin kurumlarına karşı duygusal, normatif ve toplam örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olduğu saptanmıştır. Kurumun mesleki olarak otonomi sağlaması, mesleki olarak saygı görme, iş yükünün dengeli ve uygun olması, iş yerinde adalet olması ve adil davranılması, çalışanlar arasında iyi bir iletişim ve iş birliği olması faktörlerini kurumda çalışmayı tercih etme nedeni olarak gören hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılıkları ile toplam örgütsel bağlılıklarının diğerlerinden yüksek olduğu görülmüştür. Kurumlarında yeterli sayıda ve nitelikte hemşire olduğunu düşünen hemşirelerin devam, normatif ve toplam örgütsel bağlılıkları ve çalışma ve sosyal yaşamı dengeli olan hemşirelerin çalıştıkları kurumlarına karşı duygusal, normatif ve toplam örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

Hemşirelerin iş indeksi-çalışma ortamı puanı yüksek olan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin de yüksek olduğu görülmüştür. Yönetime katılma ve temsil gücü, kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları, yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özellikleri yüksek olan hemşirelerin normatif bağlılıkları orta düzeyde bulunmuştur. İnsan gücü ve diğer kaynakların yeterliliği ve hekim-hemşire-meslektaş iletişimi düşük olan hemşirelerin de normatif bağlılıklarının düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Yönetime katılma ve temsil gücü, kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları, yönetici hemşirelerin tutumu ve liderlik özellikleri, hekim-hemşire-meslektaş iletişimi faktörlerinin duygusal devamlılığı düşük düzeyde etkilediği saptanmıştır. Yönetime katılma ve temsil gücü, kaliteli bakım için gerekli hemşirelik kaynakları faktörlerinin de devam bağlılığını düşük düzeyde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Hemşirelerin çalışma ortamlarının iyileştirilerek örgütsel bağlılıklarının sağlanması ve sürdürülmesi hususunda,yönetici hemşire ve akademisyenlere yönelik öneriler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Hemşirelerin örgütsel bağlılıklarıyla ilgili sistematik araştırmalarını sürdürerek örgütsel bağlılığı sağlayacak ve koruyacak programlar geliştirilmelidir.

- Hemşirelerin kendi çalışmalarını ile ilgili yönetsel kararlara etkin katılımları sağlanmalıdır.
- Örgüt bağılığın güçlendirilmesi için etkin bir liderlik sürecinin, etkili bir iletişim ve karşılıklı güven ortamı oluşturulmalıdır.
- Hemşireler arası amaçların uygunluğunun ve örgüt kültürünün desteklenmesi, hemşirelerin güdülenmesi gibi insan odaklı yönetim uygulamalarının geliştirilmesi, çalışanların özelliklerinin ve hedeflerinin bilinmesi için araştırmalar yapmalıdır.
- Hemşirelik hizmetlerinin kaliteli ve güvenli sunulmasını sağlamak üzere yönetici hemşireler, hemşire insan gücü planlama ile ilgili bilgi ve becerilerini geliştirmelidirler. Bu yüzden hemşirelikte insan gücü planlamayı geliştirmeyi amaçlayan eğitim programlarına katılmalıdır. .
- Hemşirelik uygulamasının sınırlarını tanımlamalı, profesyonel kabul ve maddi karşılığın alınabilmesi için lobi yapmalı, çalışma ortamının önemi üzerine bir durum raporu hazırlamalı ve dağıtmalı, politikaların geliştirilmesi için diğer disiplinlerin de katılımı sağlanmalı, olumlu çalışma ortamı sunan sağlık bakım kurumları ödüllendirilerek teşvik edilmelidir.

KAYNAKÇA

1. Örucü, E. ve Şimşir, S ve Kılıç, R. (2010)."Organizasyonlarda İştatmini Uygulamaları Ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma". Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, (13).
2. Tetik, S. (2012)."Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi, 4(1), doi: 1309-8012 (Online, Erişim:01.08.2017).
3. Hoş, C. Ve Oksay, A. (2015)."Hemşirelerde Örgütsel bağlılık İle İş tatmini İlişkisi".Süleyman Demirel Erciyes Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 20(4), s:1-24.
4. Tekingündüz, S. ve Tengilimoğlu, D. (2013)."Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi". Sayıştay Dergisi, (91), Ekim-Aralık.
5. Top, M. (2012)."Hekim Ve hemşirelerde Örgütsel Bağlılık,Örgütsel Güven Ve İş Doyumu".Profili İstanbul Üniversitesi, İ F. İ. Dergisi, 41(2), s:258-277.
6. Yaprak, E.(2009). Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetlerini Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri, Sağlık bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
7. Balci, A. (2003).Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji Vetaktikler.Ankara: Pegem
8. Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013)."Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma".Yönetim Bilimleri Dergisi, 11 (22), s:121–139.
9. Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). "Örgütsel Bağlılığın Sağlanması Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi". Erciyes Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 29, Temmuz-Aralık.
10. Dorgham, S. R. (2012). Relationship between Organization Work Climate & Staff. Nurses Organizational Commitment Nature and Science, 10(5).80-91, Doi: 1545-0740.

11. Özdevecioğlu, M. (2003). "Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, 18(2), s:113-130.
12. Demirel, Y., Öz, B.F., Yıldırım G.(2014). "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Kurumlarına Bağlılıklarının Değerlendirilmesi". Van Tıp Dergisi: 21(2), s: 92-100.
13. Ülker, G. (2007). "Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişki: Bunların Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi". Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(14), s:227-248
14. Karahan, A.(2008). "Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi". Sosyal Bilimler Dergisi, 5(3), s:231-246.
15. Karkuş, H. (2011). "Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas ili örneği". Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(6), s:47-57.
16. Loi, R. ve Hang-Yue, N., Foley, S. (2006). "Linking Employees Justice Perceptions To Organizational Commitment and Intention To Leave: The Mediating Role Of Perceived". Journal of Occupational and Organizational Psychology , s: 79,101–120.
17. Çöl, G. ve Ardic, K. (2008). " Sosyal Yapısal Özelliklerin Bağlılık Üzerine Etkileri". Atatürk Üniversitesi, G.Ğ.B.F. Dergisi, 22(2), s:162.
18. Sökmen, A. (2000). Ankara'daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
19. Babataşı, N. (2015). Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Hemşirelik Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilim Üniversitesi, İstanbul.
20. Kaya, H (2008). "Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Görgül Bir Araştırma". Maliye Dergisi, s:155, 119-143.
21. Aktay, D.D. (2010). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Ve Askeri Hastanede Bir Uygulama, Hastane Ve Sağlık Kuruluşlarında

- Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
22. Çelebi, M. A. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanılmasında Bir Araç Olarak Personel Güçlendirme, Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
 23. Barutçugil, İ.(2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. Kariyer Yayıncılık. İstanbul, s: 145-148.
 24. Yavuz, Ş (2009). Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi Çalışanlarının Liderlik Algılarının ve Örgütsel Bağlılıklarının İş Tatminine Etkisi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Programı Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
 25. Cengiz, A.A. (2001). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri Ve Eskişehir’de ağılık Personeli Üzerine Bir Uygulama. İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
 26. Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991). A Three- Component Conceptualization of Organizational Commitment. Human Resources Management Review, (1), s: 61-89.
 27. Seyhan, M. (2014). İşletmelerde Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler: Gümrük Memurları Üzerine Bir Araştırma,Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Dönem Projesi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
 28. Doğan S., Kılıç S (2007). “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29, s:37-61.
 29. Bayram, L. (2006). "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık". Sayıştay Dergisi, 59, 125-139.
 30. İlsev, A (1997). Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
 31. Çöl, G. (2004). Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, GYTE Yayınlanmamış Doktora Tezi.
 32. Balay, R. (2000). Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin

- Örgütsel Bağlılığı: Ankara İli Örneği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
33. Allen N.J. ve Meyer J.P. (1990)."Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers Commitment and Role Orientation".Academy of Management Journal, 33(4) , s:847-858.
34. Dick, G., Metcalfe, B (2001)." Managerial Factors and Organisational Commitment: A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staf".The International Journal of Public Sector Management, 14(2), s:111-128.
35. Bülbül, M. (2007).Örgütsel Bağlılık Ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
36. Demir, M. (2012)."Örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma". Endüstri İlişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi , 14(1), No: 476, s:1-2
37. Gündoğan, T.(2009). Örgütsel Bağlılık Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara, Eylül.
38. Dolu, B. (2011). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
39. Polat, F. (2011). Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
40. Türkoğlu, H. (2011). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi Ve Bir Uygulama. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, s: 22-24.
41. Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. (1993). Commitment to Organization's and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization.Journal of Applied Psychology, 78(4), s:538-551.

42. Kaş, L (2012). Herzberg'in İçsel Ve Dışsal Motivasyon Etmenleri İle İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Belek'teki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara, s:36-37.
43. İnce, M. ve Gül, H. (2005).Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık.Konya: Çizgi Kitabevi.
44. Özdemir, H. (2007). Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatminine Etkisi: Opet Çalışanlarına Yönelik Uygulama, İletişim Bilimleri Ana Bilim Dalı Halkla İlişkiler Bilim Dalı Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
45. Başyigit, A. (2006). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
46. Gürkan, G.Ç. (2006). Örgütsel Bağlılık: Örgüt İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi Ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimiyle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
47. Güner, A.R.(2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, s: 45-46.
48. Danış, A. (2009). Anadolu Teknik Ve Anadolu Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (İzmit Örneği), Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
49. Dağdeviren E.G. (2007). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara, s:18.
50. Pekmezci, G. U. (2010). Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları ile Özyeterlilik Algıları Arasındaki İlişkiler, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
51. Bingöl, D.(1998). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayın, İstanbul, s:82-84.
52. Katz, D. ve Kahn, R. L .(2005).Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi. (Çeviren

- H. Can, Y.Bayar) Ankara, s: 68-72.
53. Scott-Findlay, S., Estabrooks C.A. (2006)."Mapping the Organizational Culture Research in Nursing: A Literature Review". Journal of Advanced Nursing, 56(5), s: 499.
54. Çavuş, Ş. ve Gürdoğan, A.(2008)."Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Beş Yıldızlı Bir Otel İşletmesinde Araştırma". Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi,(1), s:.18-34.
55. Singh, K. (2007)."Predicting Organizational Commitment through Organization Culture: A Study of Automobile Industry in India". Journal of Business Economics and Management, 8(1), s:29.
56. Lok, P., Crawford, J. (1999)."The Relationship between Commitment and Organizational Culture, Subculture, Leadership Style and Job Satisfaction In Organizational Change and Development". Leadership & Organization Development Journal, 20(7), s:365.
57. Erdem, R. (2007)."Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma". Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Dergisi, 2(2), s:63-79.
58. Robbins, J.P., Judge, T.A. (2011). Organizational Behavior, Fourteenth Ed., NJ:Pearson.
59. Mullins L. J. (2007). Management and Organisational Behaviour. 8th ed. Harlow: FT Prentice Hall.
60. İşcan, Ö.F. ve Sayın, U. (2010)."Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki". Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24 (4), s:195-216.
61. <www.tdk.gov.tr> (Erişim: 22.04.2017)
62. Güney, S.(2000). Yönetim ve Organizasyon El Kitabı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
63. Usta, I. ve Küçükaltan D. (2012)."Ödüllendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1(2).
64. Kuyumcu M. (2007). İlköğretim Okullarında Okul Kültürü ve Takım Liderliği (Elazığ İli Örneği), Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış

Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.

65. Güçlü, N. ve Okçu, V. (2015). "İlköğretim Öğretmenlerinin Etkili Takım Çalışmasına İlişkin Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki".YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 7(1), s:49-69 <http://efdergi.yyu.edu.tr>
66. Sabuncuoğlu, E.T. (2008). "Rol Çatışmasının Ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi". Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(1), s:35-49.
67. Adıgüzel O., Tanrıverdi H., Sönmez Ö., D. (2011). "Mesleki Profesyonellik Ve Bir Meslek Mensupları Olarak Hemşireler Örneği". Yönetim Bilimleri Dergisi, 9(2).
68. Ersoy, S. ve Bayraktaroğlu, S. (2010). Örgütsel bağlılık. (Editör: Derya Ergun Özler). Örgütsel Davranışta Güncel Konular. İstanbul: Ekin Yayın Evi, s:1-18
69. Ersoy, S.(2007). Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
70. Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, S. E., Murat, C. A. N. (2014). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". Siyaset, Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2(3), s:99-122.
71. Mercan, M. (2006), Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
72. Aras, M. (2010). Örgütsel Bağlılık: GOÜ Akademik Personeli Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
73. Randall, D.M.(1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. Academy of Management Review, 12(3), s:460-471.
74. Kurtbaş, D. (2011). Akademisyenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddet İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Kamu Ve Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Gazi

Üniversitesi, Ankara.

75. Ceseroğlu, C. M. (2010). Örgütlerde İşgören İlişkileri Açısından Psikolojik Kontrat ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
76. World Health Organization (2006). The World Health Report, Working Together For Health. http://www.who.int/whr/2006/whr06_en.pdf (Erişim: 01.08.2017).
77. Akdağ, R. (2007). Nereden Nereye Türkiye Sağlıkta Dönüşüm Programı. T.C.Sağlık Bakanlığı. Yayın No:713, Ankara.
78. Sağlık İstatistikleri Yıllığı (2014), <http://www.saglik.gov.tr/TR/dosya/1-97020/h/saglik-istatistik-yilligi-2014.pdf> (01.08.2017)
79. Türkmen, E. (2015). "Hemşire İstihdamının Hasta ve Hemşire Sonuçları ile Organizasyonel Çıktılara Etkisi: Yataklı Tedavi Kurumlarında Hemşire İnsan Gücünü Planlama". Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, s:69-80.
80. Topçu, İ., Türkmen, E., Badır, A., Göktepe, N., Miral, M., Albayrak, S., Kebapçı, A., Serbest, Ş., Özcan, D. (2016). Relationship between nurses' practice environments and nursing outcomes in Turkey. International Nursing Review.
81. Lucero, R. J., Lake, E.T., Aiken L.H.(2010). "Nursing Care Quality and Adverse Events in US Hospitals". Journal of Clinical Nursing, (19), s:2185-2195.
82. <http://www.kalite.saglik.gov.tr> (Erişim:01.09.2017).
83. Sürer, P.(2009). Hastanede Çalışan Hemşirelerde İşgücü Devir Hizi Ve Ayrılma Nedenlerinin İncelenmesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
84. Öztürk, Y.E.ve Özata, M. (2013). "Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Tıbbi Hataya Eğilim Arasındaki İlişkinin Araştırılması".Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(3), s:365-381.

85. Demirgöz, M.(2014)."Yataklı Tedavi Kurumlarında Hemşire İnsangücü Planlama Yaklaşımları".Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi, 1(3), s:148-150.
86. Yıldızbaşı, E., Öztaş, D., Erciyas, A., Yılmaz, H., Fırat, H., Yalçın, N., Teke, G., Güzeldemirci B.,G., Dağ Ş., E., Akçay, M. (2016). "Hasta Bağımlılık Düzeylerine Göre Yapılan Hemşire İnsan Gücü Planlaması: Bir Kamu Hastanesi Örneği". Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik E-Dergisi, 4(1).
87. Örs, M., Acuner, A.M., Sarp N. ve Önder Ö.R. (2003). Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde Ve Antalya Devlet Hastanesinde Çalışan Hekimler İle Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası 56(4).
88. Leach, Linda Searle PhD, RN, CNAA (2005)."Nurse Executive Transformational Leadership and Organizational Commitment". The Journal of Nursing Administration, 35 (5), s: 228-237.
89. Duncan, K. (2001).The Work and Professional Behaviors Associated with Staff Nurses' Organizational Commitment", Academy for Health Services Research and Health Policy. Meeting. Abstr Acad Health Serv Res Health Policy Meet, 18, 15.
90. Duygulu, S. ve Korkmaz, F.(2008)."Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları Ve İşten Ayrılma Nedenleri".C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 12(2).
91. Kaya, D.(2010). "Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma". SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, s:77-95.
92. Yeşiltaş, A. ve Gül İ. (2016)."Hemşirelerin Çalışmak İçin Tercih Ettikleri Birimler ve Tercih Nedenleri".MAKÜ Sağlık Bil. Enst. Derg. 4(2), s: 74-87,
93. Lake, E. T., &Frieze, C. R. (2006). Variations in nursing practice environments: Relation to staffing and hospital characteristics. Nursing Research, 55(1), s:1–9. doi: 10.1097/00006199-200601000-00001
94. Benligiray, S. ve Sönmez, H.(2011)."Hekimlerin ve Hemşirelerin Örgütsel

Bağlılıklarını Artırmayı Sağlayan Faktörler".Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(3), doi: 10.4026/1303-2860.2011.0182.x

95. Küçüközkan, Y.(2014)."Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma". Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(1), s:14-37.
96. Durukan, S., Akyürek, Ç., Coşkun E.(2010)."Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme Ve Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(3), s:411-434.
97. Duygulu. S. ve Abaan, S.(2007)."Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi". Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, s:61-73.

8.EKLER

EK-I. Kişisel Veri Formu

LÜTFEN ANKETİ DOLDURMADAN ÖNCE AŞAĞIDAKİ TANIMLARI OKUYUNUZ

Çalışma Ortamı Değerlendirme Ölçeği

Destek Hizmetler

Ev idaresi (housekeeping), tıbbi sekreterlik, teknik hizmetler gibi hemşirenin çalışmasına kolaylık getiren hizmetler kastedilmektedir.

Yönetici Hemşireler: Hemşirelik hizmetleri direktörü, yardımcıları, süpervizör, başhemşire ve sorumlu hemşireler kastedilmektedir.

Klinik Rehber Hemşirelik (Preseptörlük) Programı

Yeni işe başlayan hemşirelerin klinikte oryantasyonunu sağlamak için kurumun politikaları ve prosedürleri doğrultusunda bilgileri yüz yüze ve informal şekilde yeni gelen hemşire ile paylaşan, bilgili ve deneyimli hemşirelerin kullanıldığı sistemdir.

BÖLÜM 1: BİREYSEL TANIMLAYICI ÖZELLİKLER

1. Cinsiyetiniz:
a)Kadın b) Erkek
2. Yaşınız:.....
3. Medeni Durumunuz:
a)Evli b)Bekar
4. Eğitim durumunuz:
a)Lise mezunu
b)Ön lisans mezunu
c)Lisans mezunu
d)Yüksek lisans ve doktora
5. Çalıştığınız kurum:
a) Devlet Hastanesi
b) Özel Hastane

6. Çalıştığınız statü:
- Devlet memuru (4a)
 - Devlet memuru, sözleşmeli (4b)
 - Özel, sözleşmeli
7. Bulduğunuz pozisyon
- Yönetici hemşire (Açıklayınız):.....
 - Yatakbaşı hemşiresi
8. Deneyim süreniz (toplam yıl) :
9. Çalıştığınız kurumdaki deneyiminiz (yıl):.....
10. Hemşirelik yaptığınız birim:.....
11. Çalıştığınız birimdeki toplam deneyiminiz (yıl):.....

BÖLÜM 2: ÇALIŞMA KOŞULLARI

Yatakbaşı hemşiresi iseniz 12. soruyu yanıtlayınız, değilseniz 13. soruya geçiniz.

12. Günlük ortalama bakım verdiğiniz hasta sayısı:

Yönetici hemşire iseniz 13. ve 14. soruları yanıtlayınız, değilseniz 15. soruya geçiniz.

13. Size bağlı çalışan sayısı:.....
14. Günlük ortalama bakımını denetlediğiniz yatak/hasta sayısı:
15. Haftalık çalışma saatiniz:.....

16. Çalıştığınız vardiya tipi:
- Sadece gündüz: saat; haftadagün
 - Gündüz + gece karma; 12'şer saatlik vardiya (12 - 12 saat)
 - Gündüz + gece karma; 10 saat - 14 saatlik vardiya
 - Gündüz + gece karma; 8 saat -16 saatlik vardiya
 - Gündüz + gece karma; 8'er saatlik vardiya (8-8-8 saat)
 - 24'er saatlik nöbet
 - Diğer:.....

17. İki çalışma vardiyanız arasındaki minimum süre:...../saat

18. Fazla mesai yapıyor musunuz?
- Evet;saat/hafta
 - Hayır

19. Aldığınız ücreti yeterli buluyor musunuz?

- a) Evet, yeterli
- b) Kısmen, yeterli
- c) Hayır

20. Bu hastanede (lütfen bu kurumda çalışmayı tercih etme nedenlerinizi düşünerek yanıtlayınız):

	Evet	Hayır
Sosyal güvence / iş güvencesi olması nedeniyle çalışıyorum.	()	()
Ücretin yeterli olması nedeniyle çalışıyorum.	()	()
Kariyer olanakları sunması nedeniyle çalışıyorum.	()	()
Mesleki olarak otonomi sağladığı için çalışıyorum.	()	()
Mesleki olarak saygı gördüğüm için çalışıyorum.	()	()
İş yükünün dengeli ve uygun olması nedeniyle çalışıyorum.	()	()
İş yerinde adalet olması ya da adil davranılması nedeniyle çalışıyorum.	()	()
Yeterli sayıda ve nitelikte hemşire olması nedeniyle çalışıyorum.	()	()
Çalışma ve sosyal yaşam dengemi sağladığı için çalışıyorum.	()	()
Çalışanlar arasında iyi bir iletişim ve işbirliği olması nedeniyle çalışıyorum.	()	()

Lütfen arka sayfaya geçiniz.

EK-II. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Şu an çalıştığınız kurumu ve ortamı düşünerek aşağıda yer alan her bir maddeyi değerlendiriniz ve size uygun gelen seçeneği işaretleyiniz. Her bir ifadeye katılma durumunuzu belirten uygun numarayı daire içine alınız.

	5	4	3	2	1
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Görüşüm yok	Katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum
1.Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmek beni mutlu eder.	5	4	3	2	1
2.Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissederim.	5	4	3	2	1
3.Bu örgütün benim için özel bir anlamı vardır.	5	4	3	2	1
4.Şu anda bu örgütte kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	5	4	3	2	1
5.Şu anda istesem bile bu örgütten ayrılmam benim için çok zordur.	5	4	3	2	1
6.Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.	5	4	3	2	1
7.Bu örgütten ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hiss ediyorum.	5	4	3	2	1
8.Eğer bu örgüte kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim.	5	4	3	2	1

9.Bu örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır.	5	4	3	2	1
10.Örgütüme çok şey borçluyum.	5	4	3	2	1
11.Menfaatime olsa bile, örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	5	4	3	2	1
12.Örgütümden şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	5	4	3	2	1
13.Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.	5	4	3	2	1
14.Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var.	5	4	3	2	1
15.Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum.	5	4	3	2	1
16.Bu örgüte kendimi 'duygusal olarak bağlı' hissetmiyorum.	5	4	3	2	1
17.Örgütümden kendimi 'ailenin parçası' gibi hissetmiyorum.	5	4	3	2	1
18.Örgütüme güçlü bir ait olma hissi beslemiyorum.	5	4	3	2	1

Anket bitti,sabırınız ve desteğiniz için çok teşekkür ederiz.

Ç-III. HEMŞİRELİK İŞ İNDEKSİ- HEMŞİRELİK ÇALIŞMA ORTAMINI DEĞERLENDİRME

LÇEĞİ

Şu an çalıştığınız iş ortamını düşünerek aşağıda yer alan her bir maddeyi değerlendiriniz ve size uygun gelen seçeneği işaretleyiniz. Her bir ifadeye katılma durumunuzu belirten uygun numarayı daire içine alınız.

Not: 1: Kesinlikle katılıyorum 4: Kesinlikle katılmıyorum

		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Hastanedeki destek hizmetlerinin yeterliliği sayesinde, hastalarımaya yeterli zaman ayırabiliyorum.	1	2	3	4
2	Hastanemizde, hekim ve hemşireler arasında iş ilişkileri iyidir.	1	2	3	4
3	Yönetici hemşireler, hemşirelere destek olurlar.	1	2	3	4
4	Hemşireler için aktif personel geliştirme ve sürekli eğitim programları vardır.	1	2	3	4
5	Kurumumuzda, kariyer geliştirme ve klinik alanda ilerleme için olanak vardır.	1	2	3	4
6	Hemşireler, hastane politikaları belirlenirken alınan kararlara katılırlar.	1	2	3	4
7	Yönetici hemşireler, yapılan hataları, eleştiri sebebi olarak değil öğrenme fırsatı olarak değerlendirirler.	1	2	3	4
8	Hemşirelerin, hastalarının bakımı ile ilgili sorunlarını/ gereksinimlerini diğer hemşirelerle tartışmak için yeterli zamanı ve olanakları vardır.	1	2	3	4
9	Kaliteli hasta bakımı için hemşire sayısı yeterlidir.	1	2	3	4
10	Yönetici hemşirem iyi bir yönetici ve liderdir.	1	2	3	4
11	Hemşirelik hizmetleri müdürü her an göz önündedir ve gereken her durumda	1	2	3	4

	kendisine kolaylıkla ulaşılabilir.				
12	İşlerin tamamlanması için hemşire sayısı yeterlidir.	1	2	3	4
13	Başarı ile tamamlanan işler/görevler için hemşireler takdir edilir ve ödüllendirilir.	1	2	3	4
14	Yöneticiler tarafından, hemşirelerden yüksek standartlarda ve kaliteli hemşirelik bakımı verilmesi beklenir.	1	2	3	4
15	Hemşirelik hizmetleri müdürü, hastanedeki diğer tepe yöneticileri (genel müdür, başhekim gibi) ile aynı düzeyde otorite ve güce sahiptir.	1	2	3	4
16	Hemşireler ve hekimler pekçok alanda ekip olarak çalışırlar.	1	2	3	4
Lütfen arka sayfaya geçiniz.					
	Not: 1: Kesinlikle katılıyorum 4: Kesinlikle katılmıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
17	Hemşirelerin, mesleki alanda yükselme olanakları vardır.	1	2	3	4
18	Kurumumuzun, hasta bakımı ile ilgili açık ve net bir hemşirelik felsefesi vardır.	1	2	3	4
19	Kurumumuzda, nitelikli hemşirelerle çalışırız.	1	2	3	4
20	Yönetici hemşire, kurumda yaşanan anlaşmazlıklar ile ilgili karar verirken hemşirelerin arkasında yer alır (anlaşmazlık bir hekim ile olsa bile).	1	2	3	4
21	Yönetici hemşireler, çalışanların görüşlerini ve kaygılarını dinler ve dikkate alır.	1	2	3	4
22	Kurumumuzda, aktif bir kalite geliştirme programı vardır.	1	2	3	4
23	Hemşireler, hastanedeki komitelerde	1	2	3	4

	görev olarak yönetime katılırlar (etik komite, enfeksiyon kontrol, kalite geliştirme vb).				
24	Kurumumuzda, hemşireler ve hekimler arasında ortak çalışma ve işbirliği vardır.	1	2	3	4
25	Yeni işe alınmış hemşireler için klinik rehber hemşirelik (preseptörlük) programı vardır.	1	2	3	4
26	Kurumumuzda, hemşirelik bakımı tıbbi modelden çok hemşirelik modellerine dayalıdır (bütüncül bakım, hemşirelik süreci, hemşirelik tanıları gibi).	1	2	3	4
27	Kurumumuzda, yatak başında çalışan hemşireler de hastane ve hemşirelik komitelerinde yer alır.	1	2	3	4
28	Yönetici hemşireler, hemşirelik hizmetleri ile ilgili uygulamalar ve sorunlarda hemşirelerin de fikrini alırlar.	1	2	3	4
29	Kurumumuzda, tüm hastalar için yazılı ve sürekli güncellenen hemşirelik bakım planları kullanılır.	1	2	3	4
30	Kurumumuzda, bakımın devamlılığını gözetilen bir görev dağılımı vardır (Hemşirenin ard arda iki gün aynı hastaya bakım vermesi gibi).	1	2	3	4
31	Kurumumuzda, bakımın planlanmasında hemşirelik tanıları kullanılır.	1	2	3	4

Lütfen arka sayfaya geçiniz.

EK- IV. Etik Kurul Onayı



KOÇ
ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi:	26.07.2016
Karar No:	2016.182.IRB3.121
Sorumlu Araştırmacı:	Kübra Üçgül
Araştırma Başlığı:	Sosyodemografik ve Çalışma Ortamı Özelliklerinin Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarına Üzerine Etkisi
Başlangıç tarihi:	28.07.2016
Etik Kurul izninin süresi:	1 yıl (Uzatma hakkı mevcut olarak)

Koç Üniversitesi Etik Kurulu'na değerlendirilmek üzere başvuruda bulunduğunuz yukarıda künyesi yazılı projenizin başvuru dosyası ve ilgili belgeleri, "Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Sekreteryası" tarafından değerlendirilmiş ve Üniversite Akademik Kurulu'nun 05.04.2012 tarih ve 04 Nolu kararıyla birinci düzey inceleme yapılmasına karar verilmiştir. Yapılan inceleme sonucunda etik ve bilimsel açıdan çalışmanın gerçekleştirilmesi uygun bulunmuştur.

Notlar:

- Araştırma başlangıç tarihinin gecikmesi durumunda Etik Kurul'a başvurularak tarihlerin değiştirilmesi gereklidir.
- Etik Kurul incelemesi ve onayı olmadan bu araştırmada kullanılan prosedürler, formlar ya da protokollerde herhangi bir değişiklik yapılamaz.
- Araştırmanın gerçekleştirileceği birimlerin yöneticilerinden de ayrıca izin alınması gerekli olabilir.
- Araştırmaya katılan kurum dışı merkezlerden ayrıca idari izin alınması gerekmektedir.

Saygılarımla,


Hakan S. Orer
Başkan

EK-V.Kurum İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 11/08/2016-41487



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
İstanbul İli Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği



APS

Sayı : 97175836-770-
Konu : Araştırma İzni (Kübra ÜÇGÜL)

KOÇ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rumelifeneri Yolu, Sarıyer, 34450 İstanbul

İlgi : 04/08/2016 tarihli ve 81917885/302.14/605.99.63 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Bölümü Yüksek Lisans Programı öğrencisi Kübra ÜÇGÜL'ün, Yrd.Doç.Dr.Emine TÜRKMEN danışmanlığında "Sosyo-demografik ve Çalışma Ortamı Özelliklerinin Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi" konulu tez çalışmasını Genel Sekreterliğimize bağlı Sağlık Bilimleri Üniversitesi Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi ile Gaziosmanpaşa Taksim Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yapmak istediğine dair ilgi sayılı yazınız incelenmiş olup yazınız ekinde belirtilen <http://www.istanbulbeyoglu.khb.saglik.gov.tr> internet adresinden ulaşılabilmekte olan başvuru formlarının elektronik ortamda eksiksiz doldurulması, ıslak imzalı anket formları ve Etik Kurul Onayı ile birlikte Genel Sekreterliğimize teslim edilmesi durumunda değerlendirmeye alınabilecektir.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Dr. Aşkın AYVAZ
Genel Sekreter a.
İdari Hizmetler Başkanı

EKLER :

- 1- Araştırma Başvuru Formu
- 2- Araştırma Detay Formu
- 3- Araştırma İzin Taahhünamesi

Güvenli Elektronik
İmzalı Aslı ile Aynıdır.

12.08.2016.

TÜRKİYE
İstanbul Büyükşehir Belediyesi
Eğilim, Araştırma ve Geliştirme
Genel Sekreterliği

Fulya Mh. Mehmetiçik Cad. No:63 Şişli/İstanbul
Telefon:0 212 386 13 30 / 2047 Faks:0212 386 13 31
e-Posta: emilesavci@beyoglubirlik.gov.tr
Elektronik imzalı suretine:<http://ebys.beyoglubirlik.gov.tr/envision/Dogrula/BRAAKJ8> erişebilirsiniz.

Ayrıntılı bilgi için iriözet: Cemile SAVCI
Eğilim, Araştırma ve Geliştirme

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

EK-VI. Ölçek İzni

From: Emine Türkmen
Sent: Wednesday, July 13, 2016 1:55 PM
To: KUBRA UCGUL
Cc: Selvinaz Balcı; Serpil Akkuş Topçu; Aysel Badır
Subject: RE: Ölçek Kullanma İzni

Sayın Üçgöl,

Hemşirelik İş İndeksi- Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği'ni çalışmanızda kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dileğiyle,

Yazar grubu adına,

Emine Türkmen, Yrd. Doç. Dr.

Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

Tel: 0212 311 26 41

From: KUBRA UCGUL
Sent: Wednesday, July 13, 2016 12:25 PM
To: Emine Türkmen
Subject: Ölçek Kullanma İzni

Sayın Yrd. Doç. Emine Türkmen,

Ben Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Lisans öğrencisi Kübra Üçgöl. Yapacak olduğum "Sosyodemografik ve Çalışma Ortamı Özelliklerinin Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etkisi" isimli tezim için **Hemşirelik İş İndeksi- Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeğini** kullanmak istiyorum, sizden ölçeği kullanabilmek için izin rica ediyorum

Saygılarımla,

Kübra ÜÇGÜL

EK-VI. Ölçek İzni

Gönderen: <cguney@trakya.edu.tr>
Tarih: 8 Temmuz 2016 Cuma
Konu: Anket Kullanma İzni
Alıcı: KUBRA UCGUL <kucgul@ku.edu.tr>

Kübra Hanım merhaba,
Anketi orijinaline atıfta bulunarak benim çevirim şeklinde referans ile kullanabilirsiniz.
Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

Doç. Dr. Güney ÇETİN GÜRKAN
Trakya Üniversitesi
Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Bölümü
Tel. 284 2146912
Mobil. 532 4184876

Cum, Tem 1, 2016 at 15:26 tarihinde, "KUBRA UCGUL" <kucgul@ku.edu.tr> tarafından yazıldı:

Sayın Güney Çetin Gürkan,

Ben Koç Üniversitesi Yönetim Yüksek Lisans öğrencisi Kübra Üçgül. Tez danışmanım Emine Türkmen ile birlikte "Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığını Etkileyen Faktörler: Çalışma Ortamı, Çalışma Koşulları ve Sosyodemografik Özellikler" başlıklı bir çalışma yapacağız. Tezinizde yararlandığımız "Meyer'in Örgütsel Bağlılık Anketi" ni kullanmak üzere sizden izin ve onay talep ediyoruz.

Saygılarımla,
Kübra ÜÇGÜL

EK- VII. Bilgilendirilmiş Onam Formu

ANKET FORMU

Bu anket çalışması Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yüksek Lisans programının tez çalışmasının uygulanmasına ilişkin olarak düzenlenmiştir.

Bu çalışmanın amacı; kamu ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin sosyodemografik ve çalışma ortamı özelliklerinin örgütsel bağlılıkları üzerine etkisini incelemek amacıyla planlanmıştır. Soruları, çalıştığınız kurumun ve ortamın özelliklerini dikkate alarak açık yüreklilikle belirtmeniz çok önemlidir.

Araştırmaya verdiğiniz yanıtlar kesinlikle gizli tutulacak ve yalnızca istatistiksel amaçla kullanılacaktır. Desteğiniz ile araştırmaya yaptığınız katkılardan dolayı çok teşekkür ederiz.

Kübra ÜÇGÜL

Tez Öğrencisi

Yrd.Doç.Dr.Emine TÜRKMEN

Tez Danışmanı

BU ANKET FORMU DÖRT BÖLÜMDEN OLUŞMAKTADIR:

- Bireysel Tanımlayıcı Özellikler
- Çalışma Koşulları
- Hemşirelik İş İndeksi - Çalışma Ortamı Değerlendirme Ölçeği
- Örgütsel Bağlılık Ölçeği

EK- VIII. Özgeçmiş



ÖZGEÇMİŞ FORMU

1. KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı:	Kübra Üçgül
Akademik Unvanı/Pozisyonu:	Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Öğrencisi
Fakülte/Bölüm:	Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü / Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans
Departman/Ünite:	
Ev telefonu:	
İş telefonu ve Cep telefonu:	05449446834
E-posta adresi:	kucgul@ku.edu.tr

2. EĞİTİM (Mezun olduğu üniversite ve sonrası)

YIL	BÖLÜM	KURUM	DERECE (Doktora, Uzmanlık, vb)
2011-2015	Hemşirelik	Koç Üniversitesi	
2015	Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans	Koç Üniversitesi	Devam ediyor

3. AKADEMİK DENEYİM

GÖREV DÖNEMİ	ÜNVAN	BÖLÜM	KURUM

4. VARSA İNSAN ARAŞTIRMALARI KONUSUNDA ALDIĞI EĞİTİM VE SERTİFİKALAR

TARİH	TAMAMLANAN EĞİTİM RPOGRAMI

Aldığınız eğitime dair bir sertifika varsa lütfen bir kopyasını ekleyiniz.

5. VARSA ARAŞTIRMACI OLARAK KATILDIĞI İNSAN ARAŞTIRMALARI (Klinik, Sosyal, vb)

TARİH	ARAŞTIRMANIN BAŞLIĞI

6. VARSA SON 5 YIL İÇİNDE HAKEMLİ DERGİLERDE YAYINLANAN MAKALELER

TARİH	MAKALENİN BAŞLIĞI

Yukarıda sunduğum bilgilerin doğru ve eksiksiz olduğunu taahhüt ederim.

İmza _____

Tarih _____

