



KOÇ
ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELERİN İŞ DOYUMUNUN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ ÜZERİNE ETKİSİ

ZEHRA ÜNER

HEMŞİRELİK PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL-2017



KOÇ
ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELERİN İŞ DOYUMUNUN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ ÜZERİNE ETKİSİ

ZEHRA ÜNER

HEMŞİRELİK PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Emine TÜRKMEN

BEYAN

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

Zehra ÜNER

İÇİNDEKİLER

İçindekiler Dizini	i
Özet	iv
Abstract	v
Kısaltmalar Dizini	vi
Tablolar Dizini	vii
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
1.1. Problemin Tanımı ve Önemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
2. GENEL BİLGİLER	5
2.1. Örgütsel Bağlılık	5
2.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	6
2.3. Çalışanların Örgütsel Bağlılığının Örgütler İçin Önemi ve Sonuçları	8
2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	10
2.4.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Bireysel Faktörler	10
2.4.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler	13
2.5. İş Doyumu	16
2.6. Çalışanların İş Doyumunu Örgütler İçin Önemi ve Sonuçları	18
2.7. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	20
2.7.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	20
2.7.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler	22
2.8. Sağlık Kuruluşları, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu	23
2.9. Sağlık/ Hemşirelik Hizmetlerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığı, Önemi ve Sonuçları	25
2.10. Sağlık/ Hemşirelik Hizmetlerinde Çalışanların İş Doyumu, Önemi ve Sonuçları	26
2.11. Yönetici Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı Artırmadaki Sorumlulukları	26

İÇİNDEKİLER (devam)

3. GEREÇ VE YÖNTEM	29
3.1. Araştırmanın Tipi	29
3.2. Araştırma Soruları	29
3.3. Araştırmanın Yeri ve Zamanı	29
3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	29
3.5. Çalışma Materyali	30
3.6. Araştırmanın Değişkenleri	30
3.7. Veri Toplama Araçları	30
3.8. Verilerin Toplanması	32
3.9. Verilerin Değerlendirilmesi	32
3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları	33
3.11. Etik Kurul Onayı	33
4. BULGULAR	35
5. TARTIŞMA	55
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	62
7. KAYNAKLAR	64
8. EKLER	76

TEŐEKKÖR

Tez çalışmam boyunca engin bilgi birikimini ve deneyimini benden esirgemeyen, çalıőmamın her döneminde yoluma ışık tutan, beni destekleyen, örnek aldığım çok kıymetli danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Emine TÖRKMEN'e, her tÖrlÖ destekleri için canım aileme, sabırla yanımda olan ve yardımlarını esirgemeyen dostlarım Zeliha AKBULUT ve Hande BULUT'a, tez çalıőmama katılan ve katkı sağlayan tÖm meslektaőlarım teőekkÖrlerimi sunarım.

ZEHRA ÖNER

ÖZET

Hemşirelerin İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerine Etkisi

Amaç: Bu çalışma, hemşirelerin iş doyumunun örgütsel bağlılıkları üzerine etkisini incelemek amacı ile yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem: Bu araştırma tanımlayıcı bir çalışmadır. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da bulunan bir devlet hastanesi, bir devlet üniversitesi hastanesi, bir özel hastane ve bir özel üniversite hastanesi olmak üzere toplam dört hastanede çalışan 651 hemşire oluşturmuştur. Veriler Temmuz 2015 ile Temmuz 2016 tarihleri arasında, "Kişisel ve Mesleki Özellikler Bilgi Formu", "İş Betimlemesi Ölçeği" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile toplanmıştır. Elde edilen veriler, tanımlayıcı analizler, ANOVA, bağımsız gruplar t testi, Pearson korelasyon testi ve çoklu doğrusal regresyon analizi ile değerlendirilmiştir.

Bulgular: Araştırma kapsamına giren hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin 3.26 ± 0.70 puan ortalaması ile orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Sosyodemografik ve mesleki özelliklerden yaş, pozisyon, deneyim, günlük-haftalık çalışma süresi, vardiya şekli, işte ve meslekte kalma niyeti değişkenlerinin örgütsel bağlılık düzeyini etkilediği bulunmuştur. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, iş doyumunu düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Duygusal ve normatif bağlılık ile iş betimlemesi alt boyutlarından kuruma güven, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, çalışanların destek ve gelişimi arasında daha yüksek düzeyde ilişki olduğu ve en yüksek düzeyde ilişkinin "kuruma güven" alt boyutunda ortaya çıktığı belirlenmiştir.

Sonuç: Kurumsal verimlilik açısından çalışanların kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri önemli bir etmendir. Hastane ve hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin hemşirelerin iş doyumlarını artırmak ve çalışma ortamlarını iyileştirmek üzere stratejiler geliştirmesi ve hayata geçirmesi önemli görünmektedir. Ayrıca yöneticilerin, genç yaşta ve yatakbaşında çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını artırmak üzere çalışma koşullarını iyileştirmesi gerekmektedir.

Anahtar kelimeler: Hemşire, iş doyumunu, örgütsel bağlılık

ABSTRACT

Effect of Nurses' Job Satisfaction on Their Organizational Commitment Level

Aim: This study was conducted to aim for examining the effect of nurses' job satisfaction on their organizational commitment.

Material and methods: This research is a descriptive study. The sample of the research is composed of 651 nurses working in four hospitals, including a public hospital, a public university hospital, a private hospital and a private university hospital in Istanbul. Data were collected between July 2015 and July 2016 with 'Personal and Professional Qualities Information Form', 'Job Descriptive Index' and 'Organizational Commitment Scale'. The data was evaluated by descriptive analyzes, ANOVA, independent groups t test, Pearson correlation test and multiple linear regression analysis.

Results: It was determined that the level of organizational commitment of the nurses was moderate with an average of 3.26 ± 0.70 points. The level of organizational commitment affected socio-demographic and occupational characteristics such as age, position, experience, daily-weekly working time, shift type, job and occupation intentions. As a result of the correlation analysis, it was revealed that there is a statistically significant positive correlation between job satisfaction level and organizational commitment level. Affective and normative commitment and job description subscales were found to have a higher level of trust in the institution, relationships with colleagues, support and development of employees, and the highest level of relationship emerged in the "trust to institution" sub-dimension.

Conclusion: In terms of organizational productivity, it is important that employees feel themselves connected. It is very important that hospital and nursing services managers develop strategies to increase job satisfaction of nurses and improve their work environment. It is also necessary for managers to improve working conditions in order to increase the organizational commitment of nurses working at young age and bedside.

Keywords: nurse, job satisfaction, organizational commitment

KISALTMALAR DİZİNİ

DSÖ: Dünya Sağlık Örgütü

ICN: The International Council of Nurses (Uluslararası Hemşireler Konseyi)

İBÖ: İş Betimlemesi Ölçeği



TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1: Veri Analizi	33
Tablo 4.1: Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerine Göre Dağılımı	35
Tablo 4.2: Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı	36
Tablo 4.3: Hemşirelerin İşte ve Meslekte Kalma Niyetine Göre Dağılımı	37
Tablo 4.4: İş Betimlemesi Ölçeği'ne Göre Hemşirelerin İş Doyumu Puanları	38
Tablo 4.5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne Göre Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Puanları	39
Tablo 4.6: Hemşirelerin Sosyo-demografik Özelliklerine Göre Toplam Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması	39
Tablo 4.7: Hemşirelerin Sosyo-demografik Özelliklerine Göre Duygusal Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması	40
Tablo 4.8: Hemşirelerin Sosyo-demografik Özelliklerine Göre Zorunlu Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması	41
Tablo 4.9: Hemşirelerin Sosyo-demografik Özelliklerine Göre Normatif Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması	42
Tablo 4.10: Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Toplam Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması	43
Tablo 4.11: Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Duygusal Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması	45
Tablo 4.12: Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Zorunlu Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması	47
Tablo 4.13: Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Normatif Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması	49
Tablo 4.14: Hemşirelerin İşte ve Meslekte Kalma Niyetine Göre Toplam Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması	51
Tablo 4.15: Hemşirelerin İşte ve Meslekte Kalma Niyetine Göre Duygusal Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması	51
Tablo 4.16: Hemşirelerin İşte ve Meslekte Kalma Niyetine Göre Zorunlu Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması	52
Tablo 4.17: Hemşirelerin İşte ve Meslekte Kalma Niyetine Göre Normatif Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması	52
Tablo 4.18: Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyi ile Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Karşılaştırılması	53

1. GİRİŞ VE AMAÇ

1.1. Problemin Tanımı ve Önemi

Hemşire sayısında yaşanan ciddi yetersizlik, tüm dünyada iş gücü krizine neden olmaktadır⁽¹⁾. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 2006 yılı ‘Sağlık İçin Birlikte Çalışma’ raporunda küresel sağlık iş gücü krizine ve özellikle hemşire açığına işaret etmiş, bu krizin çözülmesi gereken öncelikli bir sorun olarak ele alınmasını istemiştir. Mevcut sağlık hizmetleri sunumu, hemşire yetersizliğiyle karşı karşıyadır⁽²⁾. Bir dünya sorunu olan hemşire sayısının yetersizliğine yol açan birçok etken olmakla birlikte en önemli nedenlerinden birisi işten ayrılmalardır⁽³⁾. Hemşirelerin sürekli ve hızlı yer değiştirmeleriyle ortaya çıkan yüksek devir hızı, çalışma alanlarında iş gücü sıkıntısına ve deneyim kaybına neden olmaktadır⁽⁴⁾. Bu durum, geride kalan hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığını negatif yönde etkilemektedir⁽⁵⁾. Diğer taraftan yetersiz personel düzeyi, hasta bakım kalitesini düşürebilir ve güvenliğini olumsuz yönde etkileyebilir⁽⁶⁾. Uluslararası Hemşireler Konseyi’nin 2008’de yayınladığı hemşire işgücü raporunda, hemşire işgücü devir hızlarının İsveç’te %6.6, İrlanda’da %8.25, Kanada’da %9.49, Norveç’te %10, İzlanda’da %11.6 olduğunu belirtilmiştir⁽¹⁾. Ayrıca yayınlanan raporlarda, hemşire yöneticilere iş doyumunu, devir hızı gibi hemşirelik çıktılarını izlemeleri ve hemşireleri işte tutmaya yönelik stratejiler geliştirmeleri tavsiye edilmiştir^(1,7). Türkmen’in aktarımına göre, Duffield ve arkadaşları tarafından (2014) dört ülkede yapılan literatür incelemesinde; devir hızının %15.1 ile %44.3 olduğu ve bunun hemşire başına düşen maliyetinin 20561 ile 48790 \$ arasında olduğu bildirilmiştir. Ülkemizde yapılan bir çalışmada ise, hemşire devir hızı %16 olarak bulunmuştur⁽⁸⁾. Yapılan başka bir çalışmada, hemşire devir hızının ülkemizde %17.5’e yükseldiği belirtilmiştir⁽⁹⁾. Hemşire yetersizliğini gidermek için öncelikli olarak yapılması gereken, hemşirelerin işten ayrılmalarını önlemektir. Günümüzde sağlık alanında insan gücüne olan gereksinimin artması buna karşın nitelikli ve yeterli sayıda çalışan bulmanın güçleşmesiyle birlikte, çalışanların kurumda kalma sebepleri önem kazanmakta ve hemşirelerin kurumlarına bağlı çalışanlar olmalarını artırmaya yönelik stratejiler tartışılmaktadır⁽¹⁰⁾. Bu bağlamda, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramları çalışanların işte kalma niyetini etkileyen faktörler olarak irdelenmektedir. Hemşire sayısının azlığına ve işten ayrılmaların yüksek oranda olmasına rağmen

hemşire sayısının ve kadroların kısa dönemde artmayacağı düşünüldüğünde, mevcut çalışanların işte kalması için iş doyumlarının ve örgüte bağlılıklarının artırılması daha da önem kazanmaktadır⁽¹¹⁾. Bunun önemli belirleyicilerinden biri olan örgütsel bağlılığın sağlanması, günümüzün artan rekabet ortamında zorunluluk haline gelmiş olup yönetici hemşirelerin üzerinde durması gereken önemli bir konudur⁽¹²⁾. Örgüt-çalışan ilişkisi içinde kurulan örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne hissettiği bağın ifadesi olup, zorla kazandırılabilir bir kavram değildir⁽¹³⁾. Bu sebeple, çalışanın örgütten memnun olmasını sağlamak hizmet üretmek kadar önemlidir. Sürdürülebilir başarıyı amaçlayan ve değişime açık olan organizasyonların, insan kaynağından en iyi derecede yararlanması şüphesiz çalışanın örgütsel bağlılığıyla mümkündür⁽¹⁴⁾. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığın artırılması amacıyla yöneticilerin, öncelikle hemşirelerin bağlılıklarını değerlendirmesi, hemşirelere örgüt için kıymetli olduklarını hissettirmesi, onların kararlara katılmalarını desteklemesi, yeteneklerini ortaya koyabilecek bir birime yerleştirmesi, hizmet içi programları gerçekleştirmesi, örgüt içi iletişimde şeffaf olması ve çalışanların güven, adalet, eşitlik duygularını destekleyen bir örgüt kültürü yaratması gerekmektedir.

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalar araştırmacıların çoğunlukla, bireylerin bağlılık niteliği, çalıştığı örgütün amaç ve çıkarlarını koruma isteği, örgütle ilgili bazı davranışsal gerekleri yerine getirme ve örgütsel birlikteliğin ortaya çıkardığı psikolojik güç üzerinde odaklandığını göstermektedir⁽¹⁵⁾. Örgütsel bağlılık, verilen hizmetin kalitesinde artışa, örgüt içinde etkili bir iletişim sağlanmasına ve maliyetin azalmasına neden olmaktadır. Örgütsel bağlılığı azalan kişilerin işe verdiği değer azalırken, bağlılığı yüksek çalışanların işten ayrılma, geç kalma, devamsızlık yapma gibi örgütün çıkarlarına aykırı davranışlarında azalma olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanın tükenmişlik yaşamasına engel olurken, iş doyumunun artmasına yardımcı olmaktadır⁽¹⁶⁾. İşten ayrılma kararının en önemli belirleyicilerinden olan örgütsel bağlılığın artırılması, nitelikli insan gücünün örgüt içinde tutulması açısından büyük öneme sahiptir. Aynı zamanda kuruma sadık hemşireler, sorumlu oldukları işten daha fazla doyum almakta ve iş yükünün arttığı dönemlerde daha fazla çaba göstermektedirler⁽¹⁰⁾. Örgütsel bağlılığın yüksek olması müşteri memnuniyetini artıracak, bu durum toplam kalite yönetimine destek verecektir⁽¹⁷⁾.

Örgütsel bağlılık, kişisel ve örgütsel özelliklerle ilişkilidir. Bu özellikler çerçevesinde örgütsel bağlılık artmakta ya da azalmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, kıdem, meslek ve kişilik olarak sıralanabilir. Bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler ise; örgütün büyüklüğü ve yapısı, işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik, ücret düzeyi, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel ödüller, takım çalışması, rol belirsizliği ve çatışması, iletişim, işten ayrılma niyeti ve iş doyumunu olarak sıralanabilir⁽¹⁸⁻²¹⁾. Sağlık sektöründe hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını artırmak için kurum tarafından birtakım fırsatlar sunulması gerekmektedir. Bunlar; başta iş doyumunu, terfi fırsatları, tatmin edici bir ücret, yeterli personel sayısı ve güvenli çalışma alanı olarak sıralanabilir⁽²¹⁾. İş doyumunu örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak kabul edilmektedir⁽¹⁹⁾. Örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu etkileyen kişisel ve örgütsel faktörler incelendiğinde, bu iki kavram arasında sıkı bir ilişkinin olduğunu söylemek mümkündür. Bir kurumda örgütsel bağlılık ve iş doyumunun yüksek olması yapılan işin sonucuna pozitif etki ederken, düşük olması iş sonucunu negatif yönde etkileyebilir⁽²²⁾. Sağlık sektöründe de hemşirelerdeki düşük iş doyumunu ve örgütsel bağlılık onların kararlara yeterince katılmadıkları, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmedikleri, yeterince teşvik edilmedikleri gibi birçok duruma neden olmakta, bu durum hastaya verilen bakımın kalitesini, örgütsel performansı ve yönetsel süreci olumsuz yönde etkilemektedir⁽²³⁾. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalarda, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir^(18,21,24,25). İş doyumunu, örgütsel bağlılığın artırılması ve çalışanların kurumda tutulabilmesi için örgütler tarafından önemle ele alınması gereken bir konu olarak öne çıkmaktadır. Örgütsel bağlılığın artırılması amacıyla stratejiler oluşturulurken, çalışanların iş doyumunu düzeyleri mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır.

Türkiye’de sağlık alanında örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili araştırmalar artmaya başlasa da, hemşireler üzerinde yapılan çalışmaların yeterli olmadığı, örgütsel bağlılığın sonuçları ve ilişkileri konusunun belirsizliğini koruduğu görülmektedir. Sağlık sisteminin ve yönetici hemşirelerin gün geçtikçe büyüyen bir sorunu olan hemşire yetersizliği, hemşireleri örgütte tutmaya yönelik çalışmalar yapılmasına neden olmuştur. Bu araştırma ile günümüzde giderek artan bir öneme

sahip olan iş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiye bakılacak, örgütsel bağlılığı ve alt boyutlarını etkileyen diğer faktörlere yönelik veriler elde edilecektir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı hemşirelerin iş doyumunun örgütsel bağlılık düzeyi üzerine etkisini incelemektir. Elde edilen sonuçlar, hemşirelik hizmetleri ve hastane yöneticilerinin hemşirelerin iş doyumlarını ve kuruma bağlılıklarını artırıcı yönde stratejiler geliştirmelerine yardımcı olacaktır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Örgütsel Bağlılık

Literatürde “örgütsel bağlılık”, “kurumsal bağlılık”, “organizasyona bağlılık” ve “işletmeye bağlılık” birbirinin yerine kullanılan terimler olup örgütsel bağlılık kavramına yönelik çok sayıda tanıma rastlanmaktadır⁽¹⁰⁾. Wahn’ın aktarımına göre örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili ilk tanımlamalardan birini yapan Grusky (1966) bu kavramı, “bireyin örgüte olan bağının gözü” olarak tanımlamıştır⁽²⁶⁾. Örgütsel bağlılık konusunun önde gelen araştırmacılarından Porter ve arkadaşlarına (1974) göre ise örgüte olan bağlılık, “bireyin varlığı ile bütünleşebilecek bir güç” ve “örgüte dahil olmak” anlamlarını taşımaktadır⁽²⁷⁾. Bu anlamlar, örgüte karşı sadakat, örgüte yardım etme isteği, örgütün hedeflerine ulaşmada yüksek düzeyde çaba gösterme gibi çalışanlar tarafından gösterilebilecek tutumları da kapsamaktadır⁽²⁸⁾. Mowday ve arkadaşlarına (1982) göre örgütsel bağlılık, “örgüt ile çalışanın amaçlarının bütünlük göstermesi ve uyum içinde olması”dır⁽²⁹⁾. Wiener (1982) örgütsel bağlılığı, “örgütün hedef ve çıkarlarına ulaşma amacıyla eylemde bulunmak için oluşan içselleştirilmiş normatif baskılar” olarak tanımlamıştır⁽³⁰⁾. Morrow (1983) örgütsel bağlılığı, “çalışanların sergilediği tavır ve davranışlarla karakterize edilen bir olgu” olarak nitelendirmektedir⁽³¹⁾. Meyer ve Allen’e göre (1984) örgütsel bağlılık, “belli bir varlığa karşı duygusal bir yönelmedir”⁽³²⁾. Gaertner ve Nollen (1989) örgütsel bağlılığı, “parasal kaygılar olmaksızın örgütte kalma isteği duyma” olarak ifade etmiştir⁽³³⁾.

Türkiye’de örgütsel bağlılık konusuna ilgi duyan bazı araştırmacıların tanımları ise şunlardır: Baysal ve Paksoy (1999) örgütsel bağlılığı “bireyin örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarının üstünde tutması” olarak tanımlamıştır⁽³⁴⁾. Sağlam’a (2003) göre örgütsel bağlılık kavramı, “bireyin örgüte karşı hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme derecesi”ni ifade etmektedir⁽³⁵⁾. Ölçüm’e (2004) göre örgütsel bağlılık, bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder⁽³⁶⁾. Demirel ve arkadaşlarına göre (2014) örgütsel bağlılık, “kişinin kendi iradesiyle örgütü benimsemesi, örgütün amaç ve değerlerini içselleştirip gerçekleştirmesi için örgüt yararına çaba göstermede istekli olması” olarak tanımlanmıştır⁽¹⁶⁾. Yapılan tanımlarda örgütsel bağlılığın üç temel özelliğine vurgu yapılmıştır. Bunlar; örgütün hedeflerini ve değerlerini kabul

etmek ve benimsemek, örgütün çıkarlarını korumak için yüksek performans göstermek ve örgütün üyesi olarak kalmak için kuvvetli bir istek duymaktır.

2.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Literatüre bakıldığında örgütsel bağlılıkla ilgili farklı sınıflandırmalar yapıldığı görülmektedir.

Etzioni'nin Sınıflandırması

Balay'ın aktarımına göre Etzioni bağlılığı; negatif-yabancılaştırıcı, nötr-hesapçı ve pozitif-moral bağlılığı olarak üçe ayırmaktadır. Yabancılaştırıcı bağlılıkta kişi psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta ancak üye olarak kalmaya zorlanmaktadır. Hesapçı bağlılıkta ise aldığı ücrete karşılık ortaya koyması gereken işle uyumlu derecede bir bağlılık göstermektedir. Hesapçı bağlılıkta örgüt ile çalışanlar arasında alışveriş ilişkisi mevcuttur. Moral bağlılıkta ise birey örgütün amaçlarını değerli saymakta ve işini her şeyden önce değer verdiği için yapmaktadır^(12,15).

Wiener'in Sınıflandırması

Wiener, bu kuramsal model ile araçsal bağlılık ve normatif-moral bağlılık ayrımını ortaya koymuştur. Wiener'a göre araçsal bağlılık kendi çıkarlarına dönük olmayı ifade ederken, normatif-moral bağlılık ise moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir. Araçsal güdüleyici eylemler kişinin kendisine yönelikken, normatif güdüleyici eylemler örgüte yönelik eğilimler taşır^(12,15,30).

O'Reilly III ve Chatman'ın Sınıflandırması

Balay'ın aktarımına göre O'Reilly III ve Chatman örgütsel bağlılığı kişinin örgütüne psikolojik bağlılığı olarak değerlendirmekte ve uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç boyutta ele almaktadırlar. Uyum boyutunda, bireyler tutum ve davranışlarını belli kazanımları elde etme, belli cezalardan kurtulma amacı doğrultusunda gerçekleştirirler. Özdeşleşme boyutu yakın ilişkiler kurma temeline dayanır. İçselleştirme boyutu ise bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma

dayanmaktadır. Bireylerin bu boyuta ait tutum ve davranışları, iç dünyalarının örgütteki diğer insanların değerleriyle uyumlu olduğunda gerçekleşir^(12,15).

Katz ve Kahn'ın Sınıflandırması

Balay'ın aktarımına göre Katz ve Kahn kişileri örgüte bağlılık duymaya ve rollerinin gereklerini yerine getirmeye yönelten farklı ödüller olduğunu bildirmektedir. Çalışanların sistem içindeki eylemleri iç ve dış ödüllerin birleşiminin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır^(13,15).

Buchanan II'nin Sınıflandırması

Balay'ın aktarımına göre Buchanan II örgütsel bağlılığı özdeşleşme, sarılma ve sadakat olmak üzere üç gruba ayırmaktadır⁽¹⁵⁾. Özdeşleşme, kişinin örgütün amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerleri olarak benimsemesidir. Sarılma, kişinin sorumluluklarına psikolojik olarak bağlılık duymasıdır. Sadakat ise kişinin örgüte içten bağlılık göstermesi ve duygusal hisler beslemesidir⁽¹³⁾.

Mowday'ın Sınıflandırması

Reichers'e göre Mowday ve arkadaşları bağlılığı, tutumsal ve davranışsal bağlılık olarak ikiye ayırmışlardır. Tutumsal bağlılık, kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşip bu doğrultuda çalışma isteğini gösterir. Davranışsal bağlılık ise, kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığını ifade eder. Bu sınıflandırmaya göre her iki bağlılık türü arasında dönüşümlü bir ilişki mevcuttur. Tutumsal bağlılık kişiyi davranışsal bağlılığa götürürken, bu bağlılık da dönüşte tutumsal bağlılığı kuvvetlendirir^(13,15,37).

Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan farklı sınıflandırmalar olmakla birlikte bu çalışmada Allen ve Meyer'in sınıflandırması esas alınmıştır. Meyer ve arkadaşları örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık (devam bağlılığı) ve normatif bağlılık olarak üç grupta ele almaktadır⁽³⁸⁾.

Duygusal bağlılık; örgütün değerlerini ve örgütün bir parçası olmayı güçlü bir şekilde kabul eden bağlılık şeklidir. Duygusal bağlılık örgüte bağlılığın en iyi şekli olup, çalışanın ideal mutluluğunu yansıtır. Bu bağlılıkta çalışan istediği için kurumda

kalır. Çalışanın örgütte kalma nedeni, örgütün amaçlarıyla özdeşleşmedir. Bu tip çalışanlar işverenler tarafından hayali kurulan, kendisini örgüte adanmış ve sadık kişilerdir. İşe karşı olumlu tutum içerisindeyler ve fazladan çaba göstermeye heveslidirler^(36,39).

Zorunlu bağlılık; çalışanın örgüt için fazlasıyla çaba harcadığını, bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının zorunlu olduğunu düşünmesinin temel oluşturduğu bağlılık çeşididir. Literatürde zorunlu bağlılık “rasyonel bağlılık” veya “algılanan maliyet” olarak da ifade edilebilir. Örgüte zorunlu bağlılığı olan kişilerin örgütte kalmak için pek çok sebebi vardır. Başka iş bulamama, sağlık, aile meseleleri, emeklilik durumları gibi etkenler buna sebep gösterilebilir. Bu tür “kapana sıkışmış” kişiler fırsat çıktığı anda örgütten ayrılacak kişilerdir. Zorunlu bağlılıkta esas olan şey örgütte kalma ihtiyacıdır^(39,40).

Normatif bağlılıkta çalışan, örgütte kalması gerektiğine inanır. Bu kişiler, işverenine karşı minnettarlık duyguları sebebiyle örgütte kalmaya mecbur olduklarını düşünürler. Diğer bir ifadeyle çalışanlar, örgütün kendilerine iyi davrandığını ve bundan dolayı örgüte karşı borçlu olduklarını hissederler^(20,39). Bu bağlılık türü, bir “zorunluluk” unsurunu içermektedir. Çalışanların bağlılık duymaları, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmalarından kaynaklanmaktadır. Normatif bağlılıktaki zorunluluk, zorunlu bağlılıkta olduğu gibi çıkara değil, ahlaki duygulara dayanmaktadır⁽¹⁹⁾.

Çetin Gürkan’ın aktarımına göre Allen ve Meyer’in Modeli, çalışanın örgütün bir üyesi olarak kalmayı istemesi, kalmaya ihtiyaç duyması ve kalmaya zorunlu olması arasındaki ayrımı sağlar⁽²⁰⁾. Çalışan-örgüt ilişkisinin daha iyi anlaşılabilmesi için her üç bağlılık boyutunun birlikte ele alınması gerekmektedir⁽¹⁹⁾.

2.3. Çalışanların Örgütsel Bağlılığının Örgütler İçin Önemi ve Sonuçları

Örgütsel bağlılık, çalışanların kurumda kalma ya da ayrılma kararının en önemli belirleyicilerindendir⁽¹⁰⁾. Örgütün yaşaması, çalışanların örgütte kalmalarına bağlıdır. Çalışanlar örgüte ne derece bağlıysa örgüt de o derece güçlenir. Çünkü örgütsel bağlılık çalışanları problem üreten değil, problem çözen insanlar haline dönüştürür⁽⁴¹⁾. Örgütler için kaynakların etkin kullanımı günümüzün önemli sorunlarından birini oluşturur. Örgüt yöneticileri çalışan devir oranından

kaynaklanan yüksek maliyeti azaltmak ve sürekliliği sağlamak için çalışanların bağlılığını artırmaya yönelik çalışmaktadırlar⁽⁴²⁾.

Örgütler arası rekabetin artarak devam ettiği günümüzde, örgütsel bağlılık kavramı örgüt üyelerinin işle ilgili davranışlarının anlaşılmasında önemli sonuçlar ortaya koymaktadır. Örgütsel bağlılığın; örgütün misyon ve vizyonunu kabullenme, örgütle özdeşleşme, motivasyon sağlama, takım ruhunu geliştirme, ek çaba gösterme, gönüllü olarak örgütte kalma gibi çalışanların tutum ve davranışları ile doğrudan ilişkili olduğu belirtilmektedir⁽⁴³⁾. Bu durum, örgütsel bağlılığın örgütler için önemini artırmaktadır. Bağlılığı yüksek çalışanların bulunduğu bir örgütte işe devamsızlıklar, geç kalmalar ve işten ayrılmalar azalır, verimlilik artar. İnce ve Gül'ün aktarımına göre, Japonların giderek büyüyen yüksek verimlilikleri çalışanların örgüte duydukları bağlılık ve sadakatleri ile açıklanmaktadır⁽⁴¹⁾. Diğer yandan örgüte yüksek bağlılık müşteri memnuniyetini artırır. Bu nedenle örgütsel bağlılık toplam kalite yönetiminin başarısı için son derece önemlidir. Özetle, örgütsel bağlılığın çalışanların devamsızlık, işe geç gelme ya da işten ayrılma oranlarını azalttığı; tükenmişliklerini engellediği, örgüt için fazladan çaba harcamalarını ve değişimi daha rahat kabul etmelerini sağladığı söylenebilir. Ayrıca çalışan bağlılığı yüksek olan örgütlerin daha yenilikçi, daha esnek, daha verimli olmaları onlara önemli bir rekabet avantajı yaratır^(10,13,20,21,42).

Çalışanların örgüte karşı duygusal bağlılık hissetmeleri en çok istenen örgütsel sonuçlardan biridir. Çünkü duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler örgütte istedikleri için kalırlar ve örgütün çıkarları için daha fazla çaba göstermeye heveslidirler. Doğuracağı örgütsel sonuçlar bakımından istenen ikinci bağlılık tipi normatif bağlılıktır. Normatif bağlılığı yüksek olan bireyler, ahlaki görev duygusuyla, örgütten ayrılmamaları gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissederler ve örgüt üyeliklerini devam ettirirler. Örgütsel sonuçları açısından en tercih edilmeyen bağlılık tipi ise zorunlu bağlılıktır. Zorunlu bağlılığı yüksek çalışanlar sadece örgüt üyeliğini sürdürmeye yetecek düzeyde performans sergilerler. Bu kişiler maddi kayıplar ile iş ve kariyer yaşamına ilişkin kayıplardan kaçınmak için örgütte kalmayı zorunluluk olarak görüp koşullar gerektirdiği için örgüt üyeliğini sürdürürler^(13,20).

Her organizasyonda olduğu gibi sağlık işletmelerinin de başarısının artması için çalışanların örgüte olan bağlılıklarının üst düzeyde olması gerekmektedir. Zengin bilgi birikimine sahip bireyleri örgütte tutmanın tek yolu maddi olanaklarla sınırlı değildir. Pek çok durumda, bazı nitelikli çalışanların işten ayrıldığı ve daha az ücretle başka işletmelerde çalışmayı kabul ettiği görülmektedir. Bunun en önemli nedenlerinden biri, işletmenin ve yöneticilerin çalışanları örgüte bağlama başarısızlığıdır⁽⁴³⁾.

2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık, subjektif bir konu olmasından dolayı çalışanın ilişki içinde olduğu ve bulunduğu ortamı şekillendiren her türlü faktörden etkilenir⁽²¹⁾. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak iki grupta incelemek mümkündür.

2.4.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler, örgütsel amaç ve değerlerin benimsenip örgütte uzun yıllar çalışılması açısından son derece büyük bir öneme sahiptir. Örgütsel bağlılığı etkilediği düşünülen bireyle ilgili faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem, meslek ve kişilik olarak sıralanabilir^(20,21,41-43).

Yaş: Çalışanlar genç, orta yaş ve yaşlı olarak sınıflandırılmaktadır. Bireylerin içinde buldukları yaş dönemleri işlerine ilişkin algı, istek, beklenti ve tutumlarını etkileyebilir⁽⁴⁴⁾. Yaş ve örgütte çalışılan süre, zaman ile ilişkili faktörler olduğu için bir örgüte bağlılığın en önemli göstergelerindedir. Yaş ile örgüte bağlılık arasında orta düzeyde olumlu bir ilişki olduğu, yaş ilerledikçe örgüte bağlı olma durumunda artış olduğu belirtilmiştir⁽²¹⁾. Çırpan'ın aktarımına göre, Meyer ve Allen yaş ile zorunlu bağlılık arasındaki ilişkiyi farklı şekilde yorumlamışlardır. Bunlardan birincisi, çalışanın örgütte kalma süresi arttıkça daha iyi pozisyonlarda bulunma olasılığı da artmaktadır. İkincisi ise, çalışanlar örgütte neden bu kadar uzun süre kaldıkları konusunda kendilerini ikna etmektedirler. Bunun sonucu olarak mevcut örgütün cazibesi artar ve bu durum çalışanların psikolojik bağlılığını artırır⁽⁴⁵⁾. Hoş ve Oksay, yaş ile toplam örgütsel bağlılık düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını, yaşın zorunlu bağlılıkla ilişkili olduğunu ifade etmişlerdir⁽⁴⁶⁾. Yaş

değişkeninin örgütsel bağlılıkla birlikte ele alındığı birçok araştırmada, yaşın bağlılıkla pozitif yönde bir ilişki içerisinde olduğu ve yaş arttıkça bağlılığın da arttığı saptanmıştır⁽⁴⁷⁻⁴⁹⁾.

Yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre daha fazla bağlılık göstermesinin nedenini Balay şu şekilde açıklamıştır⁽¹⁵⁾:

- Kariyer yapma imkanları, çalışanın hizmet süresi ile paralellik göstermektedir.
- Yaşlı çalışanlar genç çalışanlara göre, farklı işlere atılmayı daha riskli bulmaktadırlar.
- Yaşlı çalışanlar üstlendikleri görevleri yerine getirirken kendilerine ve tecrübelerine daha fazla güvendikleri için genç çalışanlara göre daha fazla doyum almaktadırlar.

Cinsiyet: Cinsiyetin bağlılıkla ilişkisi hakkında pek çok araştırma yapılmıştır. Başlangıçta bu araştırmalar daha çok erkekler üzerinde yoğunlaşmış olup, çalışan kadın sayısının artmasıyla beraber araştırmalarda kadınlara da yer verilmiştir⁽⁵⁰⁾. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, çalışma hayatını biçimlendirmektedir. Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe yüklenen görevler onların iş hayatındaki davranışlarını etkilemekte, çalışma hayatına ve işe bakışlarında önemli bir ayrımı oluşturmaktadır. Kadının geleneksel olarak aile içine dönük işleri üstlenmesi, buna karşın erkeğin ise çalışarak ailenin geçimini sağlayan bir role bürünmesi kadın ve erkek arasında geçmişten beri süregelen toplumsal rol dağılımına neden olmuştur^(21,44,51,52). Eren, yapılan araştırmalarda kadınların erkeklere göre örgütsel bağlılıklarının daha az olduğunu saptandığını, iş yaşamının çoğunlukla ev işleriyle meşgul olan kadınlara ağır gelmesi nedeniyle kadınlarda işi terk etme olgularına daha sık rastlandığını belirtmiştir⁽⁵³⁾. Başka bir çalışmada, kadınların aile içindeki rollerini esas almasının, çalıştıkları işletmeyi ikinci planda bıraktığı ve örgütsel bağlılıklarının erkeklere oranla daha az olduğu ifade edilmiştir⁽⁵⁴⁾. Örgütsel bağlılık literatüründe, erkeklerin mi yoksa kadınların mı örgütlerine daha çok bağlı oldukları konusunda fikir ayrılıkları bulunmaktadır. Araştırmacılar farklı gerekçeler öne sürerek erkeklerin veya kadınların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu ileri sürmüşlerdir. İnce ve Gül, kadın çalışanların örgütsel bağlılıklarının erkeklere göre daha düşük olmasının nedenlerini “kadınların ailesel rollere verdikleri önem” ve “kadınların iş gücüne

katılmalarının önündeki engeller” olarak iki başlık altında toplamıştır. Kadın çalışanlar aileyle ilgili rollerinden dolayı kariyer beklentilerine yeterince zaman ayıramamakta ve bağlılık gösterememektedir. Diğer yandan ahlaki, dinsel ve kültürel yapılardan ya da erkek çalışanlara pozitif ayrımcılık yapan insan kaynakları politikalarından kaynaklanan nedenlerle kadınların iş gücüne katılmaları zaman zaman engellenmektedir⁽⁴¹⁾.

Yapılan bazı araştırma sonuçlarında ise kadınların erkeklerden daha fazla bağlılık gösterdikleri görülmüştür^(47,55). Angle ve Perry’e göre bunun nedeni, kadın çalışanların işlerini ve çalıştıkları örgütü çok sık değiştirmekten hoşlanmamalarıdır⁽⁴⁷⁾. Aven ve diğerlerine göre ise, kadınların bir örgüte girebilmek için erkeklere kıyasla daha fazla engeli aşmak zorunda kalmaları daha çok özveride bulunmalarını gerektirmekte, bu durum onların örgütlerini kolayca bırakmalarına engel olmaktadır⁽⁵⁰⁾.

Eğitim Düzeyi: Çalışanların eğitim düzeyi, kişinin iş hayatına bakışını ve iş hayatından beklentilerini etkileyen önemli değişkenlerden biridir. Eğitim düzeyi yükseldikçe işe yüklenen anlam değişmekte, iş hayatından beklentiler çeşitlenmektedir⁽⁴⁶⁾. Araştırma sonuçlarında tutarsızlık görülmesiyle birlikte, çalışanın eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılığı arasında zayıf düzeyde ters yönde bir ilişki bulunmuştur. Yani çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyi azalmaktadır⁽⁵⁶⁾. Bu ilişkinin nedeni, daha yüksek düzeyde eğitim alanların, daha fazla iş alternatifine sahip olmaları ve örgütün karşılayamayacağı daha yüksek beklentiler içerisine girmeleridir^(17,20,56). Aynı zamanda eğitilmiş bireylerin örgütten çok mesleğe bağlı olacağı ifade edilmiştir. Eğitim düzeyi yüksek kişilerin iş alternatifleri daha fazla olduğu için bu kişilerin bir örgüte mecbur olma olasılığı düşüktür⁽⁴⁵⁾.

Medeni Durum: Medeni durumun örgütsel bağlılıkla ilişkisi üzerine yapılan araştırmalarda, evli çalışanların örgütsel bağlılığının bekar çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu belirtilmiştir^(16,21,57,58). Evli hemşirelerin daha fazla örgütsel bağlılık göstermesi “ev geçindirme”, “eve katkıda bulunma” gibi artan sorumluluklarıyla birlikte daha fazla ekonomik yük altına girmelerinden kaynaklanmaktadır.

Çalışma süresi (kıdem): Kıdem, bir işte ne kadar süredir çalışıldığını göstermektedir. Örgütteki çalışma süresi yani kıdemi yüksek olan bir bireyin bağlılığının da yüksek olması beklenen bir durumdur. Bunun nedeni çalışanın çalışma süresinin artması ile birlikte örgüte yaptığı yatırımların fazlalaşmasıdır. Bulunduğu örgüte emek yatırımı yapan çalışan, örgütten kolay kopmamakta, elde edeceği kazançların artması sebebiyle de kayıp yaşamak istememektedir⁽⁵⁹⁾. Allen ve Meyer, örgüt içinde geçirilen zamana bağlı olarak statünün ve memnuniyet düzeyinin artması sonucunda, örgütsel bağlılık ile kıdem arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu ifade etmiştir⁽⁶⁰⁾. İşine alışamayan, işinden doyum alamayan bir bireyin işinden ayrılma eğilimi göstereceği kabul edilirse, kıdemin örgüte bağlılıkla ilişkisi açıkça görülebilir⁽²¹⁾.

Meslek: Mesleki boyutların örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu, mesleğin diğer insanlar üzerindeki etkisi arttıkça çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı savunulmaktadır^(20,61). Hemşirelerin görev, yetki ve sorumluluklarının belirsizliği hemşireliğin bir dönem yardımcı personel olarak görülmesine neden olmuştur. Hemşirelerin hasta bakımından farklı görevlere yönlendirilmesi ve hemşireliğin saygınlığının yetersiz olması, mesleğe ve bunun sonucu olarak da örgüte bağlılığı azaltmaktadır⁽⁶²⁾.

Kişilik: Yapılan araştırmalarda çalışanların kişilikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında sıkı bir ilişki olduğu belirtilmiştir^(15,20). Yüksek beceriye sahip bireyler, bu becerilerini kullanabilecekleri imkanları veren örgütlere daha fazla bağlılık geliştirirler. Araştırmalarda örgütsel bağlılığın, kendinden hoşnut olma, başarıya güdüsü ve rekabet duygusu gibi gereksinimlerle ilişkili olduğu ifade edilmiştir⁽⁶³⁾.

2.4.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler; örgütün büyüklüğü ve yapısı, işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik, ücret düzeyi, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel ödüller, takım çalışması, rol belirsizliği ve çatışması, iletişim ve işten ayrılma niyeti olarak sıralanabilir^(19,21,46).

Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı: Büyük örgütlerde her kademedeki işlerin nasıl yapılacağıyla ilgili olarak ayrıntılı ve somut ilkeler vardır. Kişiler arası ilişkiler bulunulan pozisyonun ilkelerine göre sürdürülür⁽⁶⁴⁾.

İşin Niteliği ve Önemi: Örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür. İşin önemi, “bir işin örgüt içinde veya dışında insanların yaşamı üzerindeki etkisi” olarak ifade edilmektedir⁽⁶⁵⁾. İşin niteliği, örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan ilk çalışmalardan bu yana geçerliliğini korumuştur. Bu konuda yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık ile örgütsel özellikler arasındaki ilişki çok güçlü çıkmaktadır⁽⁶⁶⁾.

Yönetim ve Liderlik: Örgütsel bağlılık ve liderlik kavramlarının ilişkili olduğu Williams ve Hazer tarafından tespit edilmiştir⁽⁶⁷⁾. Liderin, çalışanın ihtiyaçlarına olan duyarlılığı örgütsel bağlılığı yakından etkiler. İhtiyaçlarında doyum sağlayan kişi liderine karşı kendisini borçlu hisseder ve örgüte daha da bağlanır⁽⁶⁸⁾. Diğer yandan üst yönetimin çalışanlara yaklaşımı ne derece baskıcı ve kontrolcü nitelik gösterirse çalışanların yeni fikirler üretmeleri ve kendilerini ifade etmeleri o derece zorlaşır. Bu doğrultuda, üst yönetimin davranışlarının çalışanların örgüte olan bağlılığının belirleyicilerinden olduğu söylenebilir⁽¹⁹⁾.

Ücret Düzeyi: Örgütsel bağlılığı etkileyen, bireylerin işi bırakıp bırakmama kararını almasında rol oynayan en önemli faktörlerden birinin ücret düzeyi olduğu öne sürülmektedir⁽⁶⁹⁾. Ücret düzeyi genelde çalışanın örgüte yaptığı yatırımın temsilcisi olarak görülür ve ücretin zorunlu bağlılığı artırdığı söylenebilir. Yapılan bir çalışmada, ücret düzeyinin işi bırakmada en önemli belirleyicilerden biri olduğu belirtilmiştir⁽⁷⁰⁾. Ücret düzeylerinin düşük olması, çalışanları daha iyi parasal olanaklar aramaya mecbur bırakmaktadır. Böyle bir durumda, çalışan kendini örgütüne bağlı hissetmemekte, o işte geçici olarak çalıştığını düşünmektedir. Ücretin dağılımındaki adaleti algılama biçimleri de çalışanların örgütsel bağlılığını etkilemektedir⁽⁷¹⁾. Çalışanlar, örgütün ücret dağılımındaki politikasını ne derece adil ve dengeli olarak algırlarsa örgütsel bağlılıkları o derece yüksek olacaktır⁽⁴¹⁾.

Örgüt Kültürü: Kültür, insanları yapmak zorunda oldukları şeylerin neler olduğu ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda yönlendirir. Bu bağlamda örgüt kültürü, bir örgüt içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, değerler, inançlar, davranışlar ve alışkanlıklar sistemi olarak tanımlanabilir⁽²¹⁾. Örgüt kültürü o örgütte işlerin nasıl devam ettiğinin göstergesidir. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların varlığı, o örgütte güçlü bir örgüt kültürü olduğunu gösterir⁽¹⁹⁾. Örgüt kültürü çalışanların öncelikleri ile örgütün hedefleri arasında bağlantı kurar. Ayrıca, çalışanlar arasında kimlik duygusunun gelişmesini sağlayarak onların örgütsel

amaçlara katılımını teşvik eder, böylelikle örgütsel bağlılığın oluşmasına katkı sağlar.

Örgütsel Adalet: Örgütsel adalet, örgüt yönetiminin aldığı kararların ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgilidir. Örneğin; yeni işe başlayan, aynı özelliklere sahip ve benzer işlerden sorumlu iki çalışana farklı ücretlerin verilmesi, düşük ücret alan çalışanın kurumda örgütsel adaletin zayıf olduğunu düşünmesine neden olacak ve bu durum onun kuruma olan güvenini sonuç olarak da bağlılığını azaltacaktır⁽⁴¹⁾. Diğer yandan, örgütte uygulanan politikaların adil olduğuna inanan çalışanlar, kendilerine değer verildiğini ve saygı gösterildiğini düşünür. Bu durum örgütün amaç ve değerleri doğrultusunda daha fazla çaba sarf edilmesini sağlar⁽¹⁹⁾.

Örgütsel Ödüller: Başarılı performans sergileyen çalışana “teşekkür” etmenin en iyi yolu örgütsel ödüllerdir. Ödüller, çalışana “sana değer veriyoruz,” “yaptığın işi takdir ediyoruz” mesajını vererek çalışanın örgütsel bağlılığını etkileyecektir. Bir çaba karşılığında alınan ödülün, örgütsel faaliyetlerin gerçekleştirilmesi için önemli bir güdüleme aracı olduğu düşünülmektedir^(19,69). Loscocco, örgütsel bağlılığın içsel ve maddi ödüllerden etkilendiğini ileri sürmektedir⁽⁷²⁾. Çalışan, örgüt tarafından sunulan ödüllerin yeterli ve adil olduğunu düşünürse örgüte daha fazla bağlılık duymaktadır. Çalışana yapılan fazla bir ödeme, genellikle yüksek bağlılıkla sonuçlanmaktadır. Çalışanların kazanç düzeyinin örgütsel bağlılığı etkilediği yönündeki bu görüş, araştırma sonuçlarıyla da desteklenmektedir^(19,73).

Takım Çalışması: Takım, “önceden belirlenmiş amaçlara ulaşmak için bir araya gelmiş, birlikte hareket eden iki veya daha fazla kişiden oluşan topluluk” olarak tanımlanır⁽⁴⁴⁾. Takım çalışması, çalışanların etkin planlar yapmalarını, karar verme yetkilerinin artmasını, motivasyonlarının yükselmesini, paylaşım duygularının gelişmesini, işi kaliteli ve verimli şekilde yapmalarını sağlayarak örgütsel bağlılığın artmasına yardımcı olur⁽¹⁹⁾. Çalışanların karar sürecine aktif olarak katılımlarının sağlanması yönetimin kendilerine değer verdiğinin kanıtı olarak düşünülecek, bu durum da örgütsel bağlılığın artmasını sağlayacaktır. Takım çalışmasında, üyeler arasındaki ilişkiler de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Yapılan çalışmalar, kişilerin işteki ilişkilerinin olumlu veya olumsuz olmasının örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu göstermiştir⁽⁷⁴⁾.

Rol Belirsizliği ve Çatışması: Gündoğan'ın aktarımıyla Katz ve Kahn'a göre rol çatışması, çalışanın örgütteki sorumluluğunu yerine getirmesi sırasında, örgüt içinde ve dışında farklı tarafların istekleri arasındaki uyumsuzluk durumudur⁽¹⁹⁾. Rol belirsizliği ise, çalışanın yerine getirmek zorunda olduğu görevlere ilişkin beklentilerin açıkça ifade edilmemesinden ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle rol belirsizliği görev, yetki ve sorumluluk açısından kesinliğin tam olarak sağlanamaması durumudur⁽⁷⁵⁾. Rol çatışmasının örgütsel bağlılık üzerine olumsuz etkileri davranışsal olmaktan çok, kendini dış dünyadan soyutlama ve ilgisiz davranma gibi psikolojik şekilde ortaya çıkmaktadır. Yapılan bir araştırmada rol belirsizliği ve rol çatışmasının örgütsel bağlılıkla ilişkisinin negatif yönde olduğu, bu iki faktörün örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyebilmesinin çalışana açıkça belirtilmiş ve zevk veren görevlerin verilmesi ile mümkün olacağı ifade edilmiştir⁽⁴¹⁾.

İletişim: Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden bir diğeri "örgüt içi iletişim"dir. Örgüt içi iletişim, çalışanlar ve yöneticiler arasında bilgi ve düşüncelerin aktarılması faaliyetidir. Bu bilgi ve düşünce aktarımı ne kadar sağlıklıysa, yöneticilerin ve çalışanların isteklerinin ortaya konması ve işlerin bu doğrultuda gerçekleşmesi o derece kolaylaşacaktır⁽⁴⁶⁾. Lider ile iletişim ve örgüte bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. İlk amirlerin, bilgileri doğru şekilde ve zamanında çalışanlara aktarmasının çalışma ortamını güçlendirdiği, bu durumun çalışanların bağlılık düzeylerini artırdığı ileri sürülmüştür⁽²⁰⁾. Örgüt içi iletişimin önemli noktası, yöneticiler ve çalışanlar arasında güven ortamını yaratmak ve sorunların en aza indirilmesini sağlamaktır. Bunun sonucunda, çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak kabul edecek, işten ayrılmalar azalacaktır⁽⁷⁶⁾.

İşten Ayrılma Niyeti: Kanbay'ın aktarımına göre yüksek düzeyde örgütsel bağlılık düşük derecede işten ayrılmaya neden olmakta, bu durum yüksek performansla sonuçlanmaktadır. Bunun tam tersinde ise, düşük düzeyde örgütsel bağlılık yüksek derecede işten ayrılmaya ve düşük performansa neden olmaktadır^(10,21).

2.5. İş Doyumu

Günümüzde iş hayatı insanların yaşamının çok önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Bu bakış açısıyla ele alındığı zaman iş doyumunun insanların

mutluluğu ve yaşamı için ne derece önemli olduğu ortaya çıkmaktadır⁽⁷⁷⁾. Sadece çalışanlar için değil, işletmeler için de “iş doyumunu” kavramı, üzerinde durulan ve durulması gereken bir konudur. Çağdaş yönetim düşünce sistemine göre bir işletmenin başarısı kârlılık, pazar payı gibi değişkenler kadar çalışanların iş doyumuna da bağlıdır. İş doyumunu, çalışanların işleri ve iş yerleri ile ilgili bazı tutumsal boyutları içeren karmaşık bir kavramdır⁽⁴⁶⁾. İş doyumunu, çalışanın işine karşı geliştirdiği tutuma ilişkin bir terim olup gözle görülebilmesi zordur. Genel anlamıyla iş doyumunu, “çalışanın yaptığı iş karşılığında hissettiği emosyonel doyum” olarak tanımlanır^(77,78). Başka bir tanıma göre iş doyumunu, “çalışanın işine karşı hissettiği memnuniyet veya memnuniyetsizliğin derecesi”dir⁽⁵⁹⁾. İş doyumunu, Latince’de yeterli anlamına gelen “satis” kelimesinden türetilmiş bir kelimedir. İş doyumunu ile ilgili ilk araştırmaların 1. Dünya Savaşı yıllarında Frederic Taylor tarafından başlatıldığı bilinse de bu çalışmalar sistematik değildir⁽⁴²⁾. Klasik yaklaşım çerçevesinde değerlendirilen bu araştırmalarda insanın sosyal yönleri ihmal edilmiş, bilimsel yöntemlerin uygulanması gerektiği ileri sürülmüştür⁽⁷⁹⁾. Altıntaş’ın aktarımına göre, bilinçli olarak yapılan ilk araştırma, Amerika’da Elton Mayo ve arkadaşları tarafından başlatılan “Hawthorne” çalışmalarıdır. 1920’li yıllarda başlayıp 12 yıl süren ve Neoklasik yaklaşımın temelini oluşturan Hawthorne çalışmalarından elde edilen en önemli sonuç; iş doyumunun ücret, aydınlanma, sıcaklık, gürültü ve benzeri çalışma koşulları ile değil, iş yerindeki moral ortamı ve bireyler arasındaki iyi ilişkilerle sağlandığıdır. Yapılan bu çalışmalarla, iş doyumunun sağlanmasında insanın sosyal yönleriyle bir bütün olarak ele alınmasının önemi vurgulanmıştır⁽⁴³⁾. 1930’larda Hoppock “İş doyumunu nedir?” sorusunu, “çalışanın işinden doyum almasına sebep olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların karışımı” olarak yanıtlamıştır. 1970’lerde Locke aynı soruyu “çalışanın işini ve deneyimlerini değerlendirmesinden sonuçlanan haz verici ve olumlu duygular” şeklinde cevaplamıştır. Vroom ise iş doyumunu, “çalışanın işte sahip olduğu rolüne yönelik emosyonel yönelimi” olarak tanımlamıştır⁽⁴³⁾. Güneş’in aktarımına göre Herzberg iş doyumunu; “başarı, tanınma ve benzeri gereksinimlerin karşılanması ile ilgili güdüleyici etkenlerin bir işlevi” olarak tanımlamıştır⁽⁸⁰⁾. Çalışanın hak ettiğine inandığı şeyleri elde edememe durumu, iş doyumsuzluğuna sebep olacaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün tanımına göre iş doyumu, “çalışanın işini yaparken gereksinimlerini karşılayabilme düzeyinin bir türevidir” dir⁽⁸¹⁾.

Bingöl iş doyumunun, çalışanın maddi çıkarları, işin zevk verme kabiliyeti, işin uygunluğu, üretimde bulunmaktan doğan gurur, umut verici mesleki projeler, çalışanın yeteneği, iş yerindeki olumlu beşeri ilişkiler, işletmenin genel durumu ve amirin tutumu gibi etmenlerle ilgili olduğunu ifade etmiştir⁽⁶⁴⁾.

Altıntaş'ın aktarımına göre Luthans (1995), iş doyumunun üç önemli özelliği üzerinde durmuştur:

- İş doyumunu, iş ortamında oluşan durumlara karşı verilen duygusal yanıt olması sebebiyle görülmez, hissedilebilir ya da ifade edilebilir.
- İş doyumunu beklentilerin ne kadar karşılandığının belirlenmesi ile ilgilidir.
- İş doyumunu iş ile ilgili farklı tutumları temsil eder, bu yüzden iş doyumunun farklı boyutları incelenerek genel iş doyumunu bulunmalıdır⁽⁴³⁾.

İş doyumunun incelendiği araştırmalarda farklı iş doyumunu ölçekleri kullanılmıştır. Ülkemizde geçerlilik ve güvenilirliği sınanmış olan bazı ölçekler şunlardır⁽⁸¹⁾:

- Minnesota Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire)- (MSQ)
- İş Betimlemesi Ölçeği (Job Descriptive Index)- (JDI)
- Maslach Tükenmişlik Ölçeği
- İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği
- Kısa Semptom Ölçeği
- İş Doyumu Ölçeği
- Sürekli Öfke-Öfke İfadesi Tarzı Ölçekleri

İş doyumunu oluşturan farklı boyutlar üzerine yoğunlaşarak bu kavramı ölçmeye çalışan ve dünyada yaygın olarak kullanılmakta olan ölçeklerden biri “İş Betimlemesi Ölçeği-Job Descriptive Index”dir. Bu çalışmada 7 boyut ve 45 maddeden oluşan İş Betimlemesi Ölçeği kullanılmıştır⁽⁸¹⁾.

2.6. Çalışanların İş Doyumunun Örgütler İçin Önemi ve Sonuçları

Bireylerin günlük yaşamlarının yaklaşık üçte birini geçirdikleri iş yerleri, onlar için önemli bir ortamdır. Bu bakış açısıyla bakıldığı zaman iş doyumunun

insanların yaşamı ve mutluluğu için ne derece önemli olduğu ortaya çıkmaktadır⁽⁷⁷⁾. İş doyumunun yönetimsel anlamda üzerinde çok durulan bir konu olmasının sebebi, işten elde edilebilecek olumlu sonuçların çalışanın iş doyumunun sağlanmasıyla doğru orantılı olmasıdır. İşten doyum sağlayabilen çalışanların çevreleriyle olan ilişkilerinin daha düzenli olduğu, istekle çalıştıkları, mutluluk, gurur ve başarı duyguları içinde işlerine bağlandıkları ve işlerinde verimli oldukları gözlenmektedir. Yapılan çalışmalar iş doyumunu yüksek bireylerin moral, performans ve verimliliğinin yüksek; hastalık, stres, endişe, şikayet, devamsızlık ve işten ayrılma oranlarının düşük olduğunu göstermektedir⁽⁴²⁾. İş doyumunun düşük olması ise çalışanda işe gitmede isteksizlik, işten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliği sağlayamama, işte hata yapma, isabetsiz kararlar verme gibi olumsuzlukların görülmesine sebep olacaktır. İş doyumunun azaldığı bir örgütte dört yıl içinde çalışanların yakınmalarının %38, disiplin cezalarının %44 ve iş gücü devir hızının %70 oranında arttığı tespit edilmiştir⁽⁴³⁾. Bütün bunlar değerlendirildiğinde iş doyumunun örgütler için önemi açıkça ortaya çıkmaktadır⁽¹⁸⁾. Günümüzde insan kaynağının öneminin farkına varmış örgütler çalışanların işlerinden doyum almalarını sağlamak için çaba harcamaktadır.

İş doyumsuzluğu pek çok bireysel ve örgütsel olumsuz sonucu beraberinde getirmektedir. İşten doyum alamama durumu, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını etkilemekte, iş motivasyonunu ve verimliliğini düşürmektedir. İş doyumunun örgüt için olumsuz sonuçları arasında işgücü devri, örgütsel bağlılıkta azalma, başarısızlık, devamsızlık, yüksek hata, düşük verimlilik, işe yabancılaşma gibi unsurlar sayılabilir⁽⁸²⁾. Psikolojik doyumsuzluğa uğrayan çalışan, bununla ilgili davranışsal bir bozukluk içerisine girebilmektedir. Bunun sonucunda saldırgan davranışlar, geriye dönüş davranışları, tekrarlanan davranışlar ve işi olurluna bırakma gibi davranışlar görülebilir. İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlarda görülen bir diğer önemli sonuç tükenmedir. Tükenmeyle birlikte çalışanların kişisel başarı duygularında düşüş yaşanmaktadır. Bu sonuç, sağlık çalışanlarında çok sık görülen bir durum olup, pek çok araştırmaya konu olmuştur^(82,83).

2.7. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yapılan araştırmalara göre iş doyumunu hayattan alınan doyumla, bireyin duyduğu başarı hissi ve yüksek performansla ilişkilidir⁽⁴²⁾. İş doyumunu etkileyen faktörleri, bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki ana başlıkta incelemek mümkündür^(21,77,84).

2.7.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

Literatürde iş doyumunu etkileyen bireysel faktörlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, kişilik, kıdem olduğu görülmektedir^(21,85,86).

Yaş: İnsanların yaş dönemleri işlerine yönelik algı, istek ve beklentilerini etkilemektedir. Herzberg, yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi “U” şekline benzetmiştir. Çalışma yaşamına erken başlayan genç yaştaki bireylerde iş doyumunu yüksekken, otuz yaşına doğru bu doyum düşmekte, yaş ilerledikçe çalışma yaşamının sonuna doğru tekrar yükselmektedir⁽²¹⁾. Araştırmalar genellikle yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yaş ilerledikçe işten alınan doyum da artmaktadır⁽⁸⁴⁾. Genç çalışanların doyumsuzlukları deneyimsizlik, uzmanlık alanının oluşmaması, aşırı beklenti gibi sebeplerden dolayı artabilmektedir. Orta yaşlı çalışanlar, iş ortamını tanımış ve işe alışmış kişiler oldukları için genellikle istikrarlı bir doyum düzeyine sahiptirler. Kökleşmiş bazı çalışma alışkanlıklarına sahip olmaları ve iş değiştirme imkanlarının azalmış olması buldukları ortama ilişkin daha iyimser tutum sergilemelerine sebep olur. İş doyumunun yaşla ilişkisi uluslararası geçerliliğe sahiptir. Altıntaş’ın aktarımına göre, beş ayrı ülkede yürütülen çalışmalar yaşlı çalışanların iş doyumlarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Yaşın ilerlemesiyle terfi olanaklarının artması da iş doyumunu yaratılmasında önemli rol oynamaktadır⁽⁴³⁾.

Cinsiyet: Cinsiyet faktörünün iş doyumunda bir etken olmasına rağmen hangi cinsin daha çok iş doyumunu sağladığı konusunda tutarsız sonuçlar mevcuttur. Bu farklılıkların nedeni birçok araştırmacıya göre meslek ile alakalıdır^(21,43). Toplumsal ve sosyal açıdan kadın ve erkeğe uygun görülen ve yüklenen görevler, çalışma hayatında onların davranışını etkilemekte ve işe bakışta önemli bir ayrım yaratmaktadır. İş doyumunu ve doyumsuzluğu bakımından kadın ve erkek arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirtilmiştir. İş doyumunun

sağlanmasında kadın ve erkek arasındaki farklılıkların her iki cinsin beklentilerinin birbirinden farklı olmasından kaynaklandığı ifade edilmiştir^(21,87).

Medeni Durum: Evlilik ile birlikte artan sorumluluklar düzenli bir iş hayatının zorunluluğunu ve önemini ortaya koymuştur. Literatürde, evli çalışanlarda devamsızlık yapma ve işten ayrılmaların daha az, işten doyum alma düzeyinin daha fazla olduğu görülmüştür⁽²¹⁾. Bekar çalışanların iş doyum düzeylerinde evlilikle birlikte yükselme olduğu ifade edilmiştir⁽⁸⁸⁾.

Eğitim Düzeyi: İş hayatına bakışı, çalışma hayatında beklentileri ve dolayısıyla iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden bir diğeri eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyinin artmasıyla beraber iş hayatında işe yüklenen anlam farklılaşmaktadır. Eğitim düzeyi hem çalışanın performansını hem de çalışma tutumunu etkilemektedir. Araştırmalarda eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanın beklentilerinin yükseldiği böylece iş doyumunun azaldığı belirtilmiştir⁽⁸⁹⁾. Ancak bu durum her zaman böyle değildir. İyi eğitim alan kişi, beklentilerine uygun bir işe giremeyeceği gibi, çalıştığı kurumda iyi bir ücrete de sahip olamayabilir⁽²¹⁾.

Meslek: İş doyumunu mesleklere göre farklılıklar göstermektedir. Kişinin seçtiği meslek, yaşam biçiminin nasıl olacağını önemli belirleyicilerinden birisidir. Harcanacak zaman ve para, yükselme şansı, nerede ve nasıl bir yaşam süreceği gibi etkenler kişinin meslek seçimini büyük ölçüde etkiler. Literatürde, işçilerin iş doyum düzeylerinin memurların iş doyum düzeylerinden daha fazla olduğu belirlenmiştir. Durumundan en az memnun olan grubun ise sağlık personeli olduğu ifade edilmiştir^(21,62,90).

Kişilik: İşten alınan doyumun derecesi bireyseldir, çalışandan çalışana değişir. İş doyum; çalışanın gereksinimlerinin türüne, işinden, örgütten beklentisinin niteliğine ve işini değerlendirmesindeki yeteneğine dayanır. Her çalışanın, bu üç değişkende farklılıklar göstermesi işten alınan doyumun düzeyini değiştirir. Kişilik yapısının iş doyumuna etkisini ortaya koyan araştırmalar, doyum düzeyi yüksek olan bireylerin daha esnek, özgüven sahibi ve kişiler arası ilişkilerinde yapıcı olduğunu; doyumsuz bireylerin ise amaçlarını ortaya koyarken gerçekçi olmadığını, çevresel güçlükleri yenemediğini, kendi yaşamlarında da dirençli olduklarını göstermiştir^(21,87,91).

Kıdem: Çalışma yaşamına yeni başlayan, iş tecrübesi az olan kişiler pek de gerçekçi olmayan beklentilere sahiptir. Bu beklentilerle işe başlayıp, gerçek çalışma koşullarıyla yüzleşen çalışanlarda hayal kırıklığı yaşanır. Bu açıdan bakıldığında aynı işte daha kıdemli olan çalışanın iş doyumunun daha yüksek olması beklenebilir. İşe alışamayan, işten doyum alamayan bireyin işten ayrılma eğilimi göstereceği varsayıldığında, kıdem ile iş doyumunu arasında çok yüksek oranda bir ilişki olacağı düşünülebilir⁽²¹⁾.

2.7.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler

İş doyumunu belirleyen örgütsel faktörler; işin kendisi ve niteliği, ücret, gelişme olanakları, yönetim biçimi ve yöneticilerle ilişkiler, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler olarak sıralanabilir.

İşin kendisi ve niteliği: İşin yeni şeyleri öğrenmeye elverişli olması, bir takım beceri ve yetenekleri gerektirmesi, toplumda saygı görmesi, bağımsızlık sağlaması ve başarı duygusu vermesi iş doyumuna veya doyumsuzluğuna neden olmaktadır⁽²¹⁾. Toplum tarafından yeterince kabul görmeyen bir işin yapılması, çalışanın iş doyumunu azaltır. Çalışanların başarıma ve başarılarını görme arzusu sebebiyle, işin zorluğu iş doyumunu genellikle olumlu yönde etkileyen faktörlerdendir⁽⁸⁴⁾.

Ücret: Emegın bedelidir ve iş doyumunu belirlemede önemli faktörlerden biridir. Çalışanın güdülenmesinde işletmelerin elinde bulunan en güçlü silah ücrettir. Çalışanlar ücreti, kendilerinin ekonomilerine yön veren bir araç olarak görmektedir. Bu sebeple ücret artışı, iş doyumunu etkilemektedir⁽²¹⁾. Fakat çalışanların sadece parasal yönden hoşnut edilmesi, onlardan iyi verim alınacağını göstermez. Yapılan araştırmalarda; bazı durumlarda ücrete yapılan zama rağmen, çalışanın işinden hoşnut olamayabileceği ortaya konmuştur^(46,92).

Gelişme olanakları: Bir örgütün başarısı çalışanlarının başarısına bağlıdır. Bireylerin işe ve örgüte bağlılıkları kendilerine sağlanan yükselme olanaklarıyla doğru orantılıdır. Çalışanlar işlerinde başarılı olmak ve terfi etmek isterler. Terfiyle birlikte artan ücret ve statü, beraberinde kendine güveni de getirir. Terfi kimi zaman paranın dahi önüne geçebilen çok etkili bir motivasyon kaynağıdır. Terfi etme imkanını elde eden çalışanların işine olan bağlılığı artarken, adil bir terfi sisteminin olmadığı örgütlerde çalışanlarda doyumsuzluk görülür^(21,93).

Yönetim biçimi ve yöneticilerle ilişkiler: İş doyumunu temelde etkin bir yönetim sonucu ortaya çıkmaktadır. İş yerinde yönetimin ve yöneticilerin niteliği bireylerin iş doyumunda büyük önem taşımaktadır. Ekip çalışmasına elverişli, kararlara katılıma olanak veren, örgüt içinde açık iletişim olanağı sağlayan yönetim biçimleri ile yöneticilerin dostça ve samimi yaklaşımları çalışanlara daha yüksek doyum sağlamaktadır⁽²¹⁾. Ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının bile yetersiz kaldığı örgütlerde, yöneticilerin ve yönetim tarzının iyi olması çalışanların iş doyumunu artırabilmektedir^(84,93).

Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler: Çalışma arkadaşları, çalışan için bir destek ve yardım kaynağıdır. İş yerinde çalışanların kendilerini yalnız hissetmeleri onları sosyal yalnızlığa itmekte ve bu durum işlerini sevmemelerine neden olmaktadır. Birbirleriyle iletişime giremeyen ve alınan kararlarda fikir bildiremeyen çalışanların iş doyumları artmaktadır^(21,46).

2.8. Sağlık Kuruluşları, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu

Literatürde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu değişkenlerine ilişkin pek çok araştırmanın varlığı dikkat çekmektedir. İş doyumunu ile örgütsel bağlılık sonuçları olarak devamsızlık ve işgücü devir oranı arasında sürekli ve ters bir ilişkinin olduğu görülmektedir^(11,13,21). Diğer yandan iş doyumunu ile örgütte ya da işte kalma niyeti ve örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki saptanmış, işlerinden yüksek düzeyde doyum sağlayan ve örgütlerine güçlü bir biçimde bağlılık duyan çalışanların, geri çekilme davranışlarından sakındıkları ve işlerine bağlı olmaya devam ettikleri görülmüştür. Balay'ın aktarımına göre, Bretz ve ark. bireyin ve örgütün tercihlerinin uyum göstermesinin örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu yükselttiğini belirtmişlerdir. İşe alınan kişi, örgütündeki değerleri paylaştığında ve içselleştirdiğinde daha fazla doyum sağlamakta, örgütte kalma isteği ve örgütsel bağlılığı artmaktadır⁽¹⁵⁾.

Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek için dört model kurulabilir:

İş Doyumu Örgütsel Bağlılığa Neden Olur: Örücü ve arkadaşlarının aktarımıyla, Mousday ve arkadaşlarının yaptıkları araştırmaya göre iş doyumunu etkilediği faktörlere ani duygusal cevap verirken, örgütsel bağlılık işle birlikte

bireyin örgütsel hedef ve değerleri, performans beklentisi, örgütün üyesi olarak kalma algısını da içermesinden dolayı yavaş gelişir⁽⁹⁴⁾.

Örgütsel Bağlılık İş Doyumuna Neden Olur: İş doyumunun örgütsel bağlılığın bir sonucu olduğunu destekleyen görüşler mevcuttur. Örgütsel bağlılık iş hayatında duygusal bir tepki olarak görülebilir. Bu bağlılığın sonucu, mevcut çıktıların istenilen şekilde tamamlanmasını ifade eden başarılmış bir amaç olarak görülebilir. Bağlılığın artması eğer bu çalışanın tespit ettiği bir değer ise doyuma yönelik çabayı artırabilmektedir^(46,77,94).

Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Birbirlerine Neden Olur: Çalışmaların bir kısmı örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında karşılıklı nedensel ilişkilerin olduğuna değinmektedir. Aralarındaki nedensel ilişkilerin bir kısmının hala belirsiz olmasına rağmen, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun, amaçlardaki değişim, iş hacmi, görev başında olmama ve iş performansı gibi örgütsel sonuçları oldukça etkileyen değişkenlerle ilişkili oldukları açıkça görülmektedir^(46,77,94).

Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasında İlişki Yoktur: Günümüzde iş doyumunun örgütsel bağlılığın önemli bir belirleyicisi olduğu kabul edilmektedir. İş doyumunun yükseltilmesi, örgütsel bağlılığın güçlenmesinde etkili olabilmektedir⁽²⁵⁾. Yenihan'ın aktarımıyla Mowday, Porter ve Steer'a göre örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki temel fark, örgütsel bağlılığın çalışanın örgüte karşı geliştirdiği duygusal tepkiler, iş doyumunun ise işe karşı geliştirdiği tepkiler olmasıdır. Bu durum, "İşimi seviyorum." ve "Çalıştığım örgütü seviyorum." şeklinde özetlenebilir. İşten doyum alan kişi işinden duyduğu hazzı belirtirken, örgüte bağlı çalışan çalıştığı yerden duyduğu hazzı belirtmektedir⁽⁴³⁾. Bu iki değişkenin birbiri ile yüksek derecede ilişkili olması beklenirken, çalışanın örgütüne karşı olumlu duygular besleyip, aynı zamanda örgüt içinde yaptığı bir işten dolayı mutsuzluk duyabilme olasılığı her zaman bulunmaktadır^(46,77,94).

Kurumlarına bağlı çalışanların, örgüt gelişimi için daha fazla çaba sarf edecekleri, hem örgütün hem de çalışanın daha başarılı olacağı, bunun sonucunda verilen hizmetin kalitesinin olumlu yönde etkileneceği bilinmektedir. Buna karşın örgüte bağlılığın düşük olmasının örgütlerde verimlilik sorunları, iş doyumumsuzluğu, işe devamsızlık, işe geç gelme, işten ayrılma gibi olumsuz durumlara neden olduğu belirtilmektedir⁽¹¹⁾. Hastane organizasyonlarına bakıldığında, düşük iş doyumunu ve

örgütsel bağlılığın hasta bakım kalitesini ve iş performansını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

Yüksek örgütsel bağlılık ve iş doyumunu genellikle daha üstün performans ve daha iyi üretkenlikle sonuçlanmaktadır. Çalışanların işlerinden doyumları azaldığı takdirde kurumlarına olan bağlılıkları azalacak ve kurum dışındaki iş olanaklarını aramaya başlayacaklardır. Bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma mevcuttur. Yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur yani iş doyumunu arttıkça örgütsel bağlılık artmaktadır. Kişinin çalıştığı işi benimsemesi, işinin gereklerini yerine getirmesi bağlı bulunduğu örgütün başarısı ve devamı için gereklidir. Örgütsel başarının artışında hemşireler kilit rol oynamaktadır. Bu durum göz önüne alındığında, sağlık kuruluşlarında örgütsel başarının artışı için hemşirelerin çalıştığı işten doyum almasının temel bir gereklilik olduğu anlaşılabilir⁽¹¹⁾.

2.9. Sağlık/ Hemşirelik Hizmetlerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığı, Önemi ve Sonuçları

Günümüz sağlık sektöründeki hızlı değişimler ve teknolojik gelişmeler, sağlık çalışanlarını ve örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Türkiye’de sağlık sektöründe örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalarda artış olmasına rağmen hemşireler üzerinde bu konuyla ilgili yapılan çalışmalar sınırlı sayıdadır. Ülkemizde hemşirelerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin yapılan araştırmalar, hemşirelerin örgütlerine orta ya da düşük düzeyde bağlı olduklarını göstermektedir^(20,43,95). Hastane çalışanlarının örgütsel bağlılığının düşüklüğü hasta bakım kalitesini ve hasta güvenliğini olumsuz etkilediği gibi, nitelikli insan gücünün azalması, hastane yönetimleri için kalite ve maliyet sorunlarını ortaya çıkarmaktadır. İşten ayrılma kararının en önemli belirleyicilerinden biri olan örgütsel bağlılığın artırılması, bu sorunlar ışığında daha da önem kazanmıştır. Bu nedenle kurum, elemanlarının örgütsel bağlılıklarıyla ilgili sistematik araştırmalarını sürdürmeli ve gerekli stratejilerini belirlemelidir⁽¹¹⁾.

2.10. Sağlık/ Hemşirelik Hizmetlerinde Çalışanların İş Doyumu ve Önemi, Sonuçları

Dünyada ve ülkemizdeki hemşire yetersizliğini ve değişimini açıklayabilecek en önemli değişkenlerden birisi iş doyumudur. Güneş'in aktarımına göre Aiken ve arkadaşlarının (2001) beş ülkede yaptığı çalışmada, hastanede çalışan hemşirelerin % 40'nın işlerinden memnun olmadığı saptanmıştır⁽⁸⁰⁾. İş doyumunu düzeyi çok memnundan biraz memnuna geçtiğinde hemşirelerin işini değiştirme oranları artmaktadır⁽⁸⁰⁾. İş değişimindeki artış personel eksikliğine yol açar ve bu durum kurumsal problemlerin ortaya çıkmasına neden olur.

Tüm dünyada sağlık hizmetlerinin finansında yaşanan değişiklikler, hasta bakım kalitesini ve çalışanların iş hayatının kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu durum, hasta ve hemşire memnuniyetini sağlamak zorunda olan sağlık kuruluşları tarafından sorun oluşturmaktadır⁽⁸⁵⁾. Sağlık hizmeti çok sayıda ve farklı meslek grubundan çalışanlarca sunulan multidisipliner bir hizmettir. Sağlık çalışanlarının en büyük grubunu oluşturan hemşireler, hastanın gereksinimlerini belirleyen, bakımını planlayan, uygulayan ve değerlendiren, hasta ile kesintisiz 24 saat geçiren ve sağlık ekibinin koordinasyonunu sağlayan meslek grubudur. Hemşirelerin, bakım kalitesinde ve hasta bakım memnuniyetinde belirleyici olmaları bu özgün pozisyonları ile ilgilidir. Yapılan çalışmalar hemşirelerin iş doyumunun, hastaların hemşirelik bakımından memnuniyeti üzerine etkili olduğunu göstermektedir⁽⁹⁶⁾. Sağlık sektörü insan unsurunu ön planda bulunduran bir sektör olması nedeniyle, bu kuruluşların yönetiminde çalışanın doyumunun özel bir yeri vardır⁽⁹⁷⁾.

2.11. Yönetici Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı Artırmadaki Sorumlulukları

İnsan için kritik ve yaşamsal bir değer olan "sağlık"la uğraşmalarından dolayı sağlık kurumları toplumda önemli bir yere sahiptir. Toplumun sağlık hizmeti ihtiyaçlarını gidermek amacıyla kurulan bu örgütlerin başarıya ulaşmasında profesyonel iş gücünün katkısı büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle özellikle sağlık sektöründeki yöneticilerin çalışanlarına değer verdiğini göstermesi, onlara adil davranması, örgütlerine bağlılıklarını güçlendirmesi, işten duydukları memnuniyeti artırması gerekmektedir. Bunun tersi durumunda çalışanlar işten ayrılma niyetine

girebilmektedir. Ülkemizde sağlık sektörünün en büyük sorunlarından birisi yeterli sayıda sağlık personeline sahip olmamasıdır⁽⁴³⁾.

Hemşire yetersizliğinin en önemli nedenlerinin; deneyimli hemşirelerin çoğunluğunun emekli olması, hemşirelik mesleğinin tercih edilmemesi, var olan hemşirelerin işe devamının ve kuruma bağlılıklarının sağlanamaması ve hemşirelerin büyük çoğunluğunun özellikle genç hemşirelerin farklı sektörlere kayması olduğu düşünülmektedir. Bu sorun akademisyenler ve hemşire yöneticiler tarafından üzerinde durulması gereken önemli sorunlardan birisidir. Hemşirelerin kurumda kalmasını sağlayacak bileşenler üzerinde çalışmalar yapılması, kurumdan ayrılmayı hızlandıran faktörlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir^(10,11).

Yönetici hemşireler, çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyini değerlendirmeli, ve bağlılık düzeyini artırıcı uygulamalarda bulunmalıdır. Her şeyden önce yönetici hemşirelerin kurumun felsefesini, vizyonunu, amaç ve hedeflerini gerçekleştirebilmesi için bu değerlerle bütünleşmiş hemşireleri çalıştırması önerilmektedir. Hastaneler kalabalık ve karmaşık, birçok profesyonelin bir arada bulunduğu ortamlardır. Bu ortamlarda çalışan hemşireler kendilerini örgüte ait hissetmediklerinde, ortak amaçların gerçekleştirilmesinde güçlük yaşadığı gözlenmektedir. Böyle bir durumda hemşirelerin örgütün geliştirilmesi için iyi bir performans sergilemeleri zorlaşacaktır. Yönetici hemşireler, çalışanlara kurumun bir parçası olarak örgütsel amaçların nasıl gerçekleştirilebileceği konusunda yol gösterici olmalıdır^(3,18).

Örgütsel bağlılığın oluşturulmasında yönetici hemşireler birincil derecede sorumlu ve rol modeldir. Bu sorumluluklardan bazıları aşağıda verilmiştir⁽¹⁰⁾:

- Kurumsal ve bireysel değerleri örtüşen, kurumda uzun süre çalışabilecek hemşireleri belirleyerek işe alması,
- İşe yeni başlayan hemşirelerin hastanede rahat ve etkili bir şekilde çalışabilmesi için gerekli bilgi ve beceriyi kazandırmak üzere işe uyum programlarını düzenlemesi,
- Hemşireleri aldıkları eğitime paralel olarak yeteneklerini ortaya koyabilecekleri bir birime yerleştirmesi,
- Hastanenin amaç ve hedefleri doğrultusunda çalışanlarla düzenli toplantılar yapması, problem çözme konusunda rol modeli olması,

- Performans değerlendirme sonuçlarına göre, sürekli personel geliştirme programlarını düzenlemesi, terfi sisteminin geliştirilmesinde nc olması,
- Mesleki olgunlaşmaya dönük hizmet içi eğitim programlarını gerçekleştirmesi,
- Hemşirelerin otonomi sergilemelerine olanak tanınması, onları karar vermeye ve değişime teşvik etmesi,
- Hemşirelerine problem zmede danışmanlık sağlaması, yeni başlayan hemşireler için mentorluk uygulaması geliştirmesi,
- Çalışanların güven, adalet, eşitlik, saygı gibi duygularını destekleyen bir örgüt kültürü yaratması.

Yöneticilerin, hastane çalışanlarıyla kurdukları iletişimin kalitesi artırılmalı, daha fazla bilginin paylaşımı yapılmalıdır. Yöneticilerin, alışanların beklentilerini göz önüne alarak iyileştirmeler yapmaları halinde tatmin düzeyinin daha da yükseleceği düşünülmektedir. Hastane yönetimi, çalışanları stratejik bir unsur olarak ele almalı ve hastaneye yeni katılanların, örgütün bünyesinde kalmalarını sağlayacak politikalar geliştirmeli, çalışanların çıkarlarını gözetmelidir⁽²⁴⁾. Çağdaş yöneticilerden, çalışanların doyumlarının ve bağlılıklarının sağlanması ve artırılması için gereken çabaları göstermeleri beklenmektedir. Yöneticiler, alışanların sosyal yönü olduğunu unutmamalı ve bu yöndeki ihtiyaçlarını göz ardı etmemelidir. Çalışanın iş doyumunun ve örgütsel bağlılığının sağlanması örgütlerin sosyal görevidir. Liderlerin, alışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler hakkında bilgi sahibi olması ve davranışlarına bunu yansıtması gerekmektedir. Çalışanların işlerindeki doyum düzeyi ve örgütsel bağlılığı, işletmelerin örgütsel amaçlara ulaşmasında en önemli belirleyicidir. Sağlık sektöründe iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı birlikte artırıcı uygulama ve politikalar geliştirilmelidir^(3,11,18,25,43).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma, hemşirelerin iş doyumunun örgütsel bağlılık düzeyine etkisini belirlemek amacıyla yapılmış tanımlayıcı bir çalışmadır.

3.2. Araştırma Soruları

- Hemşirelerin kişisel özelliklerine (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi) göre örgütsel bağlılık düzeyinde fark var mıdır?
- Hemşirelerin mesleki özelliklerine (çalıştığı kurum, bölüm ve pozisyonu, meslekte, kurumda ve pozisyonadaki deneyim süresi, çalıştığı vardiya şekli ve süresi, haftalık çalışma süresi) göre örgütsel bağlılık düzeyinde fark var mıdır?
- Hemşirelerin işte ve meslekte kalma niyetine göre örgütsel bağlılık düzeyinde fark var mıdır?
- Hemşirelerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında ilişki var mıdır?

3.3. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Bu araştırma İstanbul'da bulunan bir devlet hastanesi, bir devlet üniversitesi hastanesi, bir özel hastane ve bir vakıf üniversite hastanesi olmak üzere toplam dört hastanede yapılmıştır. Veriler Temmuz 2015 ile Temmuz 2016 tarihleri arasında bu hastanelerde görev yapan, ücretli ya da ücretsiz izinde olmayan ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan hemşirelerden toplanmıştır.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini örnekleme alınan dört hastanede çalışan 2104 hemşire (devlet hastanesi: 550 hemşire, devlet üniversite hastanesi: 740 hemşire, özel hastane: 531 hemşire, vakıf üniversite hastanesi: 283 hemşire) oluşturmuştur. Araştırmanın yürütüldüğü hastanelerde en az bir yıldır çalışan ve çalışmaya katılmayı kabul eden (devlet hastanesi: 385, devlet üniversite hastanesi: 518, özel hastane: 372, vakıf üniversitesi hastanesi: 198) hemşireler örnekleme alınmıştır.

Örneklem kriterlerine uyan toplam 1473 hemşireye anket formu dağıtılmış ve toplam 651 hemşire ile çalışma tamamlanmıştır. Anketlerin geri dönüş oranı; devlet hastanesinde %33.2, devlet üniversitesi hastanesinde %50.3, özel hastanede %40.3, vakıf üniversitesi hastanesinde %56.5 olup toplam olarak %44.2' dir.

3.5. Çalışma Materyali

Çalışmada herhangi bir materyal kullanılmamıştır.

3.6. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmanın bağımsız değişkenleri, hemşirelerin kişisel 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), iş doyumu, işte kalma niyeti ve meslekte kalma niyetidir.

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

3.7. Veri Toplama Araçları

Veriler üç bölümden oluşan anket formu ile toplanmıştır. Anket formunun birinci bölümü araştırmacı tarafından literatür^(19,20,21,43) dikkate alınarak hazırlanmıştır. Bu bölümde katılımcıların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim düzeyi, pozisyonu, deneyim süresi, kurum tarafından sağlanan eğitim olanakları, vardiya şekli, vardiya süresi, haftalık çalışma süresi, işte kalma niyeti ve meslekte kalma niyetine yönelik toplam 15 soru yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek üzere Allen ve Meyer' in 1991 yılında geliştirdiği ve 1993 yılında modifiye ettikleri Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır⁽⁹⁸⁾. Bu ölçek, duygusal bağlılık, zorunlu bağlılık ve normatif olmak üzere üç alt boyuttan oluşmakta olup her bir alt boyut 6 soru içermektedir. Orijinal ölçek 7'li likert tipte olup Türkçe'ye uyarlama sırasında 5'li likert tip olarak kullanılmasına karar verilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Çetin Gürkan tarafından yapılmıştır. Ölçekte, her

bir madde “5=Tamamen katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3= Kararsızım 2= Katılmıyorum, 1= Hiç katılmıyorum” şeklinde değerlendirilmektedir. 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. Ölçekten alınan puanların artması örgütsel bağlılığın arttığını, azalması ise bağlılığın azaldığını göstermektedir. Soru formunda, ters kodlanan sorular cevaplayanların algılarını bozmaması için en sona yerleştirilmiştir (Ek 1). Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin güvenirlik değeri (Cronbach Alfa katsayısı) 0.74 bulunmuştur. Test “oldukça güvenilir” sınırları içerisinde(20). Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ölçeğin Cronbach Alfa değerleri, duygusal bağlılık alt boyutu için 0.89, zorunlu bağlılık alt boyutu için 0.84 ve normatif bağlılık alt boyutu için ise 0.79 olarak bulunmuştur(60). Bu çalışmada Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin Cronbach Alfa katsayısı 0.86 olarak bulunmuştur. Alt boyutlara bakıldığında ise; Cronbach Alfa katsayısı duygusal bağlılık için 0.92, zorunlu bağlılık için 0.79, normatif bağlılık için 0.86 olarak bulunmuştur.

Anketin üçüncü bölümünde ise hemşirelerin iş doyumlarını ölçmeye yönelik olarak, Çakmur tarafından yeniden düzenlenen “İş Betimlemesi Ölçeği” kullanılmıştır. Çakmur’un aktarımıyla ölçek ilk kez Smith, Kendal ve Hulin tarafından 1969 yılında “Job Descriptive Index” adıyla oluşturulmuştur. Bu ölçek Ergin (1997) tarafından “İş Betimlemesi Ölçeği” (İBÖ) adıyla Türkçe’ye çevrilerek psikometrik çalışmaları yapılmış, “çalışma ortamı”, “işin sağladıkları”, “işin gerektirdiği sorumluluk ve yetkiler”, “çalışma koşulları”, “çalışma ortamında ilişkiler” ve “çalışma ortamından beklentiler” olmak üzere 6 boyut ve 70 madde olarak tanımlanmıştır. Ölçek alan çalışmalarında kullanıldıktan sonra Kılıç ve arkadaşları (2004) tarafından 9 boyut ve 54 madde olarak yeniden düzenlenmiştir. Çakmur (2009) tarafından geliştirilen İş Betimlemesi Ölçeği, yapılan testler sonucu yüzey geçerliliğine ve boyut içeriğine uymayan maddeler çıkarılarak 7 boyut ve 45 madde olarak belirlenmiştir(81). Ölçeğin alt boyutları şu şekildedir: kuruma bağlılık ve güven (15 madde), çalışma arkadaşları ve ilişkiler (6 madde), fizik ortam ve koşullar (5 madde), çatışma çözme (5 madde), çalışanların destek ve gelişimi (6 madde), iletişim ve işin kişiye katkısı (6 madde), ücret (2 madde). Ölçekte kullanılan yanıt seçenekleri 5’li likert ölçeği formundadır. Seçeneklerde 5 puan, “kesinlikle

katılıyorum”, 4 puan “katılıyorum”, 3 puan “biraz katılıyorum-biraz katılmıyorum”, 2 puan “katılmıyorum” ve 1 puan “hiç katılmıyorum” şeklindedir. Ölçekte 11, 27, 28, 29, 30, 38, 40, 41, 42 ve 43. sorular olmak üzere toplam 10 negatif yönelimli soru yer almaktadır. Bölümlerden elde edilen puanlar ayrı ayrı kullanılabilceği gibi, ölçekten toplam iş doyumunu puanı da elde edilmektedir. Ölçek boyutlarının iç tutarlılık analizlerinde tüm boyutlarda Cronbach Alfa katsayısı oldukça yüksek bulunmuştur. En yüksek tutarlılık katsayısı ‘kuruma bağlılık ve güven’ alt boyutunda izlenmiştir (0.93). Ölçeğin alt boyutlarının ortalama güvenilirlik katsayısı 0.81’dir. Alt boyutların ya da toplam puanın artması iş doyumunun arttığını, azalması ise iş doyumunun azaldığını ifade eder⁽⁸¹⁾. Çalışmamızda İş Betimlemesi Ölçeği’nin Cronbach Alfa katsayısı 0.76 bulunmuştur. Alt boyutların güvenilirlik katsayıları ise şöyledir: kuruma bağlılık ve güven 0.87, çalışma arkadaşları ve ilişkiler 0.93, fizik ortam ve koşullar 0.94, çatışma çözme 0.75, çalışanların destek ve gelişimi 0.74, iletişim ve işin kişiye katkısı 0.24, ücret 0.85’tir.

3.8. Verilerin Toplanması

Araştırmanın yapılacağı hastanelerden gerekli kurum izinleri alındıktan sonra üst düzey yönetici hemşireler ile görüşülmüş, hastanedeki üniteler ve hemşire sayıları hakkında bilgi alınmıştır. Daha sonra ünitelerin sorumlu hemşireleri ile görüşülmüş ve hastanede en az bir yıldır çalışan hemşirelerin listesi alınmıştır. Örneklem seçim kriterlerini karşılayan hemşirelere araştırma hakkında bilgi verilmiş, araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere anket formları elden dağıtılmış ve bir hafta içinde geri toplanmıştır. Anketlerin doldurulması için katılımcılara herhangi bir teşvik verilmemiş olup anketlerin doldurulma süresi yaklaşık 20 dakikadır.

3.9. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmanın istatistiksel analizi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 22.0 programında yapılmıştır. Hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyine yönelik veriler tanımlayıcı istatistik (sayı, yüzde, ortalama, standart sapma) ile değerlendirilmiştir. Bağımsız değişkenler ile bağımlı değişkenlerin karşılaştırılmasında, tanımlayıcı analizler,

ANOVA, bağımsız (ilişkisiz) gruplar t testi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyinin karşılaştırılmasında Pearson korelasyon testi yapılmıştır.

Tablo 3.1. Veri Analizi

Ölçümler	İstatistiksel Analiz
Hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerinin değerlendirilmesi	Tanımlayıcı analizler (sayı, yüzde)
Hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının değerlendirilmesi	Tanımlayıcı analizler (sayı, yüzde)
Hemşirelerin iş doyumu puanlarının Değerlendirilmesi	Tanımlayıcı analizler (ortalama, SS, min., maks.)
Hemşirelerin sosyo-demografik, mesleki özellikleri, işte ve meslekte kalma düşünceleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılması	Bağımsız (ilişkisiz) gruplar t testi
Hemşirelerin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin ilişkisi	Pearson korelasyon testi

3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları

Elde edilen veriler, araştırmaya katılan hemşirelerin görüşleri ile sınırlıdır.

3.11. Etik Kurul Onayı

Çalışmaya katılan hemşirelere araştırma hakkında açıklama yapılmış, kimlik bilgilerinin gizli tutulacağı belirtilmiş ve onamları veri toplama formu ile birlikte alınmıştır (Ek I). Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği'nin kullanımı için ölçeği geliştiren, geçerlilik ve güvenilirliğini yapan Hülya Çakmur'dan e-posta ile kullanım izni alınmıştır (Ek II). Örgütsel Bağlılık Ölçeği için Türkçe'ye çevirisini yapan Güney Çetin Gürkan'dan e-posta ile kullanım izni alınmıştır (Ek III). Araştırmanın

yapılabilmesi için Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (2015.133.IRB3.65 nolu karar) etik onay alınmıştır (Ek IV). Araştırmanın ilgili kurumlarda yapılabilmesi için yazılı başvuru yapılmış ve kurum izinleri alınmıştır (EK V-VI-VII).



4. BULGULAR

Hemşirelerin iş doyumunun örgütsel bağlılık düzeyi üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmanın bulguları beş bölümde ele alınmıştır. Bunlar:

- Hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri
- Hemşirelerin işte ve meslekte kalma niyetine yönelik görüşleri
- Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre örgütsel bağlılık düzeyinin karşılaştırılması
- Hemşirelerin işte ve meslekte kalma niyetine göre örgütsel bağlılık düzeyinin karşılaştırılması
- Hemşirelerin iş doyumunu düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyinin karşılaştırılması

4.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özellikleri

Tablo 4.1. Hemşirelerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı (N=651)

Kişisel Özellikler	Sayı	%	
Yaş	<= 29 Yaş	438	67.6
	30 Yaş ve Üstü	210	32.4
Cinsiyet	Kadın	552	84.8
	Erkek	99	15.2
Medeni Durum	Evli	213	32.7
	Bekar	438	67.3
Eğitim	Lise ve Ön Lisans	130	20.0
	Lisans	443	68.0
	Lisansüstü	78	12.0
Devam Edilen Eğitim Programı	Var	118	18.1
	Yok	533	81.9

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi çalışmaya katılan hemşirelerin %67.6’sının 29 yaş ve altı (n=438), %32.4’ünün 30 yaş ve üstü (n=210) olduğu, %84.8’inin kadın (n=552), %15.2’sinin erkek (n=99) olduğu, %67.3’ünün bekar (n=438), %32.7’sinin evli (n=213) olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin eğitim düzeylerine göre dağılımlarına bakıldığında, %68’inin lisans düzeyinde (n=443), %20’sinin lise ve ön lisans düzeyinde (n=130), %12’sinin lisansüstü düzeyinde (n=78) eğitime sahip oldukları görülmüştür. Hemşirelerin %18.1’i (n=118) örgün eğitime devam ettiğini

ifade ederken %81.9'u (n=533) herhangi bir eğitim programına devam etmediğini bildirmiştir.

Tablo 4.2. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı (N=651)

Mesleki Özellikler	Sayı	%	
Çalıştığı Kurum	Devlet Hastaneleri*	389	59.8
	Özel Hastaneler**	262	40.2
Çalıştığı Birim	Dahiliye	200	36.8
	Cerrahi veya Kadın Doğum	198	36.5
	Acil veya Yoğun Bakım	145	26.7
Pozisyonu	Yatakbaşı Hemşiresi	582	89.4
	Eğitim Hemşiresi/Yönetici Hemşire	69	10.6
Meslekte Çalıştığı Süre	5 Yıl ve Altı	368	56.6
	6 – 10 Yıl	148	22.8
	11 Yıl ve Üstü	134	20.6
Kurumda Çalıştığı Süre	3 Yıl ve Altı	366	56.2
	4 – 6 Yıl	125	19.2
	7 Yıl ve Üstü	160	24.6
Pozisyonda Çalıştığı Süre	3 Yıl ve Altı	400	61.4
	4 Yıl ve Üstü	251	38.6
Vardiya Şekli	Sadece Gündüz veya Sadece Gece	133	20.4
	Gece ve Gündüz Vardiyaları Eşit veya Karma	518	79.6
Haftalık Çalışma Süresi	40 Saat/Hafta	129	19.8
	40 Saat Üstü/Hafta	522	80.2
Günlük Çalışma Süresi	8 Saatlik Vardiya	134	20.6
	12 Saatlik Vardiya	235	36.1
	8 ve 16 Saatlik Vardiya	245	37.6
	Hafta İçi 8+16 Saat ile Haftasonu 24 Saatlik Vardiya	37	5.7

*Sağlık Bakanlığı'na Bağlı Eğitim-Araştırma Hastanesi ve Devlet Üniversite Hastanesi

**Özel Hastane ve Vakıf Üniversitesi Hastanesi

Tablo 4.2'de görüldüğü gibi çalışmaya katılan hemşirelerin %59.8'inin devlet (n=389) hastanelerinde, %40.2'sinin (n=262) özel hastanelerde, %36.8'inin (n=200) dahiliye servislerinde, %36.5'inin (n=198) cerrahi veya kadın doğum servislerinde, %26.7'sinin acil servis veya yoğun bakım ünitelerinde çalıştığı belirlenmiştir. Hemşirelerin %89.4'ünün (n=582) yatakbaşı hemşiresi, %10.6'sının eğitim hemşiresi veya yönetici hemşire olarak çalıştığı görülmüştür.

Hemşirelerin %56.6'sının (n=368) 1-5 yıl mesleki deneyime, %56.2'sinin (n=366) 1-3 yıl kurum deneyimine sahip olduğu ve %61.4'ünün (n=400) ise 1-3 yıl bulunduğu pozisyonda deneyimi olduğu görülmüştür. Hemşirelerin %20.4'ü (n=133) sadece gündüz ya da sadece gece, %79.6'sı (n=518) gece ve gündüz vardiyaları eşit veya karma şekilde çalıştığını bildirmiştir. Haftalık çalışma sürelerine göre bakıldığında, %80.2'sinin (n=522) 40 saat üstü, %19.8'inin (n=129) 40 saat çalıştığı belirlenmiştir. Hemşirelerin %37.6'sının (n=245) 8 ve 16 saatlik vardiyalar, %36.1'nin (n=235) 12 saatlik vardiyalar, %20.6'sının (n=134) 8 saatlik vardiyalar, %5.7'sinin (n=37) ise hafta içi 8+16 saat ile haftasonu 24 saatlik vardiyalar şeklinde çalıştığı görülmüştür (Tablo 4.2).

4.2. Hemşirelerin İşte ve Meslekte Kalma Niyeti ile İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Tablo 4.3. Hemşirelerin İşte ve Meslekte Kalma Niyetine Göre Dağılımı (N=651)

NİYET	Evet		Hayır	
	Sayı	%	Sayı	%
Meslekte Kalma Niyeti	455	69.9	196	30.1
İşte Kalma Niyeti	410	63.0	241	37.0

Çalışmaya katılan hemşirelerin %69.9'u (n=455) meslekte kalma niyetinde olduğunu, %30.1'i (n=196) kalma niyetinde olmadığını, %63'ü (n=410) işte kalma niyetinde olduğunu ve %37'si (n=241) işte kalmak istemediğini ifade etmiştir (Tablo 4.3).

Tablo 4.4. İş Betimlemesi Ölçeği'ne Göre Hemşirelerin İş Doyumu Puanları (N=651)

Ölçek Alt Boyutları	Madde Sayısı	Ölçek Min-Maks Puan	Hemşirelerin İş Doyumu Puanı			
			Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Kuruma Bağlılık ve Güven	15	1-5	1	5	3.18	0.59
Çalışma Arkadaşları ve İlişkiler	6	1-5	1	5	3.28	0.86
Fizik Ortam ve Koşullar	5	1-5	1	5	3.40	0.95
Çatışma Çözme	5	1-5	1	5	3.09	0.70
Çalışanların Destek ve Gelişimi	6	1-5	1	5	3.32	0.67
İletişim ve İşin Kişiyeye Katkısı	6	1-5	1	5	2.93	0.49
Ücret	2	1-5	1	5	2.93	1.05
Toplam İş Betimlemesi Ölçeği	45	1-5	1	5	3.18	0.48

İş Betimlemesi Ölçeği'ne göre hemşirelerin iş doyumu puanları Tablo 4.4'te verilmiştir. Kuruma bağlılık ve güven alt boyutundan alınan ortalama iş doyumu puanı 3.18 ± 0.59 , çalışma arkadaşları ve ilişkiler alt grubundan alınan ortalama iş doyumu puanı 3.28 ± 0.86 , fizik ortam ve koşullar alt boyutundan alınan ortalama iş doyumu puanı 3.40 ± 0.95 , çatışma çözme alt boyutundan alınan ortalama iş doyumu puanı 3.09 ± 0.70 , çalışanların destek ve gelişimi alt boyutundan alınan ortalama iş doyumu puanı 3.32 ± 0.67 , iletişim ve işin kişiyeye katkısı alt boyutundan alınan ortalama iş doyumu puanı 2.93 ± 0.49 , ücret alt boyutundan alınan ortalama iş doyumu puanı 2.93 ± 1.05 'tir. Toplam İş Betimlemesi Ölçeğine bakacak olursak hemşirelerin ölçekten aldıkları ortalama puan 3.18 ± 0.48 olarak bulunmuştur.

Tablo 4.5. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Göre Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Puanları (N=651)

Ölçek Alt Boyutları	Madde Sayısı	Ölçek Min-Maks Puan	Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Puanı			
			Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Bağlılık	6	1-5	1	5	3.33	1.06
Zorunlu Bağlılık	6	1-5	1	5	3.35	0.79
Normatif Bağlılık	6	1-5	1	5	3.10	0.91
Toplam Örgütsel Bağlılık Ölçeği	18	1-5	1	5	3.26	0.70

Örgütsel Bağlılık Ölçeğine göre hemşirelerin örgütsel bağlılık puanları Tablo 4.5'te verilmiştir. Duygusal bağlılık alt boyutundan alınan ortalama örgütsel bağlılık puanı 3.33 ± 1.06 , zorunlu bağlılık alt boyutundan alınan ortalama örgütsel bağlılık puanı 3.35 ± 0.79 , normatif bağlılık alt boyutundan alınan ortalama örgütsel bağlılık puanı 3.10 ± 0.91 'dir. Toplam Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne bakacak olursak hemşirelerin ölçekten aldıkları ortalama puan 3.26 ± 0.70 olarak bulunmuştur.

4.3. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Karşılaştırılması

Tablo 4.6. Hemşirelerin Kişisel Özelliklerine Göre Toplam Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=651)

Kişisel Özellikler		Toplam Örgütsel Bağlılık			
		Ortalama	SS	Test	p
Yaş	<= 29 Yaş (n=438)	3.10	0.65	t=-8.80	0.000*
	30 Yaş ve Üstü (n=210)	3.59	0.68		
Cinsiyet	Kadın (n=552)	3.28	0.70	t=1.64	0.100
	Erkek (n=99)	3.15	0.70		
Medeni Durum	Evli (n=213)	3.52	0.68	t=6.78	0.000*
	Bekar (n=438)	3.13	0.67		
Eğitim	Lise ve Ön Lisans (n=130)	3.19	0.70	F=0.787	0.455
	Lisans (n=443)	3.28	0.68		
	Lisans Üzeri (n=78)	3.27	0.81		

t: Bağımsız grup t testi; F: ANOVA testi

*p<0.001

Hemşirelerin kişisel özelliklerine göre toplam örgütsel bağlılık puanları karşılaştırılmıştır. Otuz yaş ve üstü hemşirelerin toplam örgütsel bağlılık puanı (3.59 ± 0.68), 29 yaş ve altındaki hemşirelere (3.10 ± 0.65) göre yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.001$) görülmüştür. Evli hemşirelerin toplam örgütsel bağlılık puanı (3.52 ± 0.68) bekar hemşirelere (3.13 ± 0.67) göre yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.001$) saptanmıştır. Eğitim ve cinsiyet ile toplam örgütsel bağlılık puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (Tablo 4.6).

Tablo 4.7. Hemşirelerin Kişisel Özelliklerine Göre Duygusal Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=651)

Kişisel Özellikler	Duygusal Bağlılık				
	Ortalama	SS	Test	p	
Yaş	<= 29 Yaş (n=438)	3.10	1.04	t=-8.152	0.000**
	30 Yaş ve Üstü (n=210)	3.79	0.96		
Cinsiyet	Kadın (n=552)	3.37	1.07	t=2.438	0.015*
	Erkek (n=99)	3.09	1.01		
Medeni Durum	Evli (n=213)	3.64	1.00	t=5.400	0.000**
	Bekar (n=438)	3.17	1.06		
Eğitim	Lise ve Ön Lisans (n=130)	3.19	1.07	F=.900	0.150
	Lisans (n=443)	3.34	1.07		
	Lisans Üzeri (n=78)	3.47	1.02		

t: Bağımsız grup t testi; F: ANOVA testi

* $p<0.05$; ** $p<0.001$

Hemşirelerin kişisel özelliklerine göre duygusal bağlılık puanları karşılaştırılmıştır. Otuz yaş ve üstü hemşirelerin duygusal bağlılık puanı (3.79 ± 0.96), 29 yaş ve altı hemşirelere oranla (3.10 ± 1.04) daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.001$) saptanmıştır. Kadın hemşirelerin duygusal bağlılık puanı (3.37 ± 1.07), erkek hemşirelere göre (3.09 ± 1.01) daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.05$) saptanmıştır. Evli hemşirelerin duygusal bağlılık puanının (3.64 ± 1.00), bekar hemşirelere göre (3.17 ± 1.06) daha yüksek olduğu görülmüş ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.001$) tespit edilmiştir. Kişisel özelliklerden cinsiyet ve

eğitim ile duygusal bağlılık puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (Tablo 4.7).

Tablo 4.8. Hemşirelerin Kişisel zelliklerine Göre Zorunlu Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=651)

Kişisel zellikler	Zorunlu Bağlılık				
	Ortalama	SS	Test	p	
Yaş	<= 29 Yaş (n=438)	3.32	0.77	t=-1.80	0.070
	30 Yaş ve üstü (n=210)	3.43	0.81		
Cinsiyet	Kadın (n=552)	3.32	0.79	t=-2.05	0.040*
	Erkek (n=99)	3.50	0.77		
Medeni Durum	Evli (n=213)	3.48	0.77	t=3.03	0.000**
	Bekar (n=438)	3.28	0.79		
Eğitim	Lise ve n Lisans (n=130)	3.40	0.73	F=1.945	0.144
	Lisans (n=443)	3.36	0.79		
	Lisans zeri (n=78)	3.19	0.87		

t: Bağımsız grup t testi; F: ANOVA testi
*p<0.05; **p<0.001

Hemşirelerin kişisel özelliklerine göre zorunlu bağlılık puanları karşılaştırılmıştır. Erkek hemşirelerin zorunlu bağlılık puanı (3.50 ± 0.77) kadın hemşirelere (3.32 ± 0.79) göre yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.05$) saptanmıştır. Evli hemşirelerin zorunlu bağlılık puanı (3.48 ± 0.77) bekar hemşirelere (3.28 ± 0.79) göre daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.001$) görülmüştür. Kişisel özelliklerden yaş ve eğitim ile zorunlu bağlılık puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (Tablo 4.8).

Tablo 4.9. Hemşirelerin Kişisel Özelliklerine Göre Normatif Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=651)

Kişisel Özellikler	Normatif Bağlılık				
	Ortalama	SS	Test	p	
Yaş	<= 29 Yaş (n=438)	2.88	0.86	t=-9.03	0.000**
	30 Yaş ve Üstü (n=210)	3.54	0.87		
Cinsiyet	Kadın (n=552)	3.14	0.91	t=2.69	0.010*
	Erkek (n=99)	2.87	0.91		
Medeni Durum	Evli (n=213)	3.42	0.90	t=6.50	0.000**
	Bekar (n=438)	2.94	0.88		
Eğitim	Lise ve Ön Lisans (n=130)	2.97	0.87	F=1.481	0.228
	Lisans (n=443)	3.13	0.91		
	Lisans Üzeri (n=78)	3.14	1.03		

t: Bağımsız grup t testi; F: ANOVA testi

*p<0.05; **p<0.001

Hemşirelerin kişisel özelliklerine göre normatif bağlılık puanları karşılaştırılmıştır. 30 yaş ve üstü hemşirelerin normatif bağlılık puanı (3.54 ± 0.87) 29 yaş ve altındaki hemşirelere (2.88 ± 0.86) göre daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.001$) saptanmıştır. Kadın hemşirelerin normatif bağlılık puanı (3.14 ± 0.91) erkek hemşirelere (2.87 ± 0.91) göre yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.05$) görülmüştür. Evli hemşirelerin normatif bağlılık puanı (3.42 ± 0.90) bekar hemşirelere (2.94 ± 0.88) göre daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.001$) saptanmıştır. Kişisel özelliklerden eğitim ile normatif bağlılık puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (Tablo 4.9)

Tablo 4.10. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Toplam Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=651)

Mesleki Özellikler	Toplam Örgütsel Bağlılık				
	Ortalama	SS	Test	p	
Kurum Tipi	Devlet Hastaneleri (n=389)	3.29	0.75	t=1.67	0.100
	Özel Hastaneler (n=262)	3.20	0.61		
Çalışılan Bölüm	Dahiliye (n=200)	3.31	0.73	F=1.262	0.284
	Cerrahi veya Kadın Doğum (n=198)	3.21	0.64		
	Acil veya Yoğun Bakım (n=145)	3.21	0.66		
Pozisyon	Yatakbaşı Hemşiresi(n=582)	3.19	0.68	t=-7.76	0.000**
	Eğitim Hemşiresi/Yönetici Hemşire(n=69)	3.85	0.61		
Meslekte Çalışılan Süre	<= 5 (n=368) ^a	3.06	0.64	F=46.579 a<b,c	0.000**
	6 – 10 (n=148) ^b	3.38	0.66		
	11+ (n=134) ^c	3.67	0.70		
Kurumda Çalışılan Süre	<= 3 (n=366) ^a	3.06	0.63	F=60.075 a,b<c	0.000**
	4 – 6 (n=125) ^b	3.24	0.65		
	7+ (n=160) ^c	3.73	0.66		
Pozisyonda Çalışılan Süre	<= 3 (n=400)	3.08	0.64	t=-8.83	0.000**
	4+ (n=251)	3.55	0.70		
Vardiya Şekli	Sadece Gündüz veya Sadece Gece (n=133)	3.61	0.65	t=6.77	0.000**
	Gece ve Gündüz Vardiyaları Eşit veya Karma (n=518)	3.17	0.68		
Haftalık Çalışma Süresi	40 Saat/Hafta (n=129)	3.47	0.71	t=7.665	0.001*
	40 Saat Üstü/Hafta (n=522)	3.21	0.69		
Günlük Çalışma Süresi	8 Saatlik Vardiya (n=134) ^a	3.63	0.64	F=17.004 a,b>c,d	0.000**
	12 Saatlik Vardiya (n=235) ^b	3.15	0.60		
	8 ve 16 Saatlik Vardiya (n=245) ^c	3.17	0.72		
	Hafta İçi 8+16 Saat ile Haftasonu 24 Saatlik Vardiyalar (n=37) ^d	3.20	0.86		

t: Bağımsız grup t testi; F: ANOVA testi

*p<0.05; **p<0.001

Hemşirelerin mesleki özelliklerine göre toplam örgütsel bağlılık puanları karşılaştırılmıştır. Çalışılan pozisyona göre bakıldığında, eğitim hemşireleri ile yönetici hemşirelerin toplam örgütsel bağlılık puanı (3.85 ± 0.61) yatakbaşı hemşirelerine (3.19 ± 0.68) göre daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.001$) saptanmıştır.

Meslekteki deneyimi 11 yıl ve üstü olan hemşirelerin toplam örgütsel bağlılık puanı (3.67 ± 0.70), 1-5 yıl ile 6-10 yıl mesleki deneyime sahip hemşirelere göre (sırasıyla 3.06 ± 0.64 , 3.38 ± 0.66) daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0.001$). Kurumdaki deneyimi 7 yıl ve üstü olan hemşirelerin toplam örgütsel bağlılık puanı (3.73 ± 0.66), 4-6 yıl ile 1-3 yıl deneyimi olan hemşirelere kıyasla (sırasıyla 3.24 ± 0.65 , 3.06 ± 0.63) daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0.001$). Hemşirelerin bulunduğu pozisyondaki deneyimlerine bakıldığında, 4 yıl ve üzeri deneyime sahip olanların toplam örgütsel bağlılık puanı (3.55 ± 0.70), 1-3 yıl deneyimi olanlara göre (3.08 ± 0.64) daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0.001$) (Tablo 4.10).

Sadece gündüz veya sadece gece çalışan hemşirelerin toplam örgütsel bağlılık puanı (3.61 ± 0.65), gece-gündüz vardiyaları eşit ya da karma şekilde çalışan hemşirelere göre (3.17 ± 0.68) daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.001$) olduğu saptanmıştır. Haftada 40 saat çalışan hemşirelerin toplam örgütsel bağlılık puanı (3.47 ± 0.71) 40 saat üstünde çalışan hemşirelere göre (3.21 ± 0.69) daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.05$) saptanmıştır. Sekiz saatlik vardiyalarla çalışan hemşirelerin toplam örgütsel bağlılık puanı (3.63 ± 0.64) 12 saatlik, 8+16 saatlik ve 8+16+24 saatlik vardiyalarla çalışan hemşirelere göre (sırasıyla 3.15 ± 0.60 , 3.17 ± 0.72 , 3.20 ± 0.86) daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.001$) saptanmıştır. Mesleki özelliklerden kurum tipi ve çalışılan bölüm ile toplam örgütsel bağlılık puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır (Tablo 4.10).

Tablo 4.11. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Duygusal Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=651)

Mesleki Özellikler		Duygusal Bağlılık			
		Ortalama	SS	Test	p
Kurum Tipi	Devlet Hastaneleri(n=389)	3.29	1.09	t=-0.951	0.342
	Özel Hastaneler (n=262)	3.37	1.02		
Çalışılan Bölüm	Dahiliye(n=200)	3.28	1.12	F=0.142	0.868
	Cerrahi veya Kadın Doğum(n=198)	3.34	0.97		
	Acil veya Yoğun Bakım(n=145)	3.32	1.00		
Pozisyon	Yatakbaşı Hemşiresi (n=582)	3.22	1.04	t=-8.008	0.000*
	Eğitim Hemşiresi/ Yönetici Hemşire (n=69)	4.25	0.75		
Meslekte Çalışılan Süre	<= 5 (n=368) ^a	3.05	1.03	F=37.159 a<b,c	0.000*
	6 – 10 (n=148) ^b	3.50	1.02		
	11+ (n=134) ^c	3.90	0.94		
Kurumda Çalışılan Süre	<= 3 (n=366) ^a	3.05	1.04	F=46.252 a,b<c	0.000*
	4 – 6 (n=125) ^b	3.34	0.99		
	7+ (n=160) ^c	3.96	0.90		
Pozisyonda Çalışılan Süre	<= 3 (n=400)	3.06	1.04	t=-8.360	0.000*
	4+ (n=251)	3.74	0.97		
Vardiya Şekli	Sadece Gündüz veya Sadece Gece (n=133)	3.86	0.93	t=6.700	0.000*
	Gece ve Gündüz Vardiyaları Eşit veya Karma (n=518)	3.19	1.05		
Haftalık Çalışma Süresi	40 Saat/Hafta (n=129)	3.64	0.95	t=8.290	0.000*
	40 Saat Üstü/Hafta (n=522)	3.26	1.07		
Günlük Çalışma Süresi	8 Saatlik Vardiya (n=134) ^a	3.89	0.90	F=18.502 b,d<a,c	0.000*
	12 Saatlik Vardiya (n=235) ^b	3.27	1.00		
	8 ve 16 Saatlik Vardiya (n=245) ^c	3.09	1.08		
	Hafta İçi 8+16 Saat ile Haftasonu 24 Saatlik Vardiyalar (n=37) ^d	3.15	1.14		

t: Bağımsız grup t testi; F: ANOVA testi
*p<0.001

Hemşirelerin mesleki özelliklerine göre duygusal bağlılık puanları karşılaştırılmıştır. Eğitim hemşireleri ve yönetici hemşirelerin duygusal bağlılık

puanları (4.25 ± 0.75), yatakbaşı hemşirelerine göre (3.22 ± 1.04) daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.001$) saptanmıştır.

11 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip olan hemşirelerin duygusal bağlılık puanı (3.90 ± 0.94), 6-10 yıl (3.50 ± 1.02) ve 1-5 yıl olanlara (3.05 ± 1.03) göre daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.001$) saptanmıştır. Kurumdaki deneyimi 7 yıl ve üstü olan hemşirelerin duygusal bağlılık puanı (3.96 ± 0.90), 4-6 yıl (3.34 ± 0.99) ve 1-3 yıl (3.05 ± 1.04) olan hemşirelere göre daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.001$) tespit edilmiştir. Pozisyondaki deneyimi 4 yıl ve üstü olan hemşirelerin duygusal bağlılık puanı (3.74 ± 0.97), 1-3 yıl olan hemşirelere göre (3.06 ± 1.04) daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.001$) görülmüştür.

Sadece gündüz veya sadece gece çalışan hemşirelerin duygusal bağlılık puanı (3.86 ± 0.93), gece gündüz vardiyaları eşit veya karma çalışan hemşirelere göre (3.19 ± 1.05) daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.001$) saptanmıştır. Haftada 40 saat çalışan hemşirelerin duygusal bağlılık puanı (3.64 ± 0.95), 40 saat üstünde çalışan hemşirelere göre (3.26 ± 1.07) daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.001$) görülmüştür. 8 saatlik vardiyalarla çalışan hemşirelerin duygusal bağlılık puanı (3.89 ± 0.90) 12 saatlik, 8+16 saatlik ve 8+16+24 saatlik vardiyalarla çalışan hemşirelere göre (sırasıyla 3.27 ± 1.00 , 3.09 ± 1.08 , 3.15 ± 1.14) daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.001$) saptanmıştır. Mesleki özelliklerden kurum tipi ve çalışılan bölüm ile duygusal bağlılık puanı arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 4.11).

Tablo 4.12. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Zorunlu Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=651)

Mesleki Özellikler	Zorunlu Bağlılık				
	Ortalama	SS	Test	p	
Kurum Tipi	Devlet Hastaneleri (n=389)	3.48	0.79	t=5.42	0.000**
	Özel Hastaneler (n=262)	3.15	0.73		
Çalışılan Bölüm	Dahiliye (n=200) ^a	3.52	0.74	F=8.361 a<b<c	0.000**
	Cerrahi veya Kadın Doğum (n=198) ^b	3.21	0.81		
	Acil veya Yoğun Bakım (n=145) ^c	3.29	0.76		
Pozisyon	Yatakbaşı Hemşiresi (n=582)	3.35	0.77	t=0.14	0.890
	Eğitim Hemşiresi/ Yönetici Hemşire (n=69)	3.34	0.96		
Meslekte Çalışılan Süre	<= 5 (n=368)	3.30	0.78	F=2.547	0.079
	6 – 10 (n=148)	3.37	0.73		
	11+ (n=134)	3.47	0.85		
Kurumda Çalışılan Süre	<= 3 (n=366) ^a	3.28	0.79	F=4.997 a,b<c	0.000**
	4 – 6 (n=125) ^b	3.33	0.71		
	7+ (n=160) ^c	3.51	0.83		
Pozisyonda Çalışılan Süre	<= 3 (n=400)	3.30	0.78	t=-2.15	0.030*
	4+ (n=251)	3.43	0.79		
Vardiya Şekli	Sadece Gündüz veya Sadece Gece (n=133)	3.36	0.84	t=0.19	0.850
	Gece ve Gündüz Vardiyaları Eşit veya Karma (n=518)	3.34	0.77		
Haftalık Çalışma Süresi	40 Saat/Hafta (n=129)	3.39	0.83	t=0.784	0.457
	40 Saat Üstü/Hafta (n=522)	3.33	0.78		
Günlük Çalışma Süresi	8 Saatlik Vardiya (n=134) ^a	3.38	0.85	F=5.846 a,b<c,d	0.000**
	12 Saatlik Vardiya (n=235) ^b	3.18	0.72		
	8 ve 16 Saatlik Vardiya (n=245) ^c	3.47	0.78		
	Hafta İçi 8 + 16 Saat ile Haftasonu 24 Saatlik Vardiyalar (n=37) ^d	3.50	0.83		

t: Bağımsız grup t testi; F: ANOVA testi

*p<0.05; **p<0.001

Hemşirelerin mesleki özelliklerine göre zorunlu bağlılık puanları karşılaştırılmıştır. Kurum tipine göre bakıldığında, devlet hastanelerinde çalışan

hemşirelerin zorunlu bağlılık puanı (3.48 ± 0.79) özel hastanelerde çalışan hemşirelere (3.15 ± 0.73) göre daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0.001$). Dahiliye servisinde çalışan hemşirelerin zorunlu bağlılık puanı (3.52 ± 0.74) cerrahi veya kadın doğum servisleri (3.21 ± 0.81) ile acil veya yoğun bakım servislerinde çalışan hemşirelere (3.29 ± 0.76) göre daha yüksek bulunmuş ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.001$) görülmüştür.

Kurumdaki deneyimi 7 yıl ve üstü olan hemşirelerin zorunlu bağlılık puanı (3.51 ± 0.83), 4-6 yıl (3.33 ± 0.71) ve 1-3 yıl olan hemşirelere (3.28 ± 0.79) göre daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.001$) saptanmıştır. Pozisyonundaki deneyimi 4 yıl ve üstü olan hemşirelerin zorunlu bağlılık puanı (3.43 ± 0.79) 1-3 yıl olan hemşirelere (3.30 ± 0.78) göre daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.05$) saptanmıştır.

Günlük çalışma süresine göre bakıldığında 8+16+24 saatlik vardiyalar şeklinde çalışan hemşirelerin zorunlu bağlılık puanının (3.50 ± 0.83) 8 saatlik (3.38 ± 0.85), 12 saatlik (3.18 ± 0.72) ve 8+16 saatlik (3.47 ± 0.78) vardiyalar şeklinde çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.001$) saptanmıştır. Pozisyon, meslekte çalışılan süre, vardiya şekli ve haftalık çalışma süresi değişkenleri ile zorunlu bağlılık puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (Tablo 4.12)

Tablo 4.13. Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Normatif Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=651)

Mesleki Özellikler		Normatif Bağlılık			
		Ortalama	SS	Test	p
Kurum Tipi	Devlet Hastaneleri (n=389)	3.11	0.96	t=0.35	0.730
	Özel Hastaneler (n=262)	3.08	0.84		
Çalışılan Bölüm	Dahiliye (n=200)	3.12	0.96	F=0.605	0.546
	Cerrahi veya Kadın Doğum (n=198)	3.09	0.85		
	Acil veya Yoğun Bakım (n=145)	3.02	0.80		
Pozisyon	Yatakbaşı Hemşiresi (n=582)	3.00	0.87	t=-8.74	0.000*
	Eğitim Hemşiresi/ Yönetici Hemşire (n=69)	3.96	0.79		
Meslekte Çalışılan Süre	<= 5 (n=368) ^a	2.83	0.83	F=49.700 a,b<c	0.000*
	6 – 10 (n=148) ^b	3.27	0.87		
	11+ (n=134) ^c	3.65	0.90		
Kurumda Çalışılan Süre	<= 3 (n=366) ^a	2.85	0.84	F=58.620 a,b<c	0.000*
	4 – 6 (n=125) ^b	3.04	0.86		
	7+ (n=160) ^c	3.71	0.83		
Pozisyonda Çalışılan Süre	<= 3 (n=400)	2.87	0.85	t=-8.50	0.000*
	4+ (n=251)	3.46	0.90		
Vardiya Şekli	Sadece Gündüz veya Sadece Gece (n=133)	3.62	0.88	t=7.64	0.000*
	Gece ve Gündüz Vardiyaları Eşit veya Karma (n=518)	2.96	0.88		
Haftalık Çalışma Süresi	40 Saat/Hafta (n=129)	3.38	0.92	t=7.900	0.000*
	40 Saat Üstü/Hafta (n=522)	3.03	0.90		
Günlük Çalışma Süresi	8 Saatlik Vardiya (n=134) ^a	3.61	0.88	F=18.486 c,d<a,b	0.000*
	12 Saatlik Vardiya (n=235) ^b	2.99	0.82		
	8 ve 16 Saatlik Vardiya (n=245) ^c	2.94	0.91		
	Hafta İçi 8 + 16 Saat ile Haftasonu 24 Saatlik Vardiyalar (n=37) ^d	2.93	1.03		

t: Bağımsız grup t testi; F: ANOVA testi

*p<0.001

Hemşirelerin mesleki özelliklerine göre normatif bağlılık puanları karşılaştırılmıştır. Eğitim hemşiresi ve yönetici hemşirelerin normatif bağlılık puanı (3.96 ± 0.79), yatakbaşı hemşirelerine göre (3.00 ± 0.87) daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.001$) saptanmıştır.

Meslekteki deneyimi 11 yıl ve üstü olan hemşirelerin normatif bağlılık puanı (3.65 ± 0.90) 1-5 yıl (2.83 ± 0.83) ve 6-10 yıl deneyimi olan hemşirelere (3.27 ± 0.87) göre daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.001$) bulunmuştur. Kurumdaki deneyimi 7 yıl ve üstü olan hemşirelerin normatif bağlılık puanı (3.71 ± 0.83), 1-3 yıl (2.85 ± 0.84) ve 4-6 yıl deneyimi olan hemşirelere göre (3.04 ± 0.86) daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.001$) saptanmıştır. Hemşirelerin buldukları pozisyondaki çalışma sürelerine bakıldığında, 4 yıl ve üstü deneyimi olanların normatif bağlılık puanı (3.46 ± 0.90) 1-3 yıl olanlara (2.87 ± 0.83) göre daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.001$) görülmüştür.

Sadece gündüz veya sadece gece çalışan hemşirelerin normatif bağlılık puanı (3.62 ± 0.88), gece-gündüz vardiyaları eşit veya karma çalışan hemşirelere (2.96 ± 0.88) göre daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.001$) saptanmıştır. Haftalık çalışma sürelerine göre bakıldığında; 40 saat çalışan hemşirelerin normatif bağlılık puanının (3.38 ± 0.92), 40 saatten fazla çalışan hemşirelere (3.03 ± 0.90) göre daha yüksek ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.001$) bulunmuştur. Günlük çalışma sürelerine göre bakıldığında, 8 saatlik vardiyalarla çalışan hemşirelerin normatif bağlılık puanı (3.61 ± 0.88) 12 saatlik (2.99 ± 0.82) 8+16 saatlik (2.94 ± 0.91) 8+16+24 saatlik vardiyalar şeklinde çalışan hemşirelere (2.93 ± 1.03) göre daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0.001$) saptanmıştır. Kurum tipi ve çalışılan bölüm değişkenleri ile normatif bağlılık puanı arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur (Tablo 4.13).

4.4. Hemşirelerin İşte ve Meslekte Kalma Niyetine Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Karşılaştırılması

Tablo 4.14. Hemşirelerin İşte ve Meslekte Kalma Niyetine Göre Toplam Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=651)

Niyet	Toplam Örgütsel Bağlılık				
	Ortalama	SS	Test	p	
Meslekte Kalma Niyeti	Evet (n=455)	3.45	0.63	11.98	0.000*
	Hayır (n=196)	2.80	0.64		
İşte Kalma Niyeti	Evet (n=410)	3.59	0.54	20.03	0.000*
	Hayır (n=241)	2.69	0.57		

*p<0.001

Hemşirelerin meslekte ve işte kalma niyetlerine göre örgütsel bağlılık puanları karşılaştırılmıştır. Meslekte ve işte kalma niyeti olan hemşirelerin toplam örgütsel bağlılık puanı (sırasıyla 3.45±0.63, 3.59±0.54), kalma niyeti olmayan hemşirelere (sırasıyla 2.80±0.64, 2.69±0.57) göre daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0.001) saptanmıştır (Tablo 4.14)

Tablo 4.15. Hemşirelerin İşte ve Meslekte Kalma Niyetine Göre Duygusal Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=651)

Niyet	Duygusal Bağlılık				
	Ortalama	SS	Test	p	
Meslekte Kalma Niyeti	Evet (n=455)	3.67	0.89	14.212	0.000*
	Hayır (n=196)	2.54	1.01		
İşte Kalma Niyeti	Evet (n=410)	3.91	0.68	25.800	0.000*
	Hayır (n=241)	2.34	0.85		

*p<0.001

Hemşirelerin meslekte ve işte kalma niyetlerine göre duygusal bağlılık puanları karşılaştırılmıştır. Meslekte ve işte kalma niyeti olan hemşirelerin duygusal bağlılık puanı (sırasıyla 3.67±0.89, 3.91±0.68) kalma niyeti olmayan hemşirelere (sırasıyla 2.54±1.01, 2.34±0.85) göre daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0.001) saptanmıştır (Tablo 4.15).

Tablo 4.16. Hemşirelerin İşte ve Meslekte Kalma Niyetine Göre Zorunlu Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=651)

Niyet		Zorunlu Bağlılık			
		Ortalama	SS	Test	p
Meslekte Kalma Niyeti	Evet (n=455)	3.33	0.77	-0.81	0.42
	Hayır (n=196)	3.39	0.83		
İşte Kalma Niyeti	Evet (n=410)	3.34	0.75	-0.376	0.70
	Hayır (n=241)	3.36	0.85		

Hemşirelerin meslekte ve işte kalma niyetlerine göre zorunlu bağlılık puanları karşılaştırılmıştır. Meslekte ve işte kalma niyeti ile zorunlu bağlılık puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır (Tablo 4.16).

Tablo 4.17. Hemşirelerin İşte ve Meslekte Kalma Niyetine Göre Normatif Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=651)

Niyet		Normatif Bağlılık			
		Ortalama	SS	Test	p
Meslekte Kalma Niyeti	Evet (n=455)	3.36	0.83	12.38	0.000*
	Hayır (n=196)	2.49	0.81		
İşte Kalma Niyeti	Evet (n=410)	3.52	0.73	19.31	0.000*
	Hayır (n=241)	2.38	0.73		

*p<0.001

Hemşirelerin meslekte ve işte kalma niyetlerine göre normatif bağlılık puanları karşılaştırılmıştır. Meslekte ve işte kalma niyeti olan hemşirelerin normatif bağlılık puanı (sırasıyla 3.36±0.83, 3.52±0.73) kalma niyeti olmayan hemşirelere göre (sırasıyla 2.49±0.81, 2.38±0.73) daha yüksek bulunmuş ve aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0.001) saptanmıştır (Tablo 4.17).

4.5. Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyi İle Örgütsel Bağlılık Düzeyinin İlişkisi

Tablo 4.18. Hemşirelerin İş Doyumu Düzeyi ile Örgütsel Bağlılık Düzeyinin Karşılaştırılması (N=651)

İş Betimlemesi	Örgütsel Bağlılık							
	Duygusal Bağlılık		Zorunlu Bağlılık		Normatif Bağlılık		Toplam	
	r	p	r	p	r	p	r	p
Kuruma Bağlılık ve Güven	0.651	0.000**	0.091	0.020*	0.658	0.000**	0.651	0.000**
Çalışma Arkadaşları ve İlişkiler	0.412	0.000**	0.040	0.260	0.381	0.000**	0.391	0.000**
Fizik Ortam ve Koşullar	0.335	0.000**	-0.060	0.140	0.314	0.000**	0.285	0.000**
Çatışma Çözme	0.346	0.000**	-0.070	0.060	0.272	0.000**	0.266	0.000**
Çalışanların Destek ve Gelişimi	0.481	0.000**	0.050	0.180	0.447	0.000**	0.458	0.000**
İletişim ve İşin Kişiyeye Katkısı	0.288	0.000**	-0.115	0.000**	0.219	0.000**	0.198	0.000**
Ücret	0.298	0.000**	0.000	0.920	0.272	0.000**	0.268	0.000**
Toplam	0.660	0.000**	0.020	0.660	0.620	0.000**	0.611	0.000**

*p<0.05; **p<0.001

Hemşirelerin iş doyumunu düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi karşılaştırılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında %61'lik pozitif yönde ve istatistiksel olarak orta derecede anlamlı bir ilişki ($r=0.611$; $p<0.001$) saptanmıştır. Alt faktörlere bakıldığında, duygusal bağlılık ile kuruma bağlılık ve güven arasında doğrusal %65'lik orta ($r=0.651$; $p<0.001$), çalışma arkadaşları ve ilişkiler arasında %41'lik zayıf ($r=0.412$; $p<0.001$), fizik ortam ve koşullar arasında %33'lük zayıf ($r=0.335$; $p<0.001$), çatışma çözme arasında %35'lik zayıf ($r=0.346$; $p<0.001$), çalışanların destek ve gelişimi arasında %48'lik zayıf ($r=0.481$; $p<0.001$), iletişim ve işin kişiyeye katkısı arasında %29'lük zayıf ($r=0.288$; $p<0.001$) ve ücret arasında %30'lük zayıf ($r=0.298$; $p<0.001$) derecede pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Zorunlu bağlılık ile iş betimlemesinin kuruma bağlılık ve güven alt boyutu arasında %9'lük çok zayıf

derecede ($r=0.091$; $p<0.05$), pozitif yönde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuşken; iletişim ve işin kişiye katkısı arasında negatif yönde, %11'lik çok zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı ($r=-0.115$; $p<0.001$) bir ilişki olduğu görülmüştür. Hemşirelerin zorunlu bağlılık düzeyi ile çalışma arkadaşları ve ilişkiler, fizik ortam ve koşullar, çatışma çözme, ücret, çalışanların destek ve gelişimine ilişkin iş doyumu düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı bulunmuştur. Normatif bağlılık ile kuruma bağlılık ve güven boyutu arasında %66'lık orta ($r=0.658$; $p<0.001$), çalışma arkadaşları ve ilişkiler arasında %38'lik zayıf ($r=0.318$; $p<0.001$), fizik ortam ve koşullar arasında %31'lik zayıf ($r=0.314$; $p<0.001$), çatışma çözme arasında %27'lik zayıf ($r=0.272$; $p<0.001$), çalışanların destek ve gelişimi arasında %45'lik zayıf ($r=0.447$; $p<0.001$), iletişim ve işin kişiye katkısı arasında %22'lik çok zayıf ($r=0.219$; $p<0.001$), ücret arasında ise %27'lik zayıf derecede ($r=0.272$; $p<0.001$), pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Tablo 4.18).

5.TARTIŞMA

Bu çalışmada, hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile iş doyumunun örgütsel bağlılıkları üzerine etkileri incelemiştir. Hemşirelerin örgütsel bağlılık durumunun orta düzeyde olduğu, en yüksek bağlılık düzeyinin zorunlu bağlılık, en düşük bağlılık düzeyinin ise normatif bağlılık olduğu bulunmuştur. Yurtdışında yapılan araştırmalara bakıldığında, hemşirelerin örgütsel bağlılığı bazı çalışmalarda orta düzeyde bulunurken^(99,100), bazı çalışmalarda düşük düzeyde bulunmuştur^(101,102). Yang ve ark. (2014) Çin’de 524 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada, normatif bağlılığın en yüksek düzeyde olduğunu belirtmiştir⁽¹⁰³⁾. Ülkemizde hemşireler ile yürütülen çalışmalara bakıldığında; Altıntaş’ın (2011) 238 hemşire ile yaptığı araştırmada örgütsel bağlılığın orta düzeyde olduğu, en yüksek bağlılığın normatif bağlılık, en düşük bağlılığın ise zorunlu bağlılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır⁽⁴³⁾. Tetik (2012) yaptığı araştırmada, hemşirelerin normatif bağlılığının en yüksek, duygusal bağlılığının en düşük düzeyde olduğunu belirlemiştir⁽⁹⁵⁾. Tekingündüz ve Tengilimoğlu (2013) tarafından yapılan diğer bir araştırmada duygusal bağlılığın en yüksek, normatif bağlılığın ise en düşük düzeyde olduğu bildirilmiştir⁽²⁴⁾. Kanbay (2010), Top (2012), Yürümezoğlu ve Kocaman (2012)’ in yürüttüğü üç farklı çalışmada ise araştırmamıza paralel olarak, en yüksek bağlılığın zorunlu bağlılık, en düşük bağlılığın ise normatif bağlılık olduğu görülmüştür^(21,25,104). Polat (2005) tarafından hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada, en yüksek bağlılığın duygusal bağlılık olduğu bulunmuştur⁽¹⁰⁵⁾. Görüldüğü gibi yapılan çalışmaların sonuçları farklılık göstermekte olup bu durum araştırmaların yapıldığı ortamlardaki koşullarla ilgili olabilir. Ancak çalışmamızda olduğu gibi zorunlu bağlılığın yüksek olması, örgütler için istenen bir durum değildir. Çalışanların sadece “mecbur” oldukları ya da kurumdan ayrılmanın getireceği kayıpları düşündükleri için kurumda kaldıklarını ifade etmekte olup bu durum örgütsel bağlılık için olumsuz sonuçlar doğurabilir. Çalışmamızda normatif bağlılığın düşük olması ise, çalışanların örgüte duydukları sadakat duygularının zayıf olmasıyla açıklanabilir.

Çalışmamızda 30 yaşından büyük hemşirelerin zorunlu bağlılık hariç hem toplam hem de duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Demirel ve ark. (2014) tarafından yapılan bir araştırmada yaşın örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu ve 31-50 yaş grubundaki hemşirelerin en yüksek düzeyde

örgütsel bağlılığa sahip olduğu bulunmuştur⁽¹⁶⁾. Kaya (2006)'nın çalışmasına göre ise, 29-48 yaşında olan hemşirelerin zorunlu bağlılığı 18-28 yaşa göre daha yüksektir⁽¹⁰⁶⁾. Tekingündüz ve Tengilimoğlu (2013)'nin araştırması yaş arttıkça normatif bağlılığın arttığını göstermektedir⁽²⁴⁾. Kanbay (2010) ile Baysal ve Paksoy (1999)'un çalışmalarında da, 35 yaşından büyük hemşirelerin duygusal ve normatif bağlılığının daha yüksek olduğu görülmekte olup bu sonuçlar çalışmamızı desteklemektedir^(4,21). Bu çalışmaların tersi olarak Şimşek ve Aslan (2003)'in çalışmasında yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır⁽⁶¹⁾. Yaş arttıkça toplam, duygusal ve normatif bağlılığın artmasının sebepleri; çalışan ile örgüt arasında karşılıklı verilen emek, çalışana karşı yapılan yatırımlar sonucu örgüte duyulan sadakat, yaş arttıkça profesyonelliğe bağlı olarak işten alınan doyumun artması ve çalışma olanaklarının sınırlı olması sebebiyle çalışanların başka iş arayışına cesaret edememeleri şeklinde yorumlanabilir.

Bu çalışmada, kadın çalışanların duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu, ancak zorunlu bağlılığın erkek çalışanlarda daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Gündoğan (2009)'ın çalışmasında ise, erkeklerin zorunlu ve normatif bağlılığı kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır⁽¹⁹⁾. Görüldüğü üzere, yapılan araştırmalarda cinsiyet ve örgütsel bağlılık ilişkisiyle ilgili farklı sonuçlar mevcuttur. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarından zorunlu bağlılığa, erkeklere ve kadınlara yüklenen toplumsal rollerin etkisi bulunmaktadır. Türk toplumunda "evin reisi" olarak nitelendirilen erkeğin aile geçindirme konusunda daha fazla sorumluluk sahibi olması, onu örgütte kalmaya zorlamakta, bu durum erkeklerde zorunlu bağlılığın daha yüksek olmasına neden olmaktadır. Kadınlarda duygusal ve normatif bağlılığın yüksek olması ise, minnettarlık ve sadakat duygularının daha fazla olmasıyla açıklanabilir.

Bu çalışmada evli hemşirelerin toplam, duygusal, zorunlu ve normatif bağlılık düzeylerinin bekar hemşirelere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kaya (2006)'nın çalışmasında da evli hemşirelerin zorunlu bağlılığının bekarlara göre daha yüksek olduğu bildirilmiştir⁽¹⁰⁶⁾. Bir başka çalışmada ise, duygusal ve zorunlu bağlılığın evli hemşirelerde daha yüksek olduğu bulunmuştur⁽²¹⁾. Şahin (2007) ile Kaya ve Çoban (2009)'ın araştırmalarında evli hemşirelerin zorunlu bağlılığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır^(57,58). Demirel ve ark. (2014)'nin yaptığı

çalışmada ise evli hemşirelerin toplam örgütsel bağlılık düzeyinin bekarlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur⁽¹⁶⁾. Bu sonuçların aksine Yılmaz (2005)'in çalışmasında ise medeni duruma göre örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır⁽¹⁰⁷⁾. Çalışmamızda olduğu gibi evli hemşirelerin daha fazla örgütsel bağlılık göstermesi “ev geçindirme”, “eve katkıda bulunma” gibi artan sorumluluklarıyla birlikte daha fazla ekonomik yük altına girmelerinden kaynaklanabilir. Çünkü evli hemşirelerin artan aile sorumlulukları nedeniyle iş değiştirmeleri zorlaşır. İşe devam etme zorunluluğu ise, çalışanın örgütü kabullenmesini ve daha içten duygularla örgüte bağlanmasını, dolayısıyla duygusal ve normatif bağlılığın artmasını sağladığı düşünülebilir.

Çalışmamızda hemşirelerin eğitim düzeyinin örgütsel bağlılık düzeyini etkilemediği bulunmuştur. Kanbay'ın araştırması da çalışmamızı destekler niteliktedir⁽²¹⁾. Literatüre bakıldığında, bazı çalışmalarda çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılığın azaldığı görülmektedir^(75,108,109). Bu durum, eğitim düzeyi yüksek çalışanların örgütten beklentilerinin artmasına bağlı olarak onları mutlu edecek koşulları yaratmanın zorlaşması ile ilişkili olabilir.

Bu araştırmada, devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerin zorunlu bağlılık düzeylerinin özel hastanelerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Kaya (2006)'nın araştırmasında, kurum tipi ile duygusal ve zorunlu bağlılık arasında ilişki görülmezken, normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve özel hastanelerde çalışan hemşirelerin normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmüştür⁽¹⁰⁶⁾. Gider ve ark. (2011) tarafından yapılan bir araştırmada ise, özel hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının devlet hastanelerinde çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu görülmüştür⁽²³⁾. Bu durum, özel hastanelerin çalışanını elde tutmak ve hasta bakım kalitesini artırmak için, ona daha fazla yatırım yapmasıyla açıklanabilir. Araştırmamızda görüldüğü gibi, kamu işletmelerinde zorunlu bağlılığın yüksek olmasının altında, çalışanların iş alternatiflerinin olmadığı düşüncesi yatmaktadır.

Araştırmamızda, dahiliye servislerinde çalışan hemşirelerin zorunlu bağlılık düzeylerinin, cerrahi veya kadın doğum ile acil veya yoğun bakım servislerinde çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Kaya (2006), hemşirelerin örgütsel bağlılığı üzerine yaptığı araştırma sonucuna göre, zorunlu bağlılığın cerrahi

birimlerde en yüksek olduğunu ifade etmiştir⁽¹⁰⁶⁾. Çalışılan servislere göre örgütsel bağlılık düzeyinde farklılık olması, hemşirelerin kişisel özellikleri veya çalıştıkları birimin özellikleriyle ilişkili olabilir.

Bu çalışmada, eğitim hemşiresi veya yönetici hemşirelerin toplam, duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin yatakbaşı hemşirelerine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kanbay (2010)'ın çalışmasında yönetici hemşirelerin duygusal bağlılıklarının en yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır⁽²¹⁾. Saygı (2008)'nın çalışmasında da çalışmamızla paralel olarak, yönetici hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür⁽¹¹⁰⁾. Yönetici ya da eğitimci olarak kilit pozisyonlarda çalışan hemşirelerin daha geniş özerk alana ve yüksek sorumluluğa sahip olması nedeniyle, örgütsel bağlılıklarının da daha fazla olması beklenen bir durumdur.

Bu araştırmada, mesleki deneyimi 11 yıl ve üstü olan hemşirelerin toplam, duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin 1-5 yıl veya 6-10 yıl deneyimi olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Yapılan bazı çalışmalarda mesleki deneyim arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı sonucuna ulaşılmıştır^(16,21,24). Bu sonuçlar bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir. Altıntaş (2011)'ın araştırmasında ise, mesleki deneyimin toplam, duygusal ve normatif bağlılıkla ilişkili olmamasına rağmen zorunlu bağlılıkla ilişkisi olduğu ve mesleki deneyimi 1 yılın altında olan hemşirelerin bağlılıklarının daha fazla olduğu ifade edilmiştir⁽⁴³⁾. Buna karşın Yılmaz (2005)'in çalışmasında, mesleki deneyim ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir⁽¹⁰⁷⁾. Görüldüğü gibi araştırma sonuçları farklılık göstermekle birlikte, bu araştırmaların çoğu mesleki deneyim arttıkça örgütsel bağlılığın arttığını göstermektedir. Bu durum, çalışanın örgütü benimsemesi, örgütün değerlerini içselleştirmesi, çalıştığı ortamda kabul görmesi, artan profesyonellikle birlikte doyuma ulaşması, kararlara katılması, yetkinlik kazanması gibi durumlarla açıklanabilir.

Bu araştırmada, çalıştığı kurumdaki deneyimi 7 yıl ve üstü olan hemşirelerin toplam, duygusal, zorunlu ve normatif bağlılık düzeylerinin 1-3 yıl ile 4-6 yıl deneyimi olan hemşirelere göre daha yüksek olduğu ortaya konmuştur. Kanbay (2010) yaptığı çalışmada, kurumdaki çalışma süresi arttıkça hemşirelerin normatif bağlılıklarının arttığını ifade etmiştir⁽²¹⁾. Literatüre bakıldığında, diğer bazı

çalışmalarda da kurumda çalışma süresi arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı görülmektedir^(110,111). Kurumdaki deneyimin, çalışanın kendisine yaptığı yatırım olarak görülmesi durumunda, kurumdan ayrılmak söz konusu yatırımları kaybetmek anlamına geleceğinden, çalışan örgütüne daha içten duygularla bağlanır. Ayrıca, devlet sektöründe çalışan ve emekliliği hak etmiş ya da hak etmek üzere olan hemşireler, zorunlu olarak örgütte çalışmaya devam ederler, bu da onların zorunlu bağlılıklarını artırır.

Bu çalışmada, bulunduğu pozisyondaki deneyimi 4 yıl ve üstü olan hemşirelerin toplam, duygusal, zorunlu ve normatif bağlılık düzeylerinin 1-3 yıl olan hemşirelere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Gündoğan (2009)'ın çalışmasında ise, pozisyondaki deneyim ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmemiştir⁽¹⁹⁾. Pozisyondaki çalışma süresinin artmasıyla birlikte örgütsel bağlılığın artmasının, çalışanın bulunduğu pozisyonda yetkinlik kazanması ve o işe bağlanması ile ilişkili olduğu düşünülebilir.

Sadece gündüz veya sadece gece çalışan hemşirelerin toplam, duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin, gece gündüz vardiyaları eşit veya karma şekilde çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Başka bir çalışmada, sadece gündüz ya da sadece gece çalışanların duygusal bağlılıklarının karma çalışanlara göre daha yüksek olduğu bildirilmiştir⁽²¹⁾. Bu duruma, karma çalışan hemşirelerin işlerini yönetme ve kendine zaman ayırma fırsatı bulamaması, sosyalleşmemesi sebep gösterilebilir. Nöbetlerin sürekli değişmesiyle düzensizleşen hayat, hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının düşmesine ve ardından işten ayrılmalarına sebep olabilmektedir.

Haftada 40 saat çalışan hemşirelerin toplam, duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin 48 saat çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Literatürde bununla ilgili bir çalışmaya rastlanmamış olup, çalışma süresi fazla olan hemşirelerin örgütsel bağlılığının düşük olmasının, iş yükünün fazlalığı ve bundan doğan tükenmişlikten kaynaklandığı söylenebilir.

Sekiz saatlik vardiyalarla çalışan hemşirelerin toplam, duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin 12 saatlik, 8+16 saatlik ve 8+16+24 saatlik vardiyalarla çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. İlave olarak, karma vardiyalarla (8+16+24 saat) çalışan hemşirelerdeki zorunlu bağlılık düzeyinin daha yüksek

olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuç, hemşirelerin günlük çalışma saatinin kısa olmasının örgütsel bağlılığı artırmada önemli bir etmen olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle, gün içinde daha az yorulan, iş dışında kendisine daha fazla zaman ayırabilen çalışanların örgütsel bağlılıkları daha yüksek olmaktadır. Bu durum, günlük-haftalık kısa süreli ve düzenli vardiyalarla çalışmanın kurumsal verimliliği olumlu etkilemesi açısından önemli olan duygusal ve normatif bağlılığı artırması yönünden dikkat çekicidir.

Bu çalışmada meslekte ve işte kalma niyeti olan hemşirelerin hem toplam hem de duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Kanbay (2010) ile Yürümezoğlu ve Kocaman'ın (2012) araştırmalarında, işte kalma niyeti olan hemşirelerin duygusal ve normatif bağlılıklarının yüksek olduğu bulunmuştur^(21,104). Literatürde yer alan diğer araştırma sonuçları da işte kalmayı düşünen hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğunu göstermektedir⁽¹¹²⁻¹¹⁴⁾. İşte veya meslekte kalmayı düşünen hemşireler, aslında işinde mutlu ve iş doyumunu yüksek çalışanlardır. Bu çalışanların çıkarlarıyla örgütün çıkarları örtüşmektedir. Bu durum hem örgütsel bağlılığın hem de kurumsal verimliliğin artırılmasında önemli bir etmendir. Sonuç olarak, kalma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusudur. İşte kalmayı düşünen çalışanın örgütüne bağlılığı artacağı gibi, bağlılığı yüksek olan çalışan da işinde kalmayı tercih edecektir.

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⁽¹¹⁵⁾. Bu çalışmada hemşirelerin iş doyumunu düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönde ve orta derecede bir ilişki ($r=0.611$; $p<0.001$) olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle, hemşirelerin iş doyumunu arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı ortaya konmuştur. Çelen ve ark. (2013) ile Gider ve ark. (2011) tarafından yapılan iki farklı araştırma sonuçlarında, iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında orta derecede ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür^(18,23). Kanbay (2010)'ın çalışmasında iş doyumunun, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından duygusal ve normatif bağlılık ile ilişkili olduğu ancak en yüksek ilişkinin duygusal bağlılıkta

olduğu bildirilmiştir⁽²¹⁾. Çalışmamızda elde edilen sonuç, yapılan çalışmalarla benzerlik göstermektedir.

Hemşirelerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyinin, iş betimlemesinin alt boyutlarından kuruma güven, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, çalışanların destek ve gelişimi ile daha yüksek düzeyde ilişkili olduğu ve en yüksek düzeyde ilişkinin “kuruma güven” alt boyutunda ortaya çıktığı belirlenmiştir. Duygusal ve normatif bağlılığın, iş betimlemesinin alt boyutlarından fiziki ortam ve koşullar, çatışma çözme, iletişim ve işin kişiye katkısı ile ücret boyutlarında geri planda kaldığı görülmüştür. Bu sonuçlar, hemşirelerin duygusal ve normatif bağlılıklarının artmasında en önemli faktörün örgüte karşı güven duymak olduğunu ve bağlılığın, kişilerin algılarına yönelik alt boyutlarda daha yüksek düzeyde ortaya çıktığını göstermesi açısından önemlidir. Günümüzde örgütlerin rekabet üştnlüğü kazanabilmesi ancak çalışanların örgüte bağlılıklarıyla mümkündür. Bunun oluşmasında en önemli unsur, çalışanların örgüte olan güvenidir. Örgütüne güveni yüksek olan bir çalışan, kurumunda her şeyin adaletli yapıldığını düşünmektedir. Bu da, çalışanın kendi isteğiyle kurumda kalmasını sağlamaktadır. Örgütsel bağlılığın artırılması için hemşirelik ve hastane yöneticilerinin, hemşirelerin duygusal yönlerini ve kişisel gelişimlerini desteklemesinin gerekli ve önemli olduğu düşünülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmaya katılan 651 hemşirenin Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamalarına göre örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu, en yüksek bağlılık düzeyinin zorunlu bağlılık, en düşük bağlılık düzeyinin ise normatif bağlılık olduğu bulunmuştur. Otuz yaş ve üstünde olan, kilit pozisyonlarda (eğitim hemşireliği veya yönetici hemşirelik) çalışan, mesleki deneyimi 11 yıl ve üstü, kurumdaki deneyimi 7 yıl ve üstü, pozisyonundaki deneyimi 4 yıl ve üstü olan, düzenli vardiyalarda çalışan günlük ve haftalık çalışma süresi kısa olan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. İşte ve meslekte kalma niyeti olan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Çalışmaya katılan hemşirelerin iş doyumu puan ortalamalarının 5 puan üzerinden 3.18 ± 0.48 olduğu belirlenmiştir. İş doyum düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı bulunmuştur. Duygusal ve normatif bağlılık ile iş betimlemesi alt boyutlarından kuruma güven, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, çalışanların destek ve gelişimi arasında daha yüksek düzeyde ilişki olduğu ve en yüksek düzeyde ilişkinin “kuruma güven” alt boyutunda ortaya çıktığı belirlenmiştir. Ücret, iletişim ve işin kişiye katkısı, çatışma çözme, fizik ortam ve koşullar ile örgütsel bağlılık arasında zayıf ilişki olduğu görülmüştür.

Mevcut sağlık hizmetleri sunumu, ciddi hemşire yetersizliğiyle karşı karşıyadır. Tün dünyada sağlık sistemini etkileyen bu sorunun en önemli nedenlerinden birisi işten ayrılmalarıdır. Yüksek devir hızı nedeniyle ortaya çıkan hemşire sayısındaki yetersizlik, hasta bakım kalitesini düşürmekte dolayısıyla hasta güvenliğini de olumsuz yönde etkilemektedir. Sağlık hizmetlerinde insan gücü gereksiniminin arttığı ancak nitelik ve nicelik bakımından yeterli çalışan bulmanın güçleştiği, bu nedenle rekabetin hız kazandığı günümüzde, hemşirelerin işten ayrılmalarının önlenmesi için iş doyumlarının artırılarak örgütsel bağlılıklarının güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda hastane ve hemşirelik hizmetleri yöneticileri örgütsel bağlılığı artırmaya yönelik stratejileri yapılandırmalı ve uygulamaya aktarılmasını sağlamalıdır. Örgütsel bağlılığın artırılması amacıyla yöneticilerin; hemşirelerin bağlılık düzeylerini değerlendirmesi, kararlara katılımlarını sağlaması, hemşirelere kurum için önemli olduklarını hissettirmesi, onları yetenekleriyle uyumlu bir pozisyona yerleştirmesi ve kendini geliştirme fırsatı

tanınması, örgüt içi iletişimde şeffaf olması ve güven, eşitlik, adalet duygularının desteklendiği bir çalışma ortamı yaratması öncelikli görünmektedir. Ayrıca genç yaşta olan ve yatakbaşında olan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını geliştirici ve çalışma koşullarını iyileştirici önlemler konusunda düşünmeleri önerilir. Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyine ve ilişkili faktörlere yönelik daha derinlemesine veri sağlanabilmesi için niteliksel çalışmaların yapılması önerilir.



7. KAYNAKLAR

1. International Council of Nursing-ICN, (2008). Workforce Profile. http://www.icn.ch/sew_nwp08.htm. (Erişim: 16.07.2017).
2. WHO (2013). Global Health Workforce Shortage to Reach 12.9 Million in Coming Decades. World Health Organization, Geneva.
3. Haydari, SM., Kocaman, G., Tokat, MA. (2016). “Farklı Kuşaklardaki Hemşirelerin İşten ve Meslekten Ayrılma Niyetleri ile Örgütsel ve Mesleki Bağlılıklarının İncelenmesi”. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 3.(3), s:119-127.
4. Buffington, A., et al. (2012) Factors Affecting Nurse Retention at an Academic Magnet a Hospital. Journal of Nursing Administration, 42.(5), s:273-281.
5. Trybou, J., Malfait, S., Gemmel, P., Clays, E. (2015). “Nursing Staff and Their Team: Impact . on Intention to Leave”. International Nursing Review, (62), s:489–496.
6. Stalpers, D., et al. (2015). “Associations Between Characteristics of The Nurse Work Environment and Five Nurse-Sensitive Patient Outcomes in Hospitals: A Systematic Review of Literature. International Journal of Nursing Studies, 52.(4), s:817–835.
7. Baumann, A. (2007). International Council of Nurses (ICN) Positive Practice Environments: Quality Workplaces = Quality Patient Care, Information and Action Tool Kit. <http://www.icn.ch/indkit2007.pdf>
8. Baykal, Ü. ve Eren, D. (2004). “Özel Bir Hastanede Hemşirelik Personeli Devir Hızının Hemşirelerin İş Doyumu ve Hasta Doyumuyla İlişkisinin Araştırılması. Hemşirelik Dergisi, 53.(13), s:85-100.
9. Kocaman, G., Seren, ř., Kurt, S., Daniş, B., Erer, T. (2010). “Üç Üniversite Hastanesinde Hemşire Devir Hızı”. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 7.(1), s:34-38.
10. 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.

11. Duygulu, S. ve Korkmaz, F. (2008). "Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları ve İşten Ayrılma Nedenleri. Cerrahpaşa Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 12.(2), s:9-20.
12. Doğan, S. ve Kılıç, S. (2008). "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi". Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (29), s:37-61.
13. Eren, H. ve Bal MD. (2015). "Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık". Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 2.(1), s:44,48.
14. Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). "Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması". Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2.(1), s:37-45.
15. Bayrak, G. (2004). Hemşirelerde İş Doyumu Ve Etkileyen Faktörler, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Nefise Bahçecik).
16. Demirel, Y., Öz, BF., Yıldırım G. (2014). "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Kurumlarına Bağlılıklarının Değerlendirilmesi". Van Tıp Dergisi, 21.(2), s:92-100.
17. Özdevecioğlu, M. (2003). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, s:695-710.
18. Çelen, Ö., Teke, A., Cihangiroğlu, N. (2013). "Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Araştırma". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18.(3), s:399-410.
19. Gündoğan, T. (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. Uzmanlık Yeterlilik Tezi (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Halil Bader Arslan).
20. Gürkan, GÇ. (2006). Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Edirne (Danışman: Prof. Dr. Yaşar Sucu).

21. Kanbay, A. (2010). Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul. (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Nefise Bahçecik).
22. Carmeli A. and Freund, A. (2004). "Work Commitment, Job Satisfaction and Job Performance: An Emperical Investigation. International Journal of Organization Theory and Behavior, 7.(2), s:289-303.
23. Gider, Ö., Şimşek, G., Ocak, S., Top, M. (2011). Hastane Organizasyonlarında Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunun Analizi: Hemşireler ve Tıbbi Sekreterler Üzerine Bir Araştırma. Marmara Üniversitesi Açık Arşiv Sistemi Ocak, s:93-101.
24. Tekingündüz, S. ve Tengilimoğlu, D. (2013). "Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi". Sayıştay Dergisi. (91), s:77-96.
25. Top, M. (2012). Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41.(2), s:258-277.
26. Wahn, JC. (1998). "Sex Differences in The Continuance Component of Organizational Commitment". Group and Organization Management, 23.(3), s:256-266.
27. Porter, LW., Steers, RM., Mowday, RT., Boulian, PV. (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians". Journal of Applied Psychology, (59), s:603-609.
28. Kings, AS. (1996). "Empowering the Work Place: A Commitment Cohesion Exercise. Career Development International, 1.(7), s:5-11.
29. Mowday, RT., Porter, LW., Steers, RM. (1982). The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. s.20-167.
30. Wiener, Y. (1982). "Commitment in Organizations: A Normative View". Academy Of Management Review, 7.(3), s:421.
31. Morrow, PC. (1983). "Concept Redundecy in Organizational Research: The Case of Work Commitment". Academy of Management Review, (8), s:500-501.

32. Meyer, JP. and Allen, NJ. (1984). "Testing the Side-Best Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69.(3), s:372-378.
33. Gaertner, KN. and Nollen, SD. (1989). "Career Experiences, Perceptions of Employment Practices and Psychological Commitment to the Organization". *Human Relations*, 42.(11), s:975-991.
34. Baysal, AC. ve Paksoy, M. (1999). "Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli". *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), s:7-15.
35. Sağlam, AG. (2003): "Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı?". *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), s:17-36.
36. Ölçüm, ÇM. (2004): *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. 1.baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
37. Reichers, AE. (1985). "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment" *Academy of Management Review*, 10.(3), s:465-476
38. Meyer, JP., Irving, PG., Allen, NJ. (1998). "Examination of the Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment". *Journal of Organizational Behavior*, (19), s:29-52.
39. Allen, NJ. and Meyer, JP. (1990). "Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects". *Journal of Business Research*, 26.(1), s:46-91.
40. Yalçın, A., İplik, FN. (2005): "Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14.(1), s:395-412.
41. İnce, M., Gül, H. (2005): *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Çizgi Kitabevi
42. Şencan, N., Yeğenoğlu, S., Aydın, B. (2013). "Sağlık Çalışanları ve Eczacılar Üzerinde Yapılan İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Araştırmaları". *Marmara Pharmaceutical Journal*, (17), s:104-112.
43. Altıntaş, N. (2011). *Hemşirelerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: GATA Hastanesinde Bir Uygulama*. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler

- Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara (Danışman: Prof. Dr. Dilaver Tengilimoğlu).
44. Keleş, HNÇ. (2006). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı Doktora Tezi, Konya (Danışman: Prof. Dr. M. Şerif Şimşek).
 45. Çırpan, H. (1999). Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Mahmut Paksoy).
 46. Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). "Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20.(4), s:1-24.
 47. Angle, HL. and Perry, JL. (1981). "An Empirical Assesment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness". Administrative Science Quarterly, (26), s:1-14.
 48. Mathieu, JE. and Zajac, DM. (1990). "A Review and Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. Physiological Bulletin, 108.(2), s:171-194.
 49. Morris, JH. and Sherman, JD.v(1981). "Generalizability of an Organizational Commitment Model". Academy of Management Journal, (24), s:512-526.
 50. Aven, F., Parker, B., Glen, ME (1993). "Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta-Analysis". The Journal of Business Research, 26. (1), s:63-73.
 51. Ançel, G. (2004). "Hemşire Olmak: Güçlü Olmak ya da Olmamak". Türk Hemşireler Dergisi, 56.(1), s:9-14.
 52. Arı, GS. ve Ergeneli, A. (2003). "Psikolojik Güçlendirme Algısı ve Bazı Demografik Değişkenlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi". Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21.(1), s:129-149.
 53. Eren, E. (1993). Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Beta Basın Yayın ve Dağıtım.

54. 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. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
55. Morrow, PC., McElroy, JC. ve Blum, M. (1988). "Work Commitment Among Department of Transportation Employees". Review of Public Personnel Administration, 8.(3), s:96-104.
56. Güner, AR. (2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Antalya.
57. Kaya, SD., Çoban, O. (2009). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesi. 12. Ulusal Uluslararası Katılımlı Hemşirelik Kongresi Kitabı, s:184-185.
58. Şahin, N. (2007). Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliği Programı Doktora Tezi, İzmir, (Danışman: Prof. Dr. Öcal Usta).
59. Türkoğlu, H. (2011). İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Uygulama. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, s:22-24.
60. Meyer, JP. And Allen, NJ. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment". Human Resource Management Review, (1), s.66-86.
61. Şimşek, S., Aslan, S. (2003). Mesleki ve Örgütsel Bağlılığın, Temel İş Özellikleri, Rol Stresi, Örgüte İlişkin Davranışsal Sonuçları, İş ve Yaşam Doyumuyla İlişkilerinin Araştırılması. XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. s:724-724.
62. Arcak, R., Kasımoğlu, E. (2006). "Diyarbakır Merkezdeki Hastane ve Sağlık Ocaklarında Çalışan Hemşirelerin Sağlık Hizmetlerindeki Rolü ve İş Memnuniyetleri". Dicle Tıp Dergisi, 33.(1), s:23-30.

63. Yılmaz, M. (2007). Kalite Yönetim Sisteminin İş Doyumuna Etkisi: Kalite Belgesi Bulunan Ve Bulanmayan Matbaa İşletmelerinde Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi Ankara, (Danışman: Prof. Dr. A. Tepecik).
64. Bingöl, D. (1998). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayın, s. 82-84.
65. Sökmen, A. (2000). Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansı İlişkisi: Ankara'da Faaliyet Gösteren Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
66. Cohen, A. (1992). "Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-Analysis". Journal of Organizational Behavior, (13), s:539-554.
67. Williams, L.J. and Hazer, J.T. (1986). "Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment in Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods. Journal of Applied Psychology, 71.(2), s:219-231.
68. Samadov, S. (2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir (Danışman: Prof. Dr. Gülay Budak).
69. Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayıncılık, s:145-148.
70. Byington, J.R. and Johnston, J.G. (1991). "Influences on Turnover of Internal Auditors". Internal Auditing, 7.(2), s:3-10.
71. Johnson, W.R. and Jones, G. (1991). "The Effects of Equity Perceptions on Union and Company Commitment. Journal of Collective Negotiations in Public Sector, 20.(3), s:235-244.
72. Loscocco, K.A. (1990). "Reactions to Blue-Collar Work: A Comparison of Women and Men. Work and Occupations, 17.(2), s:152-177.
73. Wallace, J.E. (1995). "Organizational and Professional Commitment in Professional and Nonprofessional Organizations". Administrative Science Quarterly, 40.(4), s:228-255.

74. Leiter, M. and Maslach, PC. (1988). "The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment". Journal of Organizational Behavior, 9.(4), s:297-308.
75. Cengiz, AA. (2001). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Çiğdem Kirel).
76. Gözen, D. (2007). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara (Danışman: Prof. Dr Halil Ülker)
77. Yenihan, B. (2014) Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4.(2), s:170-178.
78. Aşık, AN. (2010). "Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme". Türk İdare Dergisi, (467).
79. Çarıkçı, İH., Oksay, A. (2004). "Örgütsel Yapı ve Meslek Farklılıklarının İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9.(2), s:157-172.
80. Güneş, N. (2007). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Programı Yüksek Lisans Tezi, İzmir (Danışman: Prof. Dr. Gülseren Kocaman).
81. Çakmur, H. (2009). İş Betimlemesi Ölçeği'ni Geliştirme ve Uzman Hekimlerde İş Doyumu Değerlendirme. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı Doktora Tezi, İzmir (Danışman: Doç. Dr. Bülent Kılıç).
82. Söyük, S., Erol, M., Ateş, M. (2016). "İstanbul İlindeki Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Tatminleri. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 3.(1), s:26-34.

83. Akkoç, İ., Çalışkan, A., Turunç, Ö. (2012). “Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü”. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19.(1), s:105-136.
84. Taş, Ö. (2012). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara. (Danışman: Doç. Dr. İsmail Ağırbaş).
85. Tilev, S. ve Beydağ, KD. (2014). “Hemşirelerin İş Doyum Düzeyi”. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1.(3), s:140-146
86. Yılmaz, AT. ve Yıldırım, A. (2016). “Hemşire İş Doyum Ölçeği’nin Türkçe Geçerlilik ve Güvenirliği”. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3.(3), s:158-165.
87. Bayrak, G. (2004). Hemşirelerde İş Doyumu Ve Etkileyen Faktörler, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Nefise Bahçecik).
88. Çömezoğlu, E. (2007). Ebelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (Danışman: Prof. Dr. Hediye Arslan).
89. Dede, M. ve Çınar, S. (2008). “Dahiliye Yoğun Bakım Hemşirelerinin Karşılaştıkları Güçlükler ve İş Doyumlarının Belirlenmesi”. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 1.(1).
90. Keskin, G., Yıldırım, GÖ. (2006). “Hemşirelerin Kişisel Değerlerinin ve İş Doyumlarının İncelenmesi”. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 22.(1), s:119-133.
91. Kaplanoğlu, AE. (2006). Yönetici Hemşirelerin Atılganlık Düzeyleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Yasemin Akbal Ergün).
92. Oksay, A. (2005). Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Isparta.

93. Bozkurt Ö. ve Bozkurt İ. (2008). “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9.(1), s:1-18.
94. Örucü, E., Kılıç, R., Şimşir, S. (2010). *Organizasyonlarda İş Tatmini Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma*.
95. Tetik, S. (2012). “Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4.(1), s:275-285.
96. AYTEKİN, A. ve KURT, F.Y. (2014). “Yenidoğan Yoğun Bakım Kliniğinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler”. *İzmir Dr. Behçet Uz Çocuk Hastalıkları Dergisi*, 4.(1), s:51-58.
97. Çınarlıoğlu, S., İğici, SÖ., Şahin, B. (2015). “Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Tatmini Düzeylerinin Belirleyicileri”. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 18.(1), s:1-9.
98. Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. (1993). “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, (78), s:538-551
99. Fereira, M.M.F. (2007). “Nurses Organizational Commitment the Discriminating Power of Gender”. *Nurse Admin Q*, 31.(1), s:61-67.
100. Jahangir, F. and Shokrpour, N. (2009). “Three Components of Organizational Commitment and Job Satisfaction of Hospital Nurses in Iran. “*The Health Care Manager*”, 28.(4), :375-380.
101. Gregory, D.M., Way, C.Y., Lefort, S., Barrett, B.J., Parfrey, P.S. (2007). “Predictors of Registered Nurses’ Organizational Commitment and Intent to Stay”. *Health Care Management Review*, 32.(2), s:119-127.
102. Takase, M., Yamashita, N., Oba, K. (2007). “Nurses’ Leaving Intentions: Antecedents and Mediating Factors”. *Journal of Advanced Nursing*, 62.(3), s:295-306.
103. Yang, J., Liu, Y., Chen, Y., Pan, X. (2014). “The Effect of Structural Empowerment and Organizational Commitment on Chinese Nurses’ Job Satisfaction”. *Applied Nursing Research*, (27), s:186-191.

104. Yürümezoğlu, HA. ve Kocaman, G. (2012). "Pilot Study for Evidence-Based Nursing Management: Improving The Levels of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intent to Leave Among Nurses in Turkey. *Nursing and Health Sciences*, (14), s:221-228.
105. Polat, S. (2005). *Mesleğe-Örgüte Bağlılık ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma İlişkisi ve Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul (Danışman: Doç. Dr. A. Cevat Acar).
106. Kaya, D. (2006). "Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma". Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. s:77-92.
107. Yılmaz, A. (2005). *Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Nefise Bahçecik).
108. Örs, M., Acuner, AM., Sarp, N., Önder, ÖR. (2003). "Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde Antalya SSK Hastanesi'nde ve Antalya Devlet Hastanesi'nde Çalışan Hekimler ile Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi". Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 56.(4).
109. Yıldırım, F. (2003). "Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık İle Örgütsel Adalet, Örgüt Temelli Özsaygı Ve Bazı Kişisel Ve Örgütsel Değişkenlerin İlişkisi". *Mülkiye*, 27.(239), s:371-398.
110. Saygı, Ç. (2008). *Yönetici Hemşirelerde Algılanan Liderlik Tarzlarının Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi*. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (Danışman: Doç. Dr. Aytolan Yıldırım).
111. Salami, SO. (2008). "Demographical and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment Among Industrial Workers". *Anthropologist*, 10.(1), s:31-38.
112. Ellenbecker, CH., Samia, L., Cushman, MJ., Porell, FW. (2007). "Employer Retention Strategies and Their Effect on Nurses' Job Satisfaction and Intent to Stay". *Home Health Care Services Quarterly*, 26.(1), s:43-58.

113. Karsh, B., Booske, BC., Sainfort, F. (2005). "Job and Organizational Determinants of Nursing Home Employee Commitment, Job Satisfaction and Intent to Turnover". *Ergonomics*, 48.(10), s:1260-1281.
114. Wagner, CM. (2007). Organizational Commitment as A Predictor Variable in Nursing Turnover Research: Literature Review. *Journal of Advanced Nursing*, 60.(3), s:235-247.
115. Erdoğan, S., Nahcivan, N., Esin, MN. (2015). *Hemşirelikte Araştırma*. 2. baskı, İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri, s:270-271.



EK-I. Anket Formu

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

Çalışmanın amacı; hemşirelerin örgütsel bağlılığı üzerine iş doyumu ve bireysel-mesleki özelliklerinin etkilerini ortaya koymaktır. Gelecekte hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının artırılması ve dolayısı ile işte kalmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesinde bu çalışmanın ortaya koyacağı veriler çok önemli olup anketi yanıtlarken çalıştığınız kurum özelliklerini dikkate almanız, bu ortamdan nasıl etkilendiğinizi ya da kendinizi nasıl hissettiğinizi açık yüreklilikle belirtmeniz çok önemlidir.

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

Zehra ÜNER
Tez Öğrencisi

Yrd.Doç.Dr.Emine TÜRKMEN
Tez Danışmanı

LÜTFEN ANKETİ DOLDURMADAN ÖNCE AŞAĞIDAKİ TANIMLARI OKUYUNUZ ANKET ÜÇ BÖLÜMDEN OLUŞMAKTADIR:

- Sosyo-demografik Özellikler
- Örgütsel Bağlılık Ölçeği
- İş Betimlemesi Ölçeği

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE İŞ DOYUM ÖLÇEĞİNDE KULLANILAN BAZI TANIMLAR

Klikleşme/ hizipleşme: Bölünme, bölüklere ayrılma anlamında kullanılmıştır.

Örgütsel: Çalıştığımız kurumu belirtmektedir.

BÖLÜM 1- SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

- 1) Yaşınız.....
- 2) Cinsiyetiniz
 - a) Kadın
 - b) Erkek
- 3) Medeni durumunuz
 - a) Evli
 - b) Bekar
- 4) Eğitim düzeyiniz
 - a)Sağlık Meslek Lisesi
 - b) Önlisans
 - c)Lisans
 - d) Yüksek Lisans
 - e)Doktora
- 5) Şuan devam ettiğiniz eğitim programı var mı? Varsa belirtiniz.
.....
- 6) Kurumunuz tarafında eğitiminizle ilgili sağlanan olanaklar nelerdir?(**birden fazla işaretleyebilirsiniz**)
 - a) Hizmet içi eğitim
 - b) Yüksek lisans- doktora programlarına katılım
 - c) Kongrelere katılım
 - d) Diğer.....
- 7) Çalıştığınız birimdeki pozisyonunuz:
- 8) Ağırlıklı olarak çalıştığınız vardiya şekli
 - a) Sadece gündüz
 - b) Sadece gece
 - c) Gece ve gündüz vardiyaları eşit (örneğin haftada 2 gece, 2 gündüz)
 - d) Diğer (tanımlayınız):.....
- 9) Günlük çalışma süreniz
 - a) 8 saatlik vardiya
 - b) 12 saatlik vardiya
 - c) 8 ve 16 saatlik vardiyalar
 - d) Haftaiçi 8+ 16 saat ile haftasonu 24 saatlik vardiyalar
 - e) Diğer (tanımlayınız).....
- 10) Haftalık çalışma süreniz
 - a) 40 saat/hafta
 - b) 48 saat/hafta
 - c) Diğer (lütfen yazınız saat/hafta):.....
11. Şu anda çalışmakta olduğunuz ünitedeki toplam çalışma sürenizi yıl olarak yazınız:
.....

12. Şu anda çalışmakta olduğunuz hastanede toplam çalışma sürenizi yıl olarak yazınız:

.....

13. Hemşirelik mesleğinde toplam çalışma sürenizi yıl olarak yazınız:

.....

14. Gelecekte bu kurumda çalışmaya devam etmek istiyor musunuz?

a)Evet b)Hayır

15. Gelecekte hemşirelik mesleğinde çalışmaya devam etmek istiyor musunuz?

a)Evet b)Hayır

BÖLÜM 2 - ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Şu an çalıştığınız kurum/örgütü 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			
Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Görüşüm yok	Katılmıyorum	Tamamen katılmıyorum			
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ							
1.Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmek beni mutlu eder.			5	4	3	2	1
2.Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissedirim.			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 hissediyorum.			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.Örgütime 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.Örgütime güçlü bir ait olma hissi beslemiyorum.	5	4	3	2	1

BÖLÜM 3 - İŞ BETİMLEMESİ ÖLÇEĞİ

Şu an çalıştığınız kurum/örgütün özelliklerini, birlikte çalıştığınız ekibi, size sağlanan olanakları ve size verilen görev ve sorumlulukları, vb. 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	
Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Biraz katılıyorum Biraz katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	
İŞ BETİMLEMESİ ÖLÇEĞİ					
1.Bu kurumda yeni fikirler hızla kabul edilip uygulanır.	5	4	3	2	1
2.Kurumun stratejisi başarısının sürmesini sağlayacak gibi görünüyor.	5	4	3	2	1
3.Açık iletişim kurumun genelinde uygulanan bir tarzıdır.	5	4	3	2	1

4.Bu kurumu yönetenlere güveniyorum.	5	4	3	2	1
5.Yansız eleştirilere kurumumuzda daima değer verilir.	5	4	3	2	1
6.Bu kurumda ilişkiler karşılıklı güven ve saygıya dayalıdır.	5	4	3	2	1
7.Herhangi bir çalışan gerçekten çaba gösterdiğinde, bir fark yaratabilir.	5	4	3	2	1
8.Bu kurumda ödül ve cezalar hakça dağıtılır.	5	4	3	2	1
9.Bu kurumun geleceği iyidir.	5	4	3	2	1
10.Bu kurumda üstün/ yararlı çalışmalar her zaman ödüllendirilir.	5	4	3	2	1
11.Bu kurumda iyi çalışanlar ve yetenekli olanlar ilerliyor.	5	4	3	2	1
12.Bu kurumda, ekipler içinde kararların çoğunu yöneticiler değil çalışanlar verir.	5	4	3	2	1
13.Her çalışan, bu kurumda yapılması gereken işleri üstlenmeye hazırdır.	5	4	3	2	1
14.Bu kurumda çalışıyor olmak bana gurur veriyor.	5	4	3	2	1
15.Bu kurumda çalışanların işlerini daha iyi yapabilmeleri için onlara yeterli eğitim desteği sağlanıyor.	5	4	3	2	1
16.Ekibimizde çok iyi bir atmosfer vardır/ birlikte uyumlu ve verimli çalışırız.	5	4	3	2	1
17.Genel olarak iş arkadaşlarımdan memnunum.	5	4	3	2	1
18.Çalışma arkadaşlarıma güvenebilirim.	5	4	3	2	1
19.Ekip üyeleri iş yerinde sık sık toplanıp görüşürler.	5	4	3	2	1
20.Ekipte bilgi haber ve kaynaklar içtenlikle paylaşılır.	5	4	3	2	1
21.Çalıştığım yerde, kişilerin fikirlerini açıkça ifade etmeleri kolaylaştırılır.	5	4	3	2	1

22.İşimi iyi şekilde yapabilmek için gerekli araç-gereç ve donanım vardır.	5	4	3	2	1
23.Kullandığım araç-gereç ve donanımı destekleyen teknik bakım hizmetleri yeterlidir.	5	4	3	2	1
24.Çalıştığım mekanın büyüklüğü, amaca uygunluğu, aydınlatma, ısı gibi özelliklerinden memnunum.	5	4	3	2	1
25.Çalıştığım mekan bakımlı ve düzenlidir.	5	4	3	2	1
26.Çalıştığım ortamda hijyen kuralları/ hastalık bulaşmaması için konan kurallar gerektiği gibi uygulanmaktadır.	5	4	3	2	1
27.Çok fazla çatışma yaşanır.	5	4	3	2	1
28.Grup içinde klikler/ hizipleşmeler vardır.	5	4	3	2	1
29.Anlaşmazlıkların sonunda genellikle bir taraf kazanır, diğer taraf kaybeder.	5	4	3	2	1
30.Anlaşmazlıklarımız çözülmediği için hep tekrarlanır.	5	4	3	2	1
31.Çatışmalar genellikle iki tarafın da memnun olacağı şekilde sonuçlanır.	5	4	3	2	1
32.İş yükü 1m her zaman çok fazla.	5	4	3	2	1
33.İşimi nasıl yapacağıma karar vermekte yeterince özgürüm.	5	4	3	2	1
34.Benden beklenen işler ve sorumluluklarım iyi tanımlanmıştır.	5	4	3	2	1
35.İşimde tüm beceri ve yeteneklerimi kullanma fırsatı buluyorum.	5	4	3	2	1
36.Personelin yaptığı işlerin aldığı eğitimle uyumlu olmasına özen gösterilmektedir.	5	4	3	2	1
37.Benden beklenen işlerin, iş hedeflerinin ve işin niteliğinin belirlenmesine aktif olarak katılıyorum.	5	4	3	2	1
38.Genellikle gerçeklerden çok kişilerin duymak istedikleri konuşulur.	5	4	3	2	1
39.Şu an bulunduğum pozisyondan daha iyi bir pozisyona geçme olanağım yok.	5	4	3	2	1

40.İşimle ilgili daha fazla eğitime ihtiyacım olduğunu hissediyorum.	5	4	3	2	1
41.Buradaki iş ortamı mesleki/ profesyonel bilgilerimin körelmesine yol açıyor.	5	4	3	2	1
42.Yalnız başarısızlıklar fark ediliyor, başarılar görülüyor.	5	4	3	2	1
43.İletişim kopukluklarını daha çok kendi statümdenlerle yaşıyorum.	5	4	3	2	1
44.Benzer kurumlarda, benzer işte çalışanlarla kıyaslandığında en az onlar kadar ücret alıyoruz.	5	4	3	2	1
45.Ücretim diğer çalışanlarınkiyle karşılaştırıldığında uygun orandadır/ adildir.	5	4	3	2	1

EK- II. Hülya Çakmur'dan Gelen İzin Yazısı

İYİ NÖBETLER SENİ BÖLMEYİYİM , SONRA YAZIŞALIM

From: hülya çakmur [mailto:hulyacakmur@gmail.com]
Sent: Saturday, March 28, 2015 4:38 PM
To: Emine Türkmen
Subject: Re: Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği - araştırma için kullanma izni

Sayın Türkmen,
Öncelikle iyi dileklerimi sunarım.
Ölçeğimizi kullanmanızdan mutluluk duyarım. Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği, araştırma tezimin arka bölümünde maddeler ve değerlendirmeleri ile yer almaktadır.
Yine de ulaşamazsanız lütfen bildirmekten çekinmeyiniz.
Saygılarımla iyi çalışmalar dilerim,
Hülya Çakmur

28 Mart 2015 15:26 tarihinde Emine Türkmen <EMTURKMEN@ku.edu.tr> yazdı:
Sayın Çakmur ve Kılıç,

Ben Koç Üniversitesi Hemsirelik Yüksekokulu'ndan Emine Türkmen. Yüksek lisans öğrencim Zehra Üner ile birlikte "Hemsirelerde işte kalma niyeti ve iş doyumunu ile örgütsel bağlılık ilişkisi" konulu bir çalışma yapacağız. Hemsirelerde iş doyumunu ölçmek üzere makalenizde önerdiğiniz "Geliştirilmiş İş Betimlemesi Ölçeği"ni kullanmak üzere sizden izin ve onay talep ediyoruz. Ölçeği ve puan değerlendirme ya da yorumlamasını da iletmeniz bizi çok mutlu edecektir.

En iyi dileklerimle,
Emine Türkmen, Yard. Doç. Dr.
Koç Üniversitesi HYO
Tel: 0212 311 26 41
0533 719 93 70

EK- III. Güney Çetin Gürkan'dan Gelen İzin Yazısı

Sayın Gürkan,

Ben Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu'ndan Emine Türkmen. Yüksek lisans öğrencim Zehra Üner ile birlikte "Hemşirelerde işte kalma niyeti ve iş doyumu ile örgütsel bağlılık ilişkisi" konulu bir çalışma yapacağız. Tezinizde yararlandığınız "Meyer'in Örgütsel Bağlılık Anketi"ni kullanmak üzere sizden izin ve onay talep ediyoruz. İlave olarak Meyer'den kullanım izni isteme konusunda bilgi verebilir misiniz?

En iyi dileklerle,
Emine Türkmen, Yard. Doç. Dr.
Koç Üniversitesi HYO
Tel: 0212 311 26 41
0533 719 93 70



Emine Türkmen

to cguney, me

Mar 30



Güney Hocam Merhaba,

Desteğiniz ve hızlı yanıt vermeniz bizi çok memnun etti. Bu konu ile ilgili çıkardığımız makale ya da diğer yayınları sizinle paylaşacağız. İyi bir hafta dileyiyle,
Emine

From: cguney@trakya.edu.tr [mailto:cguney@trakya.edu.tr]

Sent: Monday, March 30, 2015 11:18 AM

To: Emine Türkmen

Subject: Re[2]: örgütsel bağlılık anketi - izin talebi

Emine Hocam Merhaba, tezimde kullanmak için kendisine mail atmıştım. Yanıt mailinde onay verdi ve ölçeğin kendisindeki versiyonunu gönderdi. Ben de çevirisini yaparak uyguladım. Çevrilmiş versiyonunu kullanmanız konusunda herhangi bir sakınca yok. Siz de mail ile kendisinden de onay talep edebilirsiniz. Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

İyi günler,

Saygılar.

EK- IV. Etik Kurul İzni

Rumelifeneri Yolu Sarıyer 34450 İstanbul T: 0212 338 10 00 F: 0212 338 12 05 www.ku.edu.tr



**KOÇ
ÜNİVERSİTESİ**

ETİK KURUL KARARI

Toplantı Tarihi:	18.05.2015
Karar No:	2015.133.IRB3.065
Sorumlu Araştırmacı:	Zehra Üner
Araştırma Başlığı:	Hemşirelerin İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerine Etkisi
Başlangıç tarihi:	22.05.2015
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, Üniversite Akademik Kurulu'nun 05.04.2012 tarih ve 04 Nolu kararıyla "Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Sekreteryası" tarafından 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,

Dr. Hakan S. Orer
Başkan

EK-V. Hamidiye Şişli Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesi İçin Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği'nden Gelen İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 20/05/2015-24179



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



Sayı : 97175836-774.99-
Konu : Araştırma İzinleri İşbirliği Protokolü

KOÇ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Hemşirelik Yüksekokulu)
Güzelbahçe Sokak No. 20 Nişantaşı 34365

Üniversiteniz öğrencilerinin Genel Sekreterliğimize bağlı sağlık tesislerinde araştırma çalışmalarını yapabilmeleri için gerekli olan "Araştırma İzinleri İşbirliği Protokolü" imzalanmış olup bir nüshası yazımız ekinde sunulmuştur.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Uzm. Dr. Güven BEKTEMÜR
Genel Sekreter

EKLER :
Araştırma Protokolü (1 Adet)

T.K.H.K.
İstanbul İli Beyoğlu Kamu Hastaneleri
Birliği Genel Sekreterliği
Zeynep DEĞERBAŞ
Uzm.
Güvenli Elektronik
İmzalı Aslı ile Aynıdır.
20.05.2015

Fulya Mah. Mehmetçik Cad. No:63 Şişli/İstanbul
Faks:0212 386 13 31
e-Posta: emine.saltas@beyoglubirlik.gov.tr
Elektronik imzalı suretine:<http://ebys.beyoglubirlik.gov.tr/envision/Dogrula/6E30H2P> erişebilirsiniz.

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Emine SALTAS
Eğitim, Araştırma ve Geliştirme

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

EK-VI. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi'nden Gelen İzin Yazısı



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Tarih ve Sayı: 08/07/2015-78826



CEEK

Sayı :53891476-302.08.01-
Konu :Zehra ÜNER'in Araştırma İzni

KOÇ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Rumelifeneri Köyü 34450
Sarıyer/İSTANBUL

İlgi :10.06.2015 tarihli 81917885-302.14-600.99-06 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte yüksek lisans programında Yrd. Doç. Dr. Emine TÜRKMEN'in danışmanlığında öğrenim gören Zehra ÜNER'in HSGN 599 yüksek lisans tez dersi kapsamında gerçekleştirilmesi planlanan "Hemşirelerin İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi" konulu araştırmasının anketlerini Üniversitemiz Cerrahpaşa Tıp Fakültesinde uygulamasında sakınca bulunmadığı hakkında, adı geçen Fakülte Dekanlığından alınan 06.07.2015 tarihli 213266 sayılı yazı ve eklerinin birer örneği ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. Recep GÜLOĞLU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EK :
Yazı örneği ve ekleri (10 sayfa)

Yalçın ALTINKÖK
Yazı İşleri ve Genel Etnak Memuru

BELGENİN ASLI
ELEKTRONİK İMZALIDIR

9...2/2015

Doğrulamak için:http://194.27.128.66/envision.Sorgula/Validate_Doc.aspx?V=BE4C4RHV2

Ayrıntılı bilgi için iribat : Osman Nuri DİNÇ Dahili : 10614

İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü 34452 Beyazıt/İstanbul

Tel : 0212 440 00 00 Fax : 0212 440 00 48

e-posta : oidb@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : <http://ogrenci.istanbul.edu.tr>

EK-VII. Koç Üniversitesi Hastanesi'nden Gelen İzin Yazısı

Devletpaşa Caddesi No:4 Topkapı 34010 İstanbul T: 0850 280 8 250 F: 0212 311 34 10 www.kuh.ku.edu.tr



Sayı : HHM 21062016-04
Konu : Araştırma İzni Hak.

21.06.2016

**Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelik Anabilim Dalı Başkanlığı'na ,**

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı'nda öğrenim gören Zehra Üner'in Hemşirelik Araştırma Dersi kapsamında gerçekleştirilmesi planlanan "Hemşirelerin İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi" konulu araştırmayı Koç Üniversitesi Hastanesi'nde yapabilemesi konusunda izin isteğiniz uygun görülmüştür.

Saygılarımla,

Ülki BURGESS
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü

EK-VIII. CV

ÖZGEÇMİŞ FORMU

1. KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı:	ZEHRA ÜNER
Akademik Unvanı/Pozisyonu:	YÜKSEKLİSANS ÖĞRENCİSİ
Fakülte/Bölüm:	HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ
Departman/Ünite:	HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS (YÖNETİM)
Ev telefonu:	-
İş telefonu ve Cep telefonu:	0553 363 58 87
E-posta adresi:	zuner@ku.edu.tr

2. EĞİTİM (Mezun olduğu üniversite ve sonrası)

YIL	BÖLÜM	KURUM	DERECE (Doktora, Uzmanlık, vb)
2009-2013	Hemşirelik	Koç Üniversitesi	Lisans
2014-2017	Hemşirelik	Koç Üniversitesi	Y.Lisans