

T.C.
İSTANBUL BİLİM ÜNİVERTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖZEL BİR HASTANEDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ

Hemşire Nesrin BABATAŞI

YÜKSEK LİSANS TEZİ



İSTANBUL, 2015

T.C.
İSTANBUL BİLİM ÜNİVERTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÖZEL BİR HASTANEDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ

Hemşire Nesrin BABATAŞI

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Gülay GÖRAK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL, 2015

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar tüm aşamalarda etik dışı hiçbir davranışımın olmadığını, tezimdaki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışması sonucu elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlar için 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.

Nesrin BABATAŞI

İÇİNDEKİLER

1. ÖZET.....	1
2. SUMMARY.....	3
3. GİRİŞ VE AMAÇ	5
4. GENEL BİLGİLER	7
4.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI.....	7
4.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ.....	10
4.2.1. Düşük Örgütsel Bağlılık.....	11
4.2.2. Orta Örgütsel Bağlılık	11
4.2.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	11
4.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ.....	12
4.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN UNSURLARI	13
4.4.1.Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	14
4.4.1.1. Ahlakî (Moral) Bağlılık.....	14
4.4.1.2. Hesapçı (Çıkarıcı) Bağlılık	15
4.4.1.3. Yabancılaştırıcı Bağlılık	15
4.4.2. Becker Yaklaşımı	15
4.4.2.1. Toplumsal Beklentiler	16
4.4.2.2. Bürokratik Düzenlemeler	16
4.4.2.3. Sosyal Etkileşimler	16
4.4.2.4. Sosyal Roller	16
4.4.3. Kanter Yaklaşımı.....	16
4.4.3.1. Devam Bağlılığı	17
4.4.3.2. Kenetlenme Bağlılığı	17
4.4.3.3. Kontrol Bağlılığı	17
4.4.4. Mowday'ın Yaklaşımı	17
4.4.4.1. Tutumsal (Duygusal) Bağlılık	18
4.4.4.2. Davranışsal Bağlılık	18

4.4.5. O'reilly ve Chatman Yaklaşımı	18
4.3.5.1. Uyum Bağlılığı	19
4.3.5.2. Özdeşleşme Bağlılığı	19
4.3.5.3. İçselleştirme Bağlılığı	19
4.4.6. Salancık'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	19
4.4.7. Allen ve Meyer Yaklaşımı	19
4.3.7.1. Duygusal Bağlılık	20
4.3.7.2. Devam(hesapçı) Bağlılığı	21
4.3.7.3. Normatif Bağlılık	22
4.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	23
4.5.1. Kişisel Faktörler	23
4.5.1.1. İş Beklentileri	24
4.5.1.2. Psikolojik Sözleşme	24
4.5.1.3. Demografik Özellikler	25
4.5.1.3.1. Yaş	25
4.5.1.3.2. Cinsiyet	26
4.5.1.3.3. Medeni Durum	27
4.5.1.3.4. Eğitim Düzeyi	27
4.5.1.3.5. Kıdem	27
4.5.1.3.6. Statü-Unvan	28
4.5.1.3.7. Irk	28
4.5.2. Örgütsel Faktörler	28
4.5.2.1. İşin Niteliği ve Önemi	29
4.5.2.2. Yönetim ve Liderlik	29
4.5.2.3. Ücret	31
4.5.2.4. Örgütsel Kültür	32
4.5.2.5. Örgütsel Adalet	33
4.5.2.6. Ödüllendirme	33
4.5.2.7. Takım Çalışması	34
4.5.2.8. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması	34
4.5.2.8.1. Rol Belirsizliği	35
4.5.2.8.2. Rol Çatışması	35
4.5.2.9. İş Doyumu	35
4.5.2.10. Personel Devri	36
4.5.3. Örgüt Dışı Faktörler	36

4.5.3.1. Yeni İş Bulma Olanakları	37
4.5.3.2. Profesyonellik.....	37
4.5.3.3. Sendikalar	37
4.6. HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI.....	38
5. MATERYAL VE YÖNTEM.....	39
5.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE TİPİ	39
5.2. ARAŞTIRMA SORULARI	39
5.3. ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER VE ZAMAN	39
5.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....	40
5.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	40
5.5.1. Bilgi Formu	40
5.5.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	40
5.6. ARAŞTIRMANIN ETİK YÖNÜ	41
5.7. VERİLERİN TOPLANMA YÖNTEMİ	41
5.8. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ	41
5.9. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	42
5.10. ARAŞTIRMANIN BAĞIMLI VE BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERİ	42
6. BULGULAR	43
7. TARTIŞMA	60
7.1. HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ	60
7.2. HEMŞİRELERİN SOSYODEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ	60
8. SONUÇ VE ÖNERİLER	71
9. TEŞEKKÜR	74
10. KAYNAKLAR	75
EKLER	

SİMGE VE KISALTMALAR

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

SPSS : Statistical Package for Social Science for Windows 16,0

Araştırma Projesi Numarası: HEM/0582010

Karar No: 04/11/2014/25-172

4/11/2014 tarihli Üniversitemiz Klinik Araştırmaları Etik Kurulu toplantısında, çalışmanın yapılmasında etik ve bilimsel açıdan bir sakıncası olmadığına oybirliği ile karar verilmiştir.

TABLolar LİSTESİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 4.1.	Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	23
Tablo 6.1.	Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Üç Boyutlu Eksene Göre Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	44
Tablo 6.2.	Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal, Normatif Ve Devamlılık Bağlılığı Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki	45
Tablo 6.3.	Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı	48
Tablo 6.4.	Hemşirelerin Cinsiyet, Medeni Durum ve Yaş Faktörlerine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	4
Tablo 6.5.	Hemşirelerin Çocuk Mevcudiyetine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	50
Tablo 6.6.	Hemşirelerin Yaşadıkları Yere Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	50
Tablo 6.7.	Hemşirelerin Eğitim Düzeyi Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	51
Tablo 6.8.	Hemşirelerin Çalışma Yılına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	52
Tablo 6.9.	Hemşirelerin Çalıştıkları Birime Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	52
Tablo 6.10.	Hemşirelerin Gelir Düzeyi Algılarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	53
Tablo 6.11.	Hemşirelerin Çalışma Şekiline Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	54
Tablo 6.12.	Hemşirelerin Çalışma Verimliliklerini Algılamalarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	54

Tablo 6.13.	Hemşirelerin Çalışma Şekillerini Gerektiğinde Değiştirebilme Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	55
Tablo 6.14.	Hemşirelerin Sigara İçme Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	56
Tablo 6.15.	Hemşirelerin Fiziksel ve ya Psikolojik Sorun Algılarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	57
Tablo 6.16.	Hemşirelerin Fiziksel Veya Psikolojik İstismara Uğramalarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	57
Tablo 6.17.	Hemşirelerin Çalıştıkları Bölümden Memnuniyet Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	58
Tablo 6.18.	Hemşirelik Mesleğini Kendisine Uygunluğunu Algılamalarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	59
Tablo 6.19.	Hemşirelerin Haftalık Ve Toplam Çalışma Süresi Arasındaki İlişkiye Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	60

1. ÖZET

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüzde örgütlerin, başarıya ve amaçlarına ulaşmak, verimliliği, motivasyonu, iş doyumunu, performansı, başarıyı arttırmak, kaybı (işgücü, maliyet, prestij) azaltmak için çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını arttırmaları ve bağlılıklarını etkileyen faktörleri belirlemeleri çok önemlidir. Çalışma özel bir hastanede, işgücünün büyük bölümünü oluşturan hemşirelerin, örgütsel bağlılık düzeylerini ve bu düzeyleri etkileyen faktörlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikte yapıldı.

Araştırma İstanbul ilinde bulunan özel bir hastanede 12.12.2014 ile 24.12.2014 tarihleri arasında yapıldı. Veriler Çetin (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen 18 sorudan oluşan "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve literatür bilgisine dayalı olarak geliştirilen 21 sorudan oluşan "Kişisel Anket Formu" ile toplandı. Çetin (2006) örgütsel bağlılık alfa değerini ortalama 0,76 olarak tespit etmiştir. Çalışmada örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenirlik analizi yapıldığında Cronbach's Alfa katsayısı 0,70 bulundu. İstatistik bulgular için, Shapiro-Wilk testi, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis testi ve Bonferonni düzeltilmeli Mann Whitney U testi kullanıldı. Sürekli değişkenler arasındaki ilişki Spearman korelasyon analizi ile incelendi. Çalışmadaki tüm istatistiksel analizlerde p değeri 0,05'in altındaki karşılaştırmalar istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi. Örgütsel bağlılık ölçeği analizinde ise 5'li Likert değerlerinin ortalaması 1-2,49 arası düşük düzey, 2,5-3,49 arası orta düzey, 3,5-5 arası yüksek düzey olarak kabul edildi..Çalışmanın evreni olarak özel bir hastanede çalışan 150 hemşirenin tümü alındı, fakat örnekleme gönüllü katılımı kabul eden 109 hemşire oluşturdu. Evrenin % 72,6' sı örnekleme oluşturdu.

Sonuç olarak literatür bilgileri ve analiz edilen çalışma gösterdi ki; Özel bir hastanede çalışan hemşireler örgütlerine orta derecede bağlıdırlar ve demografik değişkenlerden cinsiyet, ücret, mesleklerini isteyerek icra edip etmemeleri, mesleki verimlilik ifadeleri örgütsel bağlılıklarını anlamlı olarak etkiledi. Diğer incelenen faktörler açısından anlamlı farklılıklar bulunamadı. Kıdem, Psikolojik veya fiziksel tacize uğrama durumu, Fiziksel sorun, psikolojik sorun durumları ise katılımcı sayısı yetersizliğinden

dolayı belirlenemedi. Sigara içimi, haftalık çalışma süresi, çalışma şekli, çocuk mevcudiyeti, yaşanan yer, medeni durum, eğitim seviyesi örgütsel bağlılığa etki etmedi.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, örgüte bağlılık, hastane



2. SUMMARY

ASSESSMENT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVEL OF THE NURSES WORKING AT A PRIVATE HOSPITAL

It is very important that organizations create organizational commitment of their staff and determine the factors that affects the commitment to provide and increase success, to reach goals, to increase motivation, performance, productivity and work satisfaction, to decrease losses (labor, cost-damage, prestige) while there is an intensive competition between all organizations. The study is made in a private hospital to determine the level of commitment of the nurses who are a very big part of the labor force and if those levels differ based on the factors affect organizational commitment.

The study is made in a private hospital located in Istanbul on between the dates 12.12.2014 to 12.24.2014. For the evaluation, an 18 question “Three Dimentional Organizational Commitment Scale“ developed by Meyer and Allen (1990) which translated by Çetin (2006) and a 21 question “Personal Questionnaire” _developed based on literature information are used. Çetin (2006) is determined the organizational commitment alpha value as approximately 0,76. In the study, after the analysis of reliability of the organizational commitment scale, Cronbach’s Alpha coefficient is found 0,70. For statistical indication, Shapiro-Wilk test, Mann Whitney U test, Kruskal Wallis test and Benferonni corrected Mann Whitney U test are used. The relationship between the permanent variables are analysed by Spearman correlation. In all statistical analysis in the study, comparisons that have a p value of under 0,05 are accepted as statistically significant. In the organizational commitment scale, the average of the five Likert values are accepted as 1-2,49 is low grade, 2,5-3,49 is middle grade, 3,5-5 is high grade. 150 nurses working at a private hospital are chosen as the universe of the study but 109 of them were volunteerly included in the analysis. 72,6% of the universe created the sample.

As a result of the research, the literature information and analyses showed that nurses participated who work at a private hospital detected that they are fairly committed to their organization and demographic changes such as gender, salary, if they perform their job because they want to, their occupational productivity expressions significantly affected

their organizational commitment. On other factors analysed, there is no significant differences found. Seniority, psychological or physical harrasment, physical problems, and psychological problems are not evaluated because there was not enough attendance. Smoking, weekly working hours, working pattern, chil presence, living area, marital status, level of education are not affected organizational commitment.

Key Words: Nurse, organizational commitment, hospital



3. GİRİŞ VE AMAÇ

Örgütsel bağlılık kavramı, modern yönetim kavramları arasında en fazla ilgi toplayan kavramlardan biri olmuştur. Yoğun rekabetin yaşandığı günümüzde örgütlerin, başarıya ve amaçlarına ulaşmak, verimliliği, motivasyonu, iş doyumunu, performansı, başarıyı arttırmak, kaybı (işgücü, maliyet, prestij) azaltmak için çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını arttırmaları ve bağlılıklarını etkileyen faktörleri belirlemeleri çok önemlidir. Çünkü örgütsel bağlılığı güçlü olan çalışanlar, örgütün hedef ve değerlerine güçlü bir inanç duymakta, hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için bilgi, beceri ve tecrübelerini en üst düzeyde kullanıp örgüte olan üyeliğini gönüllü olarak devam ettirebilmektedir. Her örgütte olduğu gibi hastanelerin de faaliyetlerini etkin bir şekilde sürdürebilmelerinde en önemli etkenlerden biri örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların varlığıdır (1, 2). Bu nedenle özel bir hastanede, işgücünün büyük bölümünü oluşturan hemşirelerin, örgütsel bağlılık düzeylerini ve bu düzeyleri etkileyen faktörlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini analiz etmek amaçlanmıştır.

Günümüzde hızla değişen yoğun rekabet ortamında örgütleri hedeflerine ulaştıracak en önemli kaynak insandır. Çalışanlar, örgütlerin ürettikleri mal ve hizmetlerin kalitesinde, verimliliğinde ve etkinliğinde büyük öneme sahiptir. Çalışanın örgütüne bağlı olarak çalışması, bütün yetenek ve bilgisini örgütü için kullanması örgütsel bağlılığı yakından ilgilendiren bir konudur. Çalışanlar kendilerini örgütlerine bağlı hissettikleri ölçüde, işyerinde başarılı, yaratıcı ve aktif olacaklardır. Aksi durumda, çalışanın ve örgütün başarısı ve kalitesi düşecek ve çalışan o örgütten uzaklaşmanın yollarını arayacaktır. Bu nedenle örgüt yöneticilerinin çalışanlarını örgüte bağlama yollarını aramaları ve desteklemeleri gerekmektedir. Bunu yapabilmek için de çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi çok önemli hale gelmiştir (3). Çalışanları örgüte bağlayacak birçok etmenin yanında ücret, prim vb. maddi çıkarlar, kurumsal kültür ve liderlik, özel yaşam ile iş yaşamı arasındaki denge, bireysel özellikler, genel yönetsel politikalar, işyerindeki eğitim ve gelişme olanakları vb. konular da bu noktada önemli olmaktadır (4). Örgütsel bağlılığa ilişkin en baskın olan yaklaşım, Meyer ve Allen'in (1991) örgütsel bağlılık modelidir. Meyer ve Allen'in "üç unsurlu model" olarak

adlandırdıkları yaklaşımda, araştırmacılar örgütsel bağlılığı; duygusal, devam (süreklilik) ve normatif bağlılık olarak açıklamışlardır (1).

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının sağlanması diğer sektörlere nazaran sağlık sektöründe çok daha öncelikli ve önemlidir. Sağlık kurumlarının uğraş alanı doğrudan insan sağlığı ve hayatı ile ilgili olduğundan bu kurumlarda çalışan personelin özellikle de büyük bir çoğunluğu ve işgücünü sağlayan hemşireleri örgütlerine bağlı kılmak ve bağlılık düzeylerini etkileyen faktörleri belirlemek önemli bir konudur (5).



4. GENEL BİLGİLER

4.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Ekonomik ve ticari anlamda rekabetin arttığı günümüzde; çalışanların makine olarak görülmeleri, çalışanlar için yatırım yapılmaması, değersiz görülerek kolayca işten çıkarılmaları örgütlere maddi manevi zarar verdiği ortaya çıkmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda örgütlerin sektörde varlıklarını verimli ve kaliteli bir şekilde devam ettirebilmek için çalışanlarının örgütlerine bağlılık duymaları gerektiği ifade edilmiştir. Bu durum da örgütsel bağlılık kavramına olan ilgiyi ve bu alandaki araştırmaları daha çok arttırmıştır (5,6).

Örgütsel bağlılık kavramı, özellikle 1950'li yıllardan beri önemli bir konu olmasına rağmen, henüz bu kavramın tanımında fikir birliğine varılamamıştır. Bunun en önemli sebebi; sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanları temelinde ele almalarıdır fakat her birinin ortak düşüncesi çalışanın örgütte kalmasını sağlama çabalarıdır (7,8).

Morrow (1983); işgücü devri, performans, yaş, kıdem gibi unsurların örgütsel bağlılığa olan etkilerini anlayabilmek için, örgütsel bağlılığa benzer kavramlar olan; iş bağlılığı, mesleki bağlılık ve kıdem bağlılığı gibi kavramlardan ayrı ele alınması gerektiğini savunmuştur. Reichers (1985) ise; bağlılığın tek boyutlu bir kavram olarak değerlendirilmemesi gerektiğini ifade etmiştir. Reichers örgütsel bağlılığın hissedarlar, yöneticiler, çalışanlar, müşteriler gibi her biri farklı amaçlara sahip olan pek çok farklı çevre unsurunun birleşiminden oluştuğunu düşünmektedir (9,10,2).

Örgüt: Ortak bir amaç ya da eylemi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş çalışanların oluşturduğu işgücünü ve birbirleriyle olan iletişimlerini kendine has kültür yapısıyla koordine eden yönetim işlevidir.

Bağlılık: Bir düşünceye, bir kişiye, bir kuruma karşı gösterilen sadakat ve psikolojik yükümlülüğü ifade etmektedir (4,11).

Örgütsel bağlılık ise; çalışanların, örgütün hedef ve değerlerini benimsemesi, örgütün bir parçası olmak için kendisini örgütüyle içselleştirmesi ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmesi anlamına gelen psikolojik bir durumdur (12).

Örgütsel bağlılık literatüründe kabul gören tanımlamalardan biri Porter, Steers ve Mowday'in "bireyler örgütle özdeşleştiklerinde ve de örgütsel amaç ve değerler yönünde çaba sarf ettiklerinde ortaya çıkar" tanımıdır. Bu tanımdan yola çıkılarak bağlılığın üç unsurdan meydana geldiği ifade edilmektedir. Bu unsurlar;

- * Örgütsel amaç ve değerleri kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma,
- * örgütsel amaçların başarılması yönünde ekstra çaba harcama,
- * örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir istek duymadır (11,13,14).

Balay'a göre bir kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık (commitment), "toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimi" olarak ifade edilmektedir (15). Kölenin efendisine, memurun görevine, askerinin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski söyleniş şekliyle sadakat, sadık olma durumunu ifade etmektedir. Genel olarak bağlılık, en yüksek derecede bir duygudur. Bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma yada herhangi bir şeye karşı olabilir (7). Bu tanımlamaların dışında literatürlerdeki diğer tanımlamalar şu şekildedir (3,14,16):

- Örgütsel çıkarların karşılanması için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamıdır. (Wiener,1982)
- Çalışanı örgütte tutan psikolojik bir durumdur. (Allen ve Meter, 1990)
- Çalışanın örgüt hedeflerine ulaşılmasını sağlayacak bir davranış tarzı belirlemesi için psikolojik dengeleyicidir ya da yardıma hazır bir konumda olan ve çalışmanı örgüte bağlayan bir güçtür (Ng vd. 2006).
- İşe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere çalışanın örgüte olan psikolojik bağlılığıdır. (Çetin, 2004).
- Çalışanın davranışlarına bağlanması ve davranışlarını destekleyen inançlarından dolayı örgüte sarılması durumudur (Salancık, 1977).
- Seçilmiş bir meslekte çalışabilmeyi sağlayan bireysel motivasyondur. (Carson ve Bederian, 1994).
- Değerli ilişkilerin sürdürülmesini sağlayan devamlı bir istektir. Düş kırıklıkları yada istenmeyen bazı sıkıntılı durumlarda dahi çalışan ve örgütü bir arada tutabilen bir kavramdır (Tellefsen ve Thomas, 2005).
- Çalışana, örgüte ait olma hissini veren ve stresli iş koşullarının olumsuz etkilerini en aza indiren bir arabulucudur (Namasivayam ve Zhao, 2007).

- Psikolojik temelde bütünleşme, istikrarı sağlama ve davranışları arasında uyumu ön plana çıkaran bir his halidir (Kaya ve Selçuk, 2007) (3,14,16).
- Örgütün üst yönetim, müşteriler, sendikalar ve genelde toplum gibi çoklu öğeleriyle özdeşleşme sürecidir (Reichers, 1985) (17).
- Çalışanın örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir (Schermerhornvd, 1994).
- Kişinin kimliğini örgüte bağlayan tutum veya eğilimlerdir (Sheldon, 1971).
- Kişinin belirli bir örgüt ile girdiği kimlik birliği ve bağlılığının birleşimidir (Leongvd, 1996).
- Çalışanın örgüt ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve örgütün aktif bir üyesi olarak devam etme isteğidir (Davis ve Newstrom, 1989).
- Çalışanın örgütte kalma isteği duyarak örgütün amaç ve değerleriyle birincil hedef olarak maddi kaygılar gütmeksizin özdeşleşmesidir (Gaertner ve Nollen, 1989).
- Çalışanların örgüte sadakatleriyle ilgili bir tutumdur (Luthans, 1995).
- Örgüt ile çalışanın amaçlarının bir bütünlük ve uyum içinde olmasıdır (Mondayvd, 1982).
- Çalışanın örgütüyle ve amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusudur (Robbins, 1998).
- Çalışanın örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlanma olup, örgütün bakış açısı ile örgütün özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesidir (O'Reilly ve Chatman, 1986).
- Örgütün amaçları ile çalışanın amaçlarının bütünleşme veya uyuşması sürecidir (Hallvd, 1970).
- Çalışanın tatmin edici bulmasa bile bir işe saplanıp kalması ve kendini işine psikolojik olarak bağlanmış hissetmesidir (Rusbult ve Farrel, 1983).
- Örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için yüksek çaba harcama isteği ve örgütün amaç ve değerlerine inanç unsurlarının bütünüdür (Dubinvd, 1975).
- Çalışanın belirli bir hareket tarzına bağlılık göstererek, açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapıları beğenme ve ona devam etme isteğidir (Schwenk, 1986).
- Çalışanın örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesidir. (Balay, 2000). (18,14,3,16)

Bu tanımlamalardan yola çıkarak örgütsel bağlılığı; örgütün vizyonuna, misyonuna, değerlerine ve amaçlarına ulaşabilmesi için elinden geleni yapan, örgütün sorunlarını kendi sorunlarıymış gibi gören, sosyal ve özel hayatını ikinci plana atan, işe devamlılığını sağlamak için kuvvetli istek duyan, performans, bilgi, tecrübe ve verimliliğini en yüksek düzeyde kullanan çalışanın psikolojik, sosyolojik ve ekonomik açıdan örgüte sadakatidir.

4.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN DÜZEYLERİ

Bağlılığın derecesi ile alakalı olarak olumlu ya da olumsuz olabilir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında çalışanların yüksek düzeydeki bağlılığı, örgütün yıkılmasını hızlandırabilirken, amaçlar akılcı ve kabul edilebilir olduğunda, yüksek düzeyde bir bağlılığın olumlu davranışlarla sonuçlanma olasılığı artmaktadır. Bağlılık, örgütten ayrılma ile düşük düzeyde; düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi davranışlarıyla ise daha yüksek derecede ilişkilidir. En güçlü ilişkinin davranışsal sonuçlar ile bağlılık arasındaki olduğu ifade ediliyor. Bunlardan özellikle iş doyumunu, güdüleme, katılım ve örgütte kalma isteği, örgütsel bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisindedir (1,29,51).

Tedavi, bakım, eğitim ve araştırma fonksiyonu olan yataklı tedavi kurumlarında hemşirelik hizmetlerinin en kaliteli şekilde verilebilmesi için hemşirelerin, örgütün bir parçası olmaktan mutluluk duymaları, örgütü benimsemeleri, kendilerini örgüte ait hissetmeleri, örgütten ayrılma planları yapmamaları, örgütün sorunlarını sahiplenmeleri, örgütün felsefesine, amaçlarına, hedeflerine, değerlerine ve politikalarına inanarak bunların gerçekleştirilmesi için fazladan çalışmaya hazır olmaları yani örgüte bağlılık oluşturmaları beklenmektedir (21). Örgütsel bağlılığın düşük, ılımlı ve yüksek düzeyde bağlılık sonuçları vardır (19,29).

4.2.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Birey ile örgüt arasındaki bağın fazlasıyla zayıf olduğu anlamını taşımakta olan, “zorunluluk bağlılığı” olarak da adlandırılabilen bağlılık düzeyidir. Çalışanı örgüte bağlayan güçlü tutum, davranış ve eğilimlerden eksik olmasını ifade eder (1,28). Çalışan örgütün normlarını, amaçlarını ve değerlerini tam olarak kabullenip özümseyemediği veya bu amaç ve değerleri içselleştiremediği zaman düşük bağlılık gösterecektir (28,29).

Çalışan, örgüte düşük düzeyde bağlılık duyduğu için alternatif iş imkanlarını araştıracaktır. Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren çalışanlar, bireysel görevle ilgili çalışmalarda geri oldukları gibi, grup bağlılığının sağlanmasında da en az çaba ve uğraşı gösterirler. Düşük örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün adına ve prestijine zarar gelmekte, müşterilerin güveni azalmakta, yeni durumlara, gelişmelere uyum sağlanamamakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir (1,29).

4.2.2. Orta (İlımlı) Örgütsel Bağlılık

Orta derecede bağlılık da denir. Çalışan tecrübesinin yüksek fakat, örgütsel bağlılığının ve örgütle içselleşmenin düşük olduğu bağlılık düzeyidir (1,28). Bu bağlılık düzeyindeki çalışanlar, örgütün bütün amaç ve değerlerini değil sadece bazılarını kabul ederler. Bu çalışanlar örgütün beklentilerine cevap verirken aynı zamanda hem örgütle bütünleşmeye hem de bireysel değerlerini korumaya devam etmektedirler. Bu sınırlı sadakatin yaşandığı bağlılık düzeyindeki çalışanlar, örgütün kendileriniyeniden eğitmesine, geliştirmesine ve şekillendirmesine de karşı çıkmakta ve kimliklerini korumak için uğraşmaktadırlar (28). Çalışanlar, topluma karşı sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir karmaşa ya da çatışma yaşarlar. Dolayısıyla kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine neden olabilirler (19).

4.2.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Çalışanın üyesi olduğu örgütün amaç ve hedeflerini kabullendiği, tüm değerlerini benimseyerek içselleştirdiği, örgütüne bağlandığı ve örgütle özdeşleştiği bağlılık düzeyidir. Yüksek örgütsel bağlılığın çalışanın görevi için daha fazla çaba sarf etmesini, devamsızlığı azaltmasını, işgücü devrini ve geç kalma gibi sonuçları olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır (1,28).

Çalışan, örgüt amaç ve değerlerinin gerçekleşebilmesi için gereken tüm çabayı gösterir. Aynı zamanda örgütte kalmak için güçlü bir istek duyar (1). Bu çalışanların örgütten ayrılmaları ancak; mutsuzluk, hayal kırıklığı, örgüt amaç ve kültürünün değişmesi, işten doyumсуuzluk, ödüllendirme sisteminde adaletsizlik veya ödüllendirmeden mahrum bırakılmış hissine kapıldıklarında gerçekleşir. Yüksek bağlılık düzeyi, bazen de yaratıcılığın yok olması, iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorla sağlanmaya çalışılan

uyum, insan kaynaklarının etkisiz ve yanlış kullanımı gibi olumsuz sonuçlar yaratabilir (29).

4.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ

Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bunlar:

1. İşi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetlerini,
2. İş doyumunu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarını,
3. Özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ait özelliklerini,
4. Yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi çalışanların kişisel özelliklerini,
5. Bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeleri gerekliliğinden dolayıdır (5,19).

Günümüzde iş yaşamı; düşük örgütsel bağlılık, düşük iş güvenliği, düşük teknoloji ve stres nedeniyle gitgide zor durumda kalmaktadırlar. Nitelikli işgücünün örgütüne bağlı olarak çalışması, bütün yetenek ve bilgisini örgütü için kullanması örgütsel bağlılığı yakından ilgilendiren bir konudur (19). Örgütler varlıklarını devam ettirmek, piyasada var olmak, verimliliklerini arttırmak ve oluşan zorlukların üstesinden gelmek için çalışanlarının bağlılıklarını sağlamak zorundadırlar (20,4). Bilgi birikimine sahip, kalifiye çalışanı örgütte tutabilmek için tek yol ücret değildir. Çalışanlardan yüksek düzeyde performans ve verim elde edebilmenin yolu, örgüt içinde iş doyumunun, motivasyonun ve bağlılık duygusunun geliştirilmesi gerekmektedir (1). Örneğin; Japonların giderek büyüyen yüksek verimlilikleri, örgüte olan bağlılık ve sadakatleri ile açıklanmaktadır. Yani yüksek performanslı, eğitilmiş bir çalışanın uzun süre örgüte katkısının devam etmesi verimlilik artışı sağlar, çünkü örgütsel bağlılığı yüksek çalışan örgütte kalır, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba harcar ve ayrılmayı düşünmez (1). Bazı nitelikli çalışanların işletmeden ayrıldığı ve daha az ücretle başka işletmelerde çalışmayı kabullendiği görülmektedir. Bunun en önemli nedenlerinden biri örgütün ve onun yöneticilerinin, çalışanları kendine bağlama başarısızlığıdır (19,36).

Devamsızlık, iş gücü devir hızı, iş başarısı ve lider-ast ilişkileri araştırıldıkça örgütsel bağlılığın önemi daha çok ortaya çıkmaktadır (20). Örgütsel başarıya ulaşmak

için, çalışanına gelişmesi için imkan ve fırsat veren örgütler çalışanın işinden doyum sağlamasına olanak vermiş olur. Bu durum da işten ayrılmaların azalmasına, örgüt içi iletişimin başarısına, takım çalışmalarının eksiksiz yapılabilmesine, örgüt maliyetinin düşmesine, yüksek derecede sadakate, amaç ve değerlere ulaşabilmeye, tam performans ve verimin elde edilmesine olanak sağlar (19,24,25). Çalışanın örgüte bağlılığının en önemli olduğu zaman örgütün zor zamanlarıdır. Çalışan yüksek derecede bağlı ise, işine düzenli gelmeye, performansını yüksek tutmaya, örgütü korumaya ve zor zamanlarını atlatmasına destek olur (21). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların tutumları aşağıdaki gibidir:

1. Örgütün amaç ve değerlerini tam olarak benimserler ve örgütsel etkinliklere aktif olarak katılırlar.
2. Genelde örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaya güçlü istek duyarlar. İşten ayrılma niyetleri ve düşünceleri yoktur.
3. Örgüt için fedakarlıklarda bulunurlar.
4. İşten doyum sağlarlar ve bunu örgütte kalmaya devam ederek gösterirler (19,7).

Örgüte bağlı çalışana sahip olmanın diğer bir avantajı, örgütsel bağlılık moral, motivasyon, performans ve nihayetinde örgütsel başarısı üzerinde etkilidir. Ancak örgütsel bağlılık davranışı gönüllü bir davranış olduğu için, bunun örgüt tarafından zorunlu hale getirilmeye çalışılması yanlış bir strateji olmaktadır. Örgüte bağlılık, çalışanın bu davranışı isteyerek gösterdiğinde önemli hale gelmektedir. Davranışa katılımın değeri, davranışı zorlama düzeyi arttıkça düşebilmektedir (19,27).

4.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN UNSURLARI

Çalışanı örgüte bağlayan psikolojik durumlarla ilgili çeşitli görüşler mevcuttur. Değer ve devamlılık bağlılığı; uyum, kimlik ve bütünleşme bağlılığı; değer, devamlılık ve ahlâki bağlılık gibi farklı boyutlarla açıklanmaya çalışılmıştır (17). Becker, Staw, Salancik gibi araştırmacılar örgütsel bağlılık kavramının davranış yönünü göz önüne alarak açıklamışlardır. Allen, Meyer, March ve Simon Mowday, Steers ve Porter, Boulian gibi araştırmacılar ise örgütsel bağlılığın tutum yönünü ortaya çıkarmışlardı (5,7). Örgütsel bağlılığın boyutlarını ele alan bazı araştırmacılar şunlardır;

- Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı
- Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı
- Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

- Mowday'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı
- O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı
- Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı
- Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımıdır (5).

Yukarıda verilen araştırmaların yaklaşımları aşağıda özet olarak verilmektedir.

4.4.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri Etzioni'ye aittir. Etzioni, üç tür bağlılık sınıflandırması yapmıştır. Etzioni, örgütün çalışanları üzerindeki yetki ya da gücün, çalışanın örgüte yakınlaşmasından kaynaklandığını öne sürmektedir (5,29). Etzioni, örgütlerde bulunan uyum sistemleri ile çalışanların bu sistemlere yönelme şekillerini araştırmıştır. Bunlardan yabancılaştırıcı ve ahlaki bağlılık, esas olarak duygusal temellere dayanırken, hesapçı bağlılık bireyin örgütü bir araç olarak görmesine dayanmaktadır (7). Örgütte genellikle sembolik uyum sistemi ile ahlaki katılım, ödüllendirici uyum sistemi ile çıkarıcı katılım, korkutucu uyum sistemi ile de yabancılaştırıcı katılım bir arada görülür (7).

4.4.1.1. Ahlaki (Moral) Bağlılık

Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Bireyler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır. Ahlaki bağlılık, örgüte yüksek derecede olumlu bir yönelmeyi içerir. Çalışan, örgütün amacını ve örgütteki işini değerli saymakta ve işi herhangi bir çıkar gözetmeden ona değer verdiği için yapmaktadır (15,7,28). Bu tür katılım, çalışanın örgütsel standartlar ve değerleri benimseyerek bunlarla özdeşleşmesi ve örgütsel bağlılığın ödüldeki değişimlerden etkilenmemesi durumunda gerçekleşir. Örgütlerin oluşturmak istediği bağlılık türüdür (5,29).

4.4.1.2. Hesapçı (Çıkarıcı) Bağlılık

Örgüt ile çalışanlar arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Çalışanlar, örgütlerine katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar (7,28). Değiş-tokuş ilişkisi, çalışanların örgüte çeşitli katkıda bulunmaları ve bu

katkılarının karşılığında da ödüllendirilmeleridir. Çalışan, örgüt ile arasında adil ve yararlı bir değiş-tokuş ilişkisi olduğuna inandığında örgütle ilgilenir (5,18).

4.4.1.3. Yabancılaştırıcı Bağlılık

Çalışanların davranışlarının sınırlandırıldığı, belirli bir disipline tabi tutulduğunda, alternatiflerinin olmadığı durumlarda oluşan ve örgüte doğru olumsuz bir yönelimi ifade eden bağlılık türüdür. Birey, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini sürdürmeye zorlanmaktadır (19,28). Bu tür bağlılık duyan çalışanlar, işten ayrılmaları durumunda finansal kayıplarının olacağı, alternatif iş seçeneklerinin olmayacağı veya başka bir yere taşınmak istememeleri gibi sebeplerden dolayı örgütte kalmaya devam etmektedirler (5). Birey örgütü cezalandırıcı ya da zararlı görmektedir (7,29).

Etzioni kişileri örgütsel normlara ve beklentilere uygun tutum ve davranışlar sergilemeye sevk eden üç tür gücün varlığını kabul etmiştir. Bunları; cezalandırıcı güç, ödüllendirici güç ve sembolik güç olarak açıklamıştır.

Cezalandırıcı Güç: Örgütsel norm ve beklentilere uyum gösterilmediğinde uygulanacak olan cezalarla veya verilebilecek cezalarla korkutmadır.

Ödüllendirici Güç: Cezalandırıcı gücün tersine kişinin davranışlarıyla beklentilerinin uyumlu olması halinde oluşur. Örgütlerde ödüllendirici güç, ücret, ikramiye, prim, ücretli izin gibi ödüllerin kontrol ve dağıtımına dayanır.

Sembolik Güç: Diğer güç türlerinden farklı olarak kabul görme, saygı gösterilme ve prestij gibi sembolik ödüllerin kontrolüne dayanır. Bu üç tür güç, örgütteki uyum sistemini oluşturmaktadır (28).

4.4.2. Becker Yaklaşımı

Becker (1960) tarafından geliştirilen davranışsal yaklaşım; örgütsel bağlılığı ekonomik bir temele dayandırmaktadır. Becker'in yaklaşımı literatürde “Yan faydalar teorisi (Side bet theory)” olarak adlandırılır. Bağlılığın davranışsal yönü üzerine odaklanmaktadır. Davranışsal bağlılık, kişinin tutarlı bir davranış dizisini sergilemekten vazgeçtiğinde kaybedeceği yatırımları düşünerek, bu davranışı tutarlı bir şekilde devam ettirmesidir. Tutarlı davranışlar, uzun zamandan beri süren ve farklı faaliyetler olsa bile aynı amacı sağlamaya yönelik davranışlardır. Birey bu davranışları amaçlarına ulaşmada bir araç

olarak gördüğünden tekrarlama eğilimi gösterir. Becker'e göre çalışanların bağlılık oluşturmaya neden olan yan bahis kaynakları dört tanedir. Bunlar:

4.4.2.1. Toplumsal Beklentiler

Kişi ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımlarından dolayı davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal baskılara, sık sık iş değiştiren çalışanlara güvenilmez gözüyle bakılmasını örnek olarak göstermek mümkündür.

4.4.2.2. Bürokratik Düzenlemeler

Yan bahislerin ikinci kaynağı, bürokrasidir. Çalışan bürokrasi yüzünden çalıştığı örgütten elde ettiği maddi kazanımları kaybetmemek için işten ayrılamaz.

4.4.2.3. Sosyal Etkileşimler

Kişinin başkalarıyla olan ilişkilerinde oluşturmuş olduğu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorunda hissetmesidir.

4.4.2.4. Sosyal Roller

Yan bahisler kişinin içinde bulunduğu sosyal ortama alışmış ve uyum sağlamış olmasından da kaynaklanabilir. Böyle bir durumda kişi, içinde olduğu sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki, başka bir rol üstlenmek istemez.

Dinsel, etnik ve sosyal sınıflar, yan bahislerin ana kaynağını oluşturur bağlanmaya kendisini zorunlu hissetmektedir (28).

4.4.3. Kanter Yaklaşımı

Tutumsal bağlılıkla ilgili en meşhur yaklaşımlardan birisi Kanter'e aittir. Kanter'e (1968) göre örgütsel bağlılık, bireylerin istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir. Kanter'e göre örgütsel bağlılık, sosyal sistem ve kişilik sistemi olmak üzere iki sistemde ortaya çıkar. Sosyal sistemde kişilerin bağlılıkları üç temel alandan oluşur. Bunlar; sosyal kontrol, grup birliği ve sistemin devamlılığıdır. Kişilik sistemi ise; bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden oluşur. Bu yönelimlerin

her biri bir sosyal sistemi destekler. Bununla beraber, Kanter ile anılan iki sisteme göre, bağıllığın üç esas tipinden söz etmektedir (28,30).

4.4.3.1. Devam Bağıllığı

Kanter devama yönelik bağıllığın özveri ve yatırım olmak üzere ikiye ayrıldığını belirtmektedir. Özveri; kişinin örgütte çalışmaya devam edebilmek için değerli bulduğu şeylerden vazgeçebilmesidir. Yatırım ise, kişinin kaynaklarını örgüte bağlaması, dolayısıyla örgütle bir çıkar alış veriş ilişkisidir. Kişinin örgüte bağladığı kaynaklar emeklilik kesintisi gibi maddi olabileceği gibi örgüt için harcadığı zaman gibi manevi de olabilir (28).

4.4.3.2. Kenetlenme Bağıllığı

Kişinin bir gruba ve gruptaki iletişime bağıllığıdır. Grubun her üyesiyle ilgilenmek, iletişimde bulunmak ve gruba ait olduğunu hissetmek kişiye duygusal açıdan bir tatmin sağlar ve kişi gruba bağıllık oluşturur. Bu tür gruplarda grup içi çekişmelere ve kıskançlıklara çok az rastlanılır (28).

4.4.3.3. Kontrol Bağıllığı

Çalışanların davranışlarının istenildiği gibi şekillendirilerek çalışanın örgüt normlarına bağlanmasıdır. Kontrol bağıllığında kişi, örgütün kendisinden beklediği davranışları ve uyulmasını istediği kuralları ahlaki açıdan doğru bulmaktadır. Çünkü bunlar kendi ahlak normları ve değerleriyle büyük bir uyum göstermektedir (28).

4.4.4. Mowday'ın Yaklaşımı

Mowday tutumsal bağıllık ve davranışsal bağıllık olarak iki farklı örgütsel bağıllık tanımlamıştır.

4.4.4.1. Tutumsal (Duygusal) Bağıllık

Bu yaklaşıma göre bağıllık, çalışanın çalışma ortamını değerlendirmesi sonucu oluşan ve çalışanı örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir. Çalışanın içinde bulunduğu koşullar, psikolojik durumunu etkilemekte ve sonuçta çalışan örgütte bağıllık duymaktadır. Çalışanların örgütleriyle olan ilişkilerine odaklıdır. Bu bağıllıkta çalışanın kendi değer ve

hedefleri, örgütün değer ve hedefleriyle uyum göstermesi gerekir. Tutumsal bağlılığın iki temel amacı vardır. Birincisi, çalışanların örgüte olan bağlılık duygularını en üst düzeyde tutarak verimliliği maksimum düzeye çıkarmak ve çalışan devir hızını ise, en düşük düzeyde tutmaktır. İkinci amacı ise, örgüte olan bağlılığı geliştirmek için kişisel özelliklerin ve ortam koşullarının belirmesini sağlamaktır (10). Tutumsal bağlılık, üç bileşenden oluşur:

- Örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme.
- İşle ilgili faaliyetlere yüksek katılım.
- Örgüte sadakatle bağlanma (10,29).

4.4.4.2. Davranışsal Bağlılık

Sosyo-psikolojik temele dayanmaktadır. Çalışanların geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine bağlı hale gelme sürecidir. Örgüte bağlı kalma süreci ise, örgütte kalmaya niyetli olma, örgütten ayrılmama ve devamsızlık yapmama gibi davranışlardan oluşur. Davranışsal bağlılık, örgütten daha çok, çalışanın davranışlarına yönelik olarak gelişir. Örneğin; çalışanın bir davranışından sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını devam ettirmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe bu davranışa uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da davranışın tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir (29). Davranışsal yaklaşımın amacı, bireyin herhangi bir durum veya olay karşısında gösterdiği davranışlarının veya fikirlerinin benzer olaylarda da tekrarlanıp tekrarlanmadığını ortaya koymaktır (10).

4.4.5. O'Reilly ve Chatman Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman'a göre örgütsel bağlılık bireyin örgüte psikolojik olarak bağlanmasıdır (28,29,31). Çalışan ile örgüt arasındaki bu psikolojik bağın oluşmasını sağlayan en önemli durum özdeşleşmedir.

4.4.5.1. Uyum Bağlılığı

Çalışanın bağlılığı, tutum ve davranışlarının amacı paylaşılmış değerler için değil, belirli kazanımları ve ödülleri elde etmek içindir. Ödül ve cezanın bağlılığa etkisi örgüte uyum, rıza gösterme ile çıkmaktadır (28,29).

4.4.5.2. Özdeşleşme Bağlılığı

Diğer çalışanlar ile doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi sürdürmek için meydana gelmektedir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan gurur duyacak, grubun amaç ve değerlerine inanacak, saygı duyacak ve kabul edecektir. Fakat bunları kendi değer sistemine dahil etmeyecektir (31).

4.4.5.3. İçselleştirme Bağlılığı

Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki ilişkinin uyumuna dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar, çalışanın iç dünyası ile diğer çalışanların değerler sisteminin uyumu ile olmaktadır (28,29,31).

4.4.6. Salancık'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Salancık'ın davranışsal bağlılığa olan yaklaşımı Festinger'in çelişki kuramından etkilenmiştir. İnsanların tutumları ile davranışları arasındaki tutarlılığı savunma eğiliminde oldukları varsayılmaktadır. Salancık'e göre bağlılık; kişinin davranışlarını, davranışları aracılığıyla gösterdiği faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur." şeklinde ifade etmiştir (5,7). Örneğin, ekonomik sorunu olan çalışanın sevmediği bir işte çalışması, tutum ile davranışı arasında çatışmaya neden olacaktır. Ancak çalışanın ihtiyacı olduğundan işi bırakmayacaktır ve işiyle ilgili olumsuz tutumunu değiştirmeye çalışacaktır (5,28).

4.4.7. Allen ve Meyer Yaklaşımı

Allen ve Meyer 1984 yılında örgütsel bağlılığı anlaşılır kılmak için yapmış oldukları çalışma sonucunda ilk olarak bireyin örgüte karşı duygusal ilgisini ortaya koyan duygusal (affective) bağlılığı ve bireylerin örgütte kalmak zorunda oldukları için örgütte kalmaya devam etmelerini ifade eden devamlılık (continuance) bağlılığını oluşturmuşlardır. 1990 yılında Allen ve Meyer örgütsel bağlılık modellerine, ilk defa normatif bağlılık kavramını

işleyen Weiner'ın 1980 yılındaki araştırmalarını esas alarak örgütte kalmayı ahlaki bir sorumluluk olarak ortaya koyan normatif (normative) bağlılığı da ilave etmişlerdir (32,10,23,34). Bu model, örgütsel bağlılıkla ilgili temel kabul edilen önceki yaklaşımların güçlü ve zayıf yönleri dikkate alınarak geliştirilmiş ve sonuçta örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmalarda en çok kullanılan model olmuştur (23,23).

4.4.7.1. Duygusal Bağlılık

Tutumsal bağlılık olarak da anılan duygusal bağlılık, çalışanın örgüt ile duygusal bağını ifade etmektedir (35,39,36). Çalışanların örgütleri ile özdeşleşmelerini, örgütün üyesi olmaktan mutluluk duyduklarını ve örgüte güçlü bir biçimde bağlı olduklarını göstergesidir (49,4,37,22). Ayrıca bireyin kimliği ile örgütün kimliği arasındaki bağ biçiminde de tanımlanmaktadır. Bu bağ duygusal tepkilerle yakından ilgili olup, çalışanın örgütle ilişkisini devam ettirmek istediği, daha çok işe sarıldığı, diğer çalışanlarla olan ilişkisinden, işten ve mesleğinden doyum ve bağlılık sağladığı durumda ortaya çıkar (3,35,29,2).

Güçlü bir duygusal bağlılıkla örgütte kalan çalışanlar, buna gereksinim duyduklarından değil, daha çok bunu kendileri istediği için örgütte kalmaya devam etmektedirler. Duygusal bağlılığı yüksek çalışanların örgüt çıkarlarının gerçekleşmesi için daha fazla çaba göstermesi ve çalışması bu çalışanların daha fazla tercih edilmesini sağlamıştır (4,20,22). Çalışanların duygusal bağlılıklarının oluşturulması, örgüt içinde bazı faktörlerin bulunmasına bağlıdır. Bu faktörler;

İşin Cazibesi: Çalışana verilen görevlerin cazibeli ve heyecan verici olmasıdır.

Rol Açıklığı: Örgütün çalışandan ne istediğini açıkça belirtmesidir.

Amaç Açıklığı: Çalışanın, örgütte yaptığı işleri ne amaçla yaptığıkonusunda açık bir anlayışa sahip olmasıdır.

Amaç Güçlüğü: Çalışandan iş gereklerini yerine getirmesinin özellikle istenmesidir.

Önerilere Açıklık: Üst yönetimin, örgütteki diğer çalışanlardan gelen fikirleri dikkate almasıdır.

Çalışanlar Arasında Uyum: Örgütteki çalışanlar arasında yakın ve samimi ilişkilerin olmasıdır.

Örgütsel Güvenirlik: Çalışanların, örgütün söz verdiği her şeyi yapacağına gönülden inanmasıdır.

Eşitlik: Örgütteki çalışanların tamamının eşit bir şekilde hak ettiğine ulaşmasıdır.

Bireye Önem: Çalışan tarafından yapılan işin örgütün amaçlarına önemli katkılar yaptığı yönündeki duyguların gelişmesini sağlamaktır.

Geri Besleme: Çalışanlara performansları hakkında sürekli bilgilendirmektir.

Katılım: Çalışanlara kendi iş yükü ve performans standartlarıyla ilgili kararlarda söz hakkı tanımaktır (29,38).

4.4.7.2. Devam (hesapçı) Bağlılığı

Çalışanın ekonomik menfaatine dayanan bağlılık türüdür. Çalışanın örgütte çalıştığı süre içinde harcadığı emek, zaman karşılığında elde ettiği ya da gelecekte elde edeceği ücret, statü, yetki, kıdem, sosyal güvence, emeklilik hakkı gibi maddi manevi kazanımlarını örgütten ayrıldığı takdirde kaybedeceği endişesiyle örgüte oluşturduğu menfaat bağlılığıdır (5,22,34). Kısaca çalışanların örgüte bağlılık duymalarının ve örgütte kalmak istemelerinin temel nedeni, örgütte kalmaya ihtiyaç duymalarıdır. Devam bağlılığının oluşmasını sağlayan faktörler;

Yetenekler: Çalışanların örgütte kazandığı yetenek/deneyimlerin ne kadarının başka örgütlerde ona yarar sağlayabileceği ve bu yetenek/deneyimlerin ne kadarını başka örgütlerde kullanabileceği düşüncesidir.

Eğitim: Çalışanların sahip olduğu biçimsel eğitimin, mevcut örgüt ve benzerleri dışında ona yarar sağlamayacağı görüşüdür.

Yer Değiştirmek: Çalışanların örgütten ayrılması durumunda, farklı bir yerde yaşamayı istememesidir.

Bireysel Yatırım: Çalışanın zaman ve çabasının büyük bir bölümünü görev yaptığı örgütte harcamış olması sebebiyle kendine yatırım yaptığı görüşüdür.

Emeklilik Primi: Çalışanın mevcut örgütte kalması durumunda alabileceği emeklilik primini, örgütten ayrıldığında kaybedebileceği düşüncesidir,

Toplum: Çalışanın yaşadığı yerleşim biriminde uzun yıllardır ikamet etmesi ve yaşadığıdır.

Seçenekler: Çalışanın örgütten ayrılması durumunda sahip olduğu işin benzerini veya daha iyisini başka bir yerde bulmakta güçlük çekebileceği düşüncesidir (9,25).

4.4.7.3. Normatif Bağlılık

Wiener (1982) “bireylerin örgütsel hedef ve çıkarlara uygun davranmada, yalnızca doğru ve ahlaklı olduklarına inandıkları davranışları göstermeleri” şeklinde tanımlamıştır. Meyer, Allen ve Smith (1993)’ e göre, “işverene karşı devam eden sadakatin sonucu veya örgütün birey için katlandığı eğitim giderleri gibi çalışanın edindiği faydaların karşılığını verme hissiyle gelişen bir bağlılıktır.” (32,34). Normatif bağlılıkta esas olan zorunluluktur. Örgütün çalışana işe alımından itibaren yaptığı yatırımlar ve harcamalar sonucu (bireysel gelişim programları ile ilgili ödemeler, staj veya işe alım öncesinde verilen eğitim bursları ve diğer karşılıksız ödemeler vb.) çalışanın kendisini örgüte karşı borçlu olarak hissetmesini sağlamaktadır (23,29,22). Çalışanın hem örgüte girişi öncesindeki (ailevi ve kültürel sosyalleşme) hem de örgütte olduğu süre içerisindeki (örgütsel sosyalleşme) yaşantılarının bir sonucu olarak örgüte devam etme konusunda hissettiği normatif baskılardan etkilenmektedir. Bu bağlılık düşüncesi ancak çalışanın örgüte olan borcunu ödemesiyle son bulabilir (4,23).

Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar, bireysel değerleri veya örgütte kalma yükümlülüğünün gelişmesine yol açan ideolojilere dayanarak, örgütte çalışmayı kendileri için bir görev olarak görmektedirler. Çalışanın geçmişteki yaşantısı, aileden gelen normları, toplumsal değerleri, diğer çalışanların uzun süre tek bir örgütte çalışmış olmaları ve bu durumdaki çalışanların övülmesi gibi faktörler, örgüte duyulan bağlılığı çalışanın bir erdem olarak algılamasına neden olmakta ve çalışan zamanla örgüte bağlılığı ahlaki bir zorunluluk olarak değerlendirmeye başlamaktadır (10,26).

Litaratürlerden yola çıkılarak örgütsel bağlılığın oluşmasını sağlamak örgütlerin sektörlerinde var olmalarını sağlar. Örgütsel bağlılık çeşitli yollarla geliştirilebilir. Fakat çalışanın zorunlu olarak bağlılığını oluşturmaya çalışmak yerine duygusal olarak bağlılık oluşturmasını sağlamak daha kalıcı, kaliteli, verimli, istekli ve performansı yüksek olan çalışan sağlar.

4.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılık dinamik bir yapıya sahip olduğu için çok sayıda faktörden etkilenmektedir. Her araştırmacı bu faktörleri farklı sınıflandırılmış olsalarda çalışanların örgüte devamlılığını sağlamak ortak noktalarıdır (15,3). Örgütsel bağlılığı etkilediği düşünülen faktörler genel olarak aşağıda verilmektedir (Tablo 4.1).

Tablo 4.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Kişisel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Örgüt dışı Faktörler
1. İş beklentileri 2. Psikolojik sözleşme 3. Demografik Özellikler	1. İşin Niteliği ve Önemi 2. Yönetim 3. Ücret düzeyi 4. Örgüt Kültürü 5. Örgütsel Adalet 6. Denetim 7. Örgütsel Ödüller 8. Takım Çalışması 9. Rol belirsizliği 10. Kariyer 11. İş Tatmini 12. Personel Devri	1. Yeni iş bulma olanakları 2. Profesyonellik 3. Sendikalar 4. İşsizlik Oranı

Kaynak: (19,7).

4.5.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi saptamaya yönelik çok sayıda araştırma yapılmıştır. Kişisel faktörler örgütsel amaç ve değerlerin içselleştirilip, örgütte uzun yıllar geçirebilmek için çok önemlidir. Kişisel faktörlerin kapsamına iş beklentileri, psikolojik sözleşme ve kişisel özellikler girmektedir (7).

4.5.1.1. İş Beklentileri

Bireyin çalışma amacı bireysel ihtiyaç ve amaçlarını hayata geçirmektir. Örgütler çalışanın ihtiyaç ve amaçlarını gerçekleştirmede araç konumundadır. Bu nedenle örgütlerin bu amaçları karşılayabilme veya bu amaçlara hizmet edebilme yeteneği ve kapasitesi örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Önemli olan kişisel beklentilerle örgütsel beklentilerin uyum içinde bulunmalarıdır (7,28). Kurum politikaları gereğince işe alım öncesinde yeterince bilgilendirilmeyen bireylerin örgütte çalışmaya başladıktan sonra beklenti uyumsuzluğu nedeniyle örgütsel bağlılık kuramaması ve örgütten ayrılmaları nedeniyle oluşacak maliyetlere örgütlerin maruziyeti söz konusu olabilmektedir. Bu kapsamda; örgütlerin insan kaynakları birimlerince çalışanların unvanlarına ilişkin görev, yetki ve rol tanımlarının hazırlanması ve adayların işe alınmaları öncesinde bu konularda bilgilendirilmeleri bağlılık açısından büyük önem taşımaktadır (7).

4.5.1.2. Psikolojik Sözleşme

Hızla değişen iş ilişkileri nedeniyle çalışan bağlılığını sağlamanın yolu, karşılıklı iş ilişkilerinde ve çalışanın psikolojik sözleşmesinde aranmaya başlanmıştır (6). Çalışan ile örgüt arasında temelde iki çeşit sözleşme bulunmaktadır. Birincisi çalışan ile örgüt yönetiminin karşılıklı hak ve yükümlülüklerinin belirlendiği yazılı ve biçimsel sözleşmeler olan iş sözleşmesi. İkincisi ise; örgütlerde yöneticiler, çalışanlar ve diğer kişilerin her zaman uymak zorunda kaldıkları ve kendilerinden beklenen davranışlarla ilgili yazılı olmayan psikolojik sözleşmedir. Psikolojik sözleşmeler, bireyin örgütte iş olanağı bulunduğu ilk günden itibaren oluşmaya başlar ve tarafları yükümlülük altına sokup birbirlerine bağımlı hale getirir (7). Bu kavramı farklı ve değerli kılan iki özellik ortaya koymuşlardır. Bir çalışanların kendi istihdam ilişkilerindeki yükümlülüklerine ilişkin inançları, iki algılanan amaçlara yönelik iletişimdir (26).

Bir çalışan psikolojik sözleşmesindeki içeriklerin iyi bir şekilde yerine getirilmesiyle örgütün kendini desteklediği ve örgüt için önemli olduğu fikrini geliştirecek ve örgüte sadakat, güven ve duygusal bağlılığını artıracaktır. İşverenin ve çalışanın psikolojik sözleşmeyi kabul etmeleri, sözleşme terimlerinin yerine getirilmesiyle ilgili olarak beklentileri sebebiyle bağlılık oluşturacak ve sözleşme terimleri yerine getirildiği sürece bu bağlılık devam edecektir (6). Sonuç olarak her iki tarafın da kazançlı çıktığı başarılı bir psikolojik sözleşme, çalışanın işe ve örgüte bağlılığını artıran, yüksek iş tatmini

ve verimlilik artışı sağlayan olumlu sonuçları da beraberinde getirir (28). Bireyin örgütle bütünleşmesinde önemli bir faktör olan psikolojik bağlılığın;

- Rıza gösterme
- Özdeşleşme
- İçselleştirme olmak üzere üç unsuru vardır (7).

4.5.1.3. Demografik Özellikler

Demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler bulunmaktadır (29). Örgütsel bağlılık ile demografik ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan araştırmaların amacı, bağlılığın bu faktörlere göre değişiklik gösterip göstermediğini belirlemektir. Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığı etkileyen demografik faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem, ırk gibi başlıklar altında incelenmektedir (29,37).

4.5.1.3.1. Yaş

Genelde yaş ile örgüte bağlılık arasında orta düzeyde olumlu bir ilişki bulunmuştur. Çoğu araştırmada yaşın, tahmin edilenin aksine zorunlu bağlılık ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmacılar bu durumu yaş ilerledikçe çalışanın alternatif iş bulma olanağının azalmasına, sahip olduğu maddi değerlerle, hak ve yetkileri kaybetme korkusuna bağlamışlardır. Teknolojinin sürekli geliştiği ve bu gelişmelere uyum sağlamanın önemli bir tercih sebebi olarak kendini gösterdiği günümüzde, yaşlı çalışanlar yeniliklere gereken uyumu, genç çalışanlara göre daha zor göstermektedirler. Bu nedenle, kendini yenilemede gençlere göre geride kalan yaşlı çalışanlar, güncel bilgilere sahip, özerk çalışma, yarı zamanlı çalışma gibi yeni çalışma biçimlerini daha kolay kabullenip kavrayabilen genç çalışanlara göre örgüte bağlılıkları zorunlu olarak daha yüksektir (29,30,37). Salancık yaşlı çalışanların genç çalışanlardan daha fazla bağlılık göstermesinin nedenlerini aşağıda özetlemiştir.

- Çalışan örgütünde ne kadar fazla kalırsa, o kadar üst görevlere getirilme ihtimali ve beklentisi olur.
- Yaşı büyük olan çalışanlar daha cazip işlere atılmayı genç çalışanlara göre daha riskli görmektedir.

- Yaşlı çalışanlar işlerini yaparken kendilerine ve tecrübelerine güvendiklerinden daha fazla tatmin duymaktadırlar (7,28).

Aynı örgütteki çalışanların aralarında büyük yaş farkları olması, çalışanların örgüte bağlılığını azaltır. Çünkü örgüt içinde oluşan sosyal bir ortamda insancıl ilişkilerin gelişebilmesi, yaşları birbirine yakın olan çalışanlar arasında daha iyi oluşabilecektir. Yaş farkının büyük olması sosyal ortamın oluşabilmesi için negatif etki yaratacaktır (36,25).

4.5.1.3.2. Cinsiyet

Cinsiyet ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelendiği birçok araştırma literatürlerde mevcuttur (28,25). Cinsiyetin çalışma yaşamına etkisi, toplumsal açıdan kadın ve erkeğe uygun görülen ve yüklenen görevler olarak incelendiğinde, kadın ve erkeğin bağlılık düzeyleri farklılık göstermektedir (36). Kadınlar iş yerlerinde daha çok çalışma koşulları ve sosyal ilişkilere önem verirken erkekler ücret, kariyer gelişmesi, ilerleme fırsatları gibi konulara daha fazla önem vermektedir (5,39).

Kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğunu savunan araştırmacıların ileri sürdükleri nedenler şunlardır (7,30):

* Kadınlar her zaman aile yaşantılarına ve evle ilgili görev ve rollerine, erkeklere göre daha fazla önem vermeleri, daha fazla iş yükü ve sorumluluk artışı örgütsel kariyer, değerler ve örgüte bağlılıklarını ikinci plana itmektedir (7,30).

* Kadınların işgücüne katılmalarına engel olan olumsuz tutumlar, iş-aile stresi, rol çatışması, hukuksal normlar, ahlaki, dinsel ve kültürel yapılar ya da erkek çalışanlara yönelik insan kaynakları politikaları örgütsel bağlılıklarını azaltmaktadır (9,28).

Kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu savunan araştırmacıların ileri sürdükleri nedenler;

* Kadınlar işlerini ve çalıştıkları örgütü çok sık değiştirmekten hoşlanmamaktadırlar. Dolayısıyla örgütlerine daha fazla bağlanırlar (7).

* Kadınlar erkeklere görev kazandıları statüye gelebilmek için daha fazla engelle karşılaşmış, daha fazla zaman ve güç harcamışlardır. Bu durum kadınların motivasyonunu yükselterek örgütlerine daha fazla bağlanmalarını sağlar (7).

4.5.1.3.3. Medeni Durum

Evli ve dul bireyler özellikle de bayan çalışanlar işsiz kalma, finansal destekten yoksunluk, ailesel sorumlulukları nedeniyle bekar olan çalışanlara göre daha fazla örgüte bağlılık gösterirler (7).

4.5.1.3.4. Eğitim Düzeyi

Çalışanların eğitim düzeyi, iş hayatına bakışını ve iş hayatından beklentilerini etkileyen önemli bir faktördür. Eğitim düzeyi yükseldikçe, iş hayatına ve işe yüklenen anlam artmakta ve beklentiler yükselmektedir. İş hayatına girmektense, daha uzun eğitim almanın maliyetine katlanıp, gelir elde etmekten bir süre fedakârlık gösteren kişiler, eğitimleri sonucunda nitelikli çalışan olarak çalışma yaşamında yer almaktadır. Bu kişilerde eğitime yaptıkları yatırımın ve harcadıkları zamanın karşılığı olarak ücret ve diğer çalışma koşullarına yönelik talepler de yükselmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin, eğitim düzeyi düşük olan bireylere göre örgütün karşılayabileceğinden daha fazla beklentileri ve iş alternatiflerinin olması bağlılıklarının daha düşük olmasına neden olabilmektedir (15,7,28,36,25). Yüksek eğitilmiş çalışanların sahip olduğu bilgi ve beceri düzeyleri, örgütün amaçları ve kültürü ile çelişmediği sürece bağlılık hususunda problem olmayacaktır. Fakat örgüt kendisini yenileyemez, amaç ve hedeflerini belirleyemezse, eğitilmiş personel örgüt içindeki yerini sorgulayıp, kendisini geriye götüren değil, kendisini geliştiren bir örgüt arayacaktır. Eğitim düzeyi düşük olan çalışanların, buldukları örgüte bağlılıkları ise, çalıştıkları örgütü tek seçenek olarak görmeleri, örgütten çıkarılma durumunda yeni bir iş bulamama korkularından kaynaklanmaktadır (7,28,29).

Hemşireler için de aynı görüş geçerlidir. Örneğin, hastanede çalışan yüksek öğrenimli hemşirelerin, yönetici olma beklentilerinin mevcut yasa ve yönetmeliklerdeki ilgili maddelerin sınırlamaları yüzünden karşılanma olanağının azalması, çalıştıkları örgüte bağlılıklarını azaltabilir ve başka iş arayışlarına girebilirler (36).

4.5.1.3.5. Kıdem

Örgütte çalışılan süre arttıkça, örgütsel bağlılık da artmaktadır (7). Zaman geçtikçe çalışanın örgüte yatırımının karşılığı olarak elde ettiği faydalar artabilir. Buna paralel olarak kişi kazançlarını kaybetmemek için örgütüne daha çok bağlanmaktadır (7,25). Ancak başka iş alternatiflerinin olmaması ve bireyin işten ayrılmasını güçleştiren

ekonomik sorunlar var ise, kıdem çalışanı örgüt bağlılığını etkileyen önemli bir faktör olmamaktadır. Bundan dolayı, kıdemin tek başına örgütsel bağlılığı etkileyen bir faktör olarak ele alınması yanıltıcı olabilir (36).

4.5.1.3.6. Statü-Unvan

Statü, bir kimseye toplumda başkalarının attığı değerlerden meydana gelen kavramdır. Birey böyle bir değere sahip olmak için her türlü çabayı gösterir. Yani gerçek bir statüye sahip olan kimse bunun karşılığında iş arkadaşlarından ya da iş dışındaki sosyal ortamından saygı görür. Gelinek mevki ne olursa olsun, yapılan işin takdir edildiğini görme, kalifiye bir çalışan olarak kabul edilme herkesi gururlandırır. Çalışanın görevini ve elde ettiği başarıyı başkalarının yanında övgüyle anlatmak, çalışanların elde ettikleri statüleri ödülleri kutlamak çalışanın bağlılığını, saygısını ve daha fazla çaba harcamasını sağlamasının yollarındandır (5).

4.5.1.3.7. Irk

Farklı milliyetler ve ırktan olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ve sonuçları arasında farklılıklar mevcuttur. Irk faktörünün örgütsel bağlılıkla ilişkisinde kültür ve sosyalleşme süreci de önemlidir. Her milletin kendine özgü yaşam biçimleri, iş alışkanlıkları, tasarruf ve harcama eğilimleri, eğitim düzeyleri, dayanışma ve yardımlaşma duyguları, dinsel motifleri vardır. Örneğin Japon ırkının örgüt kültürü ömür boyu istihdam şeklini kabul etmektedir. İşten ayrılmalarını minimuma indirgeyen bu sistem, yüksek düzeyde örgütsel bağlılıkla sonuçlanır.

Arap ve İsraili hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının karşılaştırılması konulu çalışmada, genel olarak Arap hemşirelerin, örgütlerine İsraili hemşirelerden daha fazla bağlı oldukları tespit edilmiştir. Bu sonucun iki ülkenin birbirinden tamamen farklı yaşam biçimlerinden, dayanışma ve yardımlaşma duygularından yani dinsel, ahlaksal ve toplumsal norm ve tutumlarından kaynaklandığı ileri sürülmektedir (7).

4.5.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığın istenilen derecede olabilmesi için bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerin neler olduğunu ve bağlılığı ne derece etkilediği açıklanmalıdır (28). Kurumsallaşma derecesi, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, örgüt imajı, toplam kalite

yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi ve kariyer olanakları örgütsel bağlılık üzerinde büyük etkiye sahip olduğu düşünülmektedir (29,22).

4.5.2.1. İşin Niteliği ve Önemi

İşin önemi, örgütte ya da örgüt dışında, insanların yaşamları üzerindeki etkisidir. İşin niteliği, işin çeşitliliği, öğrenme fırsatları, zorluklar, başarı şansı, denetim ve yöntemler gibi konuları içerir. İşin niteliği ile kişinin kendinde bulduğu nitelikler örtüştüğü ölçüde bağlılık düzeyi artacaktır. Çalışan, kendini işinde yeterli hissettiğinde, yeterli çabayı gösterdiğinde, kendinden istenen işi gereği gibi yerine getireceğine inandığında, işinde etkili olduğunu hissettiğinde, yani davranışlarının işinde bir fark yaratabileceğine inandığında iş tatmini de örgütsel bağlılığı da artmaktadır (5,7). Düşük statüde çalışanlar için yaş, medeni durum, eğitim gibi kişisel faktörler örgütsel bağlılığı daha çok etkilerken, yüksek statülü çalışanlar için örgütsel özellikler örgütsel bağlılığı daha çok etkilemektedir. Bu tür çalışanlar için kararlara katılma, rol belirsizliği ve otonomi gibi değişkenler, bağlılık açısından önemli faktörlerdir (7).

Destekleyici, güçlendirici, motive edici ve olumlu çalışma ortamları çalışanların daha az stres, daha fazla iş doyumunu ve örgüte bağlılıklarını artırdığı gözlenmektedir. İş ortamındaki resmiyet düzeyi, başka gruplara işlevsel olarak bağlı olma, kendisiyle ilgili kararlara katılamama, yetki ve sorumluluk verilmemesi gibi yapısal unsurlar örgüte bağlılığı düşürücü etkenlerdir (7,36). Kısaca çalışanın çalıştığı işi beğenmesi, önemsemesi, işe ve örgüte bağlanması ve nitelikli bulması aşağıdaki koşullara bağlıdır.

- * Çalışanın yeteneklerini kullanmaya elverişli olması.
- * Yenilikleri öğrenmeye, gelişmeye olanaklarının olması.
- * Çalışanı yaratıcılığa, değişikliğe ve sorumluluk almaya yönlendirmesi.
- * İşin sorun çözmeye dayanması (5).

4.5.2.2. Yönetim ve Liderlik

Litaratürde en çok rastlanan yönetim tanımı; “ yönetim, önceden belirlenen bir amaca başkaları vasıtasıyla ulaşma sürecidir.” Şeklindedir. Yönetim belirli bir amaca ulaşmak için birden fazla kişinin varlığıyla ortaya çıkan bir gruba iş yaptırma faaliyetidir. Başka bir ifadeyle yönetim, işletme amaçlarına ulaşabilmek için örgütün sahip olduğu sermaye, işgücü, araç gereç, makine, bina, arsa ve bilgi gibi kaynakların koordinasyonudur

(7). Liderlik ise, “iletişimle belirli bir amaç ya da amaçlara ulaşmak için ortaya çıkan kişilerarası etkileşim ve yönlendirme sürecidir.” (40). Liderliğin yönetim içindeki yeri oldukça önemlidir. Çünkü, yöneticilerin astlarını yönlendirmeleri ve amaçları gerçekleştirmelerini sağlayıcı etkileri, liderlik vasıflarının önemli ve ayrılmaz parçasıdır. Bundan dolayı yönetim üzerine çalışan bir çok araştırmacı ve uzman liderliği yönetimin en önemli unsuru olarak nitelemekte ve bu iki unsuru birbirinin içinde değerlendirmektedir (40). Liderlerin, örgütteki görev ve sorumlulukları, çalışanlar arasındaki ilişkileri net olarak belirlemeleri, cezalandırıcı bir yaklaşımdan ziyade destek verici bir tutum sergilemeleri çalışanların örgüte bağlılığını arttıracaktır (16).

Özellikle günümüz çalışanları düşünüldüğünde katılımcı ve demokratik liderlik biçimi tercih edilmelidir. Örgütlerin yeniden yapılanma ve değişim süreçlerinde gerekli olan yönetsel anlayışı ve hareket tarzlarını bütünleştiren diğer liderlik biçimi ise dönüştürücü (transformational) liderdir. Dönüştürücü liderlik, örgütün amaçlarına bağlılık oluşturma ve bu amaçlara ulaşmada motive edici, güdüleyici ve güçlendirici süreçler oluşturur. Örgütün misyon ve vizyonunun algılanması ve benimsenmesini sağlayan, çalışanların örgütün çıkarları doğrultusunda hareket etmelerini sağlayan lider tipidir. Esnek ve katılımcı yönetim ve liderlik tarzı örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilerken, otokratik yönetim tarzı katılmayı engelleyerek bağlılık duygusunu azaltmaktadır (28).

Hastanelerde takım çalışmasını oluşturan ve işbirliği içerisinde çalışmayı sağlayan, örgütü etkili kılan, maddi ve manevi bütün kaynakların kullanımını sağlayan faktör hastane yöneticileridir. Bundan dolayı örgüt gelişmiş araç-gereçlere, teknolojiye ve nitelikli çalışanlara sahip olsa bile bunlar doğru kullanılmazlarsa belirlenen amaçlara ulaşılamaz. Hastaneler hem iş hem de sosyal amaçlı örgütlerdir. Hastanelerdeki aşırı iş bölümü, uzmanlaşma yapısal karmaşıklığa neden olmaktadır. Sağlık hizmetlerini güçlendirme ve toplumun sağlık hizmetlerine adil ve daha rahat erişimini sağlama noktasında sağlık reformları sürekli gündemde olmaktadır. Sağlık hizmetleri yönetimi ve sunumunda yaşanan değişimleri yönetmek ve bu değişimlere uyum sağlamak için sağlık sektöründe dönüştürücü liderlerin artması gereklidir (16,41).

İyi bir lider;

* Neyi, kimleri temsil ettiğini, neler yapabileceğini ve vizyonunun ne olduğunu bilmesi gerekir. Bunun için iyi iletişim kurabilmelidir.

* Bir lider fikirlerini hem toplantılarda sözlü olarak hem de yazılı olarak belirtmelidir.

* Çalışma arkadaşları ve meslektaşlarıyla sık sık buluşmalıdır.

* Çevresindekilere önceliklerinin, değer verdiği şeylerin, değer yargılarının ve hayallerinin neler olduğunu söylemeli ve yeteneklerini bilmelerine izinvermelidir.

* Kendi alanının dışında da ilişkiler geliştirmeli, bu ilişkileri yeri geldiğinde kullanmaktan çekinmemelidir.

* Örgüt hakkında bilgilerini ve örgüte karşı duyarlılığını arttırması ve örgüt konusunda nasıl söz sahibi olabileceğini ve nasıl problem çözebilmesine yardımcı olabilmek için şirket içinde olanlardan haberdar olmalı.

* Güçlü yönlerini geliştirmeli. Zayıf yönlerini belirleyip azaltmaya çalışmalıdır.

* Bir lider olarak çevresindeki insanların arkasında durmalı ve kendine güvenen, yetenekli biri olduğunu göstermelidir.

* Uzmanlığını geliştirmek için meslektaşlarından, uzmanlardan ve takipçilerinden yararlanmasını bilmelidir.

* Çalışanlarından ve meslektaşlarından kişiliği ve işi hakkında eleştiriler yapmalarını talep etmelidir. Eleştirilere açık olmalı, gelişimi için kullanılmalıdır.

* Herhangi bir kriz veya stres anında liderlik vasıflarını kaybetmemeli, otokontrolünü sağlamalıdır.

* Şirket politikalarından ve alt politikalardan kesinlikle haberdar olmalıdır.

* Verdiği sözleri yerine getirmelidir.

* Hatalarından ders çıkarabilmelidir (7,17).

4.5.2.3. Ücret

Örgütsel bağlılığı sağlayan en önemli faktörlerden biridir. Çünkü çalışanların en büyük amaçlarından biridir. Ücret konusunda örgütsel bağlılık ile pozitif bir ilişki vardır. Çalışanın ihtiyaçlarını karşılamak için temel bir araçtır. Ücretlerin yüksek tutulması verimliliği arttırır. Yüksek ücret alan çalışanlar yaptıkları işi geliştirerek, bilgi, beceri ve yeteneklerini sonuna kadar kullanırlar. Örgütte çalışanlar, yönetimin ücret politikasını ne derece adil ve dengeli olduğunu düşünürlerse bağlılıkları da o derece yüksek olacaktır (6,28). Ücret faktörü araştırılırken üç konu üzerinde yoğunlaşmaktadır.

* Ücretin ülkedeki diğer insanların ücretleri ile karşılaştırılması.

- * Ücretin aynı seviyede eğitim alan insanların ücretleriyle karşılaştırılması.
- * Ücretin benzer işlerdeki insanların ücretleriyle karşılaştırılmasıdır (5,7).

4.5.2.4. Örgütsel Kültür

Bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerinde önemli etkilere sahip olduğundan üzerinde durulmaktadır. Örgütsel kültür, örgütü kendisine özgü değer ve normları ile ortaya koyan ve diğer örgütlerden farklılaştıran ve ayıran varsayımlar, değerler ve sembollerdir. İşlerin yapılış şekillerini ve örgütü etkileyen faktörleri çalışanların algılama biçimidir. Etkin ve verimli bir örgüt oluşturulmasında, çalışanların örgüte olan bağlılık düzeyleri ve bu bağlılığa temel oluşturabilecek güçlü bir örgüt kültürünün olması gerekmektedir. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlara sahip bir örgüt, güçlü bir örgüt kültürüne sahip demektir. Bir kültürü güçlü yapan faktör, o kültüre inanmış ve bağlanmış kişilerin örgütle özdeşleşme dereceleridir (7,28).

Türk kamu sektöründe hakim olan bürokratik kültür, tüm çalışanların belli sembollere, değerlere, davranışlara ve varsayımlara uygun davranmasını gerektirir. Örneğin yöneticinin odasından geri geri çıkılması, protokole aşırı özen gösterilmesi, bir yönetici görüldüğünde ayağa kalkılıp ceket düğmelerinin iliklenmesi gibi davranışlar bürokratik kültürünün oluşturduğu davranışlardır. Örgüt kültürü çeşirli yollarla oluşturulabilir. Ancak genel olarak şu aşamaları içermektedir:

* Birinci aşamada, tek bir kişi, yani örgütün veya organizasyonun kurucusu, yeni bir girişim fikrine sahip olur.

* İkinci aşamada, örgütün kurucusu bir ya da daha çok anahtar kişiyi örgüte getirir ve görüşlerini bu grupta paylaşır. Bu getirilen kişiler, örgüt kurucusunun bakış açısına sahip olurlar. Yani kurucunun fikrinin doğru, iyi, değerli, maddi manevi yatırıma değer olduğuna inanırlar.

* Üçüncü aşamada, kurucunun oluşturduğu bu grup, örgüt için bina, yer, fon vb. bulmaya çalışır.

* Son aşamada ise, pek çok kişi örgüte dahil edilir ve kurucunun anahtar grupta oluşturmuş olduğu örgütsel kültür dahil edilen diğer kişilere entegre edilerek genel örgüt kültürü inşa edilmeye başlanmış olur (7).

4.5.2.5. Örgütsel Adalet

Çalışanların çalıştıkları ortam, yöneticiler, diğer çalışanlar, kazanımları ve örgütteki tüm uygulamalarla ilgili adalet algılarıdır (7,35). Çalışanlar, görev dağılımı, mesai, yetki verilmesi, ücret düzeyi, ödül dağıtımını gibi faktörlere yönelik yönetsel kararları diğer arkadaşlarına uygulananlarla karşılaştırır.

Çalışan, kuralların herkese eşit uygulanmasını, eşit işe eşit ücret ödenmesini, izinlerde eşit haklara sahip olmayı, sosyal imkânlardan kendisinin de diğerleriyle eşit şekilde yararlanmayı ister. Adalet konusunda üç temel konuya odaklanılmıştır; çalışanların elde ettikleri ücret, fayda, kazanımlar ve ödüller ile ilgili olarak algıladıkları adalet Dağıtımsal Adalet (42,7,35). Ücret, fayda, kazanımlar ve ödülleri elde etmelerinde etkili olan prosedürler ile ilgili olarak algıladıkları adalet Prosedürel Adalet (35,43) ve örgütsel adaletin sosyal yönüne vurgu yapan Etkileşimsel Adalettir. Dağıtımsal adaletin iş ve ücret tatmini gibi iki kişisel çıktı sağlamasına karşılık, prosedürel(işlemsel) adalet, örgütsel bağlılık ve yöneticilerin adil görülmesi gibi iki örgütsel çıktılar sağlamaktadır (7,35). Örgütsel bağlılık açısından prosedürel adalet kavramı daha fazla önemlidir. Örgütün çalışanlarına adil davranıp davranmadığını prosedürel (işlevsel) adalet göstermektedir (28).

4.5.2.6. Ödüllendirme

Örgütün ihtiyaç duyduğu çalışanları işe alıp, bu çalışanların motivasyonunu ve çabalarını artırarak örgütte devamlılıklarını sağlamak, örgütün hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan stratejileri, politikaları ve sistemleri geliştirme ve uygulanmasını sağlayıcı araçlardır. Yani ödüllendirme sistemi çalışanın örgütte uzun süre çalışmasını sağlayarak örgütsel bağlılığını güçlendirici bir özelliğe sahiptir (7). Bazı çalışana ödül olarak ücret artırımını tatmin ederken, bazısını terfi, yetki ve statü tatmin edebilir. Yani önemli olan şey takdir etme şeklinin çalışanın tarafından değer verilen bir şey olmasıdır. Yönetici, çalışanın yaptığı işi gerçekten takdir edilmeye ve övülmeye layık görüyorsa, çalışana performansını ve işlerini beğendiğini kendi dile getirmelidir. Fakat pek çok yönetici, yapılan işi beğenmesine rağmen ya yapılan işin zaten çalışanın görevi olduğunu düşünüp dile getirmez ya da çalışanın şımaracağını düşünerek dile getirmez. Bu durum aslında çalışanın motivasyonunu ve örgüte olan bağlılığını azaltır (42,44).

Örgüt yönetimi tarafından belirlenen ödül sistemi arasında; ücret ve maaş artışı, sözlü övgü, takdir, terfi, statü geliştirme, daha önemli görevler verme, önemli kararlara ve bilgiye ortak etme gibi ödüller yer alabilir (28).

4.5.2.7. Takım Çalışması

Örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkileyen takım çalışması örgüt ortamında sinerji oluşturarak çalışanın örgütünü, ortamını ve çalıştığı iş arkadaşlarını daha çok sevmesini ve örgütüne daha fazla bağlanmasını sağlar. Grup bilinci beraberinde birlik, karşılıklı ilişkiler ve grup görevleri hakkında olumlu duygular geliştirir. Bu da örgütsel bağlılığı yükseltir (7). Günlük yaşantısının önemli bir kısmını işyerinde geçiren çalışan, iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme içindedir. Yani çalışan çalıştığı örgütü sadece ekonomik bir kazanç kapısı olarak değil, aynı zamanda bir sosyal yaşam alanı olarak görmektedir. Takım çalışmasındaki bireylerin birbirleriyle olan ilişkileri; saygı, sorumluluk, sevgi, güven, paylaşma ve yardımlaşma zemini üzerine kurulmuştur. Takım çalışması çalışanlar arasında ki ilişkilerin daha samimi ve dostane olmasına olanak sağlar. Bu arkadaşça ve samimi ortam ise çalışanın örgütte kalma isteğini, motivasyonunu, iş tatminini ve dolayısıyla örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkiler (28).

Günümüzde örgütler giderek çeşitlenen ve mücadele etmek zorunda oldukları sorun ve zorlukları bireysel becerilerden ziyade, sinerjik etkilere sahip olan takım ruhu ve çalışmasıyla üstesinden gelebileceklerine inanmaktadırlar (5,7).

4.5.2.8. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Rol, çalışandan beklenen ve istenen işlem ve eylemlerdir. Çalışanın bulunduğu konuma statü, statüsüne göre kendisinden beklenen eylem, davranış ve tutuma da rol denir. Rol, kişinin olduğu statü sınırları içerisinde neyi yapabileceği veya yapamayacağı belirlenmiş davranışlardır. Çalışanlar, kendisinden ne beklendiğini aynı roldeki başkalarını gözleyerek, hatalar yaparak veya başkalarının tepkileri ve sansürlerine maruz kalarak öğrenirler. Roller, grubun varlığına düzen getirir, örgüt bireyinin kim olduğunu ve grup içerisindeki işlevlerini belirler.

Roller, temel, genel ve bağımsız olarak üçe ayrılabilir. Temel roller, kişilerin cinsiyet ve yaşlarına göre gerçekleştirmek durumunda oldukları rollerdir. Genel roller, toplumca kabul edilmiş olan, sınırları davranışları toplumsal normlara göre değişen,

sonuçları da daha çok toplumu veya dahil olduğu örgütü etkileyen rollerdir. Mesleki roller, bir tür genel rollerdir. Bağımsız roller ise, etkileri bireysel olup, yerine getirilmesi kişinin isteğine bağlı olan rollerdir (7,28).

4.5.2.8.1. Rol Belirsizliği

Çalışanın verilen görevden istenen performansı ortaya koyabilmesi için gerekli olan bilgiden eksik olduğunda oluşur (28). Çalışanın örgütte nelere yetkisinin olup olmadığını bilmemesi; işiyle ilgili olarak açık, net ve planlı hedeflerinin ve ulaşması gereken standartların olmaması; işinde zamanını en uygun şekilde kullandığından emin olmaması; işiyle ilgili sorumluluklarının neler olduğunu bilmemesi; işinde kendisinden beklenen şeylerin neler olduğunu tam ve kesin olarak bilmemesi; görevinin ne olduğuna dair kendisine bildirilen şeylerin açık olmaması rol belirsizliğini artıran unsurlardır (28).

4.5.2.8.2. Rol Çatışması

Çalışanın üstlenmiş olduğu rollerin gereği olarak birbirleriyle çelişkili beklentiler olduğunda rol çatışması ortaya çıkar. Yani, çalışandan takımınca beklenen rollerin birbirinden değişik ve birbiriyle çelişkili olması yüzünden çalışana kararsızlığa itmesidir (7,28).

4.5.2.9. İş Doyumu

Çalışanların buldukları ortamdan, yaptıkları işten, meslekten, ödüllerden, ücretten, arkadaş ilişkilerinden memnun ve mutlu olmalarına denir. Bu duygular bireylerin önceki iş yaşantılarına, beklentilerine ve sahip oldukları seçeneklere bağlıdır. Ücret, iş düzeyi, rol belirsizliği ve rol çatışması, terfi ve yükselme, özlük haklar, personel güçlendirme, iş koşulları vb. işle ilgili bu faktörleri çalışanın algılayış şekli iş doyumudur. Bireyin çalışma çevresi bireyin ihtiyaçlarına, değer yargılarına ve kişilik özelliklerine ne kadar uyumluysa kişinin iş doyumuna da o derece yüksek olur (45,46).

Yüksek iş doyumuna, verimliliği artırır, işe devamsızlığı düşürür, işten ayrılmaları azaltır, kazaları azaltır, daha az stres yaşanmasını sağlar ve dolayısıyla örgütsel bağlılığı artırır (7,45). Özellikle işinden doyum sağlayan bir hemşire işinde verimliliği artırır, işyerinde sağlıklı ve mutlu olur, işe zamanında gelir, işten ayrılma isteği düşük olur ve dolayısıyla hasta bakım hizmetlerinin kalitesi yükselir (47).

4.5.2.10. Personel Devri

Çalışanların bir örgütün kadrosunda çalıştıktan sonra herhangi bir nedenle ayrılmalarını veya örgütten uzaklaştırılmalarını ifade eder. Kısaca, örgütün farklı nedenlerle personel kaybetmesidir (7). Personel devri, örgütler için maliyetli, kaliteyi, verimliliği düşürücü, işyeri motivasyonunu ve sinerjisini düşürücü ve engelleyici etkilere sahip önemli bir örgütsel durumdur. Örgüte güçlü bağlılık hisseden çalışanların varlığı örgütlerde performansın artmasına, personel devrinin ve devamsızlığın azalmasına neden olur. Bundan dolayı çalışanların örgüte bağlanma sürecinin ve bu sürecin nasıl yönetilmesi gerektiğinin anlaşılması, hem çalışanlara hem de yöneticilere önemli katkılar sağlayacaktır (46,48).

Personel devri aşağıdaki gibi hesaplanır;

$$\text{Personel Devri} = \frac{\text{Bir yılda isten ayrılanların sayısı}}{\text{Ortalama toplam personel sayısı}} \times 100$$

Personelin örgütten ayrılması kendi isteğiyle ya da dış nedenlerle gerçekleşebilir. Personel devrinin örgüt açısından oluşturduğu olumsuzluklar aşağıdaki gibidir;

- Personelin örgüt içinde yetişme ve kalifiye eleman haline gelmesinin maliyeti ile acemilik devresinde yapmış olduğu hataların maliyeti.
- Tecrübeli personelin yerini alacak olan tecrübesiz personelin eğitim esnasında yapacağı hataların maliyeti ve tecrübesizliğin vermiş olduğu verim düşüklüğü.
- Personel bölümü için oluşturulan ek yardımcı hizmetler; personel alım ilanları, seçme sınavları, testler, işe alma, yerleştirme, ücretleme, vs (7).

4.5.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgüt dışı faktörler, örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel ve örgütsel faktörlerin dışında kalan çevresel faktörlerdir. Bunlar; Ülkenin sosyo-ekonomik durumu, sosyal güvenlik sistemi, yeni iş bulma olanakları, profesyonellik, sektörün durumu, sendikalar, işsizlik oranı ve kanuni düzenlemeler vb.gibidir (28).

4.5.3.1. Yeni İş Bulma Olanakları

Çalışanın bir örgütte işe başladıktan sonra örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli örgüt dışı faktör, şüphesiz ki yeni iş bulma durumudur. Özellikle işsizlik oranı yüksek olan gelişmekte olan ülkelerde yeni iş bulma olanağı düşük olduğundan daha önemlidir. Örgütte kalma meselesi veya alternatif iş imkanları sadece çalışanların kişisel yetenekleri ile değil, örgütün bağlı bulunduğu sektör, globalleşme ve ülkenin sosyoekonomik durumu gibi ulusal ve uluslararası durumlarla da ilgilidir (7,28). Yeni iş bulma olanakları olmasına rağmen örgütün aktif bir üyesi olarak kalmaya devam eden ve örgüt ile özdeşleşmiş olan bir çalışanın, yeni iş bulma olanağına sahip olmadığı için örgütteki konumunu kaybetmemeye çalışan bir çalışandan daha fazla örgütsel bağlılık gösterir (7). Çalışanın örgütsel bağlılığını etkileyen yeni iş olanağı faktörü; yaş, eğitim, kıdem, yaşadığı yer gibi örgütsel bağlılığı etkileyen her faktörden etkilenmektedir.

4.5.3.2. Profesyonellik

Bireyin işi, mesleği, örgütle özdeşleşmesi ve mesleki, örgütsel değerleri, amaçları kabul edip içselleştirmesidir. Profesyonelleri ifade eden dört önemli özellik tespit edilmiştir. Bunlar şu şekildedir;

1. Profesyoneller, mesleki alanları ile ilgili çeşitli örgütler kurarak, bunlara üye olarak, seminer, kongre, eğitim faaliyetleri gibi çeşitli toplantılara katılarak ve kitap vb.yayınları takip ederek bir örgüt oluştururlar.

2. Sosyal sorumluluk taşırlar.

3. Kendi kurallarını koyar ve onlara inanırlar.

4. Özerklik talebinde bulunurlar.

Bu özelliklerden yola çıkarak profesyonelleri kendi kurallarını koyan ve bunların geçerliliğine inanan, sosyal sorumluluk sahibi olan, bağımsız hareket etme cesareti-isteği taşıyan ve genellikle kendi alanları ile ilgili çeşitli topluluklarla sık sık biraraya gelen bireylerdir (7).

4.5.3.3. Sendikalar

Çalışanların veya örgütlerin iş, kazanç, toplumsal ve kültürel konular bakımından çıkarlarını korumak ve daha da geliştirmek için aralarında kurdukları birliklerdir (28).

4.6. HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI

Sağlık kurumlarında çalışanların, özellikle de bu kurumlarda yoğunlukta çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının sağlanması ve bağlılık düzeylerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi hasta bakım kalitesini, hastane performansını ve üretkenliğini arttıran en önemli unsurlardan biridir. Yapılan yatırım doğrudan insan sağlığı ve hayatı ile ilgili olduğundan diğer sektörlere nazaran öncelikli ve önemlidir (38,22).

Hemşireler için örgütsel bağlılıktan yoksun olmak, istenmeyen çalışan davranışlarına ek olarak, kişisel ihtiyaçlar, ailesel ihtiyaçlar, öğrenme eksikliği, savurganlık, dürüst olmama, eksik maddi kazanç, stres, iş arkadaşlarıyla zayıf ilişkiler ve iş güvenliği eksikliği gibi birçok sorun oluşturabilmektedir (47).

Hemşirelikte işgücü kaybına neden olan işten ayrılmalar, hastanelerde yüksek oranda görülmektedir. İşten ayrılma nedeniyle nitelikli insan gücünün azalması, hastane yönetimleri için maliyeti artırıcı bir unsur olmaktadır. Ayrıca eksik elemanla çalışma, mevcut hemşirelerde aşırı iş yükü nedeniyle ek bir strese yol açmakta, motivasyon, iş doyumunu ve örgüte bağlılıkta azalmalara neden olabilmektedir. Bu durum sonucunda bakım kalitesinin olumsuz yönde etkilenmesi kaçınılmazdır (36).

Türkiye’de literatürler hemşirelerin örgütlerine orta ya da düşük düzeyde bağlılık duyduklarını göstermektedir. Altıntaş (2011), yaptığı araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu, çok fazla aidiyet duygusuna sahip olmadıkları sonucuna varmıştır (5). Taşkaya ve Şahin (2011) araştırmalarında hemşirelerin hastanelerine bağlı olmadığı, hekim grubunun hemşire grubuna göre daha fazla örgütlerine bağlılık gösterdiklerini bildirmiştir (3). Yüksel (2003) örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin, hemşirelerin çalıştıkları kuruma olan bağlılığı olumsuz yönde etkilediğini saptamıştır (34). Benligiray (2011) analiz sonucunda mesleğe bağlılık ile örgüte devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık arasında anlamlı, pozitif yönlü, zayıf bir ilişki bulunduğunu tanımlamıştır (49).

Özellikle kurum yöneticilerinin yıllık olarak hemşirelerin iş doyumunu ve kurumsal bağlılık düzeylerini incelemeleri, düzeylerde düşüş olduğunda nedenlerini araştırmaları ve artırmaya yönelik stratejiler geliştirmeleri önem kazanmaktadır. Bu bağlamda, sağlık kurumlarındaki yöneticilere hemşirelerin elde tutulmasına yönelik bilgi sağlanmasına gereksinim bulunmaktadır (47,50).

5. MATERYAL VE YÖNTEM

5.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE TİPİ

Her örgütte olduğu gibi hastanelerin de faaliyetlerini etkin bir şekilde sürdürebilmelerinde en önemli etkenlerden biri örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların varlığıdır. Çalışma özel bir hastanede, iş gücünün büyük bölümünü oluşturan hemşirelerin, örgütsel bağlılık düzeylerini ve bu düzeyleri etkileyen faktörlere göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile tanımlayıcı ve ilişki arayıcı olarak gerçekleştirilmiştir.

5.2. ARAŞTIRMA SORULARI

1. Özel bir hastanede çalışan hemşirelerin örgüte bağlılık düzeyleri nedir?
2. Özel bir hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları yaş faktörü etkiliyor mu ?
3. Özel bir hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları eğitim düzeyi faktörüyle ilişkili midir ?
- 4.Özel bir hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları çalışma yılı faktöründen etkilenmekte midir ?
- 5.Özel bir hastanede çalışan hemşirelerin medeni durumlarının örgütsel bağlılıklarına etkisi var mıdır ?
- 6.Özel bir hastanede çalışan hemşirelerin ücret düzeyleri örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkili midir ?

5.3. ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER VE ZAMAN

Araştırma İstanbul ilinde bulunan Özel Şişli Florence Nightingale Hastanesinde 12.12.2014 ile 24.12.2014 tarihleri arasında yapıldı.

5.4. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Çalışmanın yapıldığı özel hastanede çalışan toplam 150 hemşire evrenin tamamını oluşturdu. Araştırma örnekleminin seçilmesinde herhangi bir hesaplama yöntemine başvurulmayarak evrenin tümüne ulaşılması hedeflendi ancak araştırmanın yürütüldüğü 12–24 Aralık 2014 tarihlerinde çalışan ve araştırmaya katılmaya gönüllü 111 hemşireye ulaşıldı. Araştırma sonucunda eksik ya da hatalı doldurulan formların örneklem dışında bırakılması nedeniyle çalışma, % 72,6 geri dönüş oranı ile 109 kişilik örneklem ile gerçekleştirildi.

5.5. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırma verilerinin toplanması, araştırmacı tarafından hazırlanan hemşirelerin Sosyodemografik özelliklerini içeren "Bilgi Formu" ile hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini değerlendiren "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ile gerçekleştirildi (Ek 1; Ek 2; Ek 3).

5.5.1. Bilgi Formu

Hemşirelerin yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, çocuk sahibi olup olmadıkları, ekonomik durum algıları, öğrenim düzeyleri, çalışma süreleri, çalıştıkları birimleri, medeni durumları, görevleri, gelir düzeyi algıları, çalışma şekilleri, mesleğe uygunluk algıları, verimlilik algıları, sigara kullanma durumları, fiziksel veya psikolojik sorunlarının var olup olmaması, hemşirelik mesleğini seçme nedenleri içeren toplam 21 sorudan oluştu. Soruların 3'ü açık uçlu, geri kalanı ise çoktan seçmeliydi (Ek 1;Ek 2).

5.5.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

18 soruluk Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, Çetin (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılığın nedenleri konusunda belirleyici çeşitli alt değişkenleri ortaya çıkarmayı amaçlayan Örgütsel Bağlılık Ölçeğidir. İlk altı sorusu örgütsel bağlılığın duygusal boyutunu, ikinci altı sorusu devam boyutunu ve son altı sorusu ise normatif boyutunu ölçtü. Ölçeğin, 3., 4.,5., 13. ve 14. soruları ters ilişkilidir. Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığın Cronbach alfa değerini ortalama 0,78 olarak bulmuşlardır (42). Çetin (2006), ölçeğin Türkçe versiyonunun Cronbach alfa değerini ortalama 0,76

olarak tespit edildi (42). Çalışmada yer alan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin güvenilirlik analizi yapıldığında Cronbach's Alfa katsayısı 0,70 bulundu. Bu değer ölçeğin istenilen özelliği ölçebildiğini göstermektedir. Ölçek 5'li Likert şeklindedir. Her bir ifadenin karşısında "Kesinlikle katılmıyorum" 1 puan, "Katılmıyorum" 2 puan, "Orta derecede katılıyorum" 3 puan, "Çoğunlukla katılıyorum" 4 puan, "Tamamen katılıyorum" 5 puan şeklinde değerlendirildi. Ölçek toplam puanı; 18 maddenin Likert değerlerinin toplanıp 18'e bölünmesinden elde edildi. Değerlendirmede; 5' e yaklaşan sayılar Örgütsel Bağlılığı, 1' e yaklaşan sayılar ise Örgütsel Bağlılığın az olduğunu gösterdi (Ek 3).

5.6. ARAŞTIRMANIN ETİK YÖNÜ

Çalışmanın yapılabilmesi için araştırmanın yapılacağı kurumların yöneticilerine yazılı olarak başvurularak gerekli izinler alındı (Ek 4). Araştırmada kullanılan ölçeğin kullanım izinleri ve araştırmaya katılan hemşirelerden sözlü izinler alındı (Ek 5). Araştırmaya katılan hemşirelerin isim bilgileri Bilgilendirilmiş Onam Formu nedeniyle alındı (Ek 1). Fakat Anket Formu, Bilgilendirilmiş Onam Formundan ayrı doldurtularak gizliliğe dikkat edildi.

5.7. VERİLERİN TOPLANMA YÖNTEMİ

Veriler, 12 Aralık–24 Aralık 2014 tarihleri arasında araştırmacı tarafından toplandı. Anketlerin bir kısmı yüz yüze görüşme yöntemiyle, bir kısmı da hemşirelerin çalışma yoğunlukları nedeniyle formlar bırakılarak birlikte belirlenen başka bir zamanda doldurulan formlar geri alındı. Veriler toplanmadan önce hemşirelere araştırmanın amacı ve ölçeklerin doldurulmasında dikkat edilecek noktalar açıklandı.

5.8. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu araştırmada elde edilen veriler kodlanarak bilgisayara aktarıldı ve SPSS (Statistical Package for Social Science for Windows 16,0) paket programı kullanılarak değerlendirildi. İstatistiksel analizde hemşirelere özgü sosyodemografik değişkenlerin

değerlendirilmesinde sayı ve yüzde dağılımı yapıldı. Çalışmada yer alan sürekli değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler ortalama, standart sapma, medyan, minimum ve maksimum değerleriyle, kategorik değişkenler frekans ve yüzde ile belirtildi. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu Shapiro-Wilk testi ile incelendi. Normal dağılım göstermeyen değişkenlerin 2 grup karşılaştırmalarında Mann Whitney U testi, 3+ grup karşılaştırmalarında Kruskal Wallis testi ve 2'li alt grup karşılaştırmaları için Bonferonni düzeltmeli Mann Whitney U testi kullanıldı. Sürekli değişkenler arasındaki ilişki Spearman korelasyon analizi ile incelendi. Çalışmadaki tüm istatistiksel analizlerde p değeri 0,05'in altındaki karşılaştırmalar istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi. Örgütsel bağlılık ölçeği analizinde ise Likert değerlerinin ortalaması 1-2,49 arası düşük düzey, 2,5-3,49 arası orta düzey, 3,5-5 arası yüksek düzey olarak kabul edildi.

5.9. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu çalışma özel hastanenin; servis, genel yoğun bakım, cerrahi yoğun bakım, acil ve ameliyathane kliniklerinde çalışan hemşireleri ile yapıldı. Araştırma, verilerin toplandığı tarihler arasında evreni oluşturan özel bir hastanede çalışan hemşirelerle sınırlıdır.

5.10. ARAŞTIRMANIN BAĞIMLI VE BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERİ

Araştırmada bağımlı değişken, Örgütsel Bağlılık Ölçeğidir. Bağımsız değişkenler ise; hemşirelerin cinsiyeti, yaş aralığı, medeni durumu, eğitim düzeyi, gelir düzeyi algısı, çocuk mevcudiyet durumu, yaşadığı yer, mezuniyet sonrası çalışma yılı, çalışılan birim, çalışma şekli, çalışma verimlilik algıları, sigara kullanımı, fiziksel veya psikolojik sorun varlığı, fiziksel veya psikolojik istismara uğrama durumu, çalışılan birimden memnuniyet, hemşirelik mesleğine uygunluğun kişisel ifadesi ve araştırmanın yapıldığı zaman dilimidir.

6. BULGULAR

Tablo 6.1'de 109 katılımcının örgütsel bağlılık düzeyleri üç boyutlu eksene göre Duygusal, Normatif ve Devamlılık Bağlılığı Düzeyleri olarak incelendi.

Tablo 6.1. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Üç Boyutlu Eksene Göre Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=109)

	n	Ortalama ± Std. Sapma	Medyan (Min-Maks)
Duygusal	109	2,84 ± 0,98	2,83(1,00-5,00)
Normatif	109	2,81 ± 0,76	2,83 (1,33-5,00)
Devamlılık Bağlılığı	109	2,64 ± 0,66	2,67 (1,00-4,17)

Shapiro-wilk

Tablo 6.1.' de Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Üç Boyutlu Eksene göre puan ortalamaları yer almaktadır. Bu bulgular incelendiğinde; Duygusal Bağlılık Düzeyi puanı ortalaması (2,84±0,98) olup katılımcı hemşirelerin Duygusal Bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu gösterdi. Normatif Bağlılık Düzeyi puanı ortalaması (2,8±0,76) olup Hemşirelerin Normatif Bağlılıklarının orta düzeyde olduğu saptandı. Devamlılık Bağlılığı Düzeyi puan ortalaması (2,64±0,66) olarak orta düzeyde olduğu belirlendi. Bu üç düzeyin ortalaması alındığında hemşirelerin örgütlerine bağlılıkları 2,77 puanla orta düzeyde olduğu tespit edildi.

Tablo 6.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Duygusal, Normatif ve Devamlılık Bağlılığı Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki

	Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı
Duygusal Bağlılık	-	-	-
Normatif Bağlılık	r=0,393 p<0,001*	-	-
Devamlılık Bağlılığı	r=0,444 p<0,001*	r=0,290 p=0,002*	-

Spearman korelasyon

Tablo 6.2.'de Duygusal Bağlılık Düzeyi ile Normatif Bağlılık Düzeyi arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki var ($r=0,393$; $p<0,001$).

Duygusal Bağlılık Düzeyi ile Devamlılık Bağlılık Düzeyi arasında pozitif yönlü orta şiddette bir ilişki var ($r=0,444$; $p<0,001$).

Normatif Bağlılık Düzeyi ile Devamlılık Bağlılık Düzeyi arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki var ($r=0,290$; $p=0,002$).

Duygusal bağlılığı olan hemşirelerin Normatif Bağlılık düzeyleri de doğru orantılı olarak zayıf bir şekilde artar. Devamlılık Bağlılık Düzeyi ise Normatif Bağlılığa göre Duygusal Bağlılığı olan hemşirelerde daha fazla artar.

Normatif Bağlılık Düzeyi yüksek olan hemşirelerin Devamlılık bağlılığı da zayıf bir şekilde artar.

Tablo 6.3. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı (N=109)

		n	%
Cinsiyet	Kadın	90	82,6
	Erkek	19	17,4
Yaş	20-30	90	82,6
	31-40	15	13
	41-50	4	3,7
Medeni durum	Evli	20	18,3
	Bekar	89	81,7
Çocuk Mevcudiyeti	Evet	13	11
	Hayır	96	88,1
Yaşam Şekli	Yalnız, evde yaşıyorum	6	5,5
	Lojmanda	29	26,6
	Arkadaşım, evde	15	13,8
	Ailemle	51	46,8
	Eşim ve çocuklarımla	8	7,3
Eğitim Düzeyi	Sağlık Meslek Lisesi	39	35,8
	Önlisans	14	12,8
	Lisans Ve Üstü	56	51,4
Mezuniyet Sonrası Çalışma Yılı	0-5	87	79
	6 +	22	20,1
Çalışılan Birim	Servis hemşiresi	75	67
	Yoğun bakım hemşiresi	24	22
	Ameliyathane hemşiresi	10	9,2
Gelir Düzeyi Alguları	Gelir giderden az	55	50,5
	Gelir gidere denk	43	39,4
	Gelir giderden fazla	11	10,1

Tablo 6.3. Devamı

		n	%
Çalışma Şekli	Sürekli gündüz	42	38,5
	Sürekli gece	12	11
	Gece ve gündüz değişen nöbet sistemi	55	50,5
Çalışma veriminin İfadesi	Çok iyi	25	22
	İyi	70	64,2
	Ne iyi ne kötü	11	10,1
	Kötü	3	2,8
Gerektiğinde Çalışma şeklinin değişimi	Evet	29	26,6
	Hayır	19	17,4
	Bazen	61	56
Sigara Kullanımı	Evet	46	42,2
	Hayır	63	57,8
Fiziksel veya Psikolojik Sorun	Evet	2	1,8
	Hayır	107	98,2
Mobbingle Karşılaşma	Evet	24	22
	Hayır	85	78
Çalıştığı Birimden Memnuniyet	Memnunum	57	52,3
	Kısmen memnunum	43	39,4
	Memnun değilim	9	8,3
Hemşireliğe Uygunluğun Kişisel İfadesi	Uygun	79	72,5
	Biraz uygun	27	24,8
	Uygun değil	3	2,8

Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyodemografik özelliklerine ait sayısal veriler tablo 6.3’de gösterildi. Katılımcıların cinsiyet faktörleri incelendiğinde, deneklerden 90’nın (%82,6) kadın, 19 ‘unun (%17,4) ise erkek olduğu görüldü. Hemşirelerin 20’si (%18,3) evli, 89’u (%81,7) bekar durumdadır. Hemşirelerin yaş grupları incelendiğinde,

20-30 yaş arası hemşire sayısının 90 (%82,6), 31-40 yaş arası hemşire sayısının 15 (%13,8) ve 41-50 yaş aralığı hemşire sayısının 4 (%3,7) olduğu bulundu. Sağlık Meslek Lisesi mezunu hemşire sayısı 39(%35,8), Önlisans mezunu 14 (%12,8), Lisans ve üstü mezunu hemşire sayısının ise 56 (%51,4) olduğu görüldü. Mezuniyet sonrası çalışma yılı; 0-5 yıl arası 87 (%79), 6 ve üstünde 22 (%20,1) olarak saptandı. Hemşirelerin çalıştıkları birim sorgusunda; servis hemşiresi 74 (%67,9), Yoğun bakım hemşiresi 24 (%22,0), Ameliyathane hemşiresi 10 (%9,2), Sorumlu hemşire sayısı ise 1 (%0,9) olduğu belirlendi. Gelir düzeyi algılarında; gelirin giderden az olduğunu ifade eden hemşire sayısı 55 (%50,5), gelir gidere denk ifadesini kullanan hemşire sayısı 43 (%39,4), gelir giderden fazla diyen hemşire sayısı 11 (%10,1) olduğu görüldü. Çalışma şekli sürekli gündüz olan hemşire sayısı 42 (%38,5), sürekli gece olan hemşire sayısı 12 (%11,0), gece ve gündüz değişen nöbet sisteminde çalışan hemşire sayısı 55 (%50,5) olarak belirlendi. Çalışma verimini Çok iyi olarak ifadelendiren hemşire sayısı 25 (%22,9), İyi ifadesini kullanan hemşire sayısı 70 (%64,2), ne iyi ne kötü diyen hemşire sayısı 11 (%10,1), kötü olduğunu ifade edenlerin sayısı ise 3 (%2,8)'dir. Gereklik halinde çalışma şeklini değiştirebilen hemşire sayısı 29 (%26,6), değiştiremeyenlerin sayısı 19 (%17,4), bazen değiştirebilen hemşirelerin sayısı ise 61 (%56) dir. Sigara kullanan 46 (%42,2), kullanmayan 63 (%57,8) hemşiredir. Fiziksel veya Psikolojik soruna sahip 2 (%1,8), sahip olmayan 107 (%98,2) hemşireydi. Hasta veya hasta yakını tarafından mobbinge uğrayan hemşire sayısı 24 (%22), uğramayan 85 (%78) hemşiredir. Çalıştığı birimden memnun olan hemşire sayısı 57 (%52,3), kısmen memnun olan hemşire sayısı 43 (%39,4), memnun olmayan hemşire sayısı ise 9 (%8,3) olarak saptandı. Hemşirelik mesleğini kendine uygun gören hemşire sayısı 79 (%72,5), biraz uygun olduğunu ifade eden 27 (%24,8), uygun olmadığını düşünen hemşire sayısı ise 3 (%2,8) 'tür.

Tablo 6.4. Hemşirelerin Cinsiyet, Medeni Durum ve Yaş Faktörlerine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=109)

	n	Örgütsel Bağlılık Puanı Ortalaması				p
		Ortalama ± std.Sapma	Medyan	Min	Maks	
<u>Cinsiyet</u>						
Kadın	90	2,84 ± 0,62	2,92	1,28	4,17	0,009
Erkek	19	3,31 ± 0,69	3,33	2,11	4,61	
<u>Yaş</u>						
20-30	90	2,91 ± 0,67	3,00	1,28	4,61	0,515
31+	19	3,01 ± 0,61	3,00	1,94	4,17	
<u>Medeni Durum</u>						
Evli	20	2,84 ± 0,73	2,94	1,28	4,17	0,681
Bekar	89	2,94 ± 0,64	3,00	1,39	4,61	

Mann Whitney U test (p<0,05)

Tablo 6.4 e bakıldığında katılımcıların 90'nının (%82,6) kadın, 19 unun (%17,4) ise erkek olduğu görüldü. Kadınların Örgütsel Bağlılık Ölçek puanının (2,84±0,62) erkeklerle göre (3,31±0,69) daha düşük olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görüldü (p<0,009). Erkeklerin Örgütsel Bağlılık düzeylerinin kadınlara göre yüksek olduğu saptandı.

Yaş gruplarından 20-30 yaş aralığı Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanının (2,91±0,67) olduğu, 31+ yaş aralığının Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanının (3,01±0,61) olduğu saptandı. Bu ortalama puanların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptandı (p=0,515). Yaş gruplarının Örgütsel Bağlılık düzeyini etkilemediği Tablo 6.4. te görüldü.

Medeni Duruma göre Örgütsel Bağlılık Ölçek Puan ortalamalarına bakıldığında evli olanların ortalama puanlarının (2,84±0,73), bekar olanların ortalama puanlarının (2,94±0,64) olduğu görüldü. Evlilerle bekarlar arasında ortalama örgütsel bağlılık ölçek puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark yok (p=0,681). Tablo 6.4. e göre medeni durumun hemşirelerin Örgütsel Bağlılık düzeylerini etkilemediği saptandı.

Tablo 6.5. Hemşirelerin Çocuk Mevcudiyetine Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=109)

	n	Örgütsel Bağlılık Puanı Ortalaması				p
		Ortalama ± Std.Sapma	Medyan	Min	Maks	
<u>Çocuk Mevcudiyeti</u>						
Evet	13	3,06 ± 0,68	3,17	1,94	4,17	0,384
Hayır	96	2,91 ± 0,65	3,00	1,28	4,61	

Mann Whitney U test ($p < 0,05$)

Katılımcı hemşirelerin 13'ünün (%11,9) çocuğu var, 96'sının (%88,1) çocuğu yok.

Tablo 6.5. e bakıldığında çocuğu olanların Örgütsel Bağlılık Ölçek puanının ($3,06 \pm 0,68$) çocuğu olmayanların ($2,91 \pm 0,65$) Örgütsel Bağlılık Ölçek puan karşılaştırmalarında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmadı ($p=0,384$). Hemşirelerin çocuklarının olması ve ya olmaması Örgütsel Bağlılık düzeylerini etkilemediği Tablo 6.5.'te görüldü.

Tablo 6.6. Hemşirelerin Yaşadıkları Yere Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=109)

	n	Örgütsel Bağlılık Puanı Ortalaması				p
		Ortalama ± std.Sapma	Medyan	Min	Maks	
<u>Yaşam Şekli</u>						
Yalnız, evde yaşıyorum	6	3,46 ± 0,33	3,36	3,17	4,06	0,174
Lojmanda	29	2,96 ± 0,68	2,89	1,39	4,61	
Arkadaşımla, evde	15	2,85 ± 0,65	2,83	1,56	4,17	
Ailemle	51	2,86 ± 0,60	3,00	1,78	4,50	
Eşim ve çocuklarımla	8	2,93 ± 1,01	3,08	1,28	4,17	

Kruskal Wallis testi ($p < 0,05$)

Tablo 6.6. ya göre hemşirelerin 6'sı (%5,5) evde yalnız yaşamakta, 29'u (26,6) lojmanda, 15'i (%13,8) arkadaşlarıyla, 51'i (%46,8) ailesiyle, 8'i (%7,3) eşi ve çocuklarıyla yaşadığı görüldü. Yaşadığı yer gruplarından yalnız evde yaşayanların ortalama puanının ($3,46 \pm 0,33$), lojmanda yaşayanların ortalama puanlarının ($2,96 \pm 0,68$), arkadaşlarıyla evde yaşayanların puanının ($2,85 \pm 0,65$), ailesiyle yaşayanların ortalama puanlarının ($2,86 \pm 0,60$), eşi ve çocuklarıyla yaşayanların ortalama puanlarının ($2,93 \pm 1,01$) olduğu saptandı. Bu ortalama puanların Örgütsel Bağlılık düzeyi puanlarına göre anlamlı farkı yoktur ($p=0,174$). Hemşirelerin yaşadıkları yerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini etkilemediği görüldü.

Tablo 6.7. Hemşirelerin Eğitim Düzeyi Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=109)

Eğitim Düzeyi	n	Örgütsel Bağlılık Puanı Ortalaması				p
		Ortalama \pm Std.Sapma	Medyan	Min	Maks	
Sağlık Meslek Lisesi	39	$3,08 \pm 0,62$	3,11	1,78	4,61	0,108
Önlisans	14	$2,57 \pm 0,69$	2,56	1,28	3,61	
Lisans ve Üstü	56	$2,90 \pm 0,65$	3,00	1,56	4,50	

Kruskal Wallis test ($P<0,05$)

Tablo 6.7. ye göre katılımcı hemşirelerin 39'u (%35,8) Sağlık Meslek Lisesi mezunu, 14'ü (%12,8) Önlisans mezunu, 56'ü (%51,4) Lisans ve üstü mezunu oldukları görülmüştür. Eğitim grupları arasında Sağlık Meslek Lisesi mezunu olanların Örgütsel Bağlılık Düzeyine göre ortalama puanı ($3,08 \pm 0,62$), Önlisans mezunu olanların puanı ($2,57 \pm 0,69$), Lisans ve üstü eğitimlerden mezun olanların ortalama puanı ($2,90 \pm 0,65$) olduğu Tablo 6.7. den saptanmıştır. Ortalamaları verilen eğitim düzeylerinin Örgütsel Bağlılık Ölçek puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark yok ($p=0,108$).

Tablo 6.8. Hemşirelerin Çalışma Yılına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=109)

	n	Örgütsel Bağlılık Puanı Ortalaması				p
<u>Çalışma Yılı</u>		Ortalama ± Std.Sapma	Medyan	Min	Maks	
0-5	87	2,90 ± 0,68	3,00	1,28	4,61	0,546
6+	22	3,00 ± 0,57	2,97	1,94	4,17	

Mann Whitney U test (p<0,05)

Hemşirelerin 87'si (%79,8) 0-5 yıllık aralıkta kıdeme sahip, 22'si (%20,1) 6+ yıllık aralıkta kıdeme sahip oldukları Tablo 6.8. de görüldü. Tablo 6.8. incelendiğinde mezuniyet sonrası 0-5 yıl arasında çalışan hemşirelerin ortalama puanlarının (2,90 ± 0,68), 6 ve üstü çalışma yılına sahip hemşirelerin ortalama puanları (3,00 ± 0,57) Örgütsel Bağlılık Düzeyi puanına göre karşılaştırıldığında anlamlı farkın olmadığı görüldü (p=0,546). Bu sonuca göre hemşirelerin mezuniyet sonrasında çalışma yıllarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini etkilemediği saptandı.

Tablo 6.9. Hemşirelerin Çalıştıkları Birime Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=109)

	n	Örgütsel Bağlılık Puanı Ortalaması				p
<u>Çalışılan Birim</u>		Ortalama ± Std.Sapma	Medyan	Min	Maks	
Servis hemşiresi	75	2,97 ± 0,63	3,06	1,39	4,50	0,314
Yoğun bakım hemşiresi	24	2,83 ± 0,59	2,86	1,83	4,17	
Ameliyathane hemşiresi	10	2,72 ± 0,96	2,69	1,28	4,61	

Kruskal Wallis test (p<0,05)

Tablo 6.9. a göre katılımcı hemşirelerin 75'ü (%67) servis hemşiresi, 24'ü (%22,0) yoğun bakım hemşiresi, 10'u (%9,2) ameliyathane hemşiresi oldukları görüldü. Tablo 6.9. bize serviste çalışan hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine göre ortalama puanlarının

(2,97 ± 0,63), Yoğun Bakımda çalışan hemşirelerin ortalama puan ortalamalarının (2,83 ± 0,59), Ameliyathanede çalışan hemşirelerin ortalama puanlarının da (2,72 ± 0,96) olduğunu gösterdi. Çalışılan birimler arasında Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı saptandı (p=0,314)

Tablo 6.10. Hemşirelerin Gelir Düzeyi Algılarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=109)

	n	Örgütsel Bağlılık Puanı Ortalaması				p
		Ortalama ± Std.Sapma	Medyan	Min	Maks	
<u>Gelir Düzeyi Algısı</u>						
Gelir giderden az	55	2,81 ± 0,70	2,89	1,28	4,61	0,047
Gelir gidere denk	43	2,95 ± 0,55	3,11	1,83	4,06	
Gelir giderden fazla	11	3,40 ± 0,62	3,39	2,56	4,50	

Kruskal Wallis testi (p<0,05)

Ücret düzeyinin gelirin giderden az olduğunu düşünen hemşire sayısı 55 (%50,5), gelirin gidere denk olduğunu düşünen 43 (%39,4), gelirinin giderinden fazla olduğunu düşünen hemşire sayısı ise 11 (%10,1) olduğu Tablo 6.10.'da görüldü. Tablo 6.10. istatistiksel açıdan değerlendirildiğinde gelirin giderden az olduğunu düşünen hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine göre ortalama puanları (2,81 ± 0,70), gelirin gidere denk olduğunu düşünen hemşirelerin ortalama puanlarının (2,95 ± 0,55), gelirin giderden fazla olduğunu düşünen hemşirelerin ortalama puanları ise (3,40 ± 0,62) ile en yüksek değere sahip olduğu görülmüştür. Gelir düzeyinin algısının Örgütsel Bağlılık Ölçeği bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görüldü(p=0,047) Bu anlamlı fark “Gelir giderden az” ve “Gelir giderden fazla” grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu saptandı (p=0,017), Diğer gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yok (p>0,05). Gelirim giderden fazla olduğunu düşünen hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları daha yüksektir.

Tablo 6.11. Hemşirelerin Çalışma Şekiline Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=109)

<u>Çalışma Şekli</u>	n	Örgütsel Bağlılık Puanı Ortalaması				p
		Ortalama ± Std.Sapma	Medyan	Min	Maks	
Sürekli gündüz	42	3,04 ± 0,73	3,08	1,28	4,61	0,080
Sürekli gece	12	2,56 ± 0,74	2,47	1,39	4,17	
Gece ve gündüz değişen	55	2,91 ± 0,55	3,00	1,67	4,11	

Kruskal Wallis testi (p<0,05)

Tablo 6.11.' e göre sürekli gündüz çalışan hemşire sayısı 42 (%38,5), sürekli gece çalışan hemşire sayısı 12 (%11,0), gece-gündüz değişen nöbet sistemiyle çalışan hemşire sayısı 55 (%50,5) olduğu gözlemlendi. Sürekli gündüz çalışan hemşirlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine göre ortalama puanının (3,04 ± 0,73), sürekli gece çalışanların ortalama puanının (2,56 ± 0,74), gece ve gündüz değişen nöbet sisteminde çalışan hemşirelerin ortalama puanının (2,91 ± 0,55) olduğu görüldü. Bu puanlara göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamalarının çalışma şekline göre karşılaştırılması sonucunda istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmadı (p=0,080).

Tablo 6.12. Hemşirlerin Çalışma Verimliliklerini Algılamalarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=109)

<u>Çalışma Verimliliğinin İfadesi</u>	n	Örgütsel Bağlılık Puanı Ortalaması				p
		Ortalama ± Std.Sapma	Medyan	Min	Maks	
Çok iyi	25	3,02 ± 0,64	3,00	1,83	4,61	0,028
İyi	70	3,01 ± 0,59	3,06	1,78	4,50	
Ne iyi ne kötü	11	2,42 ± 0,67	2,28	1,39	3,61	
Kötü	3	2,04 ± 1,00	1,67	1,28	3,17	

Kruskal Wallis testi (p<0,05)

Tablo 6.12. 'ye göre çalışma verimliliğinin çok iyi olduğunu ifade eden hemşire sayısı 25 (%22), iyi olduğunu ifade eden hemşire sayısı 70 (%64,2), ne iyi ne kötü olduğunu ifade eden 11 (%10,1), kötü olduğunu düşünen hemşire sayısının ise 3 (%2,8) olduğu görüldü. Tablo 6.12. de hemşirelerin verimliliklerini algılamalarına göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği ortalama puanı verimliliğini çok iyi olarak ifade eden hemşireler için ($3,02 \pm 0,64$), iyi olduğunu ifade eden hemşireler için ortalama puan ($3,01 \pm 0,59$), ne iyi ne de kötü olduğunu ifade edenler için ($2,42 \pm 0,67$), Mesleği uygulamada kendisini çok iyi olarak gören hemşire sayısı 25 (%22,9), iyi olarak niteleyen hemşire sayısı 70 (%64,2), orta düzeyde olduğunu ifade eden hemşire sayısı 11 (%10,1), kendisini mesleki uygulamalar açısından yetersiz olarak niteleyen kötü olduğunu düşünen hemşirelerin ortalama puanlarının ise ($2,04 \pm 1,00$) olduğu saptandı. Çalışanların verimlilik algıları grupları arasında ortalama örgütsel bağlılık ölçek puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu gözlemlendi ($p=0,028$). Farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığına baktığımızda; “ne iyi ne kötü” grubu diğer iki gruptan da istatistiksel olarak anlamlı farka sahip olduğu belirlendi. Tablo 6.12. incelendiğinde “ne iyi ne kötü” grubundakilerin örgütsel bağlılık ölçek puanı “çok iyi” ve “iyi” gruplarından anlamlı derecede düşük olduğu görüldü. Bu karşılaştırmada kişi sayısı yetersiz olduğundan “kötü” grubu karşılaştırmaya dahil edilmedi.

Tablo 6.13. Hemşirelerin Çalışma Şekillerini Gerektiğinde Değiştirebilme Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçek Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=109)

	n	Örgütsel Bağlılık Puanı Ortalaması				p
		Ortalama \pm Std.Sapma	Medyan	Min	Maks	
<u>Gerektiğinde Çalışma Şekli Değiştirebilme</u>						
Evet	29	$3,05 \pm 0,71$	3,00	1,83	4,61	0,773
Hayır	19	$2,85 \pm 0,54$	2,83	1,56	3,61	
Bazen	61	$2,89 \pm 0,66$	3,00	1,28	4,17	

Kruskal Wallis testi ($p<0,05$)

Tablo 6.13. incelendiğinde Çalışma programını ihtiyacı olduğunda değiştirebildiğini ifade eden hemşire sayısı 29 (%26,6), kesinlikle değiştiremediğini ifade eden hemşire sayısı 19 (%17,4), bazen değiştirebiliyorum cevabını veren hemşire sayısı 61 (%56,0) olduğu görüldü. Tablo 6,13. e göre gerektiğinde çalışma şeklini değiştirebilen hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Ölçek puanına göre ortalama puanının ($3,05 \pm 0,71$), değiştiremeyen hemşirelerin ortalama puanlarının ($2,85 \pm 0,54$), bazen değiştirebilen hemşirelerin ortalama puanlarının ($2,89 \pm 0,66$) olduğu saptandı. Bu sonuca göre hemşirelerin gerektiğinde çalışma şekillerini değiştirebilmesi sorusuna verilen cevap grupları arasında ortalama Örgütsel Bağlılık Ölçek puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmedi ($p=0,773$). Çalışma şeklini gereksinim doğrultusunda değiştirip değiştirememeye hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyini etkilemediği görüldü.

Tablo 6.14. Hemşirelerin Sigara İçme Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=109)

	n	Örgütsel Bağlılık Puanı Ortalaması				p
		Ortalama \pm Std.Sapma	Medyan	Min	Maks	
<u>Sigara İçme Durumu</u>						
Evet	46	$3,04 \pm 0,66$	3,03	1,56	4,61	0,108
Hayır	63	$2,84 \pm 0,64$	3,00	1,28	4,50	

Bağımsız örneklem t testi ($P<0,05$)

Tablo 6.14. e göre 46 (%42,2) hemşire sigara kullanıyorken, 63 (%57,8) hemşirenin kullanmadığı görüldü. Sigara kullananların Örgütsel Bağlılık Ölçeği ortalamasının puanı ($3,04 \pm 0,66$), sigara kullanmayanların ortalama puanlarının ($2,84 \pm 0,64$) olduğu saptandı. Bu sonuca göre Sigara kullananlarla kullanmayanlar arasında ortalama Örgütsel Bağlılık Ölçek puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı farkın olmadığı belirlendi ($p=0,108$). Katılımcı hemşirelerin sigara içme durumları Örgütsel Bağlılık Düzeylerini etkilemediği ortaya çıktı.

Tablo 6.15. Hemşirelerin Fiziksel veya Psikolojik Sorun Algılarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=109)

	n	Örgütsel Bağlılık Puanı Ortalaması				p
		Ortalama ± Std.Sapma	Medyan	Min	Maks	
<u>Fiziksel ve Psikolojik Sorun Algıları</u>						
Var	2	2,88 ± 0,31	2,89	2,67	3,11	-
Yok	107	2,92 ± 0,66	3,00	1,28	4,61	

Bağımsız örneklem t testi (P<0,05)

Tablo 6.15. incelendiğinde fiziksel veya psikolojik sorununun var olduğunu ifade eden hemşire sayısı 2 (%1,8), geri kalan 107 (%98,2) hemşirede herhangi bir sorun belirtmedi. Fiziksel veya psikolojik sorunu olduğunu belirten hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ölçeği ortalama puanı (2,88 ± 0,31), sorunu olmadığını ifade eden hemşirelerin ortalama puanları ise (2,92 ± 0,66) olarak saptandı. Tablo 6.15.in değerlendirilmesi gruplardaki kişi sayıları yeterli olmadığı için istatistiksel olarak mümkün olmadı.

Tablo 6.16. Hemşirelerin Fiziksel veya Psikolojik İstismara Uğramalarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=109)

	n	Örgütsel Bağlılık Puanı Ortalaması				p
		Ortalama ± Std.Sapma	Medyan	Min	Maks	
<u>Mobbing ile Karşılaşma</u>						
Evet	24	2,80 ± 0,75	2,83	1,28	4,06	0,462
Hayır	85	2,96 ± 0,63	3,00	1,56	4,61	

Mann Whitney U testi (p<0,05)

Tablo 6.16. ya göre fiziksel veya psikolojik istismara uğramış olan hemşire sayısı 24 (%22), herhangi bir istismara uğramamış hemşire sayısı ise 85 (%78) olduğu görüldü. Çalıştığı süre içerisinde hasta ve yakınları tarafından herhangi bir fiziksel ve psikolojik istismara maruz kalan hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Ölçek ortalama puanı (2,80 ± 0,75),

herhangi bir sorun yaşamayan hemşirelerin ortalama puanı ($2,96 \pm 0,63$) olarak belirlendi. Maruz kalanlarla kalmayanlar arasında ortalama örgütsel bağlılık ölçek puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenemedi ($p=0,462$). Hemşirelerin çalıştıkları süre içerisinde hasta ve yakınları tarafından fiziksel veya psikolojik istismara maruz kalması Örgütsel Bağlılık Düzeyini etkilemediği saptandı.

Tablo 6.17. Hemşirelerin Çalıştıkları Bölümden Memnuniyet Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=109)

<u>Çalıştıkları Bölümden Memnuniyet</u>	n	Örgütsel Bağlılık Puanı Ortalaması				p
		Ortalama \pm Std.Sapma	Medyan	Min	Maks	
Memnunum	57	$3,15 \pm 0,58$	3,17	1,56	4,61	<0,001
Kısmen memnunum	43	$2,78 \pm 0,63$	2,78	1,39	4,06	
Memnun değilim	9	$2,19 \pm 0,58$	2,06	1,28	3,17	

Kruskal Wallis testi ($p<0,05$)

Tablo 6.17. incelendiğinde şu an bulunduğu bölümden memnun olan hemşire sayısı 57 (%52,3), kısmen memnun olan 43 (%39,4), memnun olmayan hemşire sayısı 9 (%8,3) olduğu görüldü. Çalıştıkları birimden memnun olan hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine göre ortalama puanının ($3,15 \pm 0,58$), kısmen memnun olanların ortalama puanlarının ($2,78 \pm 0,63$), memnun olmayan hemşirelerin ortalama puanlarının da ($2,19 \pm 0,58$) olduğu saptandı. Verilen cevap grupları arasında ortalama Örgütsel Bağlılık Ölçek puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p<0,001$). Farklılığın hangi grup yada gruplardan kaynaklandığı incelendiğinde; 3 grup arasında da istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu belirlendi. Buna göre “memnun değilim” diyenler en düşük ölçek puanına sahipken, “memnunum” diyenlerin en yüksek puana sahip oldukları saptandı.

Memnunum – kısmen memnunum için p değeri: 0,003

Memnunum – memnun değilim için p değeri: <0,001

Kısmen memnunum – memnun değilim için p değeri: 0,015

Bu bilgiler doğrultusunda memnun olanlarla, kısmen memnun olanlar arasında Örgütsel Bağlılık Düzeyi ile ilgili doğru bir ilişki mevcut. Memnun olanların Örgütsel Bağlılık Düzeyi, kısmen memnun olanlara göre daha yüksek olduğu görüldü ($p<0,03$). Memnun ve kısmen memnun değilim ifadelerini kullanan hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri, memnun değilim ifadesini kullananlardan yüksek Örgütsel Bağlılık düzeyine sahip oldukları saptandı ($p<0,001$, $p<0,015$).

Tablo 6.18. Hemşirelik Mesleğini Kendisine Uygunluğunu Algılamalarına Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=109)

	n	Örgütsel Bağlılık Puanı Ortalaması				p
		Ortalama \pm Std.Sapma	Medyan	Min	Maks	
<u>Hemşireliğe Uygunluğun Algısı</u>						
Uygun	79	3,05 \pm 0,58	3,11	1,78	4,50	0,004
Biraz uygun	27	2,70 \pm 0,69	2,78	1,56	4,61	
Uygun değil	3	1,69 \pm 0,61	1,39	1,28	2,39	

Mann Whitney U testi ($p<0,05$)

Tablo 6.18. e göre, hemşirelik mesleğini kendisine uygun olduğunu düşünen hemşire sayısı 79 (%72,5), biraz uygun olduğunu düşünen 27 (%24,8), mesleğe uygun olmadığını düşünen hemşire sayısının ise 3 (%2,8) olduğu tespit edildi. Hemşirelerin kendilerini mesleğe uygunluklarını algılama durumlarına göre puan ortalamaları (3,05 \pm 0,58), biraz uygun olarak algılamalarının puan ortalamaları (2,70 \pm 0,69), uygun olmadığını algılama durumlarına göre puan ortalamaları (1,69 \pm 0,61) olarak tespit edildi.

Verilen cevap grupları arasında ortalama Örgütsel Bağlılık Ölçek puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p=0,004$). Bu karşılaştırmada kişi sayısı yetersiz olduğundan “uygun değil” grubu karşılaştırmaya dahil edilmedi. Mesleğin kendisine uygun olduğunu düşünen hemşirelerin Örgütsel Bağlılık düzeyleri, biraz uygun olduğunu ifade eden hemşirelere göre daha yüksektir.

Tablo 6.19. Hemşirelerin Haftalık ve Toplam Çalışma Süresi Arasındaki İlişkiye Göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=109)

	Örgütsel bağlılık ölçeği	Haftalık çalışma süresi(soru 9)	Toplam çalışma süresi(soru 20)
Örgütsel bağlılık ölçeği	-		
Haftalık çalışma süresi(soru 9)	r=-0,129 p=0,181	-	
Toplam çalışma süresi(soru 20)	r=-0,007 p=0,945	r=-0,203 p=0,034	-

Spearman korelasyon testi (p<0,05)

Tablo 6.19 incelendiğinde Örgütsel Bağlılık Ölçek puanı ile haftalık çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı görüldü (p=0,181; r=-0,129). Örgütsel Bağlılık Ölçek puanı ile toplam çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptandı (p=0,945; r=-0,007). Haftalık çalışma süresi ile toplam çalışma süresi arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişkinin olduğu belirlendi (p=0,034 ; r=-0,203).

7. TARTIŞMA

Birçok yönetimsel araştırmacı, örgütler açısından öneminin anlaşılması olmasından dolayı örgütsel bağlılığa yönelmiş durumdadır. Yönetim ve örgütler için çok önemli hale geldiği için özel bir hastanede gönüllü olarak katılan hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarını ve Örgütsel Bağlılıklarını etkileyen faktörleri değerlendirdiğimiz çalışmamızın sonucunda elde edilen veriler bulgular kısmında ayrıntılı olarak ele alınan istatistik sonuçlara paralel olarak tartışılacaktır. Tartışma hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyi ve Sosyo-Demografik özellikler arasındaki bağıntıyı belirlemek üzere iki başlıkta ele alınacaktır.

7.1. HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Örnekleme oluşturan hemşirelerin Örgütsel Bağlılık düzeylerine Üç Boyutlu Eksene göre puan ortalamalarına bakıldığında(Tablo 6.1.); Duygusal Bağlılık Düzeyi puanı ortalaması (2,84±0,98) olup katılımcı hemşirelerin Duygusal Bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu gösterdi. Normatif Bağlılık Düzeyi puanı ortalaması (2,8±0,76) olup Hemşirelerin Normatif Bağlılıklarının orta düzeyde olduğu saptandı. Devamlılık Bağlılığı Düzeyi puan ortalaması (2,64±0,66) olarak orta düzeyde olduğu belirlendi. Bu üç düzeyin ortalaması alındığında hemşirelerin örgütlerine bağlılıkları 2,77 puanla orta düzeyde olduğu tespit edildi. Saptanan bu sonuç, diğer çalışmalar ve literatür bilgileriyle uyumludur. Altıntaş (2011) yaptığı araştırmada, hemşirelerin örgütsel bağlılık ile ilgili ifadelerine verdikleri cevaplardan, orta düzeyde örgütsel bağlılıkta buldukları, çok fazla aidiyet duygusuna sahip olmadıkları sonucuna varmıştır. Altıntaş (2011) yaptığı araştırmada, hemşirelerin örgütsel bağlılık ile ilgili ifadelerine verdikleri cevaplardan, orta düzeyde örgütsel bağlılıkta buldukları, çok fazla aidiyet duygusuna sahip olmadıkları sonucuna varmıştır (5). Gider, Şimşek, Ocak ve Top (2011)'un çalışmalarına göre hemşire ve tıbbi sekreterlerin örgütsel bağlılıkları orta düzeydedir (37). İntepeler, Güneş, Bengü, Yılmazmış (2014) çalışmalarında da; 2007, 2009 ve 2011 yılında yapılan ölçümlerde hemşirelerin örgütsel bağlılıkları orta düzeyde bulmuşlardır (50). Benligiray ve Sönmez (2010) Sağlık Bakanlığı ve Tıp Fakültelerine bağlı hastanelerde çalışan hekim ve hemşirelere yaptıkları araştırmada ise; örgütlerine karşı bağlılıklarının düşük olduğunu

bulmuşlardır (12). Elde edilen literatürlerdeki hemşirelerle ilgili örgütsel bağlılık çalışmalarının bulgularıyla bu çalışmanın bulguları karşılaştırıldığında; yazınla paralel olarak hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının orta düzey olduğu görülmektedir. Bu sonuç araştırma sorularından ilkinin cevabıdır. Top (2012) çalışmasında hekim ve hemşirelerin düşük örgütsel bağlılığa sahip olduklarını analiz etmiştir (27). Ülke çapında yapılan araştırmaların bazılarında hemşirelerin örgütsel bağlılıkları düşük bazılarında orta derece olduğu sonucu çıkmıştır. Bu durum Özel ve Kurumsal hastanelerde çalışmalarına göre değişiklik gösterebilir. Karahan (2008) yaptığı çalışmada örgütlerindeki statünün geçici olduğunu düşünen hemşirelerin kendilerini örgütlerine bağlı hissedemedikleri, kadrolu çalışan hemşirelerin ise daha bağlı hissettiklerini bu nedenle kadrolu çalışanların daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduklarını saptamıştır (20). Literatürde çeşitli bulgular mevcuttur. Fakat yüksek örgütsel bağlılık sonucuna rastlanılmadı. Örgütsel Bağlılığı etkileyen çok fazla faktörün var olması nedenin kaynağı olabilir. Günümüzde hemşirelik mesleğinin gerektiği kadar saygınlık görmemesi, hemşire sayısının yetersiz olması, ücret düzeylerinin çalışma şartlarını ve iş yükünü karşılayamaması, sağlık çalışanları arasındaki adaletsiz durumlar gibi birçok neden hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının düşük veya orta düzeyde olmasına neden olabilir. Orta düzeyde Örgütsel Bağlılığı olan hemşireler örgütün bütün amaç ve değerlerini değil sadece bazılarını kabul ederler. Bu çalışanlar örgütün beklentilerine cevap verirken aynı zamanda hem örgütle bütünleşmeye hem de bireysel değerlerini korumaya devam etmektedirler. Bu sınırlı sadakat, hemşirelerin örgütün kendilerini yeniden eğitmesine, geliştirmesine ve şekillendirmesine de karşı çıkmasına ve kimliklerini korumak için uğraşmalarına neden olabilir (28). Çalışanlar, topluma karşı sorumluluk ile örgüte sadakat arasında bir karmaşa ya da çatışma yaşarlar. Dolayısıyla kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine neden olabilirler (19).

7.2. HEMŞİRELERİN SOSYODEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışmada ortaya konmak istenen diğer bir durum ise özel bir hastanede çalışan hemşirelerin sosyodemografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık durumlarının değişip değişmediğini tespit etmektir. Sosyodemografik özelliklerden ilk olarak cinsiyet faktörünü ele alacak olursak, Tablo 6.4 e bakıldığında katılımcıların 90'nının (%82,6) kadın, 19 unun

(%17,4) ise erkek olduğu görüldü. Kadınların Örgütsel Bağlılık Ölçek puanının (2,84±0,62) erkeklere göre (3,31±0,69) daha düşük olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görüldü ($p<0,009$). Erkeklerin Örgütsel Bağlılık düzeylerinin kadınlara göre yüksek olduğu saptandı. Bu sonuç kadın ve erkek katılımcı sayılarının orantısız olmasından kaynaklanabilir. Literatürde cinsiyete göre örgütsel bağlılık değerlendirmelerinde çeşitli görüşler mevcuttur. Bu görüşlerin bazıları şu şekildedir: Kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğunu savunan araştırmacılar; kadınların her zaman aile yaşantılarına ve evle ilgili görev ve rollerine, erkeklere göre daha fazla önem verdiklerini, daha fazla iş yükü ve sorumluluk artışından dolayı, örgütsel kariyer, değerler ve örgüte bağlılıklarını ikinci plana ittiklerini ifade etmişlerdir (7,30). Bazı araştırmacılar ise; kadınların işgücüne katılmalarına engel olan olumsuz tutumların, iş-aile stresi, rol çatışması, hukuksal normlar, ahlaki, dinsel ve kültürel yapılar ya da erkek çalışanlara yönelik insan kaynakları politikaları gibi örgütsel bağlılıklarını azaltan nedenlere bağlamışlardır (9,28). Kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu savunan araştırmacılar; kadınların işlerini ve çalıştıkları örgütü çok sık değiştirmekten hoşlanmamaları ve dolayısıyla örgütlerine daha fazla bağlandıklarını (7) ve kadınların erkeklere göre kazandıkları statüye gelebilmek için daha fazla engelle karşılaşmış, daha fazla zaman ve güç harcamış olmaları kadınların motivasyonunu yükselterek örgütlerine daha fazla bağlanmalarını sağladığını ifade etmişlerdir (7). Bu konuda yapılan bazı araştırmalar şu şekildedir: Ülker (2007) kadın çalışanların erkek çalışanlardan örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. (14) Literatürdeki bu sonuç ile bulgumuzun ters düşmesinin nedeni; araştırmaya katılan erkek sayısı ile kadın sayısının orantısız olmasından kaynaklanabilir. Ayrıca medeni durum ile cinsiyeti birlikte değerlendirmek daha anlamlı sonuçlar oluşturabilir. Genellikle, evli bayanların, çocuklarının, ailesinin yani özel hayatlarının, iş hayatından daha önceliklidir. Bundan dolayı iş hayatlarıyla ilgili kararlara cesur yaklaşmamakta ve ileri adım atmaya riskli bulabilmektedirler. Kaya (2009) cinsiyet ile örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında hiç bir farklılık olmadığını ifade etmiştir (38). Bu araştırma sonuçları çalışmamızla uyumludur.

Yaş gruplarından 20-30 yaş aralığı Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanının (2,91±0,67) olduğu, 31+ yaş aralığının Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanının (3,01±0,61) olduğu saptandı.

Bu ortalama puanların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptandı ($p=0,515$). Yaş gruplarının Örgütsel Bağlılık düzeyini etkilemediği Tablo 6.4. te görüldü.

Medeni Duruma göre Örgütsel Bağlılık Ölçek Puan ortalamalarına bakıldığında evli olanların ($2,84\pm 0,73$), bekar olanların ortalama puanlarının ($2,94\pm 0,64$) olduğu görüldü.

Evlilerle bekarlar arasında ortalama örgütsel bağlılık ölçek puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark yok ($p=0,681$). Tablo 6.4. e göre medeni durum Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık düzeylerini etkilemediği saptandı. Saptanan bu istatistik verileri literatür ve diğer araştırma sonuçlarıyla genellikle paralellik gösterdi. Yapılmış olan araştırmaların sosyo-demografik bulgularına göre sonuçları şu şekildedir: Çakar ve Ceylan (2005) örgütsel bağlılık konusunda sözü geçen pek çok çalışmanın aksine bu çalışmada yaş, cinsiyet gibi değişkenler ile örgüte bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkilere rastlanmadığını ifade etmiştir (9). Çalışmada bu sonuca ters düşen değişken cinsiyet oldu. Erkek katılımcı hemşirelerin Örgütsel Bağlılık düzeylerinin kadın hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptandı. Çakar ve Ceylanın çalışmalarının hastane ortamında yapılmamış olması bu durumun oluşmasına neden olmuş olabilir. Durukan, Akyürek ve Coşkun (2010) hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının değerlendirilmesinde çalışanların sosyodemografik özelliklerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığını tespit etmişlerdir (51).

Durna ve Eren (2005) çalışanların yaşları ilerledikçe, meslekte geçirdikleri süre arttıkça ve medeni halleri evlilikten yana değiştikçe örgütsel bağlılıklarının yükseldiğini analiz etmiştir (24). Her örgütün kültürü, politikaları, çalışma şekli farklıdır. Her çalışanın aynı meslekte olsa da normları, değerleri, amaçları, demografik değişkenleri farklıdır. Örgütsel bağlılık gibi birçok faktörden etkilenen bir kavramın her analizde farklı sonuçlarının olması normal kabul edilebilir.

Katılımcı hemşirelerin 13'ünün (%11,9) çocuğu var, 96'sının (%88,1) çocuğu yok. Tablo 6.5. e bakıldığında çocuğu olanların Örgütsel Bağlılık Ölçek puanının ($3,06 \pm 0,68$) çocuğu olmayanların ($2,91 \pm 0,65$) Örgütsel Bağlılık Ölçek puan karşılaştırmalarında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmadı ($p=0,384$). Hemşirelerin çocuklarının olması ve ya olmaması Örgütsel Bağlılık düzeylerini etkilemediği Tablo 6.5.'te görüldü. Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını çocuk mevcudiyetinin değiştirdiği veya değiştirmedeği konusunda literatürde incelenmiş bir bulguya rastlanılmadı. Bu değişkenin incelenmesinin nedeni; bayan çalışanların bu durumdan etkilenebileceklerinin düşünülmesiydi. Çocuğu yeni olan bir hemşirenin izin kullanması sonucu hastaneden uzak kalması ve çalışmaya başladıktan

sonra süt iznini kullanmak istemesi sonucu işine, mesleğine ve örgütüne karşı dikkatinin, ilgisinin ve bağlılığının azalacağı, anne olan hemşirenin tüm ilgisini, enerjisini ve zamanını çocuğuna harcadığından işine yönelemeyeceği düşünüldü.

Tablo 6.6. ya göre hemşirelerin 6'sı (%5,5) evde yalnız yaşamakta, 29'u (26,6) lojmanda, 15'i (%13,8) arkadaşlarıyla, 51'i (%46,8) ailesiyle, 8'i (%7,3) eşi ve çocuklarıyla yaşadığı görüldü. Yaşadığı yer gruplarından yalnız evde yaşayanların ortalama puanının ($3,46 \pm 0,33$), lojmanda yaşayanların ortalama puanlarının ($2,96 \pm 0,68$), arkadaşlarıyla evde yaşayanların puanının ($2,85 \pm 0,65$), ailesiyle yaşayanların ortalama puanlarının ($2,86 \pm 0,60$), eşi ve çocuklarıyla yaşayanların ortalama puanlarının ($2,93 \pm 1,01$) olduğu saptandı. Hemşirelerin yaşadıkları yerin Örgütsel Bağlılık düzeyi puan ortalamasına göre anlamlı farklılığı yoktur ($p=0,174$). Yaşanılan yerin Örgütsel Bağlılıklarını etkilediğine dair literatürde bir bulguya rastlanılmadı. Kişinin mutlu, huzurlu, dinlenebileceği ve kendine ait yaşam alanını oluşturabileceği bir yerde yaşıyor olması iş yerinde de daha huzurlu, mutlu ve dikkatli olmasını sağlayabileceği düşünüldü.

Eğitim düzeyinin incelendiği Tablo 6.7. ye göre katılımcı hemşirelerin 39'unun (%35,8) Sağlık Meslek Lisesi mezunu, 14'ünün (%12,8) Önlisans mezunu, 56'ünün de (%51,4) Lisans ve üstü mezunu oldukları görülmüştür. Eğitim grupları arasında Sağlık Meslek Lisesi mezunu olan hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyine göre ortalama puanı ($3,08 \pm 0,62$), Önlisans mezunu olan hemşirelerin puanı ($2,57 \pm 0,69$), Lisans ve üstü eğitimlerden mezun olan hemşirelerin ortalama puanı ($2,90 \pm 0,65$) olduğu Tablo 6.7. den saptanmıştır. Ortalamaları verilen eğitim düzeylerinin Örgütsel Bağlılık Ölçek puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı farkının olmadığı görüldü ($p=0,108$). Katılımcı hemşirelerin büyük çoğunluğu lisans mezunudur. Daha fazla maddi ve manevi emek harcıyıp eğitimini yüksek tutmak isteyen çalışanların örgütten beklentilerinin de o derece yüksek olabileceğini literatür kaynakları belirtmiştir. Çalışmanın yapıldığı hastanede çalışma yılı dikkate alınacak olursa 0-5 yıl şikkının yoğunlukta olduğu görülür. Buradan lisans mezunu hemşirelerin beklentilerinin fazla olması, daha iyi iş imkanları veya daha üst statülerde çalışma istekleri başka örgüt imkanlarını değerlendirmelerini kolaylaştırmış olabilir. Altıntaş (2011)' in araştırmasında hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının eğitim durumu faktörüne göre değişmediğini tespit etmiştir. Eğitim düzeyi analizimizle paralellik göstermektedir (5). Çelebi (2009) eğitim seviyesinin artmasının çalışanın iş ile kendi inanç,

değer ve yargıları arasındaki uyumu sağlamasında güçlü bir etkiye sahip olup bağlılıklarını yükselttiğini belirtmiştir (28).

Çakınberk ve Aksel (2008) çalışma sonucunda eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılığın arttığını ortaya çıkarmıştır (33). Karahan (2008) çalışmasında kadrolu hemşirelerde kariyer gelişimi imkanının fazla olmasından dolayı eğitim durumunun örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı farklılıklar yarattığını belirtmiştir (20), Eğitim seviyesiyle ilgili literatürde araştırmacıların ortaya attığı iki bilgi mevcuttur; yüksek eğitilmiş çalışanların sahip olduğu bilgi ve beceri düzeyleri, örgütün amaçları ve kültürü ile çalışmadığı sürece bağlılık hususunda problem olmayacağını düşünen araştırmacılar örgütün kendisini yenileyemez, amaç ve hedeflerini belirleyemezse, eğitilmiş personel örgüt içindeki yerini sorgulayıp, kendisini geriye götüren değil, kendisini geliştiren bir örgüt arayacağını ifade etmişlerdir. Eğitim düzeyi düşük olan çalışanların, buldukları örgüte bağlılıklarının, çalıştıkları örgütü tek seçenek olarak görmeleri, örgütten çıkarılma durumunda yeni bir iş bulamama korkularından kaynaklandığını belirtmişlerdir (8,28,29).

Mezuniyetleri sonrası 87'si (%79,8) 0-5 yıllık aralıkta kıdeme sahip, 22'si (%20,1) 6+ yıllık aralıkta kıdeme sahip oldukları Tablo 6.8. de görüldü. Tablo 6.8. incelendiğinde mezuniyet sonrası 0-5 yıl arasında çalışan hemşirelerin ortalama puanlarının ($2,90 \pm 0,68$), 6 ve üstü çalışma yılına sahip hemşirelerin ortalama puanları ($3,00 \pm 0,57$) Örgütsel Bağlılık Düzeyi puanına göre karşılaştırıldığında anlamlı farkın olmadığı görüldü ($p=0,546$). Bu sonuca göre hemşirelerin mezuniyet sonrasında ki çalışma yılları Örgütsel Bağlılık Düzeylerini etkilemediği saptandı. Bu bulgu literatürdeki diğer bulgularla çoğunlukla benzerlik göstermedi. Ülker (2007), hizmet süresi fazla olan çalışanın Örgütsel Bağlılıklarının diğerlerine göre daha yüksek olduğunu analiz etmiştir (14). Kaya (2009) kıdemli yaş grubunun, emekliliğin yaklaşması, yerleşmiş bir düzen, alışılmış bir ortam ve mali nedenler gibi nedenlerden dolayı bağlılıklarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir (38). Bu sonuç da diğerleri gibi genellenmemesinin gerektiği düşünülmektedir; çünkü kişi örgütte manevi veya maddi ciddi sorunlar yaşıyorsa örgütsel bağlılığı düşebilir. Karahan (2008) çalışmasında sözleşmeli hemşirelerde, kıdem yılının örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık oluşturduğunu analiz etmiştir. Kıdemi düşük olan hemşirelerin işlerini kaybetme korkusu ile kurumlarına daha bağlı olacaklarını belirtmiştir (20). Bir diğer çalışma Çetin, Çınaroğlu ve Şahin (2014)'e aittir. Bu çalışmada da sağlık çalışanlarının kıdem durumlarının örgütsel bağlılığa etki etmemiş olduğu ifade edilmiştir (8). Meyer ve Allen

(1998) iş tecrübesi artışının iş ile ilgili sonuçlara olumlu yansıdığını belirtmişlerdir. Bu konunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ile ilgili olarak ise Allen ve Meyer (1993) çalışanların yaşları ve çalışma süreleri arttıkça bağlılıklarının da yükseldiğini ortaya koymuştur (8). Çalışma yılı fazla olsada genç çalışan örgüt değiştirmek konusunda yaşlı çalışanlara göre daha cesur davranabileceği düşünülmekte. Kıdemli hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları gelişmediyse kendilerini daha tatmin ve mutlu edecek örgütlere gidebileceği olasıdır. Tecrübeli elemanların sağlık sektöründe önemli yerleri mevcuttur. Diğer bir taraftan çalışma yılı fazla olan hemşirelerin kazanımlarını kaybetmemek için çok büyük nedenler yoksa örgütte kalmaya devam ettikleri bilinmektedir. Hemşireleri örgüte bağlayan zorunlu nedenler yoksa iş bulamama kaygısından dolayı örgütte kalmaya devam etmeyecekleri düşünülmektedir. Çünkü ülkemizde oluşmuş olan hemşire açığı çok fazladır. Açılan özel hastane sayısının fazla olduğu da göz önüne alınırsa iş bulamamak gibi bir durumun olması pek rastlanacak bir durum değildir.

Tablo 6.9. a göre katılımcı hemşirelerin 75'ü (%67) servis hemşiresi, 24'ü (%22,0) yoğun bakım hemşiresi, 10'u (%9,2) ameliyathane hemşiresi oldukları görüldü. Tablo 6.9. bize serviste çalışan hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine göre ortalama puanlarının ($2,97 \pm 0,63$), Yoğun Bakımda çalışan hemşirelerin ortalama puan ortalamalarının ($2,83 \pm 0,59$), Ameliyathanede çalışan hemşirelerin ortalama puanlarının da ($2,72 \pm 0,96$) olduğunu gösterdi. Çalışılan birimler arasında Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı saptandı ($p=0,314$). Bu konuda literatür bilgisine rastlanılmadı.

Gelirinin giderinden az olduğunu düşünen hemşire sayısı 55 (%50,5), gelirinin giderine denk olduğunu düşünen hemşire sayısı 43 (%39,4), gelirinin giderinden fazla olduğunu düşünen hemşire sayısı ise 11 (%10,1) olduğu Tablo 6.10.'da görüldü. Tablo 6.10. istatistiksel açıdan değerlendirildiğinde gelirin giderden az olduğunu düşünen hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine göre ortalama puanları ($2,81 \pm 0,70$), gelirin gidere denk olduğunu düşünen hemşirelerin ortalama puanlarının ($2,95 \pm 0,55$), gelirin giderden fazla olduğunu düşünen hemşirelerin ortalama puanları ise ($3,40 \pm 0,62$) ile en yüksek değere sahip olduğu saptandı. Gelir düzeyinin algısının Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalaması bakımından istatistiksel olarak anlamlı farkların olduğu görüldü ($p=0,047$) Bu anlamlı fark “Gelir giderden az” ve “Gelir giderden fazla” grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu saptandı ($p=0,017$), Diğer gruplar arasında

istatistiksel olarak anlamlı farklılık yok ($p>0,05$). Gelirin giderinden fazla olduğunu düşünen hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarının daha yüksek olduğu saptandı. Maaş ve diğer ödemelerin çalışanların örgütlerinde kalmalarını sağlayan ve onların kurumlarına olan bağlılıklarını artıran bir faktör olduğu söylenebilir. Bu bilgi gene diğer yapılmış çalışmalar ve oluşturulmuş literatürlerle uyumludur. . Çakınberk ve Aksel (2008) de ücret ve ödemelerden tatmin olmanın örgütsel bağlılığı artıran bir unsur olduğunu belirtmiştir (33). Çelebi (2009) yaptığı araştırmada katılımcıların gelirlerinin çalıştıkları örgütte devam etme isteğine güçlü bir etki yaptığı sonucuna varmıştır (28). Duygulu'nun (2004) çalışmasında ekonomik nedenler, hemşirelerin çalıştıkları örgüte bağlılıklarını etkileyip, olası ayrılma nedenlerinin başında geldiğini ifade etmiştir (47). Hemşirelik mesleği iş yükü, rol belirsizliği, yoğun çalışma koşulları gibi birçok manevi yönden yıpratıcı unsur içermektedir. Tüm çalışanlar gibi hemşirelerde gelir düzeyini hayatları için bir araç ve gereklilik olarak görmektedirler.

Ülkemizde ücret politikaları değişkendir. Hemşireler de tüm çalışanlar gibi ücreti çalışmalarının karşılığı olarak görmektedir. Bir anlamda ödüllendirme olan ücret düzeyi ne kadar iyi bir politikayla yürütülüyorsa manevi olarak doyumu da o kadar yüksek olur. Çalışanlar örgütün ücret düzeyi açısından yetersiz ve ya adaletsiz olduğunu düşünürler ise başka iş imkanları arayacaklardır. Çünkü örgütlerine olan güven ve bağlılık azalacaktır. Ulusal ve uluslar arası çoğu çalışmada olduğu gibi Bu çalışmada da ücret düzeyinin örgütsel bağlılığı etkileyen önemli faktörlerden olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6.11.' e göre sürekli gündüz çalışan hemşire sayısı 42 (%38,5), sürekli gece çalışan hemşire sayısı 12 (%11,0), gece-gündüz değişen nöbet sistemiyle çalışan hemşire sayısı 55 (%50,5) olduğu gözlemlendi. Sürekli gündüz çalışan hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğine göre ortalama puanının ($3,04 \pm 0,73$), sürekli gece çalışanların ortalama puanının ($2,56 \pm 0,74$), gece ve gündüz değişen nöbet sisteminde çalışan hemşirelerin ortalama puanının ($2,91 \pm 0,55$) olduğu görüldü. Bu puanlara göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamalarının çalışma şekline göre karşılaştırılması sonucunda istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmadı ($p=0,080$). Hemşirelerin hep gündüz, hep gece ve ya hep nöbet usulu değişen şekillerde çalışması düşünülenin aksine bağlılıklarında bir azalma veya artma yapmamıştır. Bu konuda literatürde herhangi bir bilgiye rastlanılmadı

Çalışma verimliliğinin çok iyi olduğunu ifade eden hemşire sayısı 25 (%22), iyi olduğunu ifade eden hemşire sayısı 70 (%64,2), ne iyi ne kötü olduğunu ifade eden 11

(%10,1), kötü olduğunu düşünen hemşire sayısının ise 3 (%2,8) olduğu grüdü..Tablo 6.12. de hemşirelerin verimliliklerini algılamalarına göre Örgütsel Bağlılık Ölçeği ortalama puanı verimliliğini çok iyi olarak ifade eden hemşireler için ($3,02 \pm 0,64$), iyi olduğunu ifade eden hemşireler için ortalama puan ($3,01 \pm 0,59$), ne iyi ne de kötü olduğunu ifade edenler için ($2,42 \pm 0,67$), Mesleği uygulamada kendisini çok iyi olarak gören hemşire sayısı 25 (%22,9), iyi olarak niteleyen hemşire sayısı 70 (%64,2), orta düzeyde olduğunu ifade eden hemşire sayısı 11 (%10,1), kendisini mesleki uygulamalar açısından yetersiz olarak niteleyen kötü olduğunu düşünen hemşirlerin ortalama puanlarının ise ($2,04 \pm 1,00$) olduğu saptandı. Çalışanların verimlilik algıları grupları arasında ortalama örgütsel bağlılık ölçek puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu gözlemlendi ($p=0,028$). Farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığına baktığımızda; “ne iyi ne kötü” grubu diğer iki gruptan da istatistiksel olarak anlamlı farka sahip olduğu belirlendi. Tablo 6.12. incelendiğinde “ne iyi ne kötü” grubundakilerin örgütsel bağlılık ölçek puanı “çok iyi” ve “iyi” gruplarından anlamlı derecede düşük olduğu görüldü. Bu karşılaştırmada kişi sayısı yetersiz olduğundan “kötü” grubu karşılaştırmaya dahil edilmedi. Hemşirelerin verimliliklerini algılamalarının Örgütsel Bağlılık üzerine etkisi konusunda literatürde rastlanılan bulgu yok. Hemşirelerin verimlerini çok iyi olarak algılıyor olmaları Örgütsel Bağlılık düzeylerini olumlu olarak etkilediği saptandı. Ne iyi ne kötü olduğunu düşünen hemşireler Örgütlerine Bağlılıklarının düşük olduğu görüldü. Hemşirelerin verimliliğini arttırmak için uygulanacak girişimlerin; bakımı, performansı, iş doyumunu ve Örgütsel Bağlılığı arttıracakları düşünülmektedir.

Tablo 6.14. e göre 46 (%42,2) hemşire sigara kullanırken, 63 (%57,8) hemşirenin kullanmadığı görüldü. Sigara kullananların Örgütsel Bağlılık Ölçeği ortalamasının puanı ($3,04 \pm 0,66$), sigara kullanmayanların ortalama puanlarının ($2,84 \pm 0,64$) olduğu saptandı. Bu sonuca göre Sigara kullananlarla kullanmayanlar arasında ortalama Örgütsel Bağlılık Ölçek puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı farkın olmadığı belirlendi ($p=0,108$). Katılımcı hemşirelerin sigara içme durumları Örgütsel Bağlılık Düzeylerini etkilemediği ortaya çıktı. Sigara kullanımının hemşirlerin örgütlerine olan bağlılıklarını azaltacağı düşünüldüğünden bu değişken incelendi. Hemşirelerin sigara içmek için sık sık görev yerlerini terk etmeleri, dikkatlerinin dağılması, sigara içebilecekleri ortamlarının olmaması, bu konudaki sıkı protokollerin hemşirelerin örgütlerine karşı bağlılıklarını

azaltabileceği düşünöldü. Fakat yapılan incelemede Örgütsel Bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı sonucuna varıldı.

Tablo 6.16. ya göre fiziksel veya psikolojik istismara uğramış olan hemşire sayısı 24 (%22), herhangi bir istismara uğramamış hemşire sayısı ise 85 (%78) olduğu göröldü. Çalıştığı süre içerisinde hasta ve yakınları tarafından herhangi bir fiziksel ve psikolojik istismara maruz kalan hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Ölçek ortalama puanı ($2,80 \pm 0,75$), herhangi bir sorun yaşamayan hemşirelerin ortalama puanı ($2,96 \pm 0,63$) olarak belirlendi. Maruz kalanlarla kalmayanlar arasında ortalama örgütsel bağlılık ölçek puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenemedi ($p=0,462$). Hemşirelerin çalıştıkları süre içerisinde hasta ve yakınları tarafından fiziksel ve ya psikolojik istismara maruz kalması Örgütsel Bağlılık Düzeyini etkilemediği saptandı. Bunun nedeni olarak mesleki risk olarak görülmesi ve ya hemşirenin her örgütte ve meslekte çalışanların böyle durumlarla karşılaşma olasılıklarını olağan görmeleri olabilir. Yıldız, Akbolat ve Işık (2013)'ün sağlık çalışanları üzerine yaptıkları araştırmaya göre psikolojik istismar ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Psikolojik istismar davranışının en fazla kişinin kendini göstermesi ve iletişimine saldırı boyutunda gerçekleştiği, erkek çalışanların daha fazla tacize uğradığını, yüksek eğitimlilerin ve sağlık çalışanlarından yüksek statüde olanların daha çok psikolojik istismara uğradıkları sonuçlarına ulaşmışlardır (25).

Tablo 6.18. e göre, hemşirelik mesleğini kendisine uygun olduğunu düşönen hemşire sayısı 79 (%72,5), biraz uygun olduğunu düşönen 27 (%24,8), mesleğe uygun olmadığını düşönen hemşire sayısının ise 3 (%2,8) olduğu tespit edildi. Hemşirelerin kendilerini mesleğe uygunluklarını algılama durumlarına göre puan ortalamaları ($3,05 \pm 0,58$), biraz uygun olarak algılamalarının puan ortalamaları ($2,70 \pm 0,69$), uygun olmadığını algılama durumlarına göre puan ortalamaları ($1,69 \pm 0,61$) olarak tespit edildi. Verilen cevap grupları arasında ortalama Örgütsel Bağlılık Ölçek puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p=0,004$). Bu karşılaştırmada kişi sayısı yetersiz olduğundan “uygun değil” grubu karşılaştırmaya dahil edilmedi. Mesleğin kendisine uygun olduğunu düşönen hemşirlerin Örgütsel Bağlılık düzeyleri, biraz uygun olduğunu ifade eden hemşirelere göre daha yüksektir. Hemşirelik mesleğini istediği için seçen hemşirelerin mesleklerine de bağlı oldukları düşünölebilir. Mesleğine bağlı olan hemşire örgütüne de bağlıdır diye bir durum savunulamaz. Çünkü hemşire mesleğini başka

örgütlerde de icra edebilir. İstedikleri ortamda istedikleri işi yapıyor olmak verimliliklerini de arttıracaktır. Duygulu ve Korkmaz (2008)'ın yaptıkları araştıma bu sonucu desteklemiştir. Hemşirelerin hemşirelik mesleğini seçmiş olmaktan dolayı memnun olduklarını belirtmişlerdir (25). Benligiray ve Sönmez (2011) mesleki bağlılık ile örgüte karşı duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu sonuca göre hemşirenin mesleğine bağlılığı ile örgüte karşı bağlılığı arasında bir ilişki olması gerekmebilir (49). Aiken ve arkadaşlarının (2001) A.B.D (Amerika Birleşik Devletleri), Kanada, İngiltere, İskoçya ve Almanya'da hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmalarında, hastanede çalışan hemşirelerin %41'inin işlerinden hoşnut olmadığını ve %22'sinin gelecek bir yıl içerisinde işlerinden ayrılmayı planladıklarını analiz etmişlerdir (25). Bu sonucun çıktığı ülke ve hastanelerde hemşirelerin çalışma şartları, hemşirelik mesleğinin toplumda ki yeri, önemi ve saygınlığı gibi unsurlarda göz önüne alınmalıdır. Yoğun çalışma koşulları, adaletsiz ödüllendirmeler, diğer mesleklerden aşağı görülmesi, toplumda saygı duyulan bir meslek olmaması, örgüt tarafından dikkate alınan bir meslek grubu olamamaları gibi faktörler ordaki hemşirelerin mesleklerinden memnun olmalarını sağlamış olabilir.

Tablo 6.19 incelendiğinde Örgütsel Bağlılık Ölçek puanı ile haftalık çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı görüldü ($p=0,181$; $r=-0,129$). Örgütsel Bağlılık Ölçek puanı ile toplam çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptandı ($p=0,945$; $r=-0,007$). Haftalık çalışma süresi ile toplam çalışma süresi arasında negatif yönlü çok zayıf bir ilişkinin olduğu belirlendi ($p=0,034$; $r=-0,203$). Çalışmamızda yer alan günlük ve haftalık çalışma süreleri örgütsel bağlılık açısından bir farklılık oluşturmamıştır..

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Özel bir hastanede çalışan hemşirelerin Örgütsel Bağlılık düzeylerini değerlendirmek amacıyla İstanbul ilinde bulunan özel hastanede çalışan 109 hemşirenin katılımıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı olarak geliştirildi.

Araştırma verilerinin toplanmasında araştırmacı tarafından hazırlanan bilgi formu ve Çelebi (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanıldı.

- Örgütsel Bağlılık Düzeyi hemşirelerde orta düzeyde bulundu.
- Örgütsel Bağlılığın Üç Boyut eksenine göre hemşirelerin Duygusal Bağlılıkları orta düzeydedir, Normatif Bağlılıkları orta düzeydedir, Devamlılık Bağlılıklarında orta düzeyde saptandı.
- Örgütsel Bağlılık Düzeyinin erkek hemşirelerde, kadın hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptandı.
- Örgütsel Bağlılık Düzeyinin hemşirelerin yaş gruplarıyla ilişkisinin olmadığı görüldü.
- Örgütsel Bağlılık Düzeyinin hemşirelerin medeni durumu ile ilişkisinin olmadığı bulundu.
- Örgütsel Bağlılık Düzeyinin hemşirelerin çocuk mevcudiyeti durumu ile ilişkisinin olmadığı görüldü.
- Örgütsel Bağlılık Düzeyinin hemşirelerin yaşadıkları yer ile ilişkisinin olmadığı saptandı.
- Örgütsel Bağlılık Düzeyinin hemşirelerin eğitim düzeyleri ile ilişkisinin olmadığı belirlendi.
- Örgütsel Bağlılık Düzeyinin hemşirelerin mezuniyet sonrası çalışma yıl grupları ile ilişkisinin olmadığı saptandı.

- Örgütsel Bağlılık Düzeyinin hemşirelerin çalıştıkları birimler ile ilişkisinin olmadığı görüldü.
- Örgütsel Bağlılık Düzeyi Hemşirelerin gelir düzeylerini algılama durumları ile ilişkisinin olduğu saptandı. "gelir giderden fazla" ifadesini kullanan hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri "Gelir giderden az" ifadesini kullanan hemşirelere göre daha yüksektir.
- Örgütsel Bağlılık Düzeyinin verimliliğini "Çok iyi" olarak algılayan hemşirelerin, verimliliğini "Ne iyi ne kötü" olarak algılayan hemşirelere göre daha yüksektir.
- Örgütsel Bağlılık Düzeyinin hemşirelerin çalışma şekli ile ilişkisinin olmadığı görüldü.
- Örgütsel bağlılık Düzeyinin hemşirelerin gerektiğinde çalışma şekillerini değiştirebilme durumları ile ilişkisinin olmadığı belirlendi.
- Örgütsel Bağlılık Düzeyinin hemşirelerin sigara içme durumu ile ilişkisinin olmadığı saptandı.
- Örgütsel Bağlılık Düzeyinin hemşirelerin Fiziksel ve ya Psikolojik istismar durumları ile ilişkisinin olmadığı belirlendi.
- Örgütsel Bağlılık Düzeyinin çalıştıkları birimden memnun olan hemşirelerin , çalıştığı birimden memnun olmayan hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptandı.
- Örgütsel Bağlılık Düzeyinin kendini hemşirelik mesleğine uygun olduğunu ifade eden hemşirelerde, hemşirelik mesleğini kendine uygun olmadığını ifade eden hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptandı.
- Örgütsel Bağlılık Düzeyinin hemşirelerin toplam çalışma süreleri ile ilişkisinin olmadığı görüldü.

Tüm bu sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Çalışmamızın bulgusuna göre; hemşirelerin gelir düzeylerini algılama durumu Örgütsel Bağlılık düzeyini etkilemektedir. Bu nedenle, hemşirelerin gelir durumları iyileştirilmelidir.
- Hemşirelerin verimliliklerini algılama durumu Örgütsel Bağlılık düzeyini etkilemektedir. Örgütün hemşirelerinin verimliliğini artırıcı uygulamalarda bulunması ve hemşirelerin çalışmaları maddi-manevi ödüllendirilerek hemşirelerin verimlilik algıları olumlu hale getirilmelidir.
- Hemşirelerin çalıştıkları birimden memnuniyet durumları Örgütsel Bağlılık düzeyini etkilemektedir. Hemşireleri birimlerde görevlendirirken istekleri sorulmalı, işe alımda oryantasyon eğitimleri verilmeli ve hatane içi rotasyon yaptırılarak çalışanın hangi birimde daha mutlu ve verimli olabileceği belirlenmelidir.
- Örgüt yapısında örgüte bağlılık düzeyini artırıcı faktörlerin neler olduğu araştırılarak iyileşme sağlanmalıdır.
- Çalışma grubunun sayısı zaman yetersizliği nedeniyle sınırlılık gösterdi. Bu nedenle genelleme yapılmamalıdır.
- Hemşirelerden "Bilgilendirilmiş Onam Formu" için kişisel bilgilerin ve imzalarının alınması tanınma korkusu yarattığından katılımı engellediğini düşündürdü.Etik olarak kurum iznin yeterli sayılması sağlanabilir.
- Hemşirelerin Örgüte Bağlılık düzeyi geniş kapsamda özel ve kamu hastanelerinde araştırılmalıdır.

9. TEŞEKKÜR

Öncelikle tez çalışmamın her aşamasında desteği ve emeği olan, bilgisini ve tecrübesini sabırla paylaşan saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Gülay GÖRAK'a saygılarımla teşekkür ederim.

Ayrıca hayatımın her evresinde yanımda olan ve beni her konuda destekleyen sevgili aileme, maddi maneviyanımda olan, çalışmam boyunca desteğini esirgemeyen Fırat ŞAHİN'e ve tez çalışmama katılan, destek veren herkese sonsuz teşekkür ederim.

Nesrin BABATAŞI



10. KAYNAKLAR

1. Arslan R, EfeD, Aydın E. Duygusal Zeka ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi* 2013, 5(3): 169-180.
2. Tetik S. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal Ve Beşeri Dergisi* 2012, 4(1): 275-286.
3. Taşkaya S, Bayram Ş. Hastane Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli İle Değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi* 2011, 29(1).
4. Bozkurt Ö, Yurt İ. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 2013, 11(22):121-139.
5. Altıntaş N. 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 2011.
6. Karcıoğlu F, Türker E. Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2010, 2(24): 121-140.
7. Bülbül M. Örgütsel Bağlılık Ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma. Yüksek Lisans Tezi Kahramanmaraş 2007.
8. Çetin M, Çınaroğlu S, Şahin B. Hekimlerin Kurumsal Bağlılık Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2014, 28(2): 1-15.
9. Çakar D. N, Ceylan A. İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı Ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2005, 6 (1): 52-66.
10. Demirel Y. Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi* 2008, 2(15): 179-194.
11. Çöl G. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. GOP Üniversitesi Zile Meslek Yüksekokulu 2004, 6(2).

12. Benligiray S, Sönmez H. Hekimlerin Ve Hemşirelerin Performans Yönetiminde Önemli Bir Faktör: Örgütsel Bağlılık. II. Uluslar Arası Sağlıkta Performans Ve Kalite Kongresi Bildiriler Kitabı. Ed: Harun Kırılmaz. Ankara, 2010.
13. Özdevecioğlu M, Aktaş A. Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2007, 28: 1-20.
14. Ülker G. Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Ve Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişki: Bunların Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2007,1 (14): 227-248.
15. Akyürek E.Ç, Toygar A. Ş, Şener T. Örgütsel Kültür ve Alt Kültürün Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi* 2013,12(2): 55-62.
16. Örucü E, Teker K.S. Hastanelerde Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 2014,24:73-90.
17. Yavuz E. İşgörenlerin Dönüşümcü Liderlik ve Örgütsel Bağlılık İle İlgili Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 2009, 1(2):51-69.
18. Kaya N, Selçuk S. Bireysel Başarı Güdüsü Organizational Bağlılığı Nasıl Etkiler.? *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2007, 8 (2): 175-190.
19. Bayram L. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: *Örgütsel Bağlılık*. *Sayıştay Dergisi* 59:125-139.
20. Karahan A. Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi* 2008, x(3):231-246.
21. Özdemir H, Yaylı A. Çalışanın Örgütsel Bağlılığı, Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belgelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal Of Recreation And Tourism Research (JRTR)* 2014, 1(1): 48-58.
22. Özdevecioğlu M. Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi* 2003, 18(2):113-130.
23. Derin N, Demirel E. Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkezde Görev Yapan Hemşireler Üzerinde İncelenmesi. *Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2012, 2(17): 509-530.

24. Durna U, Eren V. Üç Bağlılık Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Dogus Üniversitesi Dergisi* 2005, 6 (2): 210-219.
25. Yıldız G, Akbolat M, Işık O. Psikolojik Taciz Ve Örgütsel Bağlılık: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2013,2(2): 85-117.
26. Doğan S, Demiral Ö. Örgütsel Bağlılığın Sağlanması Personel Güçlendirme Ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2009,32:47-80.
27. Top M. Hekim Ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven Ve İş Doyumu Profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 2012, 41(2): 258-27.
28. Çelebi A. M. Örgütsel Bağlılığın Sağlanması Bir Araç Olarak Personel Güçlendirme. Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Kamu Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi 2009.
29. Doğan S, Kılıç S. Örgütsel Bağlılığın Sağlanması Personel Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2007,29:37-61.
30. Erdem R. Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Dergisi* 2007, 2(2): 63-79.
31. Vural F, Dura A.A, Fil Ş, Çiftçi S, Torun D.S, Patan R. Sağlık Çalışanlarında Memnuniyet, Kurumda Kalma Ve Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler. *Balıkesir Sağlık Bilim Dergisi* 2012, 1(3):137-144.
32. Aslan Ş. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi* 2008, 15(2): 163-178.
33. Çakınberk A, Aksel İ.Ebe Ve Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Malatya İli Merkez Sağlık Ocaklarında Yapılan Bir Uygulama. *E-Journal of New World Sciences Academy Social Sciences* 2008, 3C0019, 4(3):277-298.
34. Yüksel İ. Hemşirelerin İş Güçlüğü Oluşturan Değişkenlerin İş Doyumu, İş Gerilimi Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2003, 13(1): 261-272.
35. Cihangiroğlu N. Askeri Doktorların Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Analizi. *Gülhane Tıp Dergisi* 2011; 53: 9-16.

36. Duygulu S, Abaan S. Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi. *Organizational Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2007, 61–73.
37. Gider Ö, Şimşek G, Ocak S, Top M. Hastane Organizasyonlarında Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumunun Analizi: Hemşireler Ve Tıbbi Sekreterler Üzerine Bir Araştırma. *Ocak Dergisi* 2011,93-101.
38. Kaya D.Ş. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 2010, 20: 77-95.
39. Karacaoğlu K. Sağlık Çalışanlarının İşe Bağlılığa İlişkin Tutumları Ve Demografik Nitelikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama. *Yönetim* 2005, 16(52):54-72.
40. Karahan A, Hastanelerde Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Bilimler Dergisi* 2008, x(1): 15-162.
41. Top M, Tarcan M, Tekingündüz S, Yılmaz İ. Hastane İnsan Kaynaklarında Dönüşümcü Liderlik, Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu Ve Örgütsel Güven Araştırması. II. Uluslar Arası Sağlık Performans Ve Kalite Kongresi Bildiriler Kitabı. Ed: Harun Kırılmaz. Ankara, 2010.
42. Al A. Üniversitelerdeki Yabancı Diller Birimleri Yöneticilerinin Yönetimsel Yeterlik Düzeyi İle İngilizce Öğretim Elemanlarının örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü 2007.
43. Işık O, Uğurluoğlu Ö, Akbolat M. Sağlık Kuruluşlarında Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2012, 13 (2): 254 – 265.
44. İşler B.D, Özdemir Ş. Hastane İşletmelerinde İçsel Pazarlama Yaklaşımının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Isparta İli Örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 2010, 2(13):115-142.
45. Çelen Ö, Teke A, Cihangiroğlu N. Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2013, 18(3): 399-410.
46. Gider Ö, Top M. Eğitim Ve Araştırma Hastanelerinde Çalışan Hekimlerin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven Ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. II. Uluslararası Sağlıkta Performans Ve Kalite Kongresi Bildiriler Kitabı 2010, II: 250-266.

47. Duygulu S, Korkmaz F. Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları Ve İşten Ayrılma Nedenleri. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2008, 12(2).
48. Gül H, Oktay E, Gökçe H. İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi* 2008, 15.
49. Benligiray S, Sönmez H. Hemşirelerin Mesleki Bağlılıkları İle Diğer Bağlılık Formları Arasındaki İlişki: Örgüte Bağlılık, İşe Bağlılık ve Aileye Bağlılık. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi* 2011: 28-40 .
50. İntepeler S.Ş, Güneş N, Bengü N, Yılmazmış F. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılıklarındaki Değişim. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi* 2014, 7(1): 2-6.
51. Durukan S, Akyürek Ç, Coşkun E. Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Güven, Güçlendirme Ve Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2010, 15(3): 411-434.
52. Salihoğlu H. G. Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Çorum İlinde Hastane Çalışanlarına Anket Uygulaması. *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi* 2013, 5(1): 300-310.

EK 1:

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

“ Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi.” isimli çalışmamız bir araştırma çalışmasıdır. Çalışmanın amacı Hemşirelerin çalıştıkları kuruma olan bağlılık düzeylerini belirlemektir. Bu çalışmaya özel bir hastanede çalışan gönüllü hemşireler dahil edilecektir. Çalışmada istatistiksel veri elde edilmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın yöntemi; çalışmaya katılacak gönüllü hemşirelere “Kişisel Bilgi Formu” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği Formu” uygulanacaktır. Çalışmada; gönüllü hemşirelerin isimleri kullanılmayacak olup sadece sonuçları istatistiksel olarak bilimsel yazı şeklinde yayınlanacaktır. Sağlık otoriteleri, Bakanlık, Etik Kurul gerektiğinde gönüllülerin kayıtlarına ulaşabilir ancak bu bilgiler gizli tutulacaktır. Gönüllüler isterlerse çalışmanın sonuçları hakkında bilgilendirileceklerdir, ayrıca istedikleri anda çalışmadan ayrılma hakkına sahiptirler. Gönüllülere bu çalışma için tazminat, ek bir ödeme yapılmayacaktır.

Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formundaki tüm açıklamaları okudum. Bana yukarıda konusu ve amacı belirtilen araştırma ile ilgili yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı. Araştırmaya gönüllü olarak katıldığımı, istediğim zaman gerekçeli ya da gerekçesiz olarak araştırmadan ayrılabileceğimi ve kendi isteğime bakılmaksızın araştırmacı tarafından araştırma dışı bırakılabileceğimi biliyorum.

1. Söz konusu araştırmaya, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın kendi rızamla katılmayı

Kabul Ediyorum

Kabul Etmiyorum

2. Bu çalışma için alınan bilgilerin ileride yapılacak başka bir çalışmada kullanılmasını

Kabul Ediyorum

Kabul Etmiyorum

Gönüllünün Adı/ Soyadı/İmzası/Tarih:

Sorumlu Araştırmacının Adı/Soyadı/İmzası/Tarih:

EK 2:

ANKET FORMU

Değerli meslektaşlarım;

Bireyler kendilerini örgütlerine bağlı hissettikleri ölçüde, işyerinde başarılı ,yaratıcı ve aktif olacaklardır. Aksi durumda, çalışanın ve örgütün başarısı ve kalitesi düşecek ve çalışan o örgütten uzaklaşmanın yollarını arayacaktır.

Bu bağlamda hazırlamış olduğum bu anket ile hastanemizde görev yapan meslektaşlarımı mutlu ve mutsuz eden unsurları tespit etmek ve sağlıklı verilere ulaşmak amacıyla yapmıştım.

Çalışma sonucunda elde edilen veriler ,ortalamalar ve yüzdeler sadece bu yüksek lisans tezinde kullanılacak ve herhangi bir kimseye veya kuruma verilmeyecektir. Anket formunda bu yüzden kimlik bilgilerine yer verilmemiştir.

İlgi ve katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.
Saygılarımla.

Yüksek Lisans Öğrencisi
Nesrin BABATAŞI

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Gülay GÖRAK

Aşağıda sizi tanımaya yönelik sorular sıralanmıştır.Tüm soruları lütfen dikkatlice okuyunuz ve yanıtlayınız.Her soruya ilişkin size uygun olan tek bir şıkkı (X) işareti koyarak belirtiniz.

1.Cinsiyetiniz?

A)Kadın() B) Erkek()

2.Yaşınız?

A)20-30() B)31-40() C)41-50() D)51 Ve Üstü()

3.Medeni Durumunuz?

A)Evli() B)Bekar()

4.Çocuğunuz Var Mı?

A)Evet() B) Hayır()

5.Şu Anda Nerede Ve Kiminle Yaşıyorsunuz?

A)Yalnız ,Evde Yaşıyorum() B)Lojmanda() C)Arkadaşlarımla, Evde()

D)Ailemle()

E) Eşim Ve Çocuklarımla()

6. Eğitim Durumunuz? (En Son Bitirdiğiniz Okul İtibariyle)

A)Sağlık Meslek Lisesi () B) Önlisans () C) Lisans ve üstü ()

7. Kaç Yıldır Bu Mesleği Yapıyorsunuz?

A)0-5() B)6-10() C) 11-15() D)16-20() E)21 Yıl Ve Üzeri()

8.Hangi Bölümde Çalışıyorsunuz?.....

9. Bir Haftada Kaç Saat Çalışıyorsunuz?.....

10. Gelir Durumunuz?

A) Gelir Giderden Az() B) Gelir Gidere Denk() C) Gelir Giderden Fazla()

11. En Uzun Süre Çalışma Şekliniz Hangisidir?

A) Sürekli Gündüz() B) Sürekli Gece() C) Gece Ve Gündüz Değişen Nöbet Sistemi()

12. Mesleği Uygulamadaki Veriminiz Konusunda Ne Düşünüyor Sunuz?

A) Çok İyi() B) İyi() C) Ne İyi Ne Kötü() D) Kötü()

13. Çalışma Programınızı Gereksiniminiz Doğrultusunda Değiştirebiliyor Musunuz ?

A) Evet B) Hayır C) Bazen

14. Sigara Kullanıyor Musunuz ?

A) Evet B) Hayır

15. Fiziksel Bir Rahatsızlığınız Var Mı ?

A) Evet B) Hayır

16. Psikolojik Rahatsızlığınız Var Mı ?

A) Evet B) Hayır

17. Hemşirelik Mesleğini Seçmenizde Ki En Önemli Neden Nedir ?

A) Yapmak İstedğim Bir İş Yapabilme Olanığı Tanınması

B) Sorumluluk Taşıma Şansının Verilmiş Olması

C) İş Hayatında İlerleme Olanığı Sağlaması

D) Çalışma Yerinin Bana Uygun Olması

E) Ailenim İsteklerine Uygun Olması

F) Başkalarının Tavsiyeleri Üzerine Bu İşe Girmem

G) Tamamen Tesadüf Eseri

H) Diğer (Lütfen Kısaca Belirtiniz).....

18. Çalıştığınız Sürede Hasta Ve Yakınları Tarafından Herhangi Bir Fiziksel Ve Psikolojik Travmaya Maruz Kaldınız Mı?

A) Evet B) Hayır

19. Şu Anda Çalıştığınız Birimden Memnun Musunuz?

A) Memnunum B) Kısmen Memnunum C) Memnun Değilim

20. Aynı bölümde ne kadar zamandır çalışıyorsunuz)

.....

21. Sizce Hemşirelik Mesleği Size Ne Derece Uygun Bir Meslek?

A) Uygun B) Biraz Uygun C) Uygun Değil

EK 3:

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ THE QUESTIONNAIRE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT (Meyer&Allen)

Bu bölümde, görev yaptığınız Özel hastane hakkındaki görüşlerinize ilişkin sorular bulunmaktadır. Her soruda durumunuza uyan seçeneği, (X) işareti koymak suretiyle yanıtlayınız.

SEÇENEKLER: 1 Kesinlikle katılmıyorum. 2 Katılmıyorum. 3 Orta derecede katılıyorum.

4Çoğunlukla katılıyorum. 5 Tamamen katılıyorum.

	1	2	3	4	5
1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk Duyardım.	()	()	()	()	()
2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.	()	()	()	()	()
3. Kurumuma karşı güçlü bir 'aitlik' duygusu hissetmiyorum.	()	()	()	()	()
4. Bu kuruma karşı 'duygusal bağlılık' hissetmiyorum.	()	()	()	()	()
5. Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissetmiyorum.	()	()	()	()	()
6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.	()	()	()	()	()
7. Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.	()	()	()	()	()
8. Şu anda istesem bile işimi bırakmak benim için çok zor olurdu.	()	()	()	()	()
9. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.	()	()	()	()	()
10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.	()	()	()	()	()
11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	()	()	()	()	()
12. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.	()	()	()	()	()
13. Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	()	()	()	()	()
14. Benim için daha avantajlı bile olsa şu an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.	()	()	()	()	()
15. Şu an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.	()	()	()	()	()
16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	()	()	()	()	()
17. Bu kurumu şu an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.	()	()	()	()	()
18. Bu kuruma çok sey borçluyum.	()	()	()	()	()

EK 4:



T. C.
İSTANBUL BİLİM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

SAYI : 50400462/345
KONU: Anket hk.

TARİH :09/12/2014

ŞİŞLİ FLORENCE NIGHTINGALE HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ'NE,

İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nesrin BABATAŞI'nın, Prof. Dr. Gülay GÖRAK'ın tez danışmanlığını yürüttüğü "Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi" başlıklı tez çalışmasını ilâikte belirtilen anket formunu uygulayarak gerçekleştirebilmesi için müsaadelerinizi saygılarımla rica ederim.

Prof. Dr. 
Müdür

Ek : 1) Anket Formu.

EK 5:



SAYI:İDR 2014- 561
KONU: Anket hk.

TARİH: 12.12.2014

T.C
İSTANBUL BİLİM ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

İlgi: 50400462 / 345 Sayılı, 09.12.2014 tarihli yazınız.

İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Yüksek Lisans Programı öğrenciniz Nesrin BABATAŞI' nın, Prof. Dr. Gülay GÖRAK' ın tez danışmanlığını yürüttüğü "Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi" başlıklı tez çalışması ile ilgili anket formunu hastanemizde uygulayarak gerçekleştirmesi uygun görülmüştür.

Bilgilerinize sunulur.

Dr. Özey ÜNAL
Başhekim

