



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELERİN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI

AYŞEGÜL KANBAY

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. NEFİSE BAHÇECİK

İSTANBUL-2010

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Hemşirelik programı Yüksek Lisans Öğrencisi Ayşegül KANBAY tarafından hazırlanan "*Hemşirelerin İş Doyması ve Örgütsel Bağlılığı*" konulu çalışması jürimizce Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi :16.02.2010

(Jüri Üyesinin Unvanı, Adı, Soyadı ve Kurumu):

İmzası

Jüri Üyesi :Yrd.Doç.Dr.Nefise BAHÇECİK
:Marmara Üniversitesi / Sağ. Bil. Fak.
(Danışmanı)



Jüri Üyesi :Yrd.Doç.Dr.Kürşat ÖZDİLLİ
:Haliç Üniversitesi / HYO



Jüri Üyesi :Prof.Dr.Aytolan YILDIRIM
:İstanbul Üni. /Florence Nigh. HYO



Jüri Üyesi :Yrd.Doç.Dr.Leman ŞENTURAN
:Haliç Üniversitesi / Sağ. Bil. YO.



Jüri Üyesi :Yrd.Doç.Dr.Ayşe YILDIZ
:Marmara Üni. Sağ. Bil. Fak.



Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulumun kararıyla kabul edilmiştir.



Yrd.Doç.Dr.Leman ŞENTURAN
Sağlık Bilimleri Ens. Müdürü

I. TEŞEKKÜR

Çalışmamın gerçekleşmesinde bana her konuda destek olan, bilgilerini, deneyimlerini, zamanını ve güvenini esirgemeyerek her zaman yanımda olan ve yol gösteren, Tez Danışmanım Değerli Hocam Sayın. Yrd. Doç. Dr.Nefise BAHÇECİK'e,

Trakya Üniversitesi Eğitim Araştırma Merkezi Biyoistatistik Bölüm Başkanı Sayın Hocam Doç. Dr. Necdet SÜT ve Sayın Hocam Öğ.Gör. Ülkü Özbek'e,

Çalışmam sırasında desteklerini esirgemeyen, çalışmaya katılma duyarlılığı gösterip çok değerli tecrübe ve bilgileriyle katkıda bulunan tüm Meslekdaşlarım'a ,

Çalışmamın her aşamasında yanımda olan ve motive eden, maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen Sevgili Aileme ve özellikle Sevgili Ablalarım Zeynep, Fatma, Saniye, Kardeşlerim Elif ve Servet'e özellikle Annem Emine Hanım ve Babam Mehmet Bey'e,

Sonsuz teşekkürlerimi bir borç bilirim.

AYŞEGÜL KANBAY

II. İÇİNDEKİLER

Sayfa

I. TEŞEKKÜR.....	I
II.İÇİNDEKİLER.....	II
III. ŞEKİLLER ve TABLOLARIN LİSTESİ.....	IV
ii. Şekillerin Listesi.....	IV
ii. Tablo Listesi.....	V
1. ÖZET	1
2. SUMMARY	2
3. GİRİŞ VE AMAÇ	3
4. GENEL BİLGİLER.....	5
4.1. İş Doyumunun Tanımı	5
4.1.2. İş Doyumu ile İlişkili Kavramlar	6
4.1.3. İş Doyumu Kuramları	7
4.1.4. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	15
4.1.5. İş Doyumsuzluğu Sonuçları.....	22
4.2.Örgütsel Bağlılık.....	25
4.2.1. Örgütsel Bağlılık Kuramları	26
4.2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	34
4.2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	41
4. 3. İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık	43
4.4. Hemşirelikte İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık.....	45
5. GEREÇ VE YÖNTEM.....	52
5.1. Araştırmanın Türü.....	52
5.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı	52
5.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	52
5.4. Veri Toplama Araçları	52
5.5. Veri Toplama Yöntemi	57
5.6. Verilerin Analizi	57
5.7. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	58
5.8. Araştırmanın Soruları.....	58

	Sayfa
6. BULGULAR	59
6.1. Hemşirelerin Tanıtıcı ve Mesleki Özellikleri.....	60
6.2. İş Doyumu Ölçeği ile İlgili Bulgular	68
6.2.1. İş Doyumu ile Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin Karşılaştırılması.....	70
6.2.2. İş Doyumu ve Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Karşılaştırılması.....	73
6.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile İlgili Bulgular	79
6.3.1.Örgütsel Bağlılık ve Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin Karşılaştırılması.	84
6.3.2.Örgütsel Bağlılık ve Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Karşılaştırılması	88
6.4. İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi.....	97
7.TARTIŞMA	99
8. SONUÇ ve ÖNERİLER	139
9. EKLER	142
10. KAYNAKÇA	147
11. ÖZGEMİŞ	170

III. ŞEKİLLER ve TABLOLARIN LİSTESİ

i. Şekillerin Listesi

	Sayfa
Şekil 1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi.....	8
Şekil 2a. Herzberg'in ift Faktör Kuramı	10
Şekil 3. ERG ve İhtiyaç Hiyerarşisi.....	13
Şekil 4. Hayal Kırıklığı Karşında İŞgören Tepki ve Davranışlar	22
Şekil 5. Örgütsel Bağlılığın Kuramları	26
Şekil 6. Örgütsel Bağlılığın Üç Boyutlu Modeli	28
Şekil 7. Örgütsel Bağlılık ile İŞten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki.....	40
Şekil 8. Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları	41
Şekil 9. İŞ Doyumun Örgütsel Bağlılığa Etkisi.....	44
Şekil 10. Liderlik Davranışlarının Örgütsel Sonuçları	49
Şekil 11. Hemşirelerin İŞ Doyumu Puan Dağılımı	69
Şekil 12. Hemşirelerin Genel Örgütsel Bağlılık Puan Dağılımı.....	81
Şekil 13. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Faktörlerinden Duygusal Bağlılık Puan Dağılımı.	82
Şekil 14. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Faktörlerinden Devam Bağlılık Puan Dağılımı.	82
Şekil 15. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Faktörlerinden Normatif Bağlılık Puan Dağılımı.	83
Şekil 16. İŞ Doyumu- Örgütsel Bağlılık Serpilme Diyagramı.....	98

ii. Tablolar

Sayfa

Tablo 1. İş Doyum Ölçeği Madde Analizleri.	55
Tablo 2. İş Doyumu Örneklem Yeterliliği Testi	55
Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Madde Analizleri	56
Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Örneklem Yeterliliği Testi.	57
Tablo 5. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Dağılımı	61
Tablo 6 . Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı.....	63
Tablo 7. Hemşirelerin İş Doyumuna İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları ile Ortalama Puanları	68
Tablo 8. Hemşirelerin Genel İş Doyumu Puan Dağılımı	69
Tablo 9. Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri İle İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması	71
Tablo 10. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri İle İş Doyum Puanlarının Karşılaştırılması.	74
Tablo 11. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları ile Ortalama Puanları	80
Tablo 12. Örgütsel Bağlılık Alt Faktörleri Puan Durumu	81
Tablo 13. Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Alt Faktörleri ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması	85
Tablo 14. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Alt Faktörleri ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması	89
Tablo 15. İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Alt Faktörlerinin ile İlişkisi	97

1. ÖZET

Araştırma, Edirne İlindeki Sağlık Bakanlığı'na bağlı 2 Devlet Hastanesi, 1 Üniversite Hastanesi, 1 Özel Hastanede çalışan hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığını belirlemek amacıyla gerekli izinler alınarak 25 Ekim – 25 Aralık 2008 tarihleri arasında 487 hemşire üzerinde tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özelliklerini içeren bilgi formu, J.R. Hacman ve Oldham tarafından geliştirilen İş Doyum Ölçeği ile Meyer ve Allen tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 15 (Statistical Package For Social Sciences) programı kullanılarak frekâns, yüzdelik, ANOVA Testi, t-testi ve Pearson Korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir. Araştırma bulgularına göre hemşirelerin iş doyum puanı (37.04 ± 9.97) ve örgütsel bağlılık puanı (2.95 ± 0.57) orta düzeyde bulunmuştur. Yaş, bireysel gelir, kişilik yapısı, mesleği isteyerek seçme, meslekten memnun olma durumu, kurum yapısı, işinizde kendinizi güvende hissetme, görevin açık şekilde belirtilmesi, kurumun eğitsel bilimsel aktivitelere katılmayı desteklemesi, grup çalışmasına katılma, işinde geri besleme alma, iş doyumunu ile ilgili eğitim alınması, meslektaşlarla iş birliği, kurumda motivasyonu arttıracak girişim durumu, performansın değerlendirilmesi, ödüllendirme durumu, işinden memnun olunması, çalışma koşulları, işinden ayrılmayı düşünme durumu ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar görülmüştür ($p < 0.05$). Yaş, mesleki deneyim, mesleği isteyerek seçme, meslekten memnuniyet, performans değerlendirme, işinden memnun olma ile örgütsel bağlılık ve alt faktörlerinden duygusal, devam ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur ($p < 0.05$). İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık.

2. SUMMARY

NURSES JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

This research was done in Edirne under the Ministry of Health combined with two public hospital's, one university hospital's, one private hospital's employee nurses in order to determine their job satisfaction and organizational commitment with their authorization during the 25th October to the 25th December of 2008 and it counted over 487 nurses. In order to collect data and career aspects of nurses, "Job Satisfaction Scale" created by J.R. Hacman and Oldham and "Organizational Commitment Scale" created by Meyer and Allen was used. Obtained data were evaluated by using the SPSS 15 (Statistical Package For Social Sciences) program's frequency, percentage, ANOVA Test, t-test, Pearson Correlation analysis. According to research findings nurse job satisfaction score leveled at (37.04 ± 9.97) and organizational commitment score leveled at (2.95 ± 0.57) . A logic statistical difference between resignation of will and age, personal income, personality, free will at profession choosing, professional satisfaction, company structure, self confidence, well-defined responsibilities, company's encouragement on personal development, attending collective duties, feedback, trainings about professional satisfaction, collobration with colleagues, activities to improve motivation, performance scaling, prizing, satisfaction, working conditions has been found ($p < 0.05$). A logic statistical difference between normal state of belonging and age, experience, free will at profession choosing, professional satisfaction, performance scaling, satisfaction, instutional loyalty, emotional sub-factors, durability has been found ($p < 0.05$). Between job satisfaction and organizational commitment there was a positive correlation.

Key Words : Nurses, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

3. GİRİŞ VE AMAÇ

Günümüzde küresel pazar koşullarında rekabet eden işletmeler, hızlı şekilde değişen dinamiklere uyum sağlayarak fırsatları yakalamaya çalışmaktadır. Bir işletmenin dış çevrede başarılı olabilmesi ve rakiplerinden farklılaşarak öne çıkabilmesi, öncelikle iç çevresindeki dinamikleri etkili bir şekilde yönetebilmesine bağlıdır. Küreselleşmenin bir sonucu olarak örgütlerin rekabet üstünlüğünü kazanabilmelerinde en etkin kaynak olarak kabul edilen “insan kaynağı”nın, örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilebilmesi için, örgüt çalışanlarının iş doyumlarını ve örgütte bağlılıklarını artırıcı faaliyetler içerisine girmeleri gerekmektedir (26, 43, 54).

Hastaneler belirli amaçları gerçekleştirmek için kurulmuş, makine sisteminden çok, insana dayalı emeğin yoğun olduğu örgütlerdir. Diğer örgütler gibi hastaneler de amaçlarını mevcut olanaklarını harekete geçiren insan kaynakları aracılığıyla gerçekleştirirler. Hastanelerin toplumun sağlık hizmetini karşılamak amacıyla kurulduğu düşünüldüğünde, hastanelerin belirlenen amaca ulaşabilmesi için işgörenlerin işlerinden sağladığı doyum ve doyumsuzluğun önemi ortaya çıkacaktır (23).

Genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duyguları ve işleriyle ilgili tutumları olarak tanımlanan iş doyum kavramı (36, 52), meslek dışı yaşamı doğrudan etkileyen ve sürekli özveri gerektiren hemşirelik mesleğinde de büyük önem taşımaktadır (10, 15, 36).

Örgütsel bağlılık genellikle “kişinin çalıştığı işletmeye karşı hissettikleri olarak” tanımlanmaktadır. Çalışanların bağlılığı geçmişten günümüze değin örgütsel başarıya ulaşmada en önemli faktörlerden biri olarak devam etmiştir. Örgütsel bağlılık, özelliği itibarıyla hem örgüt hem de işgörene yararlı sonuçlar doğuracak bir ilişki türüdür (13, 54, 141).

Sağlık kurumlarında çalışmak büyük bir özveri ister. Hasta insanlara hizmet etmek, hastaların artan bakım isteklerini karşılayabilmek için işgörenlerin örgütlerine bağlı olmaları gerekir. Bu nedenle örgüt yöneticileri, örgütsel bağlılık üzerinde

dikkatlice durmalı ve işgörenlerin örgüte bağlılıklarını arttıracak yöntemleri, örgütlerinde bir politika olarak uygulamaya koymalıdır (141).

Hemşirelik hizmetleri, hastane ve sağlık hizmetlerinin önemli bileşenlerinden birini oluşturduğundan, hemşirelerin iş doyumunun artırılması sistemin etkinliğini de yükseltecektir. Hemşirelerin gerek yetiştirilmesi gerekse örgütsel sosyalizasyon (işe alıştırma, hizmet içi eğitim) süreçleriyle hastane ve sağlık sisteminin etkin bir üyesi durumuna getirilmesi maliyetli bir süreçtir. Bu nedenle mümkün olduğunca hemşirelerin sistem içinde tutulması önem taşımaktadır. Herhangi bir hemşirenin işten ayrılması hastane için maliyet unsuru olduğundan hastane ve hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin hemşirelerin işten ayrılma davranışlarını veya eğilimlerini, ayrılma süreçlerinin nedenlerini, bu süreçte rol oynayan önemli değişkenlerin ve bunlar arasındaki etkileşimleri iyi çözümlemesinin yararlı olacağı söylenebilir (10, 23, 141).

Bu bilgi ve görüşlerden yola çıkarak araştırma, hemşirelerin iş doyum ve örgütsel bağlılığını belirlemek amacıyla planlanmıştır.

4. GENEL BİLGİLER

4.1. İŞ DOYUMUNUN TANIMI

İş, bir kişinin yaşamını devam ettirmesi için gerekli olan ekonomik kazancın elde edilmesinde temel bir işleve sahiptir. Bu nedenle kişi için çok önemli bir değerdir. Bu doğrultuda örgütsel davranış alanında yaklaşık olarak 70 yıldır işin anlamı, işin kişi için önemi ve işin kişiye sağladığı yararları vb. konularında araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırmaların önemli bir bölümü ise kişinin işinden memnun olup olmadığını ifade eden “iş doyumuna” odaklanmaktadır (37,43).

İş doyumunu kavramı, işgörenlerin kişisel özelliklerinin (duygu, beceri, vs.) ve işyerinde oluşturdukları grupların, emeğin üretim bandının ritmiyle uyumlu hale getirilmesi ve işgören/işveren ihtilafının ortadan kaldırılması, kısaca emeğin yeniden yönetilebilir kılınması amacıyla dikkate alınmak zorunda olduğu tarihsel koşullarda, psikolog, sosyolog ve örgüt bilimciler gibi birçok disiplinden araştırmacı tarafından ortaya atılmış, inceleme ve alanlarına ilişkin kavramlar yoluyla farklı tanımlar yapıldığı gözlenmiştir (23, 30, 114, 117).

İş doyumunu kavramı, iş doyumunu, iş memnuniyeti, işgören memnuniyeti, işgören doyumunu gibi kavramlarla aynı olduğu görülmüştür. En basit şekliyle iş doyumunu, işgörenin işine karşı gösterdiği genel tutumdur şeklinde tanımlamak mümkündür (14, 96, 129).

Locke’a göre “İş doyumunu bireyin işini olumlu ve zevk veren bir duygu olarak değerlendirmesinin bir sonucudur”. İşe karşı pozitif tutum iş doyumuna eşdeğerdir (33, 59, 69, 96).

İş doyumunu işgörenlerin işteki rolüne karşı oluşturduğu algısal, duygusal ve davranışsal tepkidir (23, 141). İş doyumunu, işgörenlerin fizyolojik ve ruhsal sağlık durumlarının, aynı zamanda da duygularının bir belirtisidir. İşten elde edilen maddi çıkarlar ile işgörenlerin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ile ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluktur (109, 142).

4.1.2. İŞ DOYUMU İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR

İş doyum kavramı ile bazı kavramlar iç içedir. Bu kavramları şöyle sıralayabiliriz.

İşe Karşı Tutum: Çalışanın işine karşı tutumu, işi ile ilgili özgül etkenlere karşı değişik biçimde tepki gösterme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Bu anlamda işe karşı tutum, iş doyum değil doyum derecesini belirleyecek bir değişkendir.

Moral: Çalışanların örgütün amaçları için çalışmaya gönüllü kılan ve çalışmayı sürdürmesini sağlayan bir tutumdur. Moral, daha çok bir insan grubuna hakim olan iklim yada atmosferdir, doyum ise bireye özgü bir tutumdur.

Güdülenme: İnsanı harekete geçiren ve hareketlerinin yönlerini belirleyen, onların düşüncelerini, umutlarını, inançlarını, kısaca arzu ve ihtiyaç ve korkularıdır. Temel gereksinimlerden doğan, davranışa enerji ve yön veren güçleri kapsar. İş doyum ise çalışanın bir takım gereksinimlerinin karşılanması ile ilgili olgudur.

Çalışma Yaşamı Kalitesi: Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar, çalışma yaşamı kalitesi ile iş doyumunu etkileyen önemli faktördür. İnsanın, tüm yaşam alanı ile bütünleşmesine yol açacak tarzda, iş ortamında fiziksel ve psikolojik iyi oluş haline; çalışma yaşamı kalitesi denir. İş doyum, yaşam kalitesine ilişkin çalışmalarda, bazen bağımlı değişken (sonuç) olarak, bazen de çalışma yaşamının kalitesinin nedeni olarak alınmaktadır.

Çalışma Yaşamı Değerleri: İşletme veya örgütlerde çalışan bireylerin, genel olarak çalışmaya ve özel olarak işin çeşitli özelliklerine atfettikleri önemi ifade eden değerler, onların algıları, tutumları, motivasyon ve davranışlarında etkili olmaktadır. Gerek insan ilişkileri ve gerekse iş verimliliği düzeyinde gözlenen pek çok sorun, çalışanların ve örgütün değer sistemlerinin uyuşmamasından kaynaklanmaktadır (32,49, 56).

4.1.3. İŞ DOYUMU KURAMLARI

Kişilerin motivasyon düzeyleri ile yakından ilişkili olan moral, iş doyum ve beklenti gibi kavramlar, günümüz toplum bilimlerinde yaygın olarak tartışılmaktadır. Literatürde de genelde iş doyum ve motivasyon kuramlarının aynı sınıflama ile aynı kuramlar olarak ele alındığı görülmekte veya güdüleme konusunda geliştirilen kuramlar iş doyumunun incelenmesinde ve anlaşılmasında temel oluşturan kuramlar olarak kabul edilmektedir (17, 77).

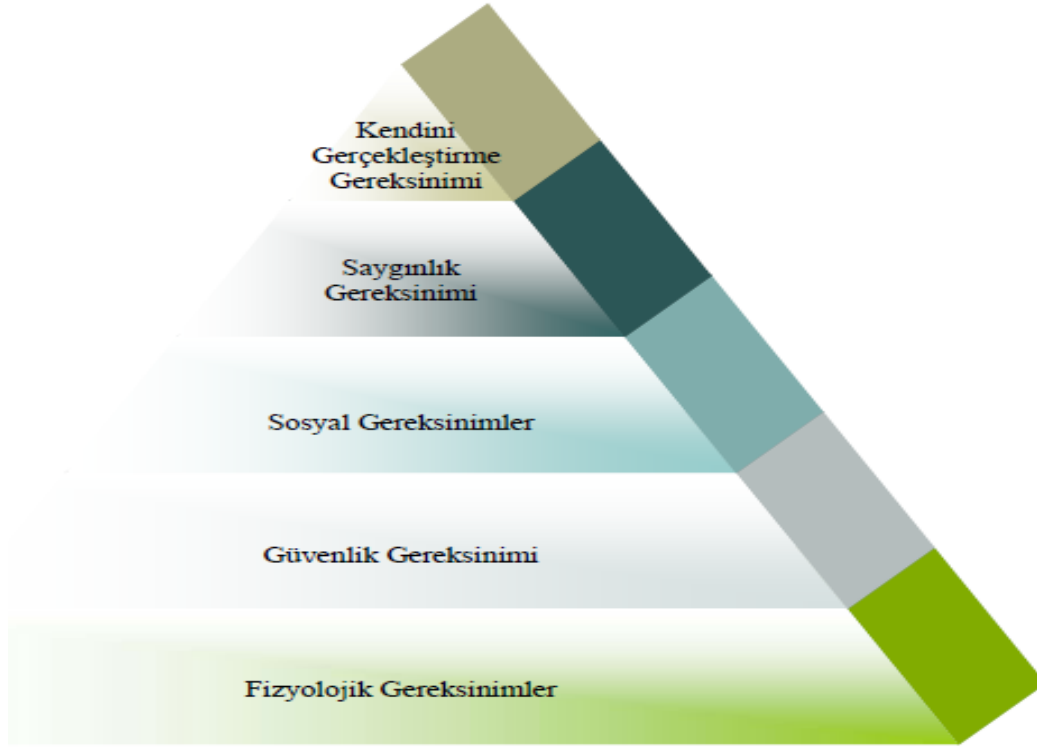
İşgören motivasyonu, organizasyon başarısında kritik bir anahtar görevi tutar. Liderler ve yöneticiler işgörenlerini harekete geçirmek için motivasyonun önemini altını çizerek. Bir çok kuram perspektif olarak işgören motivasyonu açıklamaktadır (101).

İş doyum kuramları çok sayıda ve çeşitlidir. Çalışmamızda literatürde sıklıkla adı geçen kuramlar incelenecektir.

4.1.3.1. A. Maslow'un Gereksinimler Kuramı

Maslow teorisi veya İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, Amerikalı psikolog Abraham Maslow tarafından 1943 yılında yayınlanmış bir çalışmada ortaya atılmış ve sonrasında geliştirilmiş bir insan psikolojisi teorisidir. Maslow'un hiyerarşisi kuramı hemşirelerin ve diğer profesyonel mesleklerin çok iyi bildiği bir kuramdır (46, 101, 96, 98, 129).

Maslow'un kuramına göre bir birey uyumlu ve örgütlü bir bütündür. İnsanı gereksinim duyan varlık olarak tanımlayan Maslow, bütünleşmiş ve örgütlenmiş bir yapı saydığı bireyin yine örgütlenmiş biçimde davrandığı görüşündedir (1, 3, 51, 69).



Şekil 1. Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi

Kaynak. Yürümezoğlu H. A.: *Yataklı Tedavi Kurumlarında İşgören Hemşirelerin İş Doyumları ve Hastaların Hemşirelik Hizmetlerinden Memnuniyeti. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul. 2007 (Danışman: Prof. Dr. Gülseren Kocaman).*

Maslow'a göre hiyerarşide aşağıdan yukarıya doğru çıkarken, bir kademedeki ihtiyaçlar belli bir oranda giderilmeden, bir sonraki kademe motivasyon yönünden önem kazanmaz bu gereksinimleri karşılama oranı yükseldikçe işgörenin işten doyumunun yükseleceği var sayılır. İşgörenin, karşılandığında doyum sağlayacağı bu beş kümedeki gereksinimler Şekil 1'de görüldüğü gibi üst üste aşamalı bir sıra dizin oluştururlar Maslow, ilk üç güdüyü eksiklik güdüleri, kalan ikisini (saygınlık kazanma ve kendini gerçekleştirme) ise büyüme güdüleri olarak adlandırmıştır (1, 20, 51, 99, 145).

Bu ihtiyaçlar aşağıdaki gibidir;

1. **Fiziyojik İhtiyaçlar:** İnsanın biyolojik olarak yaşamını sürdürebilmesi için gerekli açlık, susuzluk, barınma, neslin devamı gibi ihtiyaçlar bu kategoridedir. En temel olan bu ihtiyaçlar karşılanmadıkça diğer kategorilerdeki ihtiyaçlara gereksinim duyulmaz.

2. **Güvenlik İhtiyaçları:** Fizyolojik ihtiyaçları karşılanan insanın bundan sonra ihtiyacını hissedeceği şey güvenlik olacaktır. İnsan kendisini fiziki, sosyal, ekonomik ve siyasal olarak güvenlikte hissetmek ister. Güvenli bir barınak, geçimini ve diğer sosyal güvenliğini sağlayabileceği bir iş, bu ortamı devam ettirecek siyasal bir yapı (devlet) bu kategorideki ihtiyaçlardandır. İnsanların sosyal ihtiyaçlarının karşılandığı sosyal çevresi, sosyal güvenlik kuruluşları ve devleti bu kategoride değerlendirmek gerekir.
3. **Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı:** Sevme, sevilme, bir gruba mensup olma, yardımseverlik, şefkat türündeki ihtiyaçlar bu gruba örnek gösterilebilir. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları karşılanan insan bir gruba ait olma ve sevilme ihtiyacı duyar.
4. **Takdir ve Saygı (Değer) İhtiyaçları:** Bundan önceki kategorilerdeki ihtiyaçları karşılanan insan artık üyesi olduğu grupta saygı görmek ve değer verilmek isteyecektir. Başarısı ve hizmetleri başkaları tarafından takdirle karşılanan, saygı duyulan insan kendine güven duyacaktır. Burada iki yönlü bir saygı söz konusudur: Birincisi bireyin hizmet veya başarılarından dolayı başkalarının takdir ve saygısını kazanması, ikincisi ise hizmet ve başarının başkaları tarafından takdir ve saygı gören bireyin kendine saygı duymasıdır. Birey bu şekilde, evrensel bir kompleks olan aşağılık duygularından kurtulur ve kendi benliğini aşma, mükemmeliyete geçiş yolunda önemli bir aşama kaydeder.
5. **Kendini Gerçekleştirme:** Birey yukarıda belirtilen kategorilerdeki ihtiyaçlarını karşılamasına rağmen hala kendini bilgi, beceri ve yetenekleriyle tam olarak ortaya koyamadığını düşünüyorsa, içinde bir boşluk hissedecek ve bunu gidermeye çalışacaktır. Buna “kendini tamamlama, kendini gerçekleştirme” adı verilmektedir. Bu durum piramidin zirvesidir ve bu düzeye herkes ulaşamayabilir. Hayatı anlamlı gören, yapıcı, insanlara karşılıksız olarak faydalı olduğunu düşünen insanlar da kendini gerçekleştirmiş olarak kabul edilir (31, 33, 48, 49, 51, 74, 83, 103).

4.1.3.2. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

İş doyumunu ile ilgili olarak geliştirilen en önemli kuramlardan biri Frederick Herzberg'e aittir. F. Herzberg ve arkadaşları 1957 yılında iki faktör kuramını ortaya atarak iş doyumunun doyum ya da doyumsuzluk olmak üzere ikili bir özellik taşıdığı üzerinde durmuşlardır. 1969 yılında ortaya konulan Herzberg kuramına göre, iş doyumunun iki ayrı boyutu bulunmaktadır. Bu iki faktör hijyenik faktörler ve motivasyon faktörlerdir (30, 79,80).

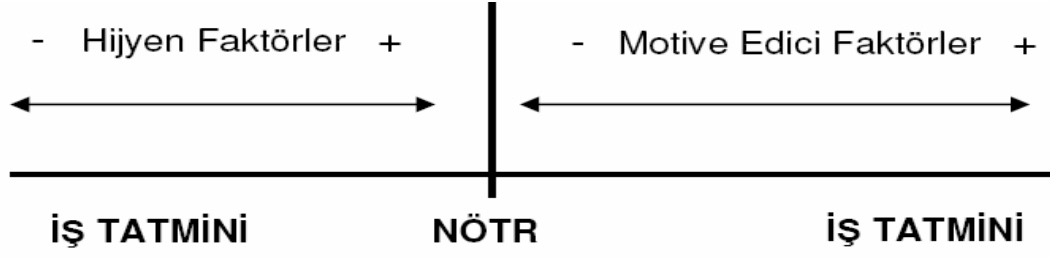
Hijyenik Faktörler	Motivasyon Faktörleri
<ul style="list-style-type: none">- Şirket politikası ve kötü yönetim,- Teknik bilgi ve nezaretin yetersiz oluşu,- Amir ile beşeri ilişkilerin iyi olmaması,- İş ortamının fiziksel koşullarının elverişsiz oluşu,- Ücret ve maaş düzeyi ile bunlardaki artışların yetersizliği,- Aynı seviyedeki iş arkadaşlarıyla geçimsizlik,- Kötü alışkanlık ilişkileri,- Personelin kişisel yaşamına gereken saygının gösterilmemesi,- İstihdam güvenliğinin yetersizliği	<ul style="list-style-type: none">- Bundan dolayı takdir edilme ve ödüllendirilme,- Bir işi başarı ile tamamlamanın verdiği mutluluk,- İş yerinde başarıları ile tanınma,- Arzu, tutku, yetenek ve bilgilerine uygun bir işte çalışma,- İş yaparken yeterli düzeyde yetki ve sorumluluğa sahip olma,- Terfi edebilme olanaklarına sahip olma,-İşinde kendisini geliştirip yeni şeyler öğrenme ve yaptığı araştırmalarla çevresine olumlu katkıda bulunabilme gibi değerlerdir .

Şekil 2a. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Kaynak. Coulter M., Robbins S. P.: *Management 7 th Edition. Pearson Education International. New Jersey. 2003, p.372-424;430.*

Bu iki farklı boyut Şekil 2a'da görüldüğü gibi bireylerin doyumunu sağlayan motivasyon faktörleri ile doyumsuzluğa neden olan hijyenik faktörlerdir (31, 33, 77, 83, 98, 142).

Herzberg ve meslektaşları, iş tutumlarının sebepleri, ilişkileri ve sonuçları ile ilgili yüzlerce çalışmayı ayrıntılı bir şekilde gözden geçirdikten sonra öncelikle bir kişinin işine yönelik olumlu tutumlara yol açan faktörlerin, olumsuz iş tutumlarına yol açan faktörlerden farklı olduğu hipotezini geliştirmişlerdir. Bu hipotez, evrimsel bir şekilde iş doyumunun basit bir şekilde sadece iş doyumsuzluğunun karşılığı olmadığı anlamına geldiği için yaygın bir şekilde kabul görülmüştür (49, 79,80).



Şekil 2b. Herzber'in Çift Faktör Kuramı

Kaynak. Gözen D.E.: *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara. 2007 (Danışman: Prof. Dr Halil Ülker).*

Rigolasi (2005), hemşireler maaş ve kendini geliştirme çalışmaları gibi motivasyon faktörlerine sahip olabilir. Eğer bu ihtiyaçları karşılanmaz ve engellenirse (negatif şekilde personel sağlamak) hemşirenin, motivasyon faktörleri sağlanınca kadar hastaya gösterdiği bakımın kalitesi ve verimliliği düşer. Hemşirenin, yönetici ve idarecisi bu motivasyon faktörlerini göz önünde tutmalı, personele yardımcı olmalıdır (101).

4.1.3.3. Başarı İhtiyacı Kuramı

Mc. Clelland ve arkadaşları 1950'li yıllarda diğer kuramlardan farklı olarak ihtiyaçların öğrenmeyle sonradan kazanılabileceğini ileri sürmüşlerdir. Buna göre insan başarısını etkileyen başarma, güç ve arkadaşlık ihtiyaçları olmak üzere üç temel ihtiyacın varlığından söz etmişler ve bu ihtiyaçların bireyden bireye farklılık gösterebileceğini belirtmişlerdir (49, 99, 142).

Bu kurama göre kişi;

1.İlişki kurma ihtiyacı: Bu gereksinim, insanın yaşamını yalnız başına sürdüremeyen ve toplumsal niteliğe sahip olduğundan hareketle, diğer kişi ve gruplarla ilişki içinde bulunacağını vurgulamaktadır. Her bireyin az veya çok her insanın sosyo – ekonomik ve sosyo – psikolojik yönden bağlı olduğu belirli insan ve gruplardan oluşan çevresi mevcuttur. Başkaları tarafından sevimliden hoşlanırlar ve parti, kokteyl gibi sosyal faaliyetlerden zevk alırlar. Bu bireyler ayrıca bir guruba katılarak kimlik duygusuna erişmek isterler (23, 49, 91, 142).

2. Güç kazanma ihtiyacı: İnsanın çevresine egemen olma isteklerinin bir sonucudur. Bu nedenle, insanlar ve gruplar çevresel ilişkilerinde etkilerini arttıracak ve seslerini duyuracak her türlü araca başvurmaktan çekinmezler (49). Güç ihtiyacı, başkalarını kontrol etme, etkileşme ve nüfuz kullanmayı sağlayan amaçlardır. Güç ihtiyacı yüksek olan bireyler, bir şeyin başında bulunmaktan, başkalarını etkilemekten, statüsü ile ilgili durumları göstermekten, sahip olduğu prestij ile başkalarını etkileyerek onları kazanmaktan hoşlanan insanlardır (23, 49).

3. Başarma ihtiyacı: Mc Cleland bu üç ihtiyaç ve güdü içinde en çok başarı güdüsünü birey ve toplumu etki altında bıraktığını iddia etmektedir. Hedefe ulaşmak için yetenek ve bilgi kullanma ihtiyaçları etkisi altında davranış gösterir. Başarı gösterme ihtiyacı kuvvetli olan kişi, kendisine ulaşılması güç ve çalışma gerektiren anlamlı amaçlar seçecek, bunları gerçekleştirmek için gerekli yetenek ve bilgiyi elde edecek, bunları kullanacak davranışlar gösterecektir. Bu insanlar başarılı olmak için yoğun bir arzu ve aynı oranda başarısız olmaktan yoğun bir korku duyarlar (23, 49 ,69, 99, 142). Başarıya yönelmiş bir bireyde bulunacak ortak özellikler;

- Başarı sonucu elde edeceği içsel ödül, kişisel doyumdur.
- Başarılı olmak için faaliyetlerde bulunan birey, kişisel güven ve sorumluluk yüklenerek bir sorunu çözmekten hoşnuttur.
- Başarılı olmak isteyen birey, başarısızlığın gerektirdiği tehlikeleri dikkate alarak kendisi için ortak ağırlıklı amaçlar belirler.
- Başarılı olduğu takdirde bunu değerlendirecek ve kendisine yansıtacak bir takım kontrol mekanizmalarına sahip olmak (23, 49).

4.1.3.4. ERG Kuramı

Maslow'dan sonra içerik yaklaşımlarına katkıda bulunan bir diğer düşünür Clayton Alderfer'dir. Alderfer, Maslow'un yaklaşımını değişikliğe uğratarak daha basitleştirmiştir. Alderfer, birden çok ihtiyacın kişiyi aynı anda motive edebileceğini ileri sürmüştür. Bu kurama göre her bir basamağın doyumunu giderek zorlaşmaktadır (22, 23, 36, 49, 99, 103).

ERG		İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ
E	Varolma (Existence)	Kendini gerçekleştirme +Saygı
R	İlişki Kurma (Relatedness)	Sosyal
G	Gelişme (Growth)	Güvenlik+ Temel ve Fiziksel

Şekil 3. ERG ve İhtiyaç Hiyerarşisi

Kaynak. Çömezoğlu E.: *Ebelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi.* Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul (Danışman: Prof Dr. Hediye Arslan), 2007.

Şekil 3.'de görüldüğü gibi Alderfer, kuramını üç kategoride toplamaktadır.

Bu kurama göre; İlk sırada **varoluş ihtiyacı** vardır. Fiziksel olarak hayatta kalma ve neslini devam ettirme, bunun için her türlü tehlikeden uzak durup güvencede olmasıdır. Buna göre yeme, içme, ücret, çalışma şartları, güvenlik gibi fiziksel ihtiyaçlar bu gruba girer. İkinci sıradaki **bağlılık ihtiyaçları** ise işte ve iş dışındaki yaşamda başkalarıyla ilişki içinde olma ve başkaları tarafından kabul edilme ihtiyaçlarını içermektedir. Üçüncü sıradaki **gelişme ve büyüme ihtiyaçları** ise özsaygı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını içermektedir. İnsanın beşeri potansiyelini geliştirme, bireysel gelişme ihtiyaçlarına destek olmaya ilişkindir. ERG ve Maslow'un teorileri birbirine benzerlik göstermektedir. Ancak ERG teorisinde ihtiyaçlar birbirine sıralı bir şekilde bağlı değildir. Hareket yukarı doğru olabileceği gibi aşağıya doğru da olabilir. Bu kişinin yeteneğine ve ihtiyacına göre değişebilir (21, 31, 36, 99, 117, 119, 142).

4.1.3.5. Vroom'un Ümit Bekleyiş Kuramı

Maslow'un geliştirdiği ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinde ve Herzberg'in iki etmenli teorisinde, insan davranışlarına etki eden ihtiyaçlar üzerinde durulmuştur. Bu ihtiyaçların davranışları yönlendireceği varsayımı kabul edilmiştir. Ancak yalnız ihtiyaçların varlığının davranışı başlatmaya yetmeyeceği, ayrıca kişinin davranışta bulunması için bu davranışın ihtiyacını gidermede amaca ulaşacağı yolunda bir beklentisinin de olması gerektiği ileri sürülmüştür. Beklenti kuramı olarak adlandırılan bu kuram bireyin akılcı davrandığını ve kendisine sunulan seçenekler arasından amaçlarına ulaşma olasılığını arttıracığını düşündüğü davranış tarzını seçeceğini

varsaymaktadır. Buna göre, insanlar alternatif davranış tarzları arasında bu hareketlerin sonuçlar hakkında beklentilerine göre seçim yaparlar (21, 101, 142).

[Motivasyon (Güdüleyici Güç) = Valens (Çekim) X Bekleyiş (Beklenti)] olarak gösterilebilir.

Bu kuramın yukarıda belirtildiği gibi üç temel kavramı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi *valens'dir*. Valens, bireyin belirli bir gayret sarf ederek ulaşacağı amacı arzulanma derecesini belirtir. Belirli bir ödül farklı kişiler tarafından farklı şekillerde arzulanacaktır. Bazıları böyle bir ödülü son derece arzu ederken, bazıları da bu ödüle hiç değer vermeyecekler, hatta başkaları için, böyle bir ödül, uğruna gayret sarf etmeye değmeyecek bir değeri de ifade edebilecektir. Dolayısıyla bu üçüncü grup için Valens negatif olacaktır. Valens'i -1 ile +1 arasında değer alan bir değişken olarak göstermek mümkündür. Bu kuramın ikinci temel kavramı *bekleyiştir*. Bekleyiş kişinin algıladığı olasılığı ifade eder. Bu olasılık belirli bir gayretin belirli bir ödülle ödüllendirileceği hakkındadır. Bu kuramın üçüncü kavramı *araçsallık* kavramıdır. Araçsallık, bireyin belirli bir gayretin belirli bir düzeyde performans göstererek ödüle ulaşabilmek için gerekli olduğuna inanmasıdır. Victor Vroom'a göre bir kişinin belirli bir iş için gayret sarf etmesi, iki faktöre bağlıdır. Bu kuramda temel değişkenler çekim, beklenti ve sonuçlardır. Çekim kelimesinin anlamını açıklamak üzere kullanabilecek diğer kelimeler değer, teşvik, tutum ve beklenen fayda olabilir.

Vroom'un beklenti kuramı güdülenme sürecinin bireysel düzeyde ele almakta ve bireyler arası bilişsel değişkenlerdeki farklılıklara dikkat çekmektedir. Vroom örgüt içinde genelde bireyleri nelerin güdülediğine değil, her bir bireyin nasıl güdülendiğine eğilmiştir; her bireyin sahip olduğu çekim ve beklentiler karışımının farklı olacağını vurgulamıştır (21, 49, 142).

4.1.3.6. Eşitlik Kuramı

Eşitlik kuramı 1960'larda J. Stacy Adams tarafından geliştirilmiştir. Eşitlik kuramı, insanların yaptıkları karşılığında benzerleriyle sosyal yönden adil biçimde ödüllendirilip ödüllendirilmediklerine ilişkin bakış açıları veya algılarına göre motive olacakları varsayımına dayanır (21, 99, 119, 120).

Adams tarafından geliştirilen eşitlik kuramı öncelikle bir motivasyon kuramıdır, ancak iş doyumunu ve doyumsuzluğu ile ilgili önemli noktalara dikkat çekmektedir (128). İşgörenler kendilerinin örgüte sundukları girdiler ve değerler olarak emekleri, zekâları, bilgi, tecrübe ve yetenekleri ile buna bağlı olarak ortaya koydukları başarılarını göstermektedir. Örgütten sağladıkları ödüller olarak ücret ve statü artışları, primler, ikramiye ve benzeri sosyal yardımlar yönetsel yetkiler ve kaynaklar ile iş güvenliği ve işyeri koşullarını iyileştirme ve benzeri hususlar gelmektedir. İşgörenler ödül adaletini belirlemek için bu iki unsurun birbirleri arasındaki oranları karşılaştırmaktadır. Girdi / çıktı oranları dengesizlik gösterdikleri zaman eşitsizlik ve adaletsizlikten söz edilir. İşgörenin bu karşılaştırmada haksızlık hissederse motivasyonu azalır, işte göstereceği çabayı tam olarak göstermez. İşgörenin kendisi ile diğer çalışma arkadaşları arasında eşitsizliğin ve dengenin sağlandığına inandığı zaman huzura kavuşmuş olacaktır (36, 49, 99, 119, 128).

Eşitlik Kuramı dört temel kavrama dayanmaktadır; **Birey** : Eşitliği ya da eşitsizliği algılayan kişi, **diğerleriyle karşılaştırma**: Yapılan işlere karşılık verilen ödüller anlamında kişinin karşılaştırma yaptığı diğer bireyler yada gruplar, **Girdiler**: Kişinin işine taşıdığı , beceri, denetim, yaş, cinsiyet gibi, **çktılar (Sonuçlar)** : Kişinin işinden elde ettiği ödüller, tanınma, ücret ve yan gelirler gibi bireyin örgüte getirdiği girdiler ile elde ettiği sonuçlar arasındaki oran, benzer işlerdeki kişilerin oranına eşitse eşitlik var demektir. İki grup arasındaki karşılaştırmada biri diğerinden büyük ya da küçükse eşitlik bozulmuş olur (142).

4.1.4. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER

İş doyumunu sağlayan faktörleri iki grup altında incelemek mümkündür.

1. İş doyumunu etkileyen bireysel özellikler
2. İş doyumunu etkileyen çevresel/örgütsel özellikler

4.1.4.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Özellikler

Belli bir gelişme düzeyine erişmiş işgörenler farklı tutum, değer yargıları, davranış biçimleri, becerileri, bilgileri ve beklentileri ile çalışma yaşamında işe yönelik davranışlar göstermektedir. Çalışanın işe karşı davranış, tutum ve beklentilerinin iş doyumunu üzerindeki etkisi çalışanların bireysel özelliklerine göre de farklılık gösterecektir. Literatürde iş doyumunu etkileyen faktörlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslek, kişilik, kıdem, zeka olduğu görülmektedir (23, 69, 78, 93, 94, 142).

Yaş : Yaş işgören doyumunu ile ilişkili bir değişkendir. İnsanların içinde buldukları yaş dönemleri işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkilemektedir. İşgörenler genellikle genç, orta yaşlı, yaşlı olarak ele alınmaktadır. Gençler çalışma hayatının başlangıcında ve ilk defa işe yerleştirmenin sıkıntılarını yaşamaktadır. Ayrıca gençlerin eğitim ve özelliklerine uygun bir işte çalışma arzusu yüksektir. Böylesi bir iş ve iş ortamına sahip olmak genç yaşta işgörenlerin iş doyumlarını olumlu yönde etkileyecektir. Ancak, gençlerin iş dışında daha ilgi çekici uğraşlar bulabilme imkanına sahip olmaları, onların işlerine bağlılıklarının kuvvetli olmamasına neden olabilir (23,60, 69, 109).

Herzberg, yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi “U” şeklinde bir eğriye benzetmiştir. Çalışma yaşamına erken başlayan genç yaştaki bireylerde yüksek olan iş doyumunu, otuz yaşına doğru düşmekte; daha sonra yaş ilerledikçe çalışma yaşamının sonuna doğru doyum yükselmektedir (19, 23, 32 ,69 ,141 ,142).

Cinsiyet: Toplumsal ve sosyal açıdan kadın ve erkeğe uygun görülen ve yüklenen görevler, çalışma yaşamında onların davranışını etkilemekte ve işe bakışta önemli bir ayrımı teşkil etmektedir. Kadının geleneksel olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi aile içine dönük işleri üstlenmesi ve erkeğin dışarıda çalışarak ailenin geçimini sağlayan kişi olarak özdeşleşmesi kadın erkek arasında yüzyıllardır süren toplumsal rol bölüşümüne neden olmuştur. İş doyumunu ve doyumsuzluğu bakımından kadın ve erkek arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olduğu vurgulanmaktadır. İş doyumunun sağlanmasında kadın ve erkek arasındaki farklılıklar her iki cinsin beklentilerinin birbirinden farklı olmasından kaynaklandığı belirtilebilir (23, 69, 129).

Medeni Durum: Evlilik ile birlikte bireyin sorumlulukları arttığından, düzenli bir iş hayatı onun için önem taşımaktadır. Bu nedenle evli bireyler daha düzenli olabilmektedirler. Literatürde (129), evli olan işgörenlerin daha az devamsızlık, daha az işten ayrılma ve bekâr olanlara kıyasla daha çok doyum sağladıklarını görülmüştür. Bekâr işgörenlerin doyum düzeyinin evlendikleri zaman olumlu düzeyde farklılaştığı saptanmıştır (36). Bunun yanında evli işgörenlerin daha az devamsızlık, daha yüksek verimlilik ve iş doyumunu ile çalışıyor olmasına rağmen evli eşler arasında meydana gelen tartışma ve çatışmalar iş doyumunu ve verimliliği olumsuz yönde etkilemektedir (129).

Eğitim Düzeyi: İş görenin, işine beraberinde getirdiği önemli karakteristiklerden birisi de eğitim düzeyidir. Eğitim, iş doyumunun oluşumunda önemli faktörler arasındadır. İnsanlar buldukları ortamın sosyo-ekonomik şartlarına ve aile yapısının tercihine göre eğitimlerini sürdürürler. Eğitim düzeyi iş hayatına bakışı, çalışma yaşamında beklentileri etkileyen önemli değişkenlerden biridir (60).

Eğitim düzeyinin artmasıyla beraber iş yaşamında işe yüklenen anlam farklılaşmaktadır. Eğitim düzeyi hem çalışanın performansını hem de çalışma tutumlarını etkiler. Eğitim düzeyinin çalışanın beklentilerini ve iş algılamasını etkilediği ve bu etkilemenin eğitim düzeyi yükseldikçe çalışanın beklentilerinin yükselmesi biçiminde olduğu bulunmuştur (37). Ancak bu durumun her zaman gerçekleştiği söylenemez. İyi eğitim alan bir kişinin beklentilerine uygun işe yerleşmesi mümkün olmadığı gibi iyi bir ücret düzeyi ile çalışma imkanına sahip olmayabilir (117, 129, 142).

Meslek: İş doyumunu mesleklere göre farklılıklar göstermektedir. Doyum-performans ilişkisi işgörenin statüsü yükseldikçe artmaktadır. Bu nedenle, ilişkinin, profesyonel, yönetici ve idareci konumundaki bireyler için daha yüksek olması beklenmektedir. Kişinin seçtiği meslek, yaşam biçiminin nasıl olacağını da önemli belirleyicilerinden biridir. Harcanacak zaman ve para, yükselme şansı, nerede nasıl bir yaşam süreceği gibi etkenler kişinin meslek seçimini büyük ölçüde etkiler. Literatürde, işçilerin iş doyum düzeylerinin memurların iş doyum düzeylerinden daha fazla olduğu belirlenmiştir. Durumundan en az memnun olan grup ise sağlık personeli olduğu görülmektedir (1, 10, 48, 77).

Kişilik: İşten doyumun derecesi bireyseldir; işgörenden işgörene değişir. İşten doyum, (1) işgörenin gereksinimlerinin türüne, derecesine, süresine; (2) işinden, örgütten beklentisinin niteliğine; (3) işinin değerlendirmesindeki yeteneğine dayanır. Her işgörenin, bu üç değişkende değişik olmaları, işten doyumun değerini de değiştirir (20).

İşgörenin sahip olduğu kişiliğe bağlı olarak , bir dizi değer yargıları, inançları vardır. Bazı işgörenler işlerinde bağımsızlık isterler, yöneticilerin kendilerine çok karışmalarını istemezler, çalışma ortamını kendileri düzenlemeyi arzu ederler, başkalarının yapmakta zorlandığı işi başarmaktan haz duyarlar. Kişilik yapısının iş doyumuna etkisi ortaya koyan araştırmalar, doyum düzeyi yüksek olan bireylerin daha esnek ve kendine özgüveni olan, kendini ifade edebilen, kişiler arası ilişkilerinde yapıcı kararlı kişiler olduğu, doyumsuz bireylerin ise amaçlarını ortaya koyarken gerçekçi olmayan, çevresel güçlükleri yenemeyen yaşamında da dirençli olan ve katı yapıya sahip bireyler olduğunu göstermiştir. Kişiliğin bir başka boyutu da meslek seçimi ile ilişkilidir. Kişilik özelliklerine uygun meslek seçimi yapmış bireylerin doyum düzeyleri, böyle bir seçimde başarılı olmamış bireylere göre daha yüksek olacaktır (23, 46, 48, 69).

Kıdem (Çalışma Süresi): Kıdem, bir işte ne kadar süredir çalışıldığını göstermektedir. Kişinin iş hayatı tecrübesi de iş doyumunu belirlemede bir faktördür. Çalışma yaşamına yeni başlayan, iş tecrübesi az olan kişilerin genelde gerçekçi olmayan beklentileri vardır. Bir işletmeye arzu ettiği işi yapmak için başvuran ve kabul edilen kişi, hızla yükseleceğini, çalışma koşullarının üst düzeyini hayal eder. Bu tür beklentilerin etkisi altında işe başlayan birey, zamanla işin katı gerçeklerini kavrar. Aynı işte uzun kalan kişinin iş doyumunu daha yüksek olacağı beklenebilir. İşe alışamayan işten doyum sağlayamayan bireyin işten ayrılma eğilimi göstereceği varsayıldığında, kıdem ile iş doyumunu arasında çok yüksek oranda bir ilişki olacağı düşünülebilir (57, 60, 65).

Zekâ: Tek başına zekâ düzeyi ile iş doyumunu arasında bir ilişki bulunmamakla beraber, zekâ düzeyine uyan bir işin yapılıp yapılmaması açısından zekânın iş doyumunun önemli bir etmen olduğu görülmüştür. Bir çok iş ve meslek için belirli bir zekâ düzeyinin gerekli olduğu bu düzeyden sapmaların iş doyumsuzluğuna neden olduğu düşünülebilir (23, 32, 69).

4.1.4.2. İş Doyumunu Etkileyen Çevresel / Örgütsel Özellikler

İş doyumunu, en genel anlamıyla, işgörenlerin işine karşı olan tutumudur (14, 78). İşgörenlerin fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin, beklentileri doğrultusunda karşılanma düzeyini ifade eden iş doyumunu; kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biridir. İş doyumunu temelde, işin kendisi ve niteliği, ücret, gelişme olanakları, yönetim biçimi ve yöneticilerle ilişkiler, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler gibi etmenler tarafından belirlenmektedir (14, 41).

İşin Kendisi ve Niteliği: Yapılan iş ve niteliği, işten duyulan doyumda önemli etkindir (20). İşin, yeni şeyleri öğrenmeye elverişliliği, bir takım beceri ve yetenekler gerektirmesi, toplumda saygın bir iş olması, bağımsızlık sağlaması ve başarı duygusu vermesi işten duyulan doyuma ve doyumumsuzluğa neden olur. İş yaşamında insan istediği işi yaptığı ve bu işin kendi bilgisi ve yeteneğine uygun olanlarını yaptığı sürece işinde ve iş yerinde daha verimli çalışacaktır. (37, 38, 109).

İşgörenlerin işlerinden doyum elde edebilmesi için işin beş temel özelliğe sahip olması gerektiği vurgulanmaktadır. Bireyin kendi iş alanı ile ilgili sorumluluğun kendine ait olması; iş ile ilgili bazı kararları vermede inisiyatif sahibi olması anlamına gelen *otonomi*, bireyde can sıkıntısı, yorgunluk, hata yapma gibi çıktılara neden olduğu düşünülen işin *çeşitliliği*, bireyin yaptığı işin diğerleri için önemli olduğunu hissetmesinden duyacağı haz ile ilgili olan işin *önemi*, bireyin işini ne denli iyi yaptığının ya da neleri yanlış yaptığının ; sonuçlara ilişkin başarısının ona bildirilmesini içeren *geri bildirimdir* (9, 20, 56, 138, 142).

İş ile ilgili sorunlar ve bunun sonucunda ortaya çıkan olumsuz tutumlar; işin yapılış koşullarına ve iş aletlerine bağlı yakınma ve doyumumsuzluklar, bir işte çalışma sonucunda elde edilecek maddi çıkarlarla ilgili yakınma ve doyumumsuzluklar, takdir edilme ve sosyal saygınlık durumlarıyla ilgili yakınma ve doyumumsuzluklardır (37, 109).

Ücret: En geniş anlamda emeğin bedelidir ve iş doyumunu belirlemede önemli bir unsurdur. Ekonomik açıdan ücret“*emeğin fiyatı*”, sosyal açıdan “*işgörenin geçim aracı*” ve hukuki açıdan ise “*işgörenin fikri ve bedeni faaliyetlerinin karşılığıdır*”. Yöneticinin güdülemede işletmelerin elinde bulunan en güçlü silahı ücrettir.

Ücret, bir kuruma yetenekli personeli çekmede ve onları daha iyi çalıştırmada etkili olan bir araçtır. Ücret, kişileri motive etmenin önemli bir yoludur. İşgörenler ücreti, kendilerinin temel ekonomik davranışlarına yön veren bir araç olarak görmektedir. Bu nedenle ücret artışı, iş doyumunu etkilemektedir (60, 108, 128, 129, 140).

İşgörenler, emekleri karşılığında kendilerine verilen ücretin, yeterli ve adil olmasını isterler. Ücretlerin, maaşın dışında kalan sosyal yardımlar, ikramiyeler, tazminatlar vb. adlar altında yapılanlarının işgörenlerin kendilerini hem örgütlerin bir parçası olarak görmelerini hem de güdülenmelerinde ve dolayısıyla iş doyum düzeylerinin yükselmesinde etkili olmaları nedeniyle önemleri daha da artmaktadır (27, 46).

Ücret yönetimi, işletmelerin varlığını sürdürebilmeleri için çeşitli amaçlarla kullandıkları bir araçtır. Bu amaçlar aşağıdaki şekilde belirtilmektedir:

- Nitelikli insanları cezp etmek ve ellerinde tutmak için diğer işletmelerle rekabet etmek.
- İşgörenin güvenlik ve kendine saygı arzularını da kapsayan ihtiyaçlarını karşılamak.
- Morali/ iş doyumunu artırmak ve sürdürmek.
- İş göreni istenen performans düzeyine ulaşması için teşvik etmek.
- Üst düzey performansı ödüllendirmek ve teşvik etmek.
- Örgütün her yerinde adil ve dengeli bir ücret sistemi kurmak ve sürekli bir şekilde uygulamak.
- İşgören devir hızını düşürmek ve örgüte bağlılığı artırmak.
- Ücretlerle ilgili şikayetleri azaltmak.
- Örgüt kültürü ve örgütsel değişimi desteklemektir (24, 139, 140).

Gelişme Olanakları: Bir örgütün başarısı, işgörenlerin başarısına bağlıdır. Bireye yeteneklerini geliştirme, yükselme olanakları sağladıkça, işe ve örgüte bağlılıkları artar. İnsanlar çalıştıkları işlerde başarılı olmak ve bir üst görev basamağına terfi etmek ister. Terfi, yapılan işten elde edilen maddi geliri arttırdığı kadar, kişinin sosyal statüsünü yükseltmekte, toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştirmektedir.

Kendine olan güveni de buna paralel olarak artar. Terfi ve dolayısıyla pozisyon genellikle ücretten sonra gelen, kimi zaman paranın önüne geçen son derece etkin bir motivasyon kaynağıdır. İyi işleyen, nesnel kurallara dayanan bir yükselme sistemi, işgörenin verimli çalışmaya, bilgi ve yeteneklerini geliştirmek için çaba harcamaya yönelttiği iyi bir teşvik unsurudur (20, 46, 109, 128,129).

Terfi etme imkanını elde eden işgörenlerin işine olan bağlılığı ve çalışma arzusu artarken kariyer sisteminin açıkça belirlenmediği ve adil bir terfi sisteminin var olmadığı örgütlerde işgörenler de doyumumsuzluk sorunu yaşarlar (27).

Yönetim Biçimi ve Yöneticilerle İlişkiler: İş doyumunu, örgütün iyi yönetildiğinin bir sonucu olarak görülebilir. İş doyumunu temelde etkin bir yönetimin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İşgörenin çalıştığı örgütün doğası, yönetimin niteliği iş doyumunda başlı başına önemlidir. Bireylerin çalıştığı iş yerinde yönetimin ve yöneticilerin niteliği, iş doyumunda büyük önem taşımaktadır. Ekip çalışmasına elverişli olan, bireylerin verilen hizmetlere ilişkin kararlara katılmasına olanak veren, ekip üyeleri arasında açık iletişim olanakları sağlayan yönetim biçimleri, işgörelere daha yüksek doyum sağlamakta ve yöneticilerin dostça, nazik ve samimi olması, işgörelerin sağlığı ve sorunlarına eğilmesi durumunda iş doyumunun önemli bir ölçüde arttığı gözlenmiştir. Bu kavram dinamik bir yapıya sahip olup, işletme yöneticilerinin işgörelere üzerinde bu olguyu gerçekleştirmeleri, işletmenin uyumlu çalışması, etkinliği ve verimliliği açısından büyük önem taşır (27, 37, 91, 109).

Çalışma Arkadaşları ile İlişkiler: İş doyumunu etkileyen faktörlerden bir tanesi de çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerdir. İşgörelere iş yerinde kendilerini tek başına kalmış hissetmeleri sosyal yalnızlığa ittiği için işlerini sevmemelerine neden olur. Bu nedenle birbirleriyle iletişim içine girmeyen işgörelere iş doyumumsuzluğu artmaktadır (32, 56, 142).

Her kurumda biçimsel ve biçimsel olmayan gruplar vardır. İşgörelere arasında arkadaşlığın ve sevginin önemi insan psikolojisinde çok büyüktür. İşin kalitesi insana bağlıdır. İnsan her yönden ihtiyaçlarına doyum sağlamışsa, işini de en iyi şekilde yapar ve çalışma grubundaki bu mutluluk örgüte yayılır. Örgütteki ilişkiler, genellikle karşılıklı hizmet temeline dayalı işlevsel bir ilişkidir. İşlevsel ilişkide, her ilişki

karşılıklı yapılan hizmete, yardıma, dayanışmaya dayanır. Bu ilişkilerin iyi olması işgörene doyum sağlamaktadır (109, 129).

4.1.5. İŞ DOYUMSUZLUĞU SONUÇLARI

İşgörenlerin gereksinimlerinin doyurulamamasının önemli sonuçları vardır.

1. İş Doyumsuzluğunun Bireysel Sonuçları
2. İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları

4.1.5.1. İş Doyumsuzluğunun Bireysel Sonuçları

İş doyumunu veya doyumsuzluğuna neden olan etkenler bireyden bireye büyük farklılıklar taşımaktadır. Her birey aynı etkenden diğerleri kadar etkilenmeyebilir. Bu nedenle doyum veya doyumsuzluk örgüt içinde görülen bireysel farklılıklardır. İş doyumunu, işgörenlerin bedensel ve zihinsel sağlıklarının bir belirtisidir. Bu nedenle çalışma yaşamında işgörenlerin işlerinden sağladıkları doyumun hangi düzeyde ve ne tür değişkenlerin etkisiyle gerçekleştiğinin bilinmesi, gerek işgörenler gerekse işletme açısından büyük bir önemi bulunmaktadır (132, 144).

Tepki Türü	Psikolojik Süreç	Örnek
Telefi Etme	Kişi kendisinden gördüğü eksikliği başka yöntemle gidermeye çalışır.	İşletmede yükselemeyen kişinin sosyal yapılı bir kulübe üye olması ve burada çok çalışması.
Yer Değiştirme	Engellendiğini düşünen bireyin, kendisini engelleyen olaylardan başka yere yönelmesi.	Yöneticisi tarafından azarlanan kişinin astlarından birinin basit bir isteğini reddetmesi.
Fantezi	Gerçeklerden kaçmak için hayal kurma.	Yöneticisi tarafından taktir gören kişinin diğer arkadaşlarından çok üstün görmesi
Negatiflik	Bilinçsizce pasif tepki gösterme.	Bir görevi yerine getiremeyen yöneticinin kendisine gelen tüm önerileri reddetmesi.
Yansıtma	Kişinin kendi olumsuz alışkanlıklarını başkasına bağlaması.	Başkalarının yükselmesini istemeyen kişinin başkalarının kendisine rakip olduğunu düşünmesi.
Rasyonelleştirme	Tutarsız davranışlarını kabul edilir açıklamalarla haklı çıkarma.	Başkaları işte dalga geçtiği için işe geç gitme veya erken çıkma.
Geri çekilme	Hayal kırıklığı karşısında daha az olgun bir düzeye inmesi.	İlerleyemeyen kişinin alt düzeydeki detaylarla ilgilenmesi.
Sıkıntı	Çevre ile psikolojik teması kesmek.	Ödüllendirilmeyen kişinin işinin kalitesiyle ilgilenmemesi.

Şekil 4. Hayal Kırıklığı Karşında İşgören Tepki ve Davranışlar

Kaynak. Erdoğan İ.: İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No: 5. İstanbul. s. 221-260, 1999.

Doyumsuzluk nedeninin bir sonucu olarak gündeme gelen en belirgin duygu hayal kırıklığıdır. Şekil 4’de görüleceği gibi insanlar hayal kırıklığına karşı çeşitli savunma mekanizmalarına tepki gösterirler. Bunlar olumsuz tavır takınma, vurdum duymazlık, değişme, hayal kurma, geri çekilme gibi reaksiyonlar olup, genellikle de performans düşüklüğüne neden olurlar. Memnuniyetsiz bırakılan işgörenler de endişe, rahatsız uyku, kaslar ve eklemlerde yorgunluk, bunalım ve sertlik gibi gerilim yaşadıklarını gösteren fiziksel bulgular gözlenir. Bunlar düşük performansı, hastalık izni, bunlar psikolojik ve fizyolojik olarak işgöreni, bunlardan kaynaklanan maddi kayıplardan dolayı da dolaylı olarak örgütü etkiler (28, 46, 50, 78, 109).

Yönetici, hakim olduğu sistem içerisinde ne tür olguların hayal kırıklığı yaratacağını ve işgörenlerin iş doyumuna ulaşabilmeleri için bu hayal kırıklığını yaratacak faktörlerin nasıl ortadan kaldırılacağını planlamak, gerekli uygulamaları yapmak, istenmeyen tepkileri önlemek durumundadır (46).

4.1.5.2. İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları

İş doyumunu işgörenleri ve örgütleri olumlu yönde etkilerken, iş doyumumsuzluğu hem işgörenlerde hem de örgütlerde çeşitli olumsuzluklara yol açmaktadır. İş doyumumsuzluğunun, işe devamsızlık, işten ayrılma, iş veriminin düşmesi gibi örgütsel etkileri de olabilir. Eğer işgörenler örgütten memnun değil ise sık sık doktora çıkar, izin alma yollarına başvurur veya başka bir iş bularak iş yerinden istifa edebilir. Tersine ise yani çalıştığı örgütten memnun olan, doyumkar bir işgören devamlı ve işten ayrılmayı düşünmeyen mutlu bir kimsedir (14, 41, 129).

İşe Devamsızlık ve İşe Geç Gelme: Devamsızlık, “çalışanın iş programı veya planına göre çalışması gereken zamanlarda işine gelmemesi” olarak tanımlanmaktadır (38). İşlerinden doyum sağlayamayan bireyler, iş yerinde geçirdikleri zamanı katlanılır kılmak için devamsızlığın yanı sıra başka tepkiler de geliştirirler. Bunlar arasında, iş yerinde geçirilen zamanı özel işler için kullanmak, uzun molalar vermek, iş yapmaksızın meşgul görünmek, iş arkadaşları ile önemsiz konularda sohbet etmek, işi geciktirmek, kuralları kasıtlı olarak görmezden gelerek otoriteye karşı çıkmak, iş arkadaşlarına ve üstlerine karşı saldırgan davranışlar sergilemek, öç almak, misilleme yapmak sayılabilir. Bireylerin bu tepkilerin birini ya da birkaçını seçmelerinde kişisel

geçmişleri, grup normları, bireysel özellikleri, iş yeri politikaları ve bu politikaların doğuracağı olumlu ve olumsuz sonuçlar etkilidir (23, 38, 113).

İşten Ayrılma: İş doyumu ile işten ayrılma arasında açık bir ilişki bulunmaktadır. İşgörenlerin bazıları için negatif iş çevresinden kurtulmak için, bazıları mali açıdan daha çekici olan fırsatları takip etmek için işten ayrılırlar. İstemsiz kayıplar ise genellikle örgütün isteklerine denk olmayan uygunsuzluklar yüzünden ilişkiyi bitirmektir. İstemsiz ilişkiyi genellikle işveren keser. İstemsiz kayıp ölüm, zorunlu emeklilik ve hastalığı kapsar. Yüksek kayba sahip olan bir örgütte ana sonuçlardan biri maliyettir. İşgören kaybının toplam maliyeti özellikle örgüt kültürünü ve işgören moralini de etkiler (20, 96, 104, 142).

İş verimine etkisi: Yönetimin bir anlam ifade edebilmesi için, ister mal ister hizmet konusunda olsun, verimliliği sağlama fonksiyonunu yerine getirmesi gerekir. Bunu sağlamak için de öncelikle iş gücünün etkin bir şekilde kullanılması gerekmektedir. İş gücünün etkin bir şekilde kullanılması için onu oluşturan bireylerin işe uyumunu ve iş doyumunu sağlamak temel koşul olmalıdır (32).

4.2.ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Türk Dil Kurumu sözlüğü “bağlılığı”; “birine bağlı olma durumu, mecburiyet, birine karşı sevgi ve saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat”, Webster sözlüğü ise bağlılığı, “politik, sosyal ya da dinsel bir teoriye veya uygulamaya zihinsel ve duygusal aidiyet hissetmek” olarak tanımlamıştır. Bağlılık kavramının özündeki “aidiyet duygusu”, örgüt ile birey arasında bir çeşit bağ oluşmasına neden olmakta ve örgütte işgören bireylerin ortak değer, amaç ve kültür etrafında toplanmalarına neden olmaktadır (54, 56).

Kavram ve anlayış biçimi olarak bağlılık, toplum duygusunun olduğu her yerde var olup, toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Kölenin efendisine, memurun görevine, askerin yurduna sadakati anlamındaki bağlılık, eski söyleniş şekliyle sadakat, sadık olma durumunu anlatmaktadır (18, 56, 87, 125).

Örgütsel bağlılık, “kurumsal bağlılık”, “örgüte bağlılık”, “organizasyona bağlılık”, “işletmeye bağlılık” olarak da isimlendirilmektedir. Örgütsel bağlılık, psikolojik temelde bütünleşme ve özdeşleşmeyi, istikrarı sağlama ve davranışa yön verme fonksiyonlarını kapsar. Bu açıdan örgütsel bağlılık, bireylerin inançları ile davranışları arasındaki uyumu ön plana çıkaran bir his halidir (73, 97, 138).

Örgütsel bağlılık kavramı, karmaşık ve çok boyutlu özellikler taşıyan bir kavramdır (54, 109).

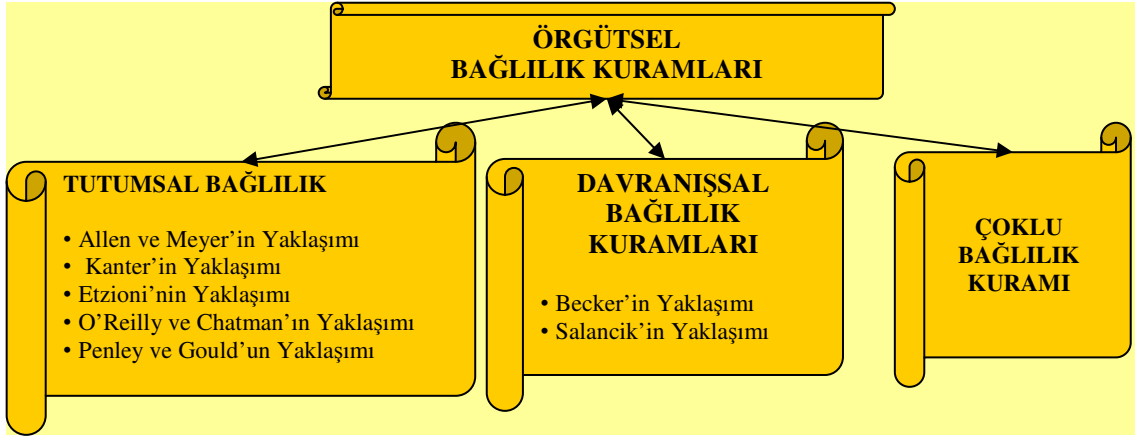
Örgütsel bağlılık genel olarak kişinin çalıştığı örgüte karşı hissettikleri olarak ifade edilebilir. Bir bireyin belirli bir örgüt ile kimlik birliği içine girerek oluşturduğu güçler birliği süreci olmaktadır.(65, 78, 100, 111, 125, 136).

Örgütsel bağlılık örgütler için anahtar bir konudur ve yöneticiler için daima problem arz etmektedir. Örgütsel bağlılık bir işgörenin kabulü ve onun psikolojik bir sözleşmeyle işe girmesiyle başlar. Örgütün bir üyesi olarak hedefler, amaçlar ve işin gerektirdikleri konusunda bilgi edinmesiyle gelişir (54, 78).

4.2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KURAMLARI

Farklı pek çok unsurun bir araya gelmesiyle oluşan örgütsel bağlılığın tek boyutlu bir kavram olarak görülmemesi ve örgütü oluşturan farklı gruplara olan bağlılığın bir bileşimi olarak ele alınması gerekmektedir. Örgütsel bağlılığın ölçülebilmesi için çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu yaklaşımların dört ortak özelliği vardır:

- Psikolojik durumu yansıtırlar.
- Birey ile örgüt arasındaki ilişkileri gösterirler.
- Örgüt üyeliğini sürdürme kararı ile ilgilidir.
- İşgücü devrini azaltıcı yönde etkileri vardır (34, 132, 141).



Şekil 5. Örgütsel Bağlılığın Kuramları

Kaynak. Şahin N.: *Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliği Programı Doktora tezi . İzmir, 2007. (Danışman : Prof. Dr. Öcal Usta).*

Şekil 5'de örgütsel bağlılık kuramları belirtilmiştir (54, 118).

4.2.1.1. TUTUMSAL BAĞLILIK KURAMLARI

Tutumsal bağlılık yaklaşımına göre bağlılık, işgörenin çalışma ortamını değerlendirmesi sonucu oluşan ve işgöreni örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir. Diğer bir ifadeyle bağlılık, işgörenin örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının nispi gücüdür.

4.2.1.1.1. Allen-Meyer Kuramı

Allen ve Meyer'e (1990) göre; örgütsel bağlılığın üç boyutu vardır: bunlar duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılıktır. Farklı deneyim ve uygulamalara bağlı olarak gelişen duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık boyutlarının psikolojik yapıları ve ortaya çıkış nedenleri birbirinden farklıdır. Allen ve Meyer 1984'de yapmış oldukları çalışmada örgütsel bağlılığın ilk önce duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı boyutlarının ayrımını yapmışlardır. 1990 yılında ise üçüncü boyut olarak normatif bağlılığını çalışmaya başlamışlardır (25, 40, 68, 85,87, 88).

Duygusal bağlılık: Bireyin iş tecrübelerini algılamalarının ve kişisel özelliklerinin birleşiminin sonucu olarak organizasyona karşı gelişen olumlu tutumlar neticesinde oluşur. Duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler "istedikleri için" örgütte kalırlar ve örgütün çıkarları için büyük çaba göstermeye istekli olurlar. Bu yüzden, örgütlerde gerçekleşmesi en çok arzu edilen ve işgörenlere aşılacak istenen bağlılık türüdür (11, 40, 57, 68, 73, 104, 107, 113, 130, 141).

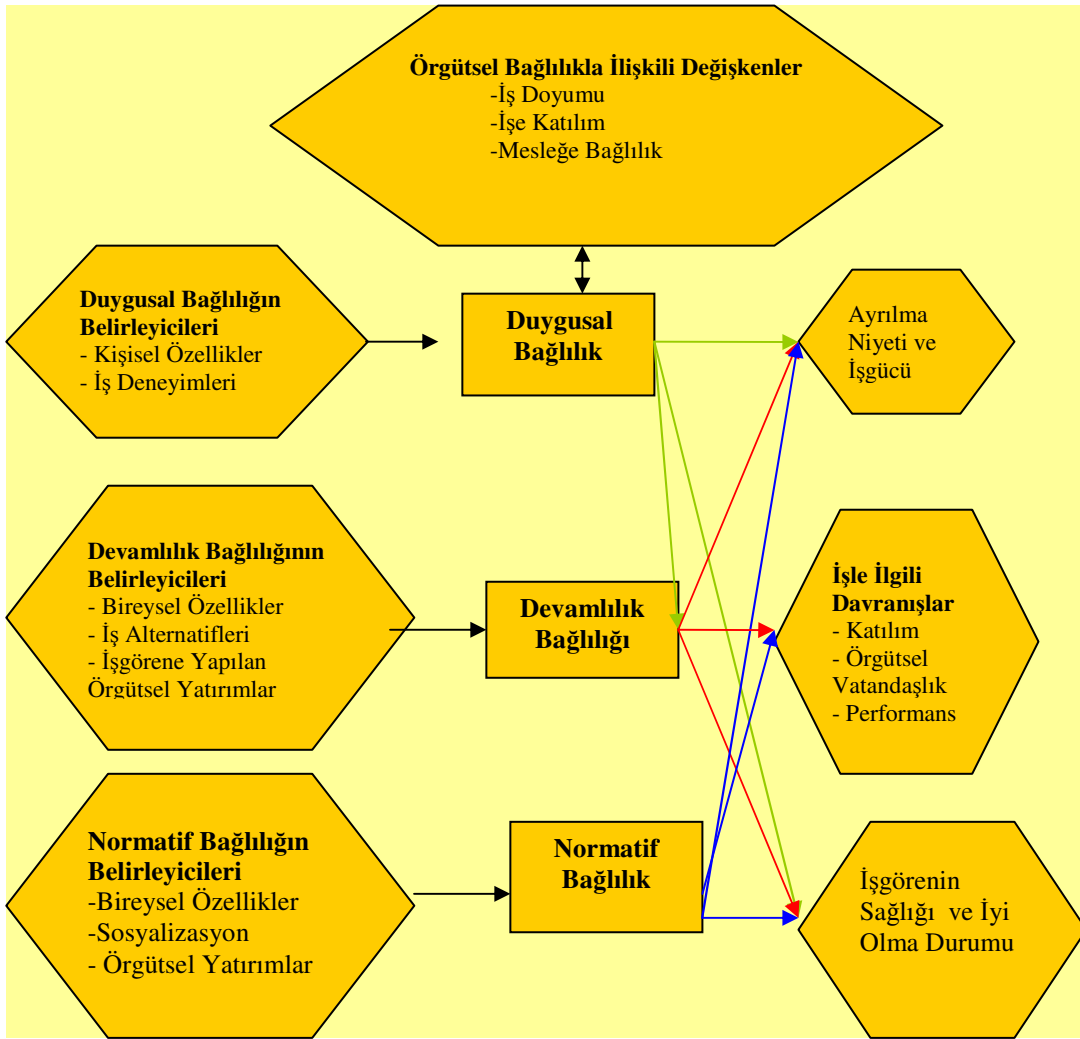
Literatürde (40) duygusal bağlılık düzeyini etkileyen faktörleri aşağıdaki gibi iki grupta toplanabilir:

- a) Bireysel faktörler; örnek, yaş, eğitim, kişilik, değerler gibi örnekler verebiliriz.
- b) Örgütsel faktörler; örnek, işgörenlerin rolleri, kurumun hedefleri, işgörenlerin iş performansı, yönetim olarak tanımlamak mümkündür (40).

Devam Bağlılığı: Ekonomik bir mantığa dayandığı düşünülen devamlılık bağlılığı "işgörenlerin, örgütten ayrılmaları durumunda sahip oldukları yatırımları ve yan-faydaları kaybedeceklerine inanmaları ve iş alternatiflerinin sınırlı olmasını dikkate almaları sonucu 'zorunluluk nedeniyle' o örgütte çalışmaya devam etmeleri" biçiminde tanımlanmaktadır (71, 85, 107, 118).

Devam bağlılığı "eğer bu kadar ücret alabileceğim başka bir iş bulabilsem hemen işten ayrılırdım" cümlesinde de yansıtıldığı gibi başka bir işe geçmenin birçok soruna yol açabileceği durumlarda kendini gösteren bir histir (65, 107, 113, 125).

Normatif Bağlılık: Örgütsel bağlılığın üçüncü boyutunu oluşturan normatif bağlılık en genel tanımıyla, “örgüt üyeliğinin sürdürülmesi konusunda işgörenlerin hissettiği yükümlülük duygusu”dur. Normatif bağlılık, işgörenlerin, örgütün yıllar içerisinde kendilerine sağlamış olduğu statü veya doyumdan bağımsız olarak, örgütte kalmalarının ahlaki açıdan doğru olduğunu düşünmeleri sonucu ortaya çıkmaktadır (107). Normatif bağlılık, işgörenlerin hem örgüte girişi öncesindeki (ailevi ve kültürel sosyalleşme) hem de örgütte geçirdiği süre içerisindeki (örgütsel sosyalleşme) yaşantılarının bir sonucu olarak örgütte kalma konusunda hissettiği normatif baskılardan etkilenmektedir (35, 40, 59, 85,86).



Şekil 6. Örgütsel Bağlılığın Üç Boyutlu Modeli

Kaynak. Meyer J. P., Stanley D. J., Herscovitch L., Topolnysky L.: *Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta- Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. Journal of Vocational Behavior.* (61)20-52, 2002.

Şekil 6.'da Allen ve Meyer'in üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli gösterilmiştir (87).

Allen ve Meyer'nin meta- analitik çalışmalarının amacı örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki korelasyonu tahmin etmek ve kıyaslamaktır. Örgütsel bağlılığın üç boyutlu modeli kompleks bir örnek teşkil etmektedir (87).

Duygusal bağlılığa sahip olan bir örgütte kalmak istediğini, süreklilik bağlılığına sahip olan kimse örgütte kalması gerektiğini ve normatif bağlılığa sahip olan kimse ise örgütte kalmak zorunda olduğunu düşünür (42).

4.2.1.2.2. Kanterin Kuramı

Kanter'in örgütsel bağlılık sınıflandırması, devamlılık bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır.

Devama yönelik bağlılık, kişinin üyeliğini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün sürekliliğine kendini adamasıdır. Diğer bir ifadeyle bir üyenin örgütün kalıcılığını sağlamaya kendini adaması olarak tanımlanır. Ayrılmanın maliyetinin, kalmanın maliyetinden daha büyük olduğu fikrine dayanmaktadır. Bir başka deyişle, üyeler bir örgütte kalmak için önemli ölçüde fedakarlıklar yapmışlarsa, sistemin kalıcı olmasını sağlamak için önemli ölçüde bağlılık gösterirler.

Devamlılık bağlılığının yanı sıra Kanter, *kenetlenme bağlılığını*, önceki sosyal ilişkilerden feragat veya grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılım gibi vasıtalar aracılığıyla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlamaktadır. Kenetlenme bağlılığına birleşme de denilmektedir. Kenetlenme bağlılığı, kişinin bir gruba ve bu gruptaki ilişkilere bağlılığıdır.

Kanter'in ileri sürdüğü üçüncü bağlılık türü ise *kontrol bağlılığı*dir. Kontrol bağlılığı, grup ve örgüt üyelerinin liderin emir ve kurallarını devam ettirmesine denir. Kanter, kişisel davranışı örgütün istediği doğrultuda şekillendiren örgüt normlarına üyenin bağlı olarak gördüğü bağlılığa kontrol bağlılığı adını vermiştir (35, 54,65, 113, 141).

Kanter'in geliştirdiği bu üç bağlılık türünün birbirinden farklı sonuçları bulunmaktadır. Devama yönelik bağlılığın hakim olduğu örgütlerde üyelerin örgütte kalma ihtimalleri daha yüksektir. Kenetlenme bağlılığının yüksek olduğu örgütlerde ise örgütün dışarıdan gelebilecek tehdit ve tehlikelere karşı kendisini savunma gücü daha yüksek olmaktadır. Son olarak kontrol bağlılığının bulunduğu örgütlerde üyeler kendi değer ve normlarıyla örgütün değer ve normlarını uyum içerisinde bulmaktadır (54, 141).

4.2.1.2.3. Etzioni'nin Kuramı

Örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan bir diğeri de Etzioni'ye aittir. Etzioni örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkilerinin, üyenin örgüte yakınlaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Örgütsel bağlılığı, üyelerin örgüte yakınlaşmaları açısından üçe ayırmaktadır. Bunlar;

- a) Ahlaki açıdan yakınlaşma
- b) Çıkara dayalı yakınlaşma
- c) Yabancılaştırıcı yakınlaşmadır.

Ahlâki (Moral) Bağlılık: Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. İşgörenler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır.

Hesapçı Bağlılık: Örgüt ile işgörenler arasındaki alış-veriş ilişkisini temel almaktadır. İşgörenler, örgütlerine katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllere dolaylı bağlılık duymaktadırlar. Üyeler örgütte bağlanırlar, çünkü örgüte yaptıkları katkıları ile hizmet karşılığında elde ettikleri ödüller arasında faydalı veya adil bir alış-veriş ilişkisi mevcuttur. Bireysel fayda sağladığı için de işgören işini koruyacağı düşünölmektedir.

Yabancılaştırıcı Bağlılık: İşgörenler, davranışlarının sınırlandırıldığı durumlarda oluşan ve örgüte doğru olumsuz bir yönelimi ifade etmektedir. İşgören, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirmektedir. Ahlâki açıdan yakınlaşma, örgütün amaçları, değerleri ve normlarının içselleştirilmesi ile örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliştir (18,56, 59, 113, 141).

4.2.1.2.3. Buchanan'ın Kuramı

Bağlılığın, örgütün amaç ve değerlerine adanma olarak değerlendirilen ve bir kimsenin, rolüne, araçsal bir değerden ayrı olarak, örgütün kendi iyiliği için bağlılık duyması olarak tanımlanan Buchanan'da örgütsel bağlılığı üç gruba ayrılmaktadır (59).

Özdeşleşme, Kişinin, örgütün amaç ve değerlerini kendisinin amaç ve değerleri olarak benimsemesidir. **Sarılma**, Kişinin, iş rolünün gerektirdiği eylemlere psikolojik olarak bağlılık duyması. **Sadakət**, Kişinin çalıştığı örgüte karşı hissettiği yakınlıktır. Buchanan, ayrıca yöneticilerin bağlılığının örgütlerin hayatı sürdürmesi için önemli olduğu vurgulanmıştır. Çünkü yönetimin temel sorumluluğu, kurumu kendi kendine yetecek halde tutmak ve bunu devam ettirmektir (18, 59, 141).

4.2.1.2.4. O'Reilly ve Chatman'ın Kuramı

Örgütle ilgili değerleri değerlendirmek için geliştirilen bir yaklaşımdır.

Örgütsel bağlılığı, işgörenin örgütü için hissettiği psikolojik bağ olarak tanımlayan O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığı üçe ayırmaktadır:

Uyum bağlılığı, Bağlılık, paylaşılmış değerler için değil, belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağlılıkta, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur. Bireyler tutum ve davranışlarını, belli kazanımları elde etme belli cezaları savuşturmaya temellendirilerek gerçekleştirilmektedir. **Özdeşleşme Bağlılığı**, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Böylece işgören, bir grubun üyesi olmaktan gurur duymaktadır. **İçselleştirme Bağlılığı**, tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar; işgörenlerin, iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşmektedir (59, 100).

4.2.1.2.5. Penley ve Gould'un Kuramı

Penley ve Gould sınıflandırması ise örgütsel bağlılığın iki baskın yönü bulunduğunu belirtmektedir. Enstrümental (aletsel) ve duygusal olmak üzere. Enstrümental yan, bireyin örgüt içerisindeki başarısına karşılık olarak elde ettiği

tazminat ve ödül sistemiyle ilişkilidir. Duygusal yan ise, bireyin örgüt içinde görevi yerine getirmedeki mecburiyet duygusu ve duygusal bağlantı nedeniyle aletsel yanın çok ötesine uzanır (59, 100, 141,).

Penley ve Gould sınıflandırması, Etzioni'nin örgüte katılım modelinin bir uyarlamasıdır. Bunun sebebi ise Etzioni'nin örgüte katılım için hem araçsal hem de duygusal bağlılık biçimlerini kullanmış olmasıdır (141).

4.2.2.2. DAVRANIŞSAL BAĞLILIK KURAMI

Davranışsal bağlılık, sosyo-psikolojik perspektif temeline dayanmaktadır. İşgörenlerin geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir. Davranışsal bağlılık, işgörenlerin belli bir örgütte çok uzun süre kalmaları sorunu ve bu sorunla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir kavramdır. Davranışsal bağlılık gösteren işgörenler, örgütün kendisinden ziyade, yaptıkları belli bir faaliyete bağlanmaktadır.

Davranışsal bağlılık, bağlılığın dışı vurumu veya normatif beklentileri aşan davranışlar olarak da ele alınabilmektedir. Bu kavram, işgörenin geçmişteki davranışlar nedeniyle örgüte bağlı kalma süreci ile ilgilidir. Örgüte bağlı kalma süreci ise, örgütte kalmaya niyetli olma, örgütten ayrılmama ve devamsızlık yapmama gibi davranışlardan oluşmaktadır. Dolayısıyla, çoğunlukla sosyal psikologlar tarafından savunulan bu yaklaşıma göre bağlılık, işgörenlerin geçmişte örgüt içerisindeki davranışları sonucu ortaya çıkan ve bireyi örgüte bağlayan bir süreci ifade etmektedir (35, 54, 56).

4.2.2.2.1. Becker'ın Yan Bahis Kuramı

Becker; bir kurum, faaliyet ya da kişiye bağlı olan bireylerin, anılan kurum, faaliyet ya da kişiyle özdeşleşen tutumlar sergilediklerini belirtmiş, değişiklik yapmanın, bedeli sebebiyle imkânsız olduğunu vurgulamış ve bağlılık kavramına, “bilinçli bir taraf tutma davranışı” şeklinde yaklaşmıştır. Hesapçı bağlılık “ zaman içinde örgüte yapılan yatırımlar içindeki bireysel ve örgütsel iş görme ve değişimler sonucu gerçekleşen yapısal bir olgudur” bu bağlamda, bireyler bir örgüte bağlı olurlar çünkü kaybedilmiş maliyetleri, örgüte yatırımları vardır ve kendilerini örgütten ayrı tutamazlar (59, 104).

Becker'e göre örgütsel bağlılık, üyenin bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisini, o davranışlarla doğrudan ilgili olmayan çıkarları ile ilişkilendirmesidir. Dolayısıyla Becker'e göre kişi, çalıştığı örgüte duygusal olarak bağlılık hissetmemekte, bağlandığı takdirde kaybedeceklerini düşündüğü için bağlanmakta ve örgütte çalışmaya devam etmektedir (54, 112).

4.2.2.2. Salancik'in Kuramı

Salancik'in yaklaşımında örgütsel bağlılık, kişinin davranışlarına bağlanması olarak ele alınmaktadır. Bu yaklaşımda da Becker'in yaklaşımında olduğu gibi kişi, önceki davranışlarına bağlanarak, bunlarla tutarlı davranışlar sergilemektedir (54).

Salancik'e göre bağlılık; kişinin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur. Salancik'in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Açık, kesin ve şüphe götürmeyen, bir kez yapıldıktan sonra iptal edilemeyen ve geri dönülemeyen, başkaları önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bağlılığı etkilemektedir (54, 141).

4.2.2.3. ÇOKLU BAĞLILIK

Reichers (1985), tutumsal bağlılığı biraz daha geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını ileri sürmüştür (102).

Reichers'in çalışması örgütsel bağlılığın gelişmesindeki bazı ipuçlarının öğrenilmesini sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık ilk olarak psikolojik bağlılık olarak algılanmıştır. Psikolojik bağlılık da devamlılık bağlılığının ilk görünüşü olarak ele alınmış ancak, daha sonra bireylerin örgütlere bağlılıklarının yatırım, aylık, kıdem, ödemelerdeki artış ve alternatif fırsatların olmayışı gibi yapısal faktörlerdeki değişikliklerden ortaya çıkabileceği belirtilmiştir (18, 54, 102).

Çoklu bağlılığın kaynakları, çeşitli gruplar, iş görenler, müşteriler, yöneticiler, sendikalar ve genel anlamda kamuoyudur. Örgütlerin varlık sebeplerinin birden fazla

grubun amaçlarına ulaşmalarını kolaylaştırmak olduğu genellikle kabul edilmektedir. Aynı şekilde pek çok örgüt üyesinin de çoklu amaç ve değerler setinin farkında oldukları, örgütsel bağlılık yazınında kabul edilmektedir. Çoklu bağlılıklar yaklaşımı bir kişi tarafından duyulan bağlılığın bir başkası tarafından duyulan bağlılıktan farklı olabileceğini öngörmektedir. Dolayısıyla, bir kişinin örgüte bağlılığının kaynağı kaliteli ürünleri uygun bir fiyatla piyasaya sunuyor olması olabilirken, bir başkasının bağlılık kaynağı örgütün, çalışanlarına gösterdiği yakın ilgi olabilmektedir (54, 102, 141).

Literatürde belirtildiği gibi bağlılık, örgütü oluşturan çeşitli gruplara olan farklı bağlılıkların bir toplamıdır. “Bireyin bağlandığı şey nedir?” sorusunun cevabı örgütsel amaç ve değerler olamaz. Örgütü oluşturan spesifik gruplar ve bu grupların amaçları dikkate alınmalıdır. Çünkü bunlar bireyin içinde bulunduğu çoklu bağlılıkların temelini oluşturabilir (30).

4.2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılık, bireysel algılamalara dayanan subjektif bir konudur. Bu özelliği nedeniyle de çalışanın ilişki içinde olduğu ve bulunduğu ortamı şekillendiren her türlü faktör örgütsel bağlılığı etkileme potansiyeline sahiptir. Her türlü faktörün örgütsel bağlılığı etkileme derecesi sektörden sektöre, örgütten örgüte ve bireyden bireye değişmektedir (30, 47, 94, 125, 141).

4.2.3.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Bireysel Faktörler

Bir örgütün işgörenlerin örgüte bağlılığını etkileyen faktörler aşağıda belirtilmiştir:

Yaş: Bireylerin içinde buldukları yaş dönemleri işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, isteklerini ve beklentilerini etkileyebilir. İşgörenler genç, orta yaş ve yaşlı olarak sınıflandırılmaktadır (75).

Yaş ile örgüte bağlılık arasında orta düzeyde olumlu bir ilişki gözlenmektedir. Yaşı ilerlemiş işgörenlerin, gençlere nazaran örgütlerine daha bağlı olma eğiliminde

oldukları vurgulanmıştır. Yaş ve örgütte çalışılan süre, zaman ile ilişkili faktörlerdir. Bu nedenle yaş ve örgütte çalışılan süre, bir işgörenin örgüte bağlılığının en önemli göstergelerinden birisidir. Bunun nedeni olarak çalışma süresi arttıkça, iş görenin örgütten elde ettiği kazançlar da artacak ve bu kazançlar örgütsel bağlılığı etkilediği için, işgörenin yaşı arttıkça örgütsel bağlılığı da artacaktır. İşgörenin kurum içersin de kalma süresi arttıkça, kurumda daha iyi pozisyonda bulunma olasılığı da artmaktadır (35, 59, 93, 141).

Meyer ve Allen, yaş ile devam bağlılığı arasında ilişkiyi farklı şekilde yorumlamışlardır. Bunlardan birincisi, işgörenin örgüt içersinde kalma süresi arttıkça, işgörenin daha iyi pozisyonlarda bulunma olasılığı da artmaktadır. Bunun yanında işgörenler, örgütte neden bu kadar uzun bir süre kaldıkları konusunda bilişsel olarak kendilerini ikna etmektedirler. Bu sıralamanın bir sonucu olarak, mevcut örgütün çekiciliği artar ve bu, işgörenin psikolojik bağlılığını artırır (35).

Meslek çeşitlerine göre yaş ve örgütsel bağlılık ilişkisinin değiştiği belirtilmektedir. Özellikle mühendislik, doktorluk gibi uzmanlık gerektiren mesleklerde yaş ve örgütsel bağlılık arasında önemli bir ilişki bulunmuştur (30, 141).

Cinsiyet: Cinsiyetin bağlılıkla ilişkisi olduğuna yönelik çeşitli tartışmalar vardır. Bazı çalışmalarda, kadınların erkeklerden daha fazla örgüte bağlılık gösterdikleri belirtilmektedir. Kadınların örgüt içinde buldukları pozisyonlara gelene kadar çok çeşitli engelleri aşmak zorunda kalmaları bağlılıklarının daha yüksek olmasının sebebi olarak açıklanmaktadır (35, 54, 141).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, çalışma yaşamını da biçimlendirmektedir. Kanter'e göre, kurumlarda erkekler liderlik, kadınlar itaat gösterdiklerinde ödüllendirilmektedir. Kurumlar, erkeği aktif kılan, bağımsızlık ve liderlik kavramlarıyla özdeşleştiren babaerkil değerlere göre yapılandırmıştır. Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe yüklenen görevler, iş yaşamında kadın ve erkeğin davranışlarını etkilemekte, çalışma yaşamına ve işe bakışlarında önemli bir ayrımı oluşturmaktadır. Kadının geleneksel olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi aile içine dönük işlevleri üstlenmesi ve erkeğin dışarıda çalışarak

ailenin geçimini sağlayan bir rol ile özdeşleşmesi, kadın ve erkek arasında yüzyıllardır süren bir toplumsal rol dağılımına sebep olmuştur (7, 11, 75).

Eğitim: İş görenlerin eğitim düzeyleri, iş hayatına bakışı, iş hayatından beklentilerini etkileyen önemli değişkenlerden biri olmaktadır (75). İşgörenin eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılığı arasında ters yönde bir ilişki bulunmaktadır. İşgörenin eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılık düzeyi azalmaktadır. Bu ilişkinin nedeni, daha yüksek düzeyde eğitim alanların, örgütün karşılayamayacağı daha yüksek beklentiler içerisinde olmaları ve daha fazla iş alternatifine sahip olmalarıdır (56, 59, 75, 93).

Eğitim düzeyi yükseldikçe iş hayatına ve işe yüklenen anlam ile beklentiler çeşitlenmektedir. İş hayatına küçük yaşlarda girmektense, daha uzun süre eğitim almanın maliyetine katlanıp, gelir elde etmekten bir süre daha fedakarlık gösteren kişiler, eğitimleri sonunda nitelikli iş gücü olarak çalışma yaşamında yer almaktadırlar. Eğitime yapılan yatırımın, harcanan zamanın bir karşılığı olarak, ücret ve diğer çalışma koşullarındaki talepleri de yükselmektedir (11, 75).

Medeni Durum: Evlilik statüsünün bağlılıkla ilgisi üzerine kısıtlı sayıda teorik çalışma yapılmıştır. Olası tartışmalardan biri, evli işgörenlerin ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etme konusunda daha hassas oldukları yönündedir. Yapılan çalışmalarda evliliğin örgütsel bağlılığa az da olsa olumlu bir etkisinden bahsetmektedir. Özellikle evli işgörenlerin finansal yükleri nedeniyle örgütte bağlılıklarının daha yüksek olabileceği savunulmaktadır (93, 100, 141).

Kıdem (Çalışma Süresi) : Kıdem, bir işte ne kadar süredir çalışıldığı göstermektedir. Kıdemi yüksek olan bir bireyin bağlılığının daha yüksek olması beklenebilir. İşine alışamayan, işinden doyum alamayan, psikolojik olarak özdeşleşmeyen bir bireyin işinden ayrılma eğilimi göstereceği kabul edilirse, kıdemin örgüte bağlılıkla ilişkisi açıkça görülebilir (100, 140).

İstenilen iş deneyimleri ile duygusal ve normatif bağlılık arasında olumlu, devam bağlılığı arasında olumsuz ilişki bulunmaktadır. Duygusal bağlılık, olumlu iş deneyimlerine sahip olan kişilerde daha fazladır. Deneyimler ve duygusal bağlılık

arasındaki ilişkilerde iş değerlerinin etkisi olduğuna yönelikte bulgulara rastlanmıştır. Beklenilenin aksine uzmanlığa dayalı değerler ve deneyimlerin etkileşimi ile duygusal bağlılık arasında negatif ilişkisi vardır. Normatif bağlılık için de bu sonuç geçerlidir (86).

Meslek : İşgörenlerin mesleki boyutlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi bulunmaktadır. İş tanımının yapılması örgüte bağlılığı arttırmaktadır. Mesleğin, diğer insanlar üzerinde önemli ve algılanan etkisi arttıkça örgüte bağlılıkta artmaktadır (59, 121). Literatürde (10), Sağlık hizmetlerinin sunumunda en büyük gücü oluşturan hemşirelerin görev, yetki ve sorumluluklarının belirsizliği nedeniyle hemşirelik bir ara meslek ve yardımcı personel olarak görülmektedir. Hemşirelerin birincil görevi olan hasta bakımından farklı işlevlere ve görevlere kaydırılması, hemşirelik mesleğinin saygınlığının yetersiz olması, toplumun sağlık gereksinimlerinin artmasına rağmen, hemşirelerin genişleyen rollerine yönelik yasal engellerin bulunması, mesleğe bağlılığı ve mesleki doyumunu azaltıcı etmenler olarak görülmektedir (10).

Kişilik: Araştırmalar, işgörenlerin örgütsel bağlılıkları ve kişilikleri arasında sıkı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (18, 59). Yüksek beceriye sahip bireyler , bu becerilerini kullanacakları imkanları veren ve ilgili ödülleri sağlayan örgüte daha fazla bağlılık geliştirirler. Kendi başarısızlıklarını dış etmenlere açıklamaktan ziyade bunun sorumluluğunu üzerine alabilen kişilik yapısı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmalarda, bağlılığın kendinden hoşnut olma, başarıma güdüsü, rekabet duygusu ve diğer üst düzeydeki gereksinimlerle ilişkisi saptanmıştır (141).

4.2.3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, iş ve çalışma hayatına ilişkin değerleri kapsamaktadır. Örgütsel bağlılık, örgütsel faktörlerle yakından ilişkilidir. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler, ücret, işin niteliği ve önemi, örgüt kültürü, yönetim ve liderlik, iletişim, işten ayrılma niyeti değişkenlerdir (53,110, 125).

Ücret Düzeyi: Örgütsel bağlılığı etkileyen en belirgin faktörlerden birisi de ücret düzeyidir. Kâr amacı gütmeyen örgütler hariç, hemen hemen örgütlerin tamamında işler belirli bir ücret karşılığın da yapılmaktadır. Ücretin örgütsel bağlılık üzerinde ne derece etkili olduğu ücretin motive edici özelliği ile ilgili bir konudur.

Frederik Herzber'in motive edici ve hijyen faktörler içinde ele aldığı gibi, ücret işin içeriğinden çok, dışsal güdülenme özelliğine sahip bir faktördür. Bu konu ile ilgili olarak yapılan bir takım araştırmalarda, dışsal motivasyonun işten ayrılma eğilimi ile yüksek derecede ilintili, işten ayrılma davranışı ile daha az ilintili olduğu tespit edilmiştir. Buna neden olarak da, ekonomik sıkıntı ve başka iş imkanlarının sınırlı oluşu gösterilmiştir (24, 53).

İşgörenler örgüt yönetiminin ücret politikasını ne kadar adil ve dengeli olarak algıarlarsa bağlılıkları o derece yüksek olacaktır. İşgörenlere ödenen ücretlerin bir maliyet olarak görülmemesi gerekir, çünkü ücretlerin doyumkâr olmaması halinde örgüt açısından doğacak maliyet oldukça yüksek olacaktır. Ücretinin, beklediğinin çok altında olduğunu düşünen işgörenler, kendilerini işlerine veremeyebilirler, yaptıkları işlerde hata oranı yükselebilir ve ilk fırsatta örgütten ayrılmayı düşünebilirler (53,110, 125).

İşin Niteliği ve Önemi: İşin niteliği ve önemi örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür. İşin önemi, örgütte ya da dış çevrede, bir işin insanların yaşamları üzerindeki etkisi olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk çalışmalardan bugüne kadar işin niteliği ile ilgili değişken her zaman geçerliliğini ve önemini korumuştur. Genellikle bu konuda yapılan araştırmalarda Örgütsel bağlılık ve örgütsel özellikler ilişkisi çok güçlü çıkmaktadır (110).

Örgüt Kültürü: Kültür, insanlara yapmak zorunda oldukları şeylerin neler olduğunu ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda sezgi kazandırır (53, 56). Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden birisi de örgüt kültürüdür. Örgüt kültürü, bir örgüt içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler inançlar ve alışkanlık sistemi olarak tanımlanabilir. Örgüt kültürü, örgüte kendisine özgü kişiliği ile ortaya koyan ve örgütü diğer örgütlerden ayıran veya farklı kılan varsayımlar, değerler ve sembollerdir. Örgüt kültürü, işlerin yapılış şekillerini ve örgütü etkileyen özelliklerin örgüt üyelerinde paylaşılan algılarını içerir. Örgüt kültürü önemlidir çünkü kültür , işgörenlerin işleri ve örgütleri hakkında ne hissettiklerini ifade etmeye yardımcı olur (18, 53, 59).

Yönetim ve Liderlik: Liderlik “ belirli şartlar altında, önceden belirlenmiş kişi ve grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi süreci” olarak tanımlanabilir. Yönetim tarzı, yöneticinin işgörenler ile ilişki kurma ve onları harekete geçirmede kullandığı yöntemi belirlemektedir. Liderlik tarzı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki hakkında çeşitli araştırmalar yapılmıştır (38, 53,66, 84, 105, 111, 127, 141).

Örgütlerde yöneticilerin sergiledikleri yönetim ve liderlik tarzları, işgörenlerin örgütsel hedef ve değerlere olan bağlılığı artırmaktadır. Liderin işgörenin ihtiyaçlarına olan duyarlılığı örgütsel bağlılıkla yakından ilişkilidir. Bir insan, kendi ihtiyaçlarına duyarlı olmayan bir liderin örgütüne de bağlanabilir ancak diğerinde, ihtiyaçlarında doyum sağlayan insan, liderine karşı kendisini borçlu hisseder, minnettar olur ve örgüte daha çok bağlanır (110, 127).

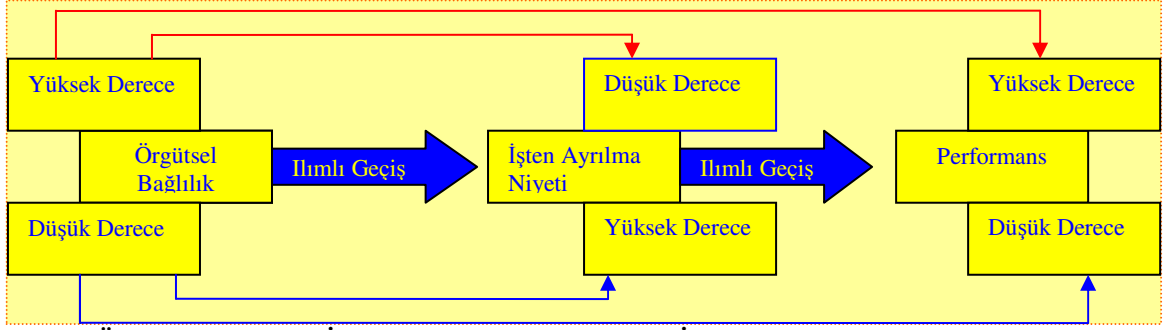
Karahan’ın (66) çalışmasında da liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur.

İletişim: İletişimi, en genel haliyle” bireyler arasında gerçekleşen duygu, düşünce ve bilgi alışverişi” olarak tanımlamak mümkündür. Örgütlerde sağlıklı bir iletişim ortamı, yöneticilerin ve işgörenlerin karşılıklı ne istediklerinin bilinmesini ve bu doğrultuda işlerin gerçekleşmesini sağlayacaktır (38, 99).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden bir diğeri de, örgüt içindeki iletişimdir. Örgüt içi iletişim, örgüt yönetimindeki yöneticilerle iş görenler arasında bilgi ve düşüncülerin aktarılması faaliyetlerdir. Örgüt içi iletişim ile örgüt amaçları ve iş görenlerin amaçları arasında uyum sağlanabilecektir. Söz konusu iletişim, örgüt içindeki belirsizliklerin ortadan kalkmasına, işgörenlerin yönetime güvenmelerine ve inanmalarına imkan sağlayacaktır. Örgüt içi iletişimin asıl fonksiyonu, örgüt yönetimi ile işgörenler arasında karşılıklı güven ortamının yaratılması ve sorunların en az düzeye indirilmesidir. Bu sayede, işgörenler kendilerini örgütün bir üyesi gibi kabul ederek, daha etkili çalışabilecek ve işten ayrılmalar da en alt düzeye inecektir (53).

İşten Ayrılma Niyeti: İşten ayrılma niyeti örgütsel bağlılıkla ilgili önemli bir konudur. İşgörenlerin iş olanakları varsa işten ayrılma niyetleri daha yoğundur. Örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki işgörenin işten ayrılma

niyetini takip etme ve bunun nedenlerinin ana faktörlerini belirlemeyi gerekli kılmıştır. İşten ayrılma niyetini, kişisel özellikleri, mevcut iş imkanları, karşılanmamış profesyonel beklentiler, iş yükü gibi iş-bireysel faktörleri ve iş çatışmaları belirlediği söylenebilir (133).



Şekil 7. Örgütsel Bağlılık ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Kaynak. Narimawati S.E. Umi.: *The Influence Of Work Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention Towards The Performance Of Lecturers At West Java's Private Higher Education Institution*, *Journal Of Applied Sciences Research*, 3(7):549-557.2007

Şekil 7'de görüldüğü gibi yüksek düzeyde örgütsel bağlılık düşük derece işten ayrılmaya bunun sonucunda da yüksek performans ile sonuçlanmaktadır. Bunun tam tersinde ise düşük örgütsel bağlılık yüksek derece işten ayrılmaya ve düşük performans ile sonuçlanmaktadır (88).

Yüksek iş doyumuna sahip olan işgörenlerin örgütünü sahiplendiği, işe bağlılığının arttığı ve isteğe bağlı işgören iş gücü devir hızı oranlarının azaldığı saptanmıştır. İşe bağlılığı yüksek olan bir işgöreni güdelemek, yönetmek ve örgütün amaçları doğrultusuna yöneltmek daha kolaydır (109, 115, 128).

4.2.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Örgüte bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali bulunmaktadır (18, 118).

	BİREYSEL		ÖRGÜTSEL	
	OLUMLU	OLUMSUZ	OLUMLU	OLUMSUZ
DÜŞÜK DÜZEYDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Kişisel yaratıcılık, yenilik ve özgünlük, insan kaynaklarından daha etkin şekilde faydalanma.	Daha yavaş kariyer ilerlemesi ve terfi. Dedikodunun neden olduğu kişisel maliyetler. Örgütsel amaçları ortadan kaldırmaya yönelik olası çabalar. İşten çıkarma. İşten ayrılma.	Zayıf performansla sahip kişilerin isten ayrılması, artan moral, yeni işe alımların sağlanması, söylentilerin örgüt için faydalı şekilde kullanılması.	Artan personel devri, gecikme, devamsızlık, iste kılma isteğinin ortadan kalkması, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasadışı eylemler, rolünün dışında davranışlar, zarar verici rol modelleri, zarar verici dedikodu, işletmenin personel üzerindeki etkisinin azalması.
ORTA DÜZEYDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Yüksek aidiyet duygusu, güvenlik, etkinlik, sadakat ve görev, yaratıcı bireysellik duygularının geliştirilmesi, Örgütten ayrı bir kimliğin sağlanması.	Kariyer ilerlemesi ve terfi olanaklarının Sınırlandırılması. Kısmi bağlılıklar arasında uzlaşma zorluğu.	Personelin çalışma süresinin artması, işten ayrılma düşüncesinin sınırlandırılması, personel devrimin sınırlandırılması. Daha fazla iş doyumunun sağlanması	Personelin rolünün ve aidiyet davranışını sınırlaması, Örgüt istekleri ile iş dışı isteklerin dengelenmesi, Örgütsel etkinlikle olası azalma.
YÜKSEK DÜZEYDE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	Kişisel kariyer ilerlemesi ve ücretin iyileştirilmesi. Davranışın örgüt tarafından ödüllendirilmesi. Tutkuyla iş yapan kişilerin ortaya çıkarılması.	Hareket serbestliği için bireysel gelişme, yaratıcılık, ve yenilik fırsatlarının ortadan kalkması, değişime karşı direnç, sosyal ilişkilerde ve aile ilişkilerinde stres ve gerginlik, arkadaş dayanışmasının olmaması, iş dışı aktiviteler için sınırlı zaman ve enerji.	Güvenli ve sabit işgücü, daha fazla verimlilik için personelin örgüt isteklerini kabul etmesi. Rekabetin ve performansın yüksek düzeyde olması. Örgütsel amaçlara ulaşabilme.	İnsan kaynaklarından etkin şekilde faydalanamama, örgütsel esneklik, yenilik ve uyumluluğun olmaması, geçmişteki politika ve süreçlere aşırı bağlılık, Çok çalışan personelin rahatsızlık ve kin duyması, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan davranışlarda bulunulması.

Şekil 8. Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

Kaynak. Balay R.: Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık., Nobel Yayıncılık, Ankara, 2000.

Şekil 8’de geniş bir şekilde anlatılan bağlılık düzeyleri sonuçları daha net bir biçimde görülebilmektedir (18, 57, 111, 118).

Bağlılık iş bırakma davranışı ile yüksek düzeyde, düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi geri çekilme davranışlarıyla daha düşük düzeyde ters ilişki içindedir. Davranışsal sonuçların örgütsel bağlılıkla güçlü ilişkiler içinde olduğu bu alanda yapılan araştırmalar da tespit edilmiştir. Bunlardan özellikle iş doyumunu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık işe bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisindedir (18, 102, 118).

Örgüte bağlılık, çalışanlara kalıcılık ve ait olma hissini sağlayabilir. Ayrıca kendini olumlu algılama ile tanınmış bir örgütteki rolüne katkısı ve bu rolü ile özdeşleşmekten kaynaklanan bireylerin aile, dini kurumlar gibi başka bağlılıkları da olabilir. Çalışanlarının güçlü bağlılık göstermeleri, örgütlerin daha etkili olma olasılığını artırır. Çünkü üyelerin amaçlarına ulaştırmak için artan bir çabaları vardır. Ayrıca, iş gücü devri, devamsızlık ve geç gelme gibi uygun olmayan işgören davranışları düşük düzeydedir (141).

Örgütsel bağlılığı yüksek olan personel görev ve hedefleri gerçekleştirmek için daha fazla çaba harcamaktadır. Bu tür personelin örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile daha olumlu ilişkiler yürüttükleri ifade edilmektedir. Personel örgütüne “benim örgütüm” diye sarılmaktadır. Daha düşük bağlılığa sahip olan personel ise yeterince başarılı olamamaktadır. Bu durumda personel işlerine kendilerini verememekte ve kendilerini örgüt misyonuna adayamamaktadırlar (118).

4. 3. İŞ DOYUMU ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

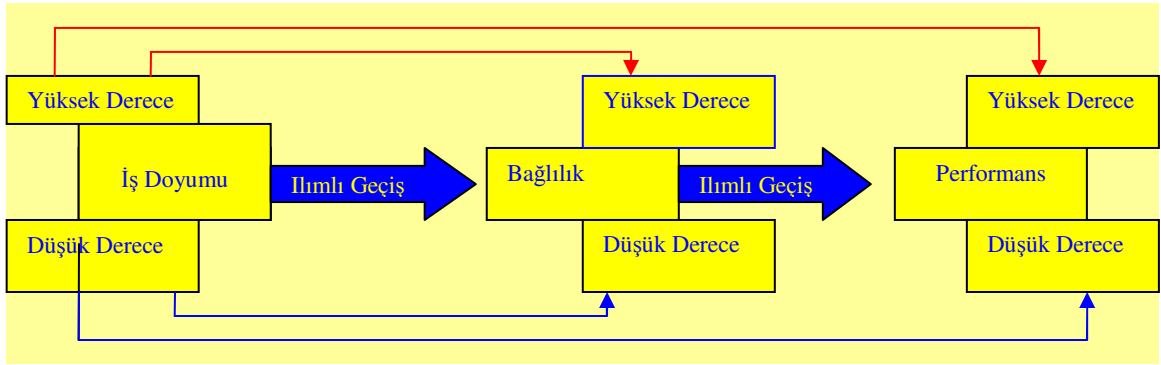
Küreselleşme sonucunda işletmelerin rekabet üstünlüğü kazanabilmelerinde en etkin kaynak olarak kabul edilen “insan kaynağı”nın, örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilebilmesi için, örgütün işgörenlerinin iş doyumlarını, motivasyonlarını ve örgüte bağlılıklarını artırıcı faaliyetler içerisine girmeleri gerekmektedir. Akıncı’ya (2) göre yöneticiler, iş görenlerin sadece ekonomik bir varlık olmadığını, aynı zamanda sosyal yönü olduğunu, ekonomik beklentilerinin dışında farklı beklentilerini ve ihtiyaçlarını karşılamak için bir örgütte çalıştıklarını göz önünde bulundurmalarıdır. İş görenlerinin iş doyumlarının sağlanması aynı zamanda örgütlerin sosyal görevi olduğunu ifade etmektedir (2, 70).

İş, işgörene ve kuruma yönelik tutum araştırmalarında genellikle birbirini etkileyen ve birbirine bağlı faktörler vardır. Tutum araştırmalarında “*iş doyumunu*” ve “*örgüte bağlılık*” boyutları genellikle birbirine bağlı olarak ele alınmaktadır (131).

İş doyumunu konusunda yapılan araştırmalardan iş doyumunun, örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. İş doyumunun, örgütsel bağlılığın artmasına katkı sağladığı anlaşılmaktadır. İş doyumunun doğal bir sonucu olarak görülen örgütsel bağlılık, örgüt lehine özveride bulunma, örgütsel amaçlar uğruna kendini adama ve örgütsel yarara katılma gibi anlamlara gelmektedir (131).

Örgütsel bağlılık, örgüte değer katan örgütsel tutum ve davranışların genel adıdır. Herhangi bir değere bağlılık, onu yürekten benimseme, onun yararına hareket etmeyi gerektirir. Örgütsel bağlılık da örgütün amaç ve hedeflerine, örgütsel ilke, kural ve normlara uyma ve bunların yaşaması için gönüllü olma anlamına gelir. İşgörenler örgütsel kurallara karşı iki tür davranış gösterirler; bunlardan biri “uyma” davranışı diğeri, “bağlanma” davranışdır. İşgörenlerin örgütsel kuralları benimsemeden yerine getirmeleri “uyma davranışı” iken, onların örgütsel kuralları, amaç ve hedefleri, örgütsel tüm çıkarları gönüllü olarak benimsemeleri ve bunun gereğini yapmaları, “bağlanma davranışdır” (28, 34, 42, 47, 65, 78, 131).

Doyum sağlamış personel örgütüne bağlıdır ve bunun tam terside geçerlidir. Çünkü bu personelin örgütten ayrılma olasılığı daha azdır, örgüte daha fazla bağlıdır ve örgütün yararına daha fazla çalışacaktır (114).



Şekil 9. İş Doyumunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi

Kaynak. Narimawati S.E. Umi.: *The Influence Of Work Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention Towards The Performance Of Lecturers At West Java's Private Higher Education Institution, Journal Of Applied Sciences Research*, 3(7):549-557.2007.

Şekil 9'da iş doyumuunun örgütsel bağlılığa etkisi açıklanmıştır. Yüksek iş doyumu yüksek bağlılığa bunun sonucunda ise yüksek performans elde edilmesi olarak açıklanabilir bunun tam terside mümkündür düşük iş doyumu düşük örgütsel bağlılığı bunun sonucunda düşük işgören performansı olarak da yorumlanabilir. Örgütsel bağlılık, personel devrinin azaltılması ve iş performansının geliştirilmesi için önemli bir faktördür (88, 115).

Örgütsel bağlılık ve iş doyumu birbiriyle ilişkili beklentileri kâr-zarar, devamsızlık ve iş gibi örgütsel sonuçları etkileyen değişkenler olduğu açıktır. Bunun da ötesinde hem örgütsel bağlılık hem iş doyumu hizmet sektöründeki vatandaşlık davranışları ve toplum yanlısı davranışlar gibi önemli yapılara bağlıdır (34, 131).

İş doyumu-örgüte bağlılık ilişkisini inceleyen bazı çalışmalarda bağlılığın iş doyumuna yol açtığı; diğer bazı çalışmalarda da iş doyumu ile bağlılık arasında karşılıklı ilişki olduğu öne sürülmektedir (44).

4.4. HEMŞİRELİKTE İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

İş doyumunu her meslekte önemlidir. Sağlık bakım sistemleri incelendiğinde, sağlık işgörenleri çok değerli olan insan varlığına hizmet vermeleri nedeniyle, özel bir konumda yer almaktadır. Çünkü, insana hizmeti temel alan sağlık işgörenleri, kendileri için doyum sağlayıcı bir ortamda görev yaptıklarında, örgütün verimlilik düzeyleri de artmaktadır (69, 95, 106, 126).

İnsanlık tarihinin başlangıcından beri sağlık yaşamın en vazgeçilmez unsurlarından biri olmuştur. Günümüzde çağdaş halk sağlığı anlayışına göre de sağlığın bozulmadan önce korunması ve iyileştirilmesi ilk hedefler arasında yer almaktadır. Bu yüzden sağlık alanında yapılan reformlar ve sağlık işgörenlerinin şikayet ve beklentileri gün geçtikçe daha da önem arz etmektedir. Nerede olursa olsun hemşirelerin çalıştıkları kurumun felsefesini benimsemeleri ve ait olma duygusuna sahip olmaları gerekir (10).

Toplum, bireye yönelik sorumluluğu ve rolü olan hemşirelik mesleğinin uygulamaları, insanı doğumundan ölümüne kadar geçen süre içinde, sağlık ve hastalığıdaki konumu ile temellenmişti. Hemşirelik insanı, sağlık ve hastalıkta doğumundan ölümüne kadar geçen sürede anlamaya çalışmıştır. Hemşireliği “insan” , “sağlık” ve “toplum” kavramları ile ilişkilendirerek ele alıp tanımlamak gerekir. Bilim ve sanattan oluşan hemşirelik mesleğinin, toplumda varoluş nedeni, insan varlığını bir bütün olarak ele alabilmek ve onu tüm yönleri ile tanımlayabilmektir (4, 7, 10, 106, 135).

Ayrıca hemşirelik uygulaması pek çok karar vermeyi gerektirir. Bu kararlar değerlere dayandığı için hemşireden hemşireye değişiklik gösterir Ancak hemşirelerin kişisel değerlerinin yanı sıra mesleki değerleri de vardır ve önemli olan nokta, hemşirelik uygulaması ile ilgili kararların mesleki değerlere dayandırılmasıdır (77).

Sağlık hizmetlerinin bel kemiğini oluşturan hemşirelik mesleği üyeleri çalışma koşullarındaki farklılık nedeni ile yoğun baskılar altında kalmakta ve iş ortamında büyük ölçüde stres yaşamaktadır. Bunun yanı sıra hemşirelik mesleğinin bir kadın mesleği olması, stresin boyutunu geliştirmekte ve iş yaşamından gelen zorluklara ev yaşamından kadın ve anne rolünün getirdiği sorunlar ile toplumsal baskılar eklenmektedir (10).

Özellikle, Türkiye gibi toplulukçu kültürlerde iş ve çalışmaya çok değer verilir. “İşe öncelik vermek, işi sevmek, işi benimsemek, işi ciddiye almak, çalışkan olmak, örgüte bağlılık göstermek, özverili çalışmak” örgütlerimizin toplulukçu kültür özelliğini gösteren ve işgörenlerde yükümlülük oluşturan işe yönelik davranışsal normlar ve değerlerdir. Uluslararası Çalışma Örgütü, hemşirelerin çalışma ortamına ait başlıca stres kaynaklarını yöneticilerle yaşanan çatışmalar, rol çatışması ve belirsizliği, aşırı iş yükü, hastaların sorunları nedeniyle yaşanan duygusal stres, yoğun bakıma, gereksinim olan ve ölmekte olan hastalarla çalışma, hastalarla yaşanan çatışmalar ve vardiya ile ilgili sorunlar olarak tanımlanmaktadır (10, 41, 69).

İşgöreni doyum sağlayan durumları net bir şekilde ortaya koymak uzun vadede motivasyonu ve buna bağlı olarak profesyonel iş ortamını geliştirmeyi sağlar. Hemşire kadrosu için, uzun vadeli işgücüne ilgi büyüktür. İş doyumunu, çalışan kaybının temelini oluşturan kritik bir faktör olarak tanınır (81, 141).

İşgören motivasyonunu anlamak, yöneticiler ve çalışma şartlarının belirleyenlerin mesleki açıdan yönetime daha iyi hakim olmalarını sağlar, başhemşirelerin ve hemşirelerin olaylara daha profesyonelce müdahale etmelerine yardımcı olur. İşgöreni doyum sağlayan durumları net bir şekilde ortaya koymak uzun vade de motivasyonu ve buna bağlı olarak profesyonel iş ortamını geliştirmeyi sağlar (81).

Hemşirelerin rollerinin profesyonel ilerleme eksikliği içerdiği zaman iş doyumunun azaldığı görülür. Hemşirenin iş doyum düzeyinin, idare konumunda görev yapan hemşirelerin iş doyumunu arasında farklılık olduğu söz edilebilir. İş doyumunu etkileyen bazı değişkenler ücret, esnek çalışma programı, iş olanakları, özerkliği, iç disiplinler arası ilişkiler arttırmak önemli faktörler olarak görülmektedir (5, 61, 62).

Sağlık personelinin doyumunu ve hasta memnuniyeti arasında pozitif bir korelasyon gözlenmiştir. Hemşireler üzerindeki stresin artması hastan bakımını kalitesini düşürerek, hemşirelerin hemşirelik mesleğini bırakmalarına neden olmaktadır. Yüksek hemşire kaybı ve meydana gelen boşluk sağlık sektörünü olumsuz yönde etkilemektedir.

Sektördeki iş gücü devir hızının fazla olması ise tedavilerde hatalara, korku ve endişeye, umutsuzluğa ve bununla birlikte motivasyon düşüklüğüne neden olmaktadır (4, 81).

Bugün dünyanın pek çok ülkesinde, sağlık sistemlerinde gerçekleştirilen yeniden yapılanma süreçleri, personel devri (özellikle hemşire personelle ilgili), hemşire açığının kapanması, personelin kurum içinde tutulması, bazı hastanelerin kapatılması, bazı sağlık şirketlerinin birleşmesi, maliyetin düşürülmesi, verilen bakımın kalitesinin artırılması gibi durumlarla karşılaşmaktadır. Hemşire yöneticiler ise bu konulara ilişkin alınan önlemlerin, uygulamayı nasıl şekillendirdiğini anlamak için, bakış açılarını genişletmek zorundadır (5, 69).

Hemşirelerin çalışma ortamında maruz kaldığı olumsuz iş koşullarının en az düzeye çekilememesi yada ortadan kaldırılmaması, bireysel ve örgütsel açıdan sonuçları önemli olan iş doyumu, örgütsel bağlılığı etkileyebilecektir. Çünkü yetersiz bir iş doyumu ve örgütsel bağlılık işgörende stres, sağlık yakınması ve örgütsel ortamda ise yüksek iş devri, devamsızlık, düşük iş kalitesi, verimsizlik, örgüte karşı sadakatsizlik gibi olumsuz bireysel ve örgütsel sonuçlara neden olabilecektir (144).

Sağlık sektöründe hemşirelerin örgüte bağlılığını sağlamak için, kurumun çalışana birtakım imkanlar sunması gereklidir. Bu imkanları başta iş doyumu olmak üzere, tatmin edici ücret, terfi imkanları, profesyonel biri olarak değerlendirilmek, yeterli personel sayısı ile çalışmak ve güvenli bir iş çevresi şeklinde sıralayabiliriz. Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada işinde kalma isteğini en çok iş doyumunun etkilediği, terfi olanaklarının da ayrıca etkili olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin örgütlerine bağlılıkları yüksek olduğu zaman, bakımın kalitesi ve buna bağlı olarak hasta memnuniyeti artar (111).

Hemşirelerin iş doyum düzeyini belirleyen iş doyum öğelerinin saptanması bireysel ve örgütsel açıdan sonuçları olan iş doyum düzeyinin istenilen düzeyde olmasının sağlanmasına yönelik çabalara olanak sağlayabilecektir. İş doyumunu yalnızca hemşireler için değil aynı zamanda bakım hizmetlerinin kalitesi için de önemlidir. Bir diğer anlatımla hemşirelerin iş doyumunu etkileyen iş doyum bileşenlerinin

belirlenmesi hemşirelerin davranışlarının öngörülmesi açısından önemlidir. Hemşirelerin iş memnuniyetini ve örgütsel bağlılığının araştıran bir çok araştırmada belirtilmektedir. Yüksek düzeyde iş memnuniyeti olanların örgütlerine daha bağlı oldukları bulunmuştur (141, 144).

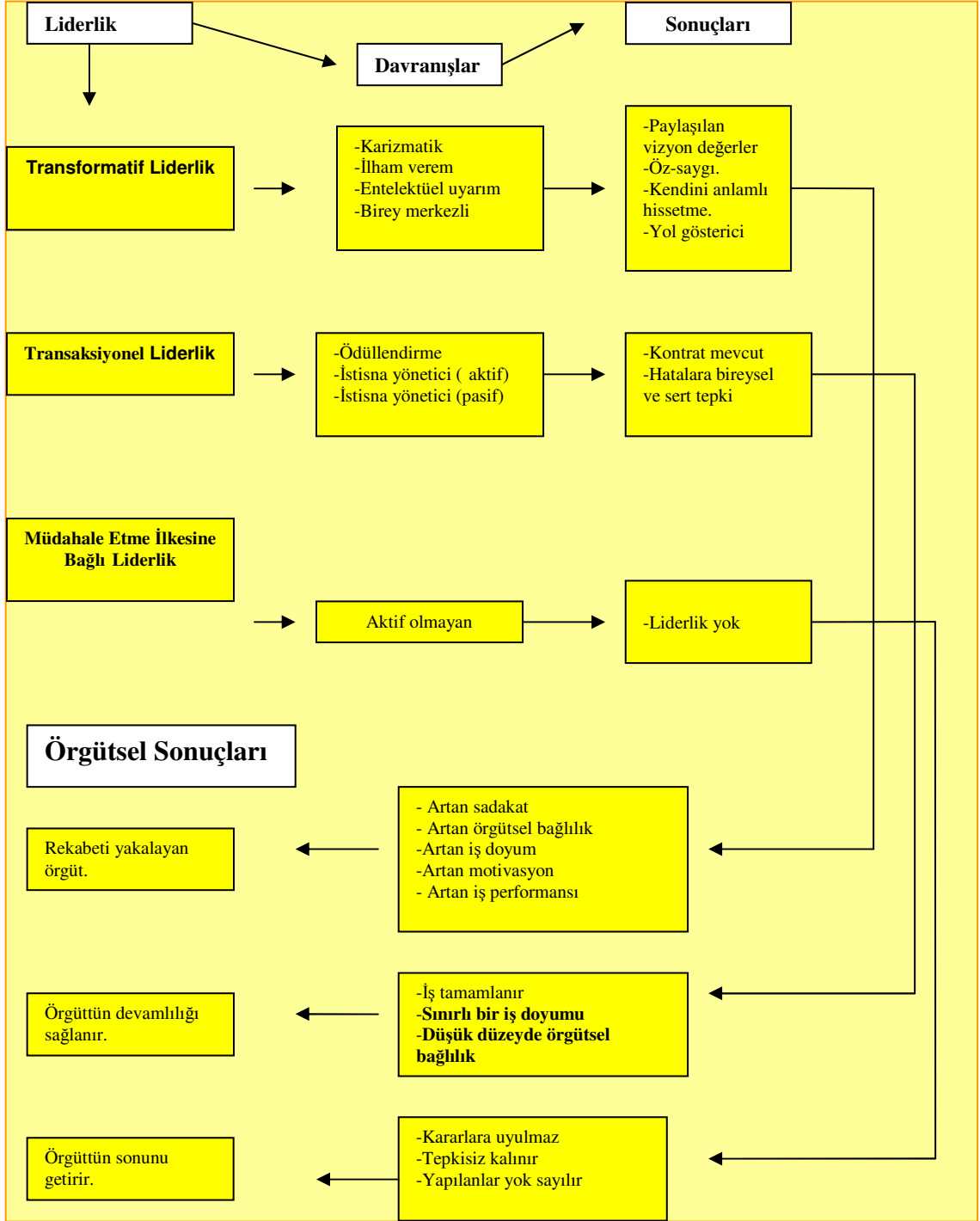
Hastane işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen temel faktörlerden birisi de yöneticilerin sergiledikleri liderlik davranışlarıdır. Sağlık kuruluşları temel olarak “ hizmet sektörü” esaslı organizasyonlardır. Ancak sağlık kuruluşları , yapısı gereği insanın en kıymetli unsuru hayatı ile ilişkili olduğundan, diğer ticari hizmet sektöründen farklı bir konumdadırlar. Bu örgütlerde de diğerlerinde olduğu gibi yönetilmesi gereken elementler vardır. Hizmet sektöründe iradesi olmayan (mali kaynak, araç gerek vb.) yönetilir, insan unsuruna ise liderlik edilir (66).

Loku (82), 97 hemşire ve 20 yönetici hemşire üzerinde liderlik davranışı ile işdoyumunu, verimlilik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, liderlik davranışı ile iş doyumunu arasında % 29 liderlik davranışı ile örgüte bağlılık arasında % 22 ve liderlik davranışı ile verimlilik arasında % 9 ilişki olduğu belirtilmiştir.

Loku (82), hemşire yöneticilerin liderlik beceri ve yetenekleri önemli birimlerin düzgün çalışmasına, kritik olayların kesin ve özenli çözümüne ve hastanelerin başarısında etkiye sahiptir (82, 84).

AL-Hussami (5) çalışmasında, transaksiyonel liderlik davranışı ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık arasında derece ve pozitif bir ilişki bulmuştur (5).

2006 yılında Alaska hariç Amerika'nın tüm eyaletlerinde 1933 bakım evinde işgören 106.858 hemşire üzerinde yapılan bir ön çalışmanın sonucunda elde edilen veri işgören memnuniyeti ve işgörenlerin sosyo-kültürel yapısı alanındaki en büyük veri tabanını oluşturmaktadır. Bu ulusal rapor bakım evi hemşireleri için gelecekte yapılacak memnuniyet ölçümleri için bir temel kriter olmuştur (81).



Şekil 10. Liderlik Davranışlarının Örgütsel Sonuçları

Kaynak. McGuire E., Kennerly S.M.: Nurse Managers as Transformational and Transactional Leaders. Nursing Economic/ July- August 204(4), 2006.

Şekilde 10’da görüldüğü gibi McGuire ve Kennerly (2006) ‘nin araştırmalarında, kendi ünitelerinde çalışan hemşire yöneticilerin sahip oldukları liderlik özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu

amaçla, 11 hastaneden en az 6 ay aynı üniteye görev yapmış 119 hemşire yöneticilerinden 63'ü örnekleme alınmıştır. Çok faktörlü liderlik anketi ve Porter ve Smith tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, karizmatik liderliğe sahip hemşire yöneticilerinin, hemşireler tarafından güvenilir ve takdir edilir kişiler görüldüğü için, bu tip liderlik özeliğinin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu belirlenmiştir (84).

Balay'a (18) göre işgörenin örgüte psikolojik olarak bağlanması onun örgütün amaç ve değerlerini içselleştirmesi ile mümkün görülmektedir. Bu aşamada kişi örgütün amaçları ve yapacağı iş konusunda bilgi edinmeye başlar. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık, kişinin örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliğidir. Bu güç birliği çalışmada örgütün değer ve amaçlarına bağlılık, örgüt için çalışmaya istekli olma ve örgütün üyesi olarak kalmaya özen gösterme üç önemli davranışın ortaya çıkmasını sağlar (18, 65).

Örgüte bağlılık, kişinin örgütle özdeşleşmesinin ve örgütte kalmasının en önemli nedenidir. Bu tür bağlılığın öğeleri ise; örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir şekilde inanma ve onları kabullenme, örgüt yararına daha fazla çaba harcama isteği ve örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü bir istek duyma olarak belirlenmiştir (65).

Aslan ve Akbayrak'ın (12) bir askeri hastanede çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla yaptığı çalışma sonunda, hemşirelerin genel iş doyum düzeyinin ortalamanın biraz üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Amirle ilişkiler, işin özelliği, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, iletişim ve çalışma koşulları alanlarında hemşirelerin ortalamanın üzerinde iş doyumunu yaşadıkları, en düşük doyum alınan alanın ücret olduğu saptanmıştır (12).

Bayrak'ın (23), hemşirelerde iş doyumunu ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla askeri bir hastanede çalışan 300 hemşire üzerinde yaptığı araştırma sonucunda; hemşirelerin iş doyum düzeylerinin nötr düzeyden daha düşük olduğu, en yüksek doyumunu iş güvenliğinden sağlarken, en düşük sağladıkları boyutun ücret olduğu, yaptıkları işin niteliği ve içeriğinden doyumlu olduğu, gelişme olanaklarından orta

derecede doyum sağladığı, yükselme olanaklarından düşük düzeyde doyum sağladığı, çalışma ortam ve koşullarından sağlanan doyumun çok düşük düzeyde olduğu, yönetim biçimi ve yöneticilerle ilişkiler boyutunda nört düzeyde doyum sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (23).

Aydın ve Kutlu'nun (15), hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada iş doyumunu ve kişiler arası çatışma eğilimi ile ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada; hemşirelerin en yüksek doyumunu başkaları için bir şeyler yapabilme olanağından, en düşük doyumunu ise ücretten sağladığı, yaş artıkça iş doyumunun arttığı, yönetici hemşirelerde iş doyumunun yüksek olduğu, gece çalışan hemşirelerin iş doyumun düşük olduğu, çalışılan yıl artıkça iş doyum düzeyinin arttığı belirlenmiştir (15).

Bazı araştırmalarda, örgütün işgörenin beklentilerini karşılayamadığında işgörenin örgüte bağlılığının azalabileceği ve örgütten ayrılabilceği belirtilmektedir. Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada rol çatışması, yaş, stres, iş doyumunu ve iş yükü gibi değişkenlerin örgüte bağlılığı etkilediği görülmüştür (90).

5. GEREÇ VE YÖNTEM

5.1. ARAŞTIRMANIN TÜRÜ

Araştırma, hemşirelerin iş doyumunu ve örgüte bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak planlanmıştır.

5.2. ARAŞTIRMANIN YERİ VE ZAMANI

Araştırma;

- ❖ Trakya Üniversitesi Hastanesi
- ❖ Sağlık Bakanlığı Edirne Devlet Hastanesi
- ❖ Sağlık Bakanlığı Selimiye Devlet Hastanesi
- ❖ Özel Trakya Hastanesi

olmak üzere 4 farklı hastanede sözlü ve yazılı izinler alındıktan sonra (Ek. 4) 25 Ekim-25 Aralık 2008 tarihleri arasında yapılmıştır.

5.3. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini, Edirne İlinde bulunan, 1 Üniversite Hastanesi, Sağlık Bakanlığına bağlı 2 Devlet Hastanesi ve 1 Özel Hastanede çalışan 509 hemşire oluşturmaktadır. Evrenin tamamının örneklem olarak alınması planlanmıştır.

Araştırmanın uygulandığı dönemde hastalık, doğum, yıllık izinde olup ulaşılamayan ve çalışmaya katılmak istemeyen hemşirelerin dışında 487 hemşire araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırmaya katılım oranı % 95.67' dir.

5.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları üç bölümden oluşmaktadır:

1. Kişisel Bilgi Formu (Ek. 1)
2. İş Doyum Ölçeği (Ek. 2)
3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Ek. 3)

1. Kişisel Bilgi Formu (Ek 1): Konu ile ilgili literatür incelemesi yapılarak oluşturulan kişisel bilgi formu hemşirelerin yaşı, medeni durumu, aile yapısı, doğduğu yer, eğitim durumu, mesleğin kişilik yapısına uygunluğu, çalışılan kurumlar, çalışma statüsü, bireysel geliri değerlendirme, çalışılan birim, pozisyon, mesleği isteyerek seçme, meslekten memnun olma durumu, meslekte deneyim yıl, çalışılan kurumda hizmet süresi, çalışma şekli, çalışılan kurumun eğitsel ve bilimsel aktivitelere katılmayı destekleme, iş doyumunu ile ilgili eğitim alma, örgüte bağlılıkla ilgili eğitim alma, meslektaşları ile ilgili işbirliği, motivasyonu arttıracak girişimler, performans değerlendirmeyi uygun bulma, işten memnun olma durumu, çalışma koşullarının değerlendirilmesi, işten ayrılmayı düşünme durumu olmak üzere toplam 35 sorudan oluşmaktadır (32, 41, 138,140, 144).

2. İş Doyum Ölçeği (Ek 2): Araştırmada bireylerin işlerinden aldıkları doyum düzeylerini belirlemek amacıyla J.R.Hackman ve C. Oldham tarafından geliştirilmiş olan 14 maddelik “ İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır (29, 52, 55, 56, 89, 121, 143, 144). İş Doyum Ölçeği 14 maddeden oluşmakta, likert tipinde 5 seçenekli dereceleme sahiptir. Ölçeğin cevaplama 1” Beni hiç tatmin etmez”, 2 “Beni yeterince tatmin etmez”, 3 “Kararsızım”, 4 “ Beni oldukça tatmin eder”, 5 “Beni çok tatmin eder” şeklinde işaretlenmelidir. Ölçeğin maddelerinin tamamı pozitif yönlüdür. En düşük puan 14, en yüksek puan 70’ tir.

Puanlamada;

- ❖ 14-32 arası puan iş doyumunun düşük düzeyde,
- ❖ 33-52 arası puan iş doyumunun orta düzeyde,
- ❖ 53-70 arası puan iş doyumunun yüksek düzeyde olduğunu gösterilmektedir (45, 65, 29, 52, 55, 56, 89, 121, 143, 144).

3. Örgüte Bağlılık Ölçeği (Ek 4): Örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer ve Allen tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır.

Üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği Meyer ve Allen tarafından örgütsel bağlılığın tarihsel süreci içerisindeki örgütsel bağlılık türlerinin tamamını ölçmek amacı ile oluşturulmuştur. Daha önceki ölçek çalışmalarında örgütsel bağlılık duygusal, devam ve

normatif olarak tek tek ölçülmeye çalışılmıştır. Örgütsel bağlılığı tek boyutta ele alan ölçeklerin yetersizliği nedeniyle Meyer ve Allen bu üç temel boyutu birleştirerek daha kapsamlı bir ölçek hazırlamışlardır. Bu nedenle örgütsel bağlılığı ölçmek için bu ölçek kullanılmıştır (6, 85, 86, 87,134).

Üç boyutlu bağlılık ölçeğinin birleşenleri olan duygusal, devam ve normatif bağlılık işgörenin örgüte bağlanma amaçlarının farklı olduğunu göstermektedir. Duygusal bağlılık, personelin örgüte duygusal bir şekilde bağlanması, kendisini örgütle bütünleştirmesi ve katılımını ifade etmektedir. Güçlü bir duygusal bağlılığa sahip işgören, örgütte kendi istedikleri için çalışmaktadır. Devam bağlılığı, işletmeden ayrılma ile ilişkili maliyetlerin bilincinde olmak anlamına gelmektedir. Devam bağlılığına sahip personelin işte kalmasının sebebi o ise ihtiyacının olmasıdır. Son olarak da normatif bağlılık, personelin çalışmaya zorunlu olma duygusuna sahip olduğu anlamına gelmektedir. Yüksek normatif bağlılığa sahip kişiler ahlaki değerleri sebebiyle örgütte çalışmak zorunda olduklarını düşünmektedirler (68, 86, 116, 118). Ölçek 18 sorudan oluşmaktadır. İlk 6 ifade duygusal bağlılığı, ikinci 6 ifade devam bağlılığını, son 6 ifade ise normatif bağlılığı ölçmektedir. 3., 4., 6. ve 13. ifadeler olumsuz tutum ifadeleri olarak kullanılmıştır (68, 86, 116, 118,134).

Likert tipi puanlama ile düzenlenmiş olup 1'den 5'e kadar değişen değerler alır. 5'li ölçekteki ifadelerin puanlaması; "1: Kesinlikle katılmıyorum", "2: Katılmıyorum", "3: Kararsızım", "4: Katılıyorum", "5: Kesinlikle katılıyorum" şeklinde yapılmıştır.

- ❖ 1.00-1.80 arası puan örgütsel bağlılığın hiç olmadığını
- ❖ 1.81-2.60 arası puan örgütsel bağlılığın yeterince olmadığını
- ❖ 2.61-3.40 arası puan örgütsel bağlılığın kararsız
- ❖ 3.41-4.20 arası puan örgütsel bağlılığın oldukça bağlı iyi olduğu
- ❖ 4.21-5.00 arası puan örgütsel bağlılığın çok yüksek olduğunu göstermektedir.

4. Güvenirlik ve Geçerlik Analizi

İş Doyum Ölçeği'nin güvenilirlik ve geçerlilik çalışması Oldham ve Hackman tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkiye'de ki güvenilirlik ve geçerlilik çalışmasını Güler (55) tarafından yapılmış ve Cronbach's Alpha Katsayısını 0.96 olarak bulunmuştur. Yüksel (143) çalışmasında Cronbach Alpha Katsayısını 0.89 bulmuştur. Bu araştırmada da ise Cronbach Alpha Katsayısı 0.88 olarak bulunmuştur (55, 142, 143, 144).

Tablo 1. İş Doyum Ölçeği Madde Analizleri (N=487).

Madde	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon	Madde Silindiğinde Alpha Değeri
1	34.58	86.770	.580	.878
2	35.12	87.909	.584	.878
3	34.87	86.069	.586	.877
4	33.80	88.512	.504	.881
5	34.61	84.423	.631	.875
6	34.46	83.409	.622	.876
7	33.40	89.787	.480	.882
8	33.55	88.021	.436	.885
9	35.08	85.642	.611	.876
10	34.43	85.261	.592	.877
11	34.72	84.631	.624	.876
12	33.71	88.405	.482	.882
13	34.49	88.403	.480	.882
14	34.75	83.948	.646	.874

İş Doyumu Ölçeği madde analizlerinde madde toplam puan korelasyon değerleri arasında hiçbir değer 0.20'in altında olmadığı bulunmuştur. Sonuçların ölçeğin temel yapısı içinde çalışmada çıkarılması gereken bir faktör bulunmadığını göstermektedir.

Tablo 2. İş Doyumu Örneklem Yeterliliği Testi (N=487).

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Testi		.898
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık ki-kare	2572.116
	Df	91
	Sig.	.000**

Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden KMO değeri 0,863 bulunmuştur. Bartlett testi sonucu 2572.116 ve p= 0.001 seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Türkiye’de güvenirlik ve geçerlilik çalışmasını Baysal ve Paksoy (22) tarafından yapılmıştır ve Cronbach’s Alpha Katsayısı 0.81 olarak bulunmuştur. Brown’un (28) çalışmasında Cronbach’s Alpha Katsayısını duygusal bağlılık (0.75), devam bağlılığı 0.59, normatif bağlılık 0.75, Bosman ve arkadaşları (25) Cronbach’s Alpha Katsayısını duygusal bağlılık 0.87, devam bağlılığı 0.71, normatif bağlılık 0.91 ve genel örgütsel bağlılık 0.92 çalışmasında olarak bulunmuştur (22, 28, 25,).

Bu çalışmada ise örgütsel bağlılık alt ölçeklerinin Cronbach Alpha puanı, duygusal bağlılık, 0.81; devam bağlılık, 0.80 ve normatif bağlılık, 0.75, ölçeğin geneli; 0.81 olarak bulunmuştur.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Madde Analizleri (N=487).

Madde	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyon	Madde Silindiğinde Alpha Değeri
1	50.55	98.059	.544	.801
2	50.20	94.029	.533	.802
3	50.39	97.494	.353	.813
4	50.47	97.336	.367	.812
5	50.30	92.470	.602	.798
6	50.36	96.276	.424	.809
7	49.71	99.489	.270	.817
8	49.64	96.420	.373	.812
9	49.63	102.173	.159	.823
10	50.05	97.846	.310	.816
11	49.89	99.641	.249	.819
12	50.25	97.570	.367	.812
13	50.18	101.403	.204	.820
14	50.45	94.363	.528	.803
15	50.84	96.050	.482	.806
16	50.65	93.945	.566	.801
17	50.20	96.887	.397	.810
18	50.61	93.00	.594	.799

Örgütsel Bağlılık Ölçeği madde analizlerinde madde toplam puan korelasyon değerleri arasında hiçbir değer 0.20’in altında olmadığı bulunmuştur. Sonuçların ölçeğin temel yapısı içinde çalışmada çıkarılması gereken bir faktör olmadığı bulunmuştur.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Örneklem Yeterliliği Testi (N=487).

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Testi		.863
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık ki-kare	3439, 557
	Df	153
	Sig.	.000**

Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden KMO değeri 0,863 bulunmuştur. Bartlett testi sonucu 3439. 557 olarak hesaplanmış ve $p= 0.001$ seviyesinde anlamlı bulunmuştur.

5.5. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Araştırmayı kabul eden hemşirelere araştırmacı tarafından çalışmanın amacı açıklandıktan sonra veri toplama araçları yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak uygulanmıştır. Zamanı uygun olmayan hemşirelerin belirlediği uygun zamanlarda veri toplama araçları uygulanarak toplanmıştır. Veri toplama araçlarının uygulama suresi ortalama 20-30 dk olarak belirlenmiştir.

5.6. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin değerlendirilmesinde “SPSS 15.0” paket programı (The Statistical Packet for The Social Sciences) ve Microsoft Excel® programları kullanılmıştır. Süreklilik gösteren ve normal dağılıma uyan değişkenlerde “Student-t test” ve “Tek Yönlü Varyans Analizi” kullanılmıştır. İki değişken arasındaki ilişkilerde ise parametrik değerler için “Pearson korelasyon analizi” kullanılmıştır (92).

Çalışanların iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları ile ilgili verilerin analizlerinde yine frekans analizleri ve değişimi görebilmek için ortalama ve standart sapmaları yapılmıştır. Cinsiyet, yaş, eğitim, çalışma süresi değişkenlerinin kategorileri arasında ve iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ve t-test analizi ile yapılmıştır.

İş doyumunu ve örgütsel bağlılık kavramlarının değişkenleri ile aralarındaki ilişkinin belirlenmesi için faktör analizi kullanılmıştır. Sonuçlar % 95'lik güven aralığında, anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirildi.

5.7. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma Edirne İlindeki 4 hastane ile sınırlı olup, bu hastanede çalışan hemşirelerin tamamını kapsamına rağmen 487 hemşireye ulaşılmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul etmeyen, çalışmanın uygulaması sırasında izinli, raporlu olan hemşireler araştırmanın kapsamına alınmamıştır.

5.8. ARAŞTIRMANIN SORULARI

Araştırmanın Bağımlı Değişkenleri: Hemşirelerin iş doyumunu düzeyi, hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyi.

Araştırmanın Bağımsız Değişkenleri: Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri (yaş, cins, eğitim düzeyi, medeni durum vb.) ve hemşirelerin çalışma yaşamına ilişkin mesleki özellikleridir (meslekte geçen süre, çalışma şekli, mesleği severek yapma vb.).

S1: Hemşirelerin iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi.

S2: Hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özellikleri ile iş doyumunu arasındaki anlamlılığın belirlenmesi.

S3: Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi.

S4: Hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özellikleri ile örgütsel bağlılık arasındaki anlamlılığın belirlenmesi.

S5: Hemşirelerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkinin belirlenmesi.

6. BULGULAR

Araştırma, hemşirelerin iş doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla toplam 487 hemşire üzerinde yapılmıştır.

Araştırma bulguları;

6.1. Hemşirelerin Tanıtıcı ve Mesleki Özellikleri

6.2. İş Doyumu Ölçeği İle İlgili Bulgular

6.2.1. İş Doyumu ile Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin Karşılaştırılması

6.2.1. İş Doyumu ve Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Karşılaştırılması

6.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği İle İlgili Bulgular

6.3.1. Örgütsel Bağlılık ve Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin Karşılaştırılması

6.3.2. Örgütsel Bağlılık ve Hemşirelerin Mesleki Özelliklerinin Karşılaştırılması

6.4. İş Doyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi başlıkları altında incelenmiştir.

6.1. HEMŞİRELERİN TANITICI VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİ

Bu bölümde hemşirelerin tanıtıcı ve mesleki özelliklerine ilişkin bulgular yer verilmiştir.

Tablo 5. ve 6. incelendiğinde, araştırma kapsamına alınan 487 hemşire ile ilgili tanıtıcı ve mesleki özellikleri görölmektedir.

Tablo 5. incelendiğinde, çalışma kapsamına alınan 487 hemşireye ait tanıtıcı özellikler görölmektedir. Bunlar yaş, medeni durum, çocuk sayısı, doğum yeri, aile yapısı, eğitim durumu, çalışılan kurum, çalışılan birim, çalışılan birim, sosyal güvence, bireysel gelir, aileye karşı sorumlu olma durumu, yakınlarla ve akrabalara karşı sorumlu olma durumunu içermektedir.

Tablo 5. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre Dağılımı (N=487).

Özellikler	n	%
Yaş Grupları		
≤ 25	90	18.5
26-29	160	32.9
30-34	127	26.1
35 ≥	110	22.5
Yaş Ortalaması 30.49 ±6.63		
Medeni Durum		
Bekâr	182	37.4
Evli	305	62.6
Çocuk Sahibi Olma Durumu		
Yok	254	52.2
1	132	27.1
2 ≥	101	20.7
Doğum Yeri		
Edirne	163	33.5
Edirne Dışı	324	66.5
Aile Yapısı		
Çekirdek Aile	452	92.8
Ataerkil Aile	35	7.2
Eğitim Durumu		
Sağlık Meslek Lisesi	107	22.0
Ön Lisans	197	40.4
Lisans	163	33.5
Yüksek Lisans ve Doktora	20	4.1
Çalışılan Kurum		
Devlet Hastanesi	163	33.5
Üniversite Hastanesi	312	64.0
Özel Hastane	12	2.5
Çalışılan Birim		
İdari Birimler	14	2.9
Özel Birimler	241	49.5
Cerrahi Birimler	99	20.3
Dahiliye Birimler	130	26.7
Cevapsız	3	0.6
Sosyal Güvence		
Devlet Memuru	328	67.3
Sözleşmeli	148	30.2
İşçi Kanuna Bağlı	12	2.5
Bireysel Gelir		
İyi Değil	198	40.7
Orta	263	54.0
İyi	26	5.3
Aileye Karşı Sorumlu Olma Durumu		
Evet	466	95.7
Hayır	21	4.3
Yakınlara ve Akrabalara Karşı Sorumlu Olma Durumu		
Evet	388	79.7
Hayır	99	20.3

Hemşirelerin yaş grupları incelendiğinde, 19-40 yaş arasında değişmekte olup, ortalama yaş grubu 30.49 ±6.63'dir. Hemşirelerin % 18.5'i (n=90) 25 yaş ve altında, % 32.9'u (n=160) 26-29 yaş grubunda, % 26.1'i (n=127) ise 30-34 yaş grubunda ve % 22.5'i (n=110) 35 yaş ve üstü yaş grubunda olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin medeni durumları incelendiğinde; %37.4'ü (n=182) bekar, %62.6'sı (n=305) evli olduğu bulunmuştur.

Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; % 52.2'sinin (n=254) çocuk sahibi olmadığı, %27.1'inin (n=132) 1 çocuğu, %20.7'sinin (n=101) 2 ve fazla çocuk sahibi olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin doğum yerine göre dağılımları incelendiğinde; % 33.5'i (n=163) Edirne doğumlu olduğu, % 66.5'i (n=324) Edirne dışında doğduğu bulunmuştur. Hemşirelerin aile yapısına göre dağılımları incelendiğinde; % 92.8'i (n= 452) çekirdek aile, % 7.2'si (n=35) ataerkil aile yapısına sahip olduğu bulunmuştur.

Hemşirelerin eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; % 22.0'i (n= 107) sağlık meslek lisesi mezunu, %40.5'i (n=197) ön lisans, %33.5'i (n=163) lisans, % 4.1'si (n=18) yüksek lisans ve doktora mezunu olduğu bulunmuştur.

Hemşirelerin çalıştıkları kurumlara göre dağılımları incelendiğinde; % 33.5'i (n=163) devlet hastanesinde, %64.0'i (n=312) üniversite hastanesi, %2.5'si (n=12) özel hastanede çalıştığı bulunmuştur. Hemşirelerin çalışılan birimlere göre dağılımları incelendiğinde; %2.9'u (n=14) idari birimlerde, % 49.5'i (n=241) özelleşmiş birimlerde (yoğun bakım, ameliyathane, acil, çocuk vb.), % 20.3'ü (n=99) cerrahi birimlerde, %26.7'ü (n=133) dâhili birimlerde çalıştığı görülmüştür. %0.6'sının (n=3) soruyu yanıtsız bıraktığı bulunmuştur.

Hemşirelerin sosyal güvencelerine göre dağılımları incelendiğinde; %67.3'ü (n=328) devlet memuru , % 30.2'si (n=148) sözleşmeli , %2.5'i (n= 12) iş kanuna bağlı olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin bireysel gelirlerine göre dağılımları incelendiğinde; hemşirelerin % 40.7'si (n=198) bireysel gelirlerinin iyi olmadığı, %54.0'ı (n=263) bireysel gelirinin orta olduğu, % 5.3'ü (n=26) bireysel gelirinin iyi olduğu yanıtını verdiği bulunmuştur.

Hemşirelerin ailelerine karşı sorumluluk durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; %95.7'si ailelerine karşı sorumluluk duyduğu, % 4.3'ü (n=21) sorumluluk duymadığı bulunmuştur. Hemşirelerin yakınlarına ve akrabalarına karşı bakmakla yükümlü olma durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; %79.7'si (n=388) bakmakla yükümlü olduğu, %20.3'ü (n=99) bakmakla yükümlü olmadığı bulunmuştur.

Tablo 6 . Hemşirelerin Mesleki Özelliklerine Göre Dağılımı (N=487)

Özellikler	n	%
Pozisyon		
Yönetici Hemşire	16	3.2
Süpervizör	9	1.8
Servis Sorumlu Hemşiresi	48	9.8
Servis Hemşiresi	414	85.0
Mesleki Deneyim		
≤ 5 yıl	179	36.8
6-11 yıl	132	27.1
12-17 yıl	86	17.6
18 ≥ yıl	90	18.5
Mesleki deneyim ortalama 9.55 ± 7.31		
Hizmet Süresi		
≤5	299	61.3
6-11 yıl	104	21.4
12-17 yıl	48	9.9
18 ≥yıl	36	7.4
Hizmet süresi ortalama 6.03 ± 6.15		
Kişilik Yapısının Mesleğe Uygunluğu		
Evet	406	83.4
Hayır	81	16.6
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu		
Evet	323	66.3
Hayır	164	33.7
Meslekten Memnun Olma Durumu		
Memnunum	172	35.3
Kısmen Memnun	265	54.4
Memnun Değilim	50	10.3
Kurum Yapısı		
Katılımcı	84	17.2
Demokratik	101	20.7
Otoriter	235	48.3
Cevapsız	67	13.8
Çalışma Şekli		
Gündüz	91	18.7
Nöbet	41	8.4
Gündüz + Nöbet	355	72.9
İşinde Fedakâr Olma Durumu		
Evet	474	97.3
Hayır	13	2.7
İşinde Kendini Güvende Hissetme Durumu		
Evet	190	39.0
Hayır	297	61.0
Görevin Açık Bir Şekilde Belirtilme Durumu		
Evet	244	50.1
Hayır	243	49.9
Eğitsel ve Bilimsel Aktivitelere Katılmayı Destekleme Durumu		
Evet	287	58.9
Hayır	200	41.1
Grup Çalışmasına Katılma Durumu		
Evet	282	57.9
Hayır	105	42.1
İşinde Geri Besleme Alma Durumu		
Evet	144	29.6
Hayır	343	70.4
İş Doyumu ile İlgili Eğitim Alma Durumu		
Evet	96	19.7
Hayır	391	80.3

Tablo 6. devamı...

Özellikler	n	%
Örgütsel Bağlılık İle İlgili Eğitim Alma Durumu		
Evet	73	15.0
Hayır	414	85.0
Meslektaşlarla İş Birliği		
İyi	281	57.7
Orta	190	39.0
Kötü	16	3.3
Motivasyonu Arttıracak Girişim Durumu		
Evet	69	14.2
Hayır	418	85.8
Devamsızlık Durumu		
Evet	4	0.8
Hayır	480	98.6
Bazen	3	0.6
Performans Değerlendirme Durumu		
Evet	51	10.5
Hayır	436	89.5
Ödüllendirme Durumu		
Ödüllendirme yok	445	91.4
Terfi	18	3.7
Ücret	6	1.2
Pozisyon Değişikliği	6	1.2
Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerine Destek	12	2.5
İşinden Memnun Olma Durumu		
Evet	300	61.6
Hayır	187	38.4
Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesi		
Kötü	175	35.9
Orta	276	57.1
İyi	34	7.0
İşinden Ayrılma Durumu		
Evet	128	26.3
Hayır	359	73.7

Hemşirelerin pozisyon durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; %3.3'ü (n=16) hemşirelik hizmetleri müdürü ve müdür yardımcısı, %1.8'si (n=9) süpervizör hemşire, %9.8'u (n=48) servis sorumlu hemşiresi, % 85.0'i (n= 414) servis hemşiresi olduğu görülmüştür.

Hemşirelerin mesleki deneyim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; %36.7'si (n=179) 5 yıldan az, %27.1'i (n=132) 6-11 yıl , %17.7'si (n= 86) 12-17 yıl, %18.5'i (n=80) 18 ve üzeri mesleki deneyimi olduğu görülmüştür.

Hemşirelerin mesleki deneyim ortalaması 9.55 ± 7.31 olarak görülmüştür.

Hemşirelerin kurumda çalışma durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; %61.4'ü (n=299)' si 5 yıldan az, % 21.4'ü (n=104) 6-11 yıl, % 9.8'i (n= 48) 12-17 yıl, %7.4'ü (n= 36) olarak görülmüştür.

Hemşirelerin kurumda çalışma süresi ortalaması 6.03 ± 6.15 olarak görülmüştür.

Hemşirelerin mesleğe uygunluk durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; hemşirelerin %83.4'ü (n=406) mesleğe uygun olduğu , %16.6'sı (n=81) mesleğe uygun olmadığı yanıtını verildiği bulunmuştur.

Hemşirelerin mesleği isteyerek seçme durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; hemşirelerin %66.3'ü (n=323) mesleği isteyerek seçtiği, %33.7'si (n=164) mesleği isteyerek seçmediği bulunmuştur.

Hemşirelerin meslekten memnun olma durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; %35.3'ü (n=172) memnunum, % 54.4'ü (n= 265) kısmen memnunum, %10.3'ü (n=50) memnun değilim yanıtını verdiği görülmüştür.

Hemşirelerin kurum yapısı durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; %17.2'si (n=84) katılımcı, %20.7'si (n=101) demokratik, % 48.2'ü (n= 235) otoriter, %13.8'i (n= 67) yanıtlamadığı görülmüştür.

Hemşirelerin çalışma şekillerine göre dağılımı incelendiğinde; %18.7'si (n=91) gündüz, %8.4'ü (n=41) nöbet, %72.9'u (n=355) gündüz +nöbet usulu çalıştığı görülmüştür.

Hemşirelerin işinde fedakâr olma durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; %97.3'ü (n=474) işinde fedakâr olduğu, %2.7'si (n=13) işinde fedakâr olmadığı görüşmüştür.

Hemşirelerin işinde güvende hissetme durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; %39.0'u (n= 190) işinde güvende hissettiğini, % 61.0'ı (n=297) işinde kendini güvende hissetmediğini görülmüştür.

Hemşirelerin görevlerinin açık bir şekilde belirtilme durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; %50.1'i (n=244) görevlerinin açık şekilde belirtildiğini, %49.9'u (n=243) görevlerinin açık bir şekilde belirtilmediği görülmüştür.

Hemşirelerin kurumun eğitim ve bilimsel aktivitelere katılmayı destekleme durumu dağılımları incelendiğinde; %58.9'u (n=287) evet, % 41.1'i (n=200) hayır yanıtını verdiği görülmüştür.

Hemşirelerin grup çalışmalarına katılma durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; %57.9'u (n=282) evet, %42.1'i (n=205) hayır yanıtladıkları görülmüştür.

Hemşirelerin işinde geri besleme alma durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; %29.6'sı (n=144) evet, % 70.4'ü (n= 343) hayır yanıtını verdiği görülmüştür.

Hemşirelerin iş doyumunu ile ilgili eğitim alma durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; %19.7'si (n=96) evet, %80.3'ü (n=391) hayır yanıtını verdiği görülmüştür .

Hemşirelerin örgütsel bağlılık ile ilgili eğitim alma durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; %15.0'si (n=73) evet, %85.0'i (n=414) hayır yanıtını verdiği görülmüştür.

Hemşirelerin kurumdaki meslektaşlarıyla iş birliği durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; %57.7'si (n=281) iyi, %39.0'sı (n=190) orta, %3.3'ü (n=16) kötü yanıtını verdiği görülmüştür.

Hemşirelerin kurumlarında motivasyonu artıracak girişim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; % 14.2'si (n=69) evet, % 85.8'i (n=418) hayır cevabını verdikleri görülmüştür.

Hemşirelerin çalıştıkları kurumda devamsızlık yapma durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; 0.8'si (n=4) evet, %98.6'sı (n=480) hayır, % 0.6'sı (n=3) bazen yanıtını verdiği görülmüştür.

Hemşirelerin performans değerlendirme durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; %10.5'i (n=51) evet, %89.5'i (n=436) hayır olarak yanıtladığı görülmüştür .

Hemşirelerin ödüllendirme durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; %91.4'ü (n=445) ödüllendirme yapılmadığı, % 3.7'si (n=18) terfi, %1.2'si, (n=6) ücret, %1'i (n=6) pozisyon değişikliği, %2.5'i (n=12) eğitim ve gelişme faaliyetlerine katılmayı sağlama olduğu görülmüştür.

Hemşirelerin işlerinden memnun olma durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; %61.6'sı (n=300) evet, %38.4'ü (n=187) hayır cevabını verdiği görülmüştür.

Hemşirelerin çalışma koşullarını değerlendirme durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; % 35.9'u (n=175) kötü, % 57.7'si (n=276) orta, %7.0'ı (n=34) iyi cevabını verdiği görülmüştür.

Hemşirelerin işlerinden ayrılma durumlarına göre dağılımı incelendiğinde; % 26.3'ü (n=128) ayrılmayı düşündüğü, % 73.7'si (n=359) ayrılmayı düşünmediği bulunmuştur.

6.2. İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ İLE İLGİLİ BULGULAR

Bu bölümde hemşirelerin iş doyumunu puan ortalamaları, hemşirelerin iş doyumuna ilişkin frekans ve yüzde dağılımları ile ortalama puanları incelenmiştir.

Tablo 7. Hemşirelerin İş Doyumuna İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları ile Ortalama Puanları (N=487).

İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ	Beni hiç tatmin etmez		Beni yeterince tatmin etmez		Kararsızım		Beni oldukça tatmin eder		Beni çok tatmin eder		Ort±ss
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1. İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi	96	19.8	174	35.7	132	27.1	67	13.7	18	3.7	2.46±1.06
2. Aldığım maaş (ücret) ve terfilerin miktarı	186	38.2	207	42.5	49	10.1	36	7.4	9	1.8	1.92±0.97
3. İşimin bana verdiği kişisel gelişme ve yükselme imkanları	169	34.7	149	30.6	98	20.1	57	11.7	14	2.9	2.17±1.11
4. İşimde birlikte çalıştığım etkileştiğim ve konuştuğum kişiler	21	4.3	107	22.0	138	28.3	173	35.5	48	9.9	3.25±1.04
5. Yöneticilerin bana gösterdiği adil davranış ve kaygı derecesi	137	28.1	122	25.1	132	27.1	74	15.2	22	4.5	2.43±1.17
6. İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu	128	26.3	118	24.2	101	20.7	107	22.0	33	6.5	2.59±1.27
7. İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı	9	1.8	65	13.3	92	18.9	244	50.1	77	15.8	3.65±0.96
8. Sorumludan gördüğüm destek ve rehberlik	42	8.6	66	13.6	97	19.9	175	35.9	107	22.0	3.49±1.21
9. Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın Adaletlilik derecesi	220	45.2	139	28.5	70	14.4	42	8.6	16	3.3	1.96±1.11
10. İşimde kendime ait, bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme imkanı	103	21.1	128	26.3	134	27.5	96	19.7	26	5.3	2.62±1.17
11. İş yerimin geleceğim açısından vaat ettiği güvence	158	32.4	117	24.0	127	26.1	66	13.6	19	3.9	2.32±1.17
12. İş yerimdekilere yardım etme fırsatı	36	7.4	70	14.4	132	27.1	193	39.6	56	11.5	3.33±1.08
13. İş yerimdeki yarışma (mücadele) fırsatı	113	23.2	92	18.9	197	40.5	69	14.2	16	3.3	2.55±1.09
14. İş yerimdeki yönetimin tutumu	167	34.3	115	23.6	124	25.5	58	11.9	23	4.7	2.29±1.19

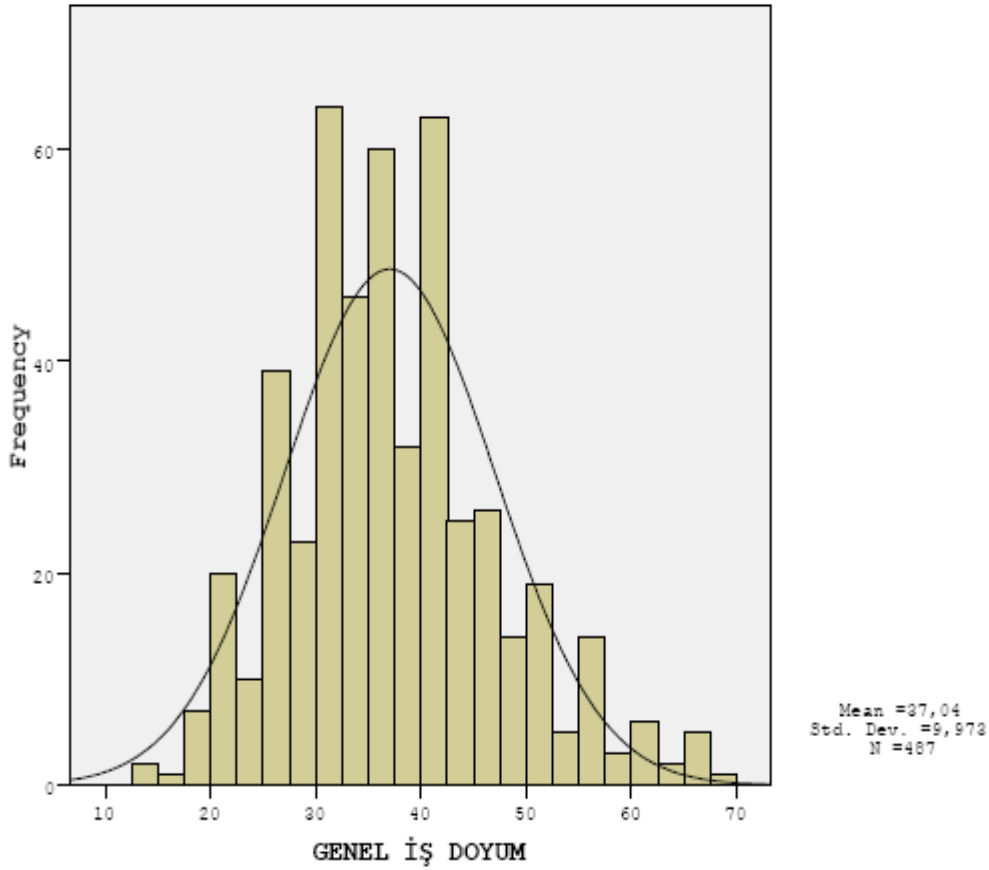
En yüksek ortama “Aldığım maaş (ücret) ve terfilerin miktarı” sorusunda olup %38.2’si (n= 186) beni hiç tatmin etmez, % 13.3’ü (n= 207) beni yeterince tatmin etmez, % 10.1’i (n= 49) kararsızım, % 7.4’ü (n= 36) beni oldukça tatmin eder, % 1.8’i (n= 9) beni çok tatmin eder olduğu bulunmuştur. Ortalama puan ise (1.92±0.97) bulunmuştur.

En düşük ortama “İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı” sorusunda olup, %18’i (n= 9) beni hiç tatmin etmez, %13.3’ü (n= 65) beni yeterince tatmin etmez, %18.9’u (n=92) kararsızım, % 50.1’i (n=244) beni oldukça tatmin eder, % 15.8’i (n=77) beni çok tatmin eder olduğu bulunmuştur. Bu sorunun ortalama puan ise (3.65±0.96) bulunmuştur.

Tablo 8. Hemşirelerin Genel İş Doyumu Puan Dağılımı (N=487).

İş Doyum Ölçeği	N	Ort ± ss	Min.	Max.
		487	37.04±9.97	14

Hemşirelerin iş doyumu puan ortalaması (37.04±9.97) olarak bulunmuştur.



Şekil 11. Hemşirelerin İş Doyumu Puan Dağılımı

6.2.1. İŞ DOYUMU İLE HEMŞİRELERİN TANITICI ÖZELLİKLERİNİN KARŐILAŐTIRILASI

Bu bölümde hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri ile iş doyumunu puan ortalamaları arasındaki istatistiksel karşılaştırılması ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 9. Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri İle İş Doyumu Puanlarının Karşılaştırılması (N=487).

Özellikler	n	İş Doyumu
Yaş Grupları		
≤25	90	40.22±10.86
26-29	160	35.23± 8.83
30-34	127	36.35±10.26
35 ≥	110	37.88± 9.85
Anlamlılık	F / p	5.418 / .001**
Medeni Durum		
Bekâr	182	37.38± 9.70
Evli	305	36.84±10.14
Anlamlılık	t / p	.574/ .566
Çocuk Sahibi Olma Durumu		
Yok	254	37.17±10.12
1	132	36.67±10.28
2 ≥	101	37.22±9.24
Anlamlılık	F / p	.129/ .879
Doğum Yeri		
Edime	163	36,55±10,29
Edime Dışı	324	37,29± 9,81
Anlamlılık	t / p	-780 / .436
Aile Yapısı		
Çekirdek Aile	452	37.03± 9.79
Ataerkil Aile	35	37.26±12.16
Anlamlılık	t / p	-.132/ .895
Eğitim Durumu		
Sağlık Meslek Lisesi	107	36.49±10.21
Ön Lisans	197	37.29± 9.75
Lisans	163	35.34±10.06
Yüksek Lisans ve Doktora	20	35.15±10.45
Anlamlılık	F / p	.439 / .725
Çalışılan Kurum		
Devlet Hastanesi	163	37.75±10.08
Üniversite Hastanesi	312	36.80± 9.82
Özel Hastane	12	33.75± 7.60
Anlamlılık	F / p	1.154 / .316
Çalışılan Birim		
İdari Birimler	14	35.21± 0.57
Özel Birimler	241	37.70±10.45
Cerrahi Birimler	99	36.53±10.32
Dahiliye Birimler	130	36.57± 9.01
Cevapsız	3	30.33± 0.57
Anlamlılık	F / p	.859 / .489
Sosyal Güvence		
Devlet Memuru	328	37.24±10.08
Sözleşmeli	148	36.86± 9.92
İşçi Kanuna Bağlı	12	34.00± 7.22
Anlamlılık	F / p	.646 / .525
Bireysel Gelir		
İyi Değil	198	33.83± 8.87
Orta	263	38.91± 9.70
İyi	26	42.62±13.62
Anlamlılık	F / p	20.486 / .000***
Aileye Karşı Sorumlu Olma Durumu		
Evet	466	37.00± 9.97
Hayır	21	38.00±10.05
Anlamlılık	t / p	-.449/ .654
Yakınlara ve Akrabalara Karşı Sorumlu Olma Durumu		
Evet	388	36.60±10.06
Hayır	99	38.80± 9.46
Anlamlılık	t / p	-1.967/ .050

p* < 0.05 anlamlı, p** < 0.01 ileri düzeyde anlamlı, p*** < 0.001 çok ileri düzeyde anlamlı

Hemşirelerin yaş grupları ile iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (p < 0.05). 25 altı yaş sahip grubunda olan hemşirelerin

iş doyumu puan ortalamaları (40.22 ± 10.86), 26-29 yaş grubuna sahip hemşirelerin iş doyumu puan ortalaması (35.23 ± 8.83), 30-34 yaş grubu hemşirelerin iş doyumu puan ortalaması (36.35 ± 10.26), 35 yaş üstü hemşirelerin iş doyumu puan ortalaması (37.88 ± 9.85) bulunmuştur.

Hemşirelerin bireysel gelir ile iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.001$). Bireysel gelirini iyi olarak ifade eden hemşirelerin iş doyumu puan ortalaması (42.62 ± 13.62), orta olarak ifade eden hemşirelerin iş doyumu puan ortalaması (38.91 ± 9.70), iyi olmadığını ifade eden hemşirelerin iş doyumu puan ortalamaları (33.83 ± 8.87) olarak bulunmuştur.

Hemşirelerin medeni durumları, çocuk sahibi olma durumları, aile yapısı, doğum yeri, eğitim durumları, çalıştıkları kurumlar, çalıştıkları birimler, sosyal güvenceleri, aileye ve yakınlarla karşı sorumlu olma durumu, akrabalara karşı sorunlu olma durumu ile iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

6.2.2. İŞ DOYUMU VE HEMŞİRELERİN MESLEKİ ÖZELLİKLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Bu bölümde hemşirelerin mesleki özellikleri ile iş doyumunu puan ortalamaları arasındaki istatistiksel karşılaőtırmaları ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 10. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri İle İş Doyum Puanlarının Karşılaştırılması (N=487).

Özellikler	n	İş Doyumu Puanı
Pozisyon		
Yönetici Hemşire	16	42.94±13.54
Süpervizör	9	35.89± 9.41
Servis Sorumlu Hemşiresi	48	37.02±10.90
Servis Hemşiresi	414	36.64± 9.68
Anlamlılık	F / p	1.971 / .118
Mesleki Deneyim		
≤ 5 yıl	179	37.54±10.15
6-11 yıl	132	35.80± 9.39
12-17 yıl	86	36.65± 9.86
18 ≥ yıl	90	38.24± 10.46
Anlamlılık	F / p	1.312 / .270
Hizmet Süresi		
≤ 5 yıl	299	37.64± 9.79
6-11 yıl	104	35.24± 9.83
12-17 yıl	48	36.40± 9.52
18 ≥ yıl	36	38.17±11.98
Anlamlılık	F / p	1.715 / .163
Kişilik Yapısının Mesleğinize Uygunluğu		
Evet	406	37.64± 10.16
Hayır	81	34.04± 8.39
Anlamlılık	t / p	2.995 / .003**
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu		
Evet	323	38.45±10.26
Hayır	164	34.27±8.77
Anlamlılık	t / p	4.449 / .000***
Meslekten Memnun Olma Durumu		
Memnunum	172	41.94±10.73
Kısmen Memnun	265	34.92± 8.04
Memnun Değilim	50	31.46± 9.73
Anlamlılık	F / p	40.186 / .000**
Kurum Yapısı		
Katılımcı	84	41.11±10.88
Demokratik	101	40.93±10.45
Otoriter	235	34.39± 8.84
Cevapsız	67	35.39± 8.26
Anlamlılık	F / p	17.543 / .000***
Çalışma Şekli		
Gündüz	91	38.47±10.87
Nöbet	41	38.34±5.79
Vardiya	355	36.53±10.08
Anlamlılık	F / p	1.763 / .173
İşinde Fedakâr Olma Durumu		
Evet	474	37.15±9.94
Hayır	13	33.23±10.78
Anlamlılık	t / p	1.398 / .163
İşinde Kendiniz Güvende Hissetme Durumu		
Evet	191	41.66±9.90
Hayır	296	34.09±8.84
Anlamlılık	t / p	8.796 / .000***
Görevin Açık Bir Şekilde Belirtilme Durumu		
Evet	244	39.77±9.89
Hayır	243	34.31±9.30
Anlamlılık	t / p	6.272 / .000***
Eğitsel ve Bilimsel Aktivitelere Katılmayı Destekleme Durumu		
Evet	387	39.37±10.14
Hayır	200	33.71± 8.71
Anlamlılık	t / p	6.416 / .000***
Grup Çalışmasına Katılma Durumu		
Evet	282	38.60±10.38
Hayır	105	34.90± 8.96
Anlamlılık	t / p	4.104 / .000***

p* < 0.05 anlamlı, p < 0.01 ileri düzeyde anlamlı, p*** < 0.001 çok ileri düzeyde anlamlı**

Tablonun 10. devamı...

Özellikler	n	İş Doyumu Puanı
İşinizde Geri Besleme Alma Durumu		
Evet	144	41.98±9.54
Hayır	343	34.97±9.41
Anlamlılık t / p		7.465 / .000***
İş Doyumu ile İlgili Eğitim Alma Durumu		
Evet	96	40.69±10.54
Hayır	391	36.15± 9.63
Anlamlılık t / p		4.059/.000**
Örgütsel Bağlılık İle İlgili Eğitim Alma Durumu		
Evet	73	37.92±10.13
Hayır	414	36.89± 9.94
Anlamlılık t / p		.812/.417
Meslektaşlarla İş Birliği		
İyi	281	39.72±10.41
Orta	190	33.75± 8.08
Kötü	16	29.13± 6.19
Anlamlılık F / p		28.369 / .000***
Motivasyonu Arttıracak Girişim Durumu		
Evet	69	46.88±10.18
Hayır	418	35.42± 8.96
Anlamlılık t / p		9.649/.000***
Devamsızlık Durumu		
Evet	4	39.50±11.70
Hayır	480	37.07± 9.94
Bazen	3	30.00± 13.74
Anlamlılık F / p		.870 / .419
Performans Değerlendirme Durumu		
Evet	51	46.41±11.56
Hayır	436	35.95± 9.17
Anlamlılık t / p		7.480 / .000***
Ödüllendirme Durumu		
Ödüllendirme yok	445	36.31± 9.65
Terfi	18	44.67± 9.54
Ücret	6	44.17±12.87
Pozisyon Değişikliği	6	48.00±10.75
Eğitim ve Geliştirme Faaliyetleri	12	43.67±10.22
Anlamlılık F / p		7.507 / .000***
İşinden Memnun olma Durumu		
Evet	300	40.30± 9.54
Hayır	187	31.76± 8.28
Anlamlılık t / p		10.072 / .000***
Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesi		
Kötü	175	31.84±7.94
Orta	276	38.38±8.73
İyi	34	52.85±8.69
Anlamlılık F / p		96.066 / .000***
İşinden Ayrılma Durumu		
Evet	128	32.39±8.85
Hayır	359	38.70±9.83
Anlamlılık t / p		- 6.394 / .000***

p* < 0.05 anlamlı, p** < 0.01 ileri düzeyde anlamlı, p*** < 0.001 çok ileri düzeyde anlamlı

Hemşirelerin kişilik yapısının mesleğe uygunluk durumu ile iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.01**). Kişilik yapısının mesleğe uygun olduğu yanıtını veren hemşirelerin iş doyumu puan ortalamaları (37.76±10.35), kişilik yapısının mesleğe uygun olmadığını yanıtını veren hemşirelerin iş doyumu puan ortalamaları (33.69 ± 7.98) bulunmuştur.

Hemşirelerin mesleği isteyerek seçme durumu ile iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.001**). Mesleği isteyerek seçtiği yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (38.42±10.27), mesleği isteyerek seçmediği yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (34.48±9.26) bulunmuştur.

Hemşirelerin meslekten memnun olma durumu ile iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.001**). Meslekten memnun olduğu yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalaması (41.91±10.76), kısmen memnun yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalaması (35.03±8.37), memnun olmadığı yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (31.46 ± 9.73) bulunmuştur.

Hemşirelerin kurum yapısı ile iş doyum puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklı bulunmuştur (**p<0.001**). Katılımcı yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (41.11±10.88), demokratik yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (40.87±10.50), otoriter yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (34.47 ± 9.19), cevap vermeyen hemşirelerin iş doyum puan ortalaması (35.59 ± 8.15) olarak görülmüştür.

Hemşirelerin işlerinde kendinizi güvende hissetme durumu ile iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.001**). İşlerinde kendini güvende hissettiği yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (41.62±9.91), işlerinde kendini güvende hissetmediği yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (34.18 ± 9.12) bulunmuştur .

Hemşirelerin görevlerinin açık şekilde belirtilme durumu ile iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.001**). Görevlerinin açık şekilde belirtildiği yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (39.75 ± 9.89), görevlerinin açık şekilde belirtilemediği yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (34.42 ± 9.62) bulunmuştur.

Hemşirelerin grup çalışmasına katılma durumu ile iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p< 0.001**). Grup çalışmasına katılıyorum yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (38.58±10.38), grup çalışmasına katılıyorum yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (35.05±9.35) bulunmuştur.

Hemşirelerin işinden geri besleme alma durumu ile iş doyum puan ortalamaları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p< 0.001**). Grup çalışmasına katılıyorum yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (38.58 ± 10.38), grup çalışmasına katılmıyorum yanıtını veren hemşirelerin puan ortalamaları (35.05 ± 9.35) bulunmuştur.

Hemşirelerin kurumda meslektaşlarıyla arasındaki iş birliği durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.001**). İyi cevabını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (33.89±8.61), orta yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (39.68 ± 10.43), kötü cevap veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (33.89±8.61), cevap vermeyen hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (29.13± 6.19) bulunmuştur.

Hemşirelerin çalıştıkları kurumda motivasyonu arttıracak girişim durumu ile iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p< 0.001**). Motivasyonu arttırıcı girişim vardır yanıtını verenlerin iş doyum puan ortalamaları (46.88±10.18), motivasyonu arttırıcı girişim yoktur diyenlerin iş doyum puan ortalamaları (35.48±9.14) bulunmuştur.

Hemşirelerin kurumda performans değerlendirmenin uygun şekilde yapılma durumları ile iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.001**). Kurumda personel değerlendirmenin uygun yapıldığı yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (46.41±11.56), kurumda personel değerlendirmenin uygun yapılmadığı yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (35.95±9.17) bulunmuştur.

Hemşirelerin ödüllendirme durumları ile iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.001**). Pozisyon değişikliği yanıtını veren hemşirelerin iş doyumu puan ortalamaları (48.00±10.75), terfi yanıtını veren hemşirelerin iş doyumu puan ortalamaları (44.67±9.54), ücret yanıtını veren hemşirelerin iş doyumu puan ortalamaları (44.17±12.87), eğitim ve gelişme faaliyetlerine katılmayı sağlama yanıtını veren hemşirelerin iş doyumu puan ortalamaları (43.67±10.28), ödüllendirme yapılmamaktadır yanıtını veren hemşirelerin iş doyumu puan ortalamaları (36.31 ± 9.65) bulunmuştur.

Hemşirelerin işinden memnun olma durumunu ile iş doyumu puan ortalamaları arasındaki istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p< 0.001**). İşinden memnun olduğu yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (40.30±9.54), memnun olmadığı yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (31.76±8.28) bulunmuştur.

Hemşirelerin çalışma koşullarını ile iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p< 0.001**). Çalışma koşullarına iyi yanıtını veren hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (52.85±8.69), orta yanıtını veren hemşirelerin iş doyumu puan ortalamaları (38.48±9.00), kötü yanıtını veren hemşirelerin iş doyumu puan ortalaması (31.84±7.94) bulunmuştur.

Hemşirelerin işten ayrılmayı düşünme durumu ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.001**). İşten ayrılmayı düşünmeyen hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (38.70±9.83), işinden ayrılmayı düşünen hemşirelerin iş doyumu puan ortalamaları (32.39± 8.85) bulunmuştur.

Hemşirelerin pozisyon, mesleki deneyimleri, hizmet süresi, çalışma şekli, işte fedakâr olma, örgütsel bağlılıkla ilgili eğitim alma durumu, devamsızlık durumu ile iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır (**p> 0.05**).

6.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ İLE İLGİLİ BULGULAR

Bu bölümde hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları ve alt faktörlerine ilişkin bağlılık puan ortalamaları, hemşirelerin örgütsel bağlılık ilişkin frekans ve yüzde dağılımları ile ortalama puanları verilmiştir.

Tablo 11. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık İlişkin Frekans ve Yüzde Dağılımları ile Ortalama Puanları (n=487).

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum 1		Katılmıyorum 2		Kararsızım 3		Katlıyorum 4		Kesinlikle Katlıyorum 5		Ort ±ss
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmek beni mutlu eder.	117	24.0	89	18.3	161	33.0	89	18.3	31	6.4	2.65±1.20
2. Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissedirim.	63	12.9	99	20.3	134	27.5	159	32.6	32	6.6	3.00±1.14
3.Örgütümde kendimi “ailenin parçası” gibi hissetmiyorum	74	15.2	144	29.6	105	21.6	130	26.6	34	7.0	2.81±1.19
4.Bu örgüte kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	74	15.2	161	33.1	108	22.2	110	22.5	34	7.0	2.73±1.17
5.Bu örgütün benim için özel bir anlamı vardır.	74	15.2	104	21.4	135	27.7	147	30.2	27	5.5	2.90±1.15
6.Örgütüme güçlü bir ait olma hissi beslemiyorum.	67	13.8	133	27.3	134	27.5	118	24.2	35	7.2	2.84±1.15
7.Şu anda , istesem bile bu örgütten ayrılmam benim için çok zordur.	34	7.0	77	15.8	90	18.5	191	39.2	95	19.5	3.48±1.17
8.Şimdi isimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.	40	8.2	75	15.4	74	15.2	170	34.9	128	26.3	3.56±1.25
9.Şu anda , bu örgütte kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	33	6.8	69	14.2	67	13.8	223	45.8	95	19.5	3.57±1.15
10.Bu örgütten ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.	56	11.5	114	23.4	91	18.7	152	31.2	74	15.2	3.15±1.26
11.Bu örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır.	46	9.4	91	18.7	95	19.5	175	35.9	80	16.4	3.31±1.21
12.Eğer bu örgüte kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim.	55	11.3	125	25.7	139	28.5	126	25.9	42	8.6	2.95±1.14
13.Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum	45	9.2	116	23.8	156	32.0	126	32.0	44	9.0	3.02±1.10
14.Menfaatime olsa bile , örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	74	15.2	137	28.1	137	28.1	114	23.4	25	5.1	2.75±1.12
15.Örgütümden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissedirim.	107	22.0	195	40.0	108	22.2	60	12.3	17	3.5	2.35±1.06
16.Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.	100	20.5	134	27.5	156	32.0	79	16.2	18	3.7	2.55±1.09
17.Örgütümden ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var	53	10.9	119	24.4	133	27.3	139	28.5	43	8.8	3.00±1.14
18. Örgütüme çok şey borçluyum.	93	19.1	147	30.2	140	28.7	82	16.8	25	5.1	2.59±1.12

En yüksek ortama “Menfaatime olsa bile , örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.” sorusunda olup hemşirelerin % 15.2 ‘si (n=74) kesinlikle

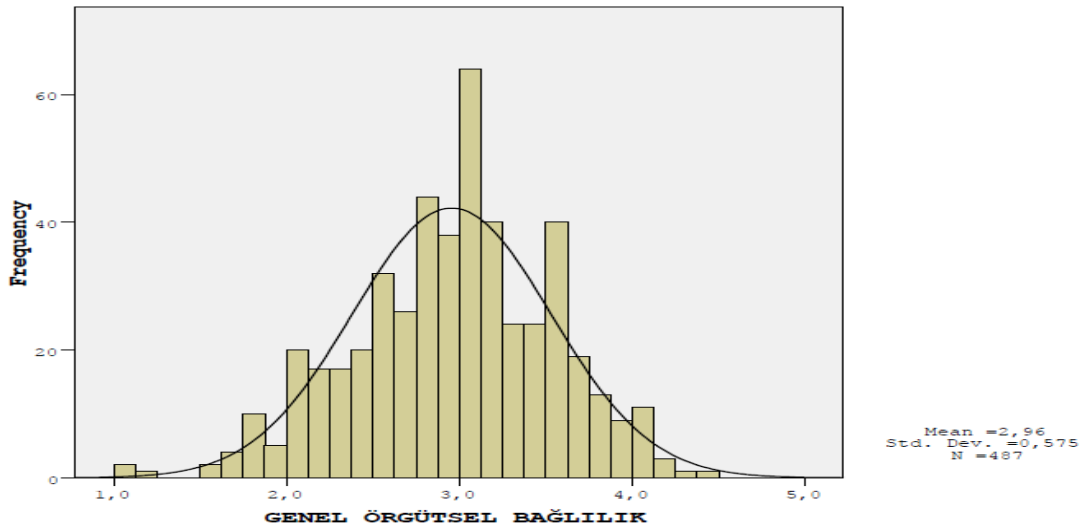
katılmıyorum , %28.1'i (n=137) katılmıyorum, %28.1'i (n=137) kararsızım, % 23.4'ü (n= 114) katılıyorum, % 5.1'i (n=25) olduğu bulunmuştur. Bu sorunun ortalaması (2.75 ±1.12) bulunmuştur.

En düşük ortama “Şu anda , bu örgütte kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.”sorusunda olup, %6.8(n=33) kesinlikle katılmıyorum, %14.2 (n=69) katılmıyorum, %13.8 (n=67) kararsızım, %45.8 (n=223) katılıyorum, %19.5 (n=95) kesinlikle katılmıyorum bulunmuştur. Bu sorunun ortalaması (3.57±1.15) bulunmuştur.

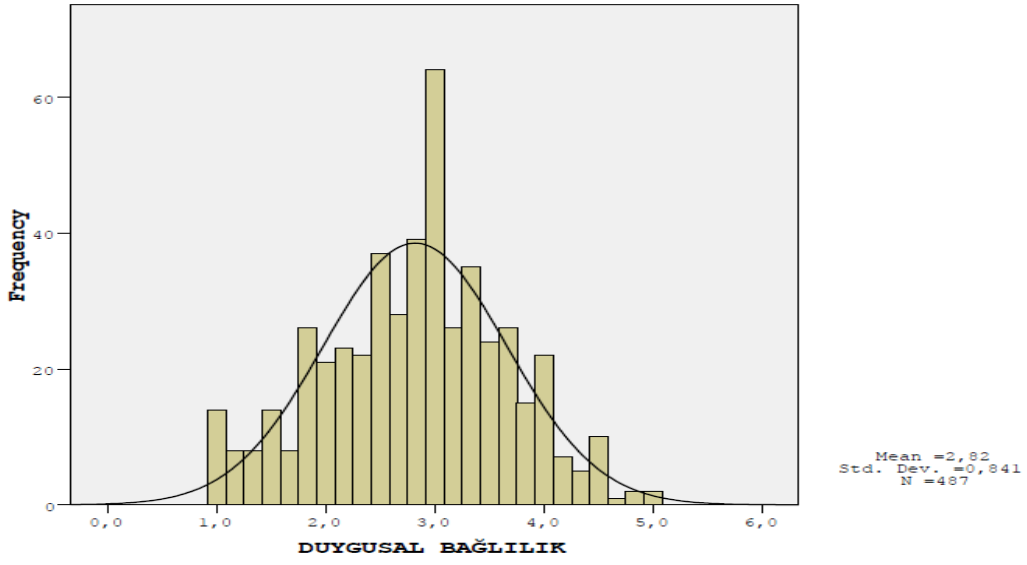
Tablo 12. Örgütsel Bağlılık Alt Faktörleri Puan Durumu (N=487).

	n	Ort. ± ss	Min.	Max.
Duygusal Bağlılık		2.81±0.84	1.0	5.0
Devam Bağlılık	487	3.33±0.85	1.0	5.0
Normatif Bağlılık		2.64±0.84	1.0	5.0
Örgütsel Bağlılık		2.95±0.57	1.1	4.5

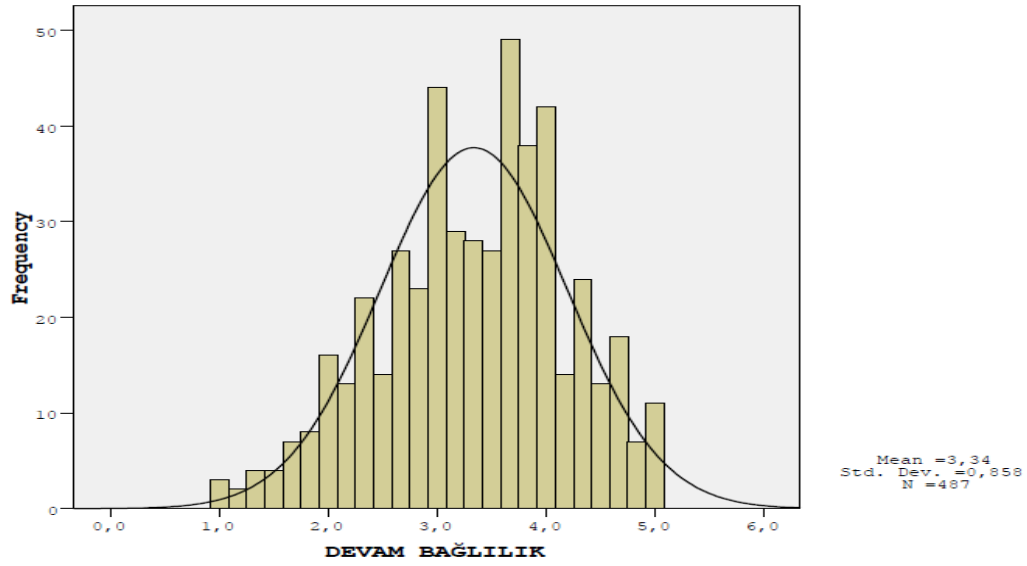
Hemşirelerin örgütsel bağlılık puanı (2.95±0.57), duygusal bağlılık puanı (2.81±0.84), devam bağlılık puanı (3.33±0.85) ve normatif bağlılık puanı (2.95±0.57) bulunmuştur.



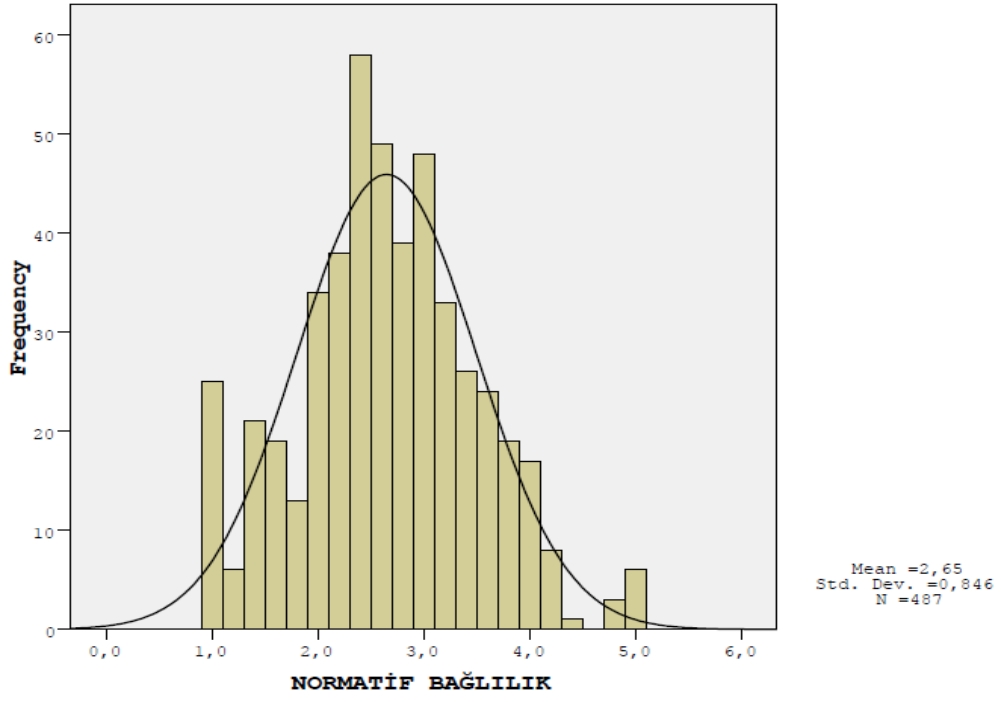
Şekil 12. Hemşirelerin Genel Örgütsel Bağlılık Puan Dağılımı



Şekil 13. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Faktörlerinden Duygusal Bağlılık Puan Dağılımı.



Şekil 14. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Faktörlerinden Devam Bağlılık Puan Dağılımı.



Şekil 15. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Faktörlerinden Normatif Bağlılık Puan Dağılımı.

6.3.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ve HEMŞİRELERİN TANITICI ÖZELLİKLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Bu bölümde hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile örgütsel bağlılığı puan ortalamaları arasındaki istatistiksel karşılaştırması ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 13. Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Alt Faktörleri ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=487).

Özellikler	n	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılık	Normatif Bağlılığı	Örgütsel Bağlılık
Yaş Grupları					
≤ 25	90	2.89±0.88	3.05±0.74	2.79±0.90	2.92±0.57
26-29	160	2.57±0.80	3.23±0.92	2.40±0.81	2.76±0.58
30-34	127	2.83±0.82	3.53±0.74	2.62±0.74	3.01±0.45
35 ≥	110	3.11±0.76	3.49±0.88	2.91±0.85	3.18±0.59
Anlamlılık	F / p	10.060/.000***	7.742/.000***	9.557/.000***	12.973/.000***
Medeni Durum					
Bekâr	182	2.70±0.85	3.17±0.83	2.57±0.83	2.84±0.57
Evli	305	2.89±0.82	3.43±0.85	2.69±0.85	3.02±0.56
Anlamlılık	t / p	-2.375/.018**	-3.185/.002**	-1.487/.138	-3.466/.001**
Çocuk Sayısı					
Yok	254	2.77±.857	3.34±.819	2.65±.827	2.94±.541
1	132	2.88±.794	3.30±.846	2.65±.811	2.98±.561
2 ≥	101	2.86±.858	3.38±.972	2.65±.944	2.97±.672
Anlamlılık	F / p	.950/388	.227/797	.005/995	.271/762
Doğum Yeri					
Edirne	163	2.88±0.76	3.35±0.88	2.71±0.76	3.00±0.53
Edirne Dışı	324	2.79±0.87	3.33±0.84	2.62±0.88	2.93±0.59
Anlamlılık	t / p	1.182/.238	.316/.752	1.169/.243	1.224/.222
Aile Yapısı					
Çekirdek Aile	452	2.81±0.84	3.34±0.87	2.64±0.85	2.95±0.582
Ataerkil Aile	35	2.89±0.76	3.33±0.67	2.78±0.65	3.02±0.476
Anlamlılık	t / p	-.487/.626	.029/.977	-.975/.330	-.645 /.519
Eğitim Durumu					
Sağlık Meslek Lisesi	107	2.77±0.89	3.33±0.92	2.47±0.86	2.88±0.60
Ön Lisans	197	2.81±0.77	3.37±0.88	2.68±0.83	2.97±0.58
Lisans	163	2.83±0.85	3.28±0.80	2.71±0.83	2.96±0.54
Yüksek Lisans ve Doktora	20	3.08±0.99	3.42±0.71	2.67±0.89	3.09±0.57
Anlamlılık	F / p	.794/.497	.346/.792	2.075/.103	.910/.436
Çalışılan Kurum					
Devlet Hastanesi	163	2.85±0.79	3.31±0.88	2.64±0.84	2.95±0.57
Üniversite Hastanesi	312	2.81±0.85	3.34±0.85	2.66±0.84	2.96±0.57
Özel Hastane	12	2.51±0.99	3.45±0.70	2.38±0.87	2.81±0.52
Anlamlılık	F / p	.939/.392	.167/846	.634/.531	.383/.682
Çalışılan Birim					
İdari Birimler	14	2.96±1.03	3.50±0.99	2.54±1.05	3.05±0.63
Özel Birimler	241	2.86±0.81	3.32±0.88	2.66±0.83	2.96±0.55
Cerrahi Birimler	99	2.79±0.87	3.38±0.81	2.61±0.88	2.96±0.60
Dahiliye Birimler	130	2.74±0.85	3.29±0.82	2.65±0.83	2.90±0.58
Cevapsız	3	3.17±0.16	4.11±0.83	3.06±0.50	3.37±0.33
Anlamlılık	F / p	.730/.572	.899/.464	.291/.884	.761/.551
Sosyal Güvence					
Devlet Memuru	328	2.87±0.80	3.35±0.86	2.66±0.81	2.98±0.56
Sözleşmeli	148	2.71±0.89	3.28±0.86	2.60±0.91	2.89±0.60
İşçi Kanuna Bağlı	12	2.85±0.98	3.44±0.68	2.75±0.77	3.05±0.52
Anlamlılık	F / p	1.939/.145	.411/.664	.401/.670	1.372/.255
Bireysel Gelir					
İyi Değil	198	2.63±0.84	3.41±0.86	2.43±0.82	2.85±0.58
Orta	263	2.91±0.81	3.33±0.81	2.79±0.79	3.02±0.54
İyi	26	3.26±0.81	2.81±1.05	2.75±1.12	2.97±0.69
Anlamlılık	F / p	5.188/.006**	10.447/.000***	5.647/.004**	10.722/.000***
Aileye Karşı Sorumlu Olma Durumu					
Evet	466	2.83±0.84	3.33±0.86	2.66±0.84	2.97±0.57
Hayır	21	2.48±0.71	3.40±0.81	2.30±0.80	2.74±0.54
Anlamlılık	t / p	1.915/.056	-.324/.746	1.998/.058	1.795/.073
Yakınlara ve Akrabalara Karşı Sorumlu Olma Durumu					
Evet	388	2.83±.846	3.36±.855	2.65±.853	2.97±.572
Hayır	99	2.76±.822	3.24±.868	2.64±.824	2.89±.586
Anlamlılık	t / p	.814/.416	1.279/.916	.106/.916	1.246/.213

p* < 0.05 anlamlı, p** < 0.01 ileri düzeyde anlamlı, p < 0.001 çok ileri düzeyde anlamlı

Hemşirelerin yaş grupları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden duygusal ve devam ve normatif bağlılık ile yaş grupları arasında

istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.001$). Örgütsel bağlılık puanı 35 ve üstü yaş grubu hemşirelerin puan ortalamaları (3.17 ± 0.52), 26-29 yaş grubu hemşirelerin puan ortalamaları (2.76 ± 0.58), alt faktörlerden duygusal bağlılık puanı 35 ve üstü yaş grubu hemşirelerin puan ortalamaları (3.11 ± 0.76), 26-29 yaş grubu hemşirelerin puan ortalamaları (2.89 ± 0.88), devam bağlılık puanı 30-34 yaş grubu hemşirelerin puan ortalamaları (3.53 ± 0.74), 25 den az yaş grubu hemşirelerin puan ortalamaları (3.05 ± 0.74), normatif bağlılık puanı 35 ve üstü yaş grubu hemşirelerin puan ortalamaları (2.91 ± 0.85), 26-29 yaş grubu hemşirelerin puan ortalamaları (2.40 ± 0.81) olarak bulunmuştur.

Hemşirelerin medeni durum ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden duygusal ve devam arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.01$), evli hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (3.02 ± 0.56), bekar hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.84 ± 0.57) bulunmuştur. Evli hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.89 ± 0.82), bekar hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.70 ± 0.85), evli hemşirelerin devam bağlılık puan ortalamaları (3.43 ± 0.85), bekar hemşirelerin devam bağlılık puan ortalamaları (3.17 ± 0.83) bulunmuştur.

Gelir durumu ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden duygusal, devam ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.01$). Kötü yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.85 ± 0.58), orta yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (3.02 ± 0.54), iyi yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.97 ± 0.69) bulunmuştur. Kötü yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.63 ± 0.84), orta yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.91 ± 0.81), iyi yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (3.26 ± 0.81) bulunmuştur. Kötü yanıtını veren hemşirelerin devam bağlılık puan ortalamaları (3.41 ± 0.86), orta yanıtını veren hemşirelerin devam bağlılık puan ortalamaları (3.33 ± 0.81), iyi yanıtını veren hemşirelerin devam bağlılık puan ortalamaları (2.81 ± 1.05) bulunmuştur, kötü yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.43 ± 0.82), orta yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan

ortalamları (2.79±0.79) iyi yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.75±1.12) bulunmuştur.

Çocuk sayısı, doğum yeri, aile yapısı, eğitim durumu, çalışılan kurum, çalışılan birim, sosyal güvence, aileye karşı sorumlu olma, yakınlara ve akrabalara karşı sorumlu olma ile örgütsel bağlılık ve alt faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır (**0.05 <p**).

6.3.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE HEMŞİRELERİN MESLEKİ ÖZELLİKLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Bu bölümde hemşirelerin mesleki özellikleri ile örgütsel bağlılık puan ortalamaları arasındaki istatistiksel karşılaştırması ile ilgili bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 14. Hemşirelerin Mesleki Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık Alt Faktörleri ve Örgütsel Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması (N=487).

Özellikler	n	Duygusal bağlılık	Devam bağlılık	Normatif bağlılık	Örgütsel bağlılık
Pozisyon					
Yönetici Hemşire	16	3.40±0.81	2.94±1.11	2.71±0.81	3.06±0.55
Süpervizör	9	2.93±1.05	3.48±1.09	2.66±0.72	3.04±0.70
Servis Sorumlu Hemşiresi	48	3.05±0.74	3.35±0.92	2.85±0.74	3.10±0.57
Servis Hemşiresi	414	2.77±0.83	3.34±0.82	2.62±0.85	2.93±0.57
Anlamlılık	f / p	4.355 / .005**	1.211 / .305	1.116 / .342	1.624 / .183
Mesleki Deneyim					
≤5	179	2.72±0.88	3.17±0.83	2.66±0.91	2.87±0.60
6-11 yıl	132	2.63±0.79	3.37±0.88	2.35±0.79	2.82±0.53
12-17 yıl	86	2.97±0.77	3.45±0.74	2.77±0.61	3.07±0.43
18 ≥	90	3.15±0.77	3.49±0.91	2.92±0.85	3.20±0.60
Anlamlılık	t / p	9.066 / .000***	3.778 / .011*	9.701 / .000***	11.039 / .000***
Hizmet Süresi					
≤5	299	2.76±0.85	3.28±0.85	2.63±0.87	2.91±0.58
6-11 yıl	104	2.80±0.76	3.36±0.92	2.48±0.80	2.91±0.56
12-17 yıl	48	3.02±0.86	3.46±0.68	2.72±0.51	3.08±0.43
18 ≥	36	3.07±0.82	3.57±0.87	3.09±0.91	3.24±0.60
Anlamlılık	F / p	2.446 / .063	1.769 / .152	4.937 / .002**	4.672 / .003**
Kişilik Yapısının Mesleğinize Uygunluğu					
Evet	407	2.89±0.82	3.29±0.86	2.69±0.85	2.97±0.57
Hayır	80	2.48±0.84	3.55±0.76	2.41±0.75	2.84±0.55
Anlamlılık	t / p	3.993 / .000***	-2.519 / .012*	2.769 / .006**	1.944 / .052
Mesleği İsteyerek Seçme Durumu					
Evet	323	2.96±0.81	3.26±0.87	2.72±0.83	3.00±0.57
Hayır	164	2.54±0.81	3.49±0.80	2.50±0.84	2.86±0.55
Anlamlılık	t / p	5.456 / .000***	-2.831 / .005**	2.708 / .007**	2.395 / .017*
Meslekten Memnun Olma Durumu					
Memnunum	172	3.16±0.82	3.10±0.85	2.89±0.91	3.06±0.60
Kısmen memnun	265	2.71±0.76	3.41±0.81	2.57±0.75	2.92±0.53
Memnun değilim	50	2.22±0.78	3.71±0.88	2.17±0.80	2.73±0.58
Anlamlılık	F / p	32.581 / .000***	12.493 / .000***	17.315 / .000***	7.577 / .001**
Kurum Yapısı					
Katılımcı	84	3.10±0.82	3.26±0.76	2.93±0.87	3.11±0.53
Demokratik	101	3.22±0.74	3.23±0.89	2.88±0.92	3.13±0.57
Otoriter	235	2.57±0.81	3.40±0.87	2.46±0.76	2.83±0.56
Cevapsız	67	2.75±0.77	3.34±0.83	2.56±0.75	2.91±0.55
Anlamlılık	F / p	19.789 / .000**	1.118 / .341	10.482 / .000**	9.198 / .000**
Çalışma Şekli					
Gündüz	91	3.00±0.79	3.21±0.90	2.81±0.87	3.02±0.55
Nöbet	41	2.91±0.75	3.29±0.96	2.55±0.68	2.95±0.55
Gündüz +nöbet	355	2.76±0.85	3.37±0.83	2.61±0.85	2.93±0.58
Anlamlılık	F / p	3.234 / .040*	1.302 / .273	2.189 / .113	.922 / .398
İşinde Fedakâr Olma Durumu					
Evet	474	2.82±0.83	3.34±0.85	2.65±0.84	2.95±0.57
Hayır	13	2.72±0.93	3.15±0.87	2.56±0.94	2.82±0.71
Anlamlılık	t / p	.439 / .661	.781 / .435	.342 / .733	.802 / .423
İşinde Kendinizi Güvende Hissetme Durumu					
Evet	191	3.19±0.77	3.27±0.86	2.94±0.85	3.14±0.56
Hayır	296	2.58±0.79	3.38±0.85	2.46±0.78	2.83±0.55
Anlamlılık	t / p	8.216 / .000***	-1.385 / .167	6.320 / .000***	5.907 / .000***
Görevin Açık Bir Şekilde Belirtilme Durumu					
Evet	244	2.94±0.83	3.27±0.86	2.80±0.86	3.02±0.58
Hayır	243	2.70±0.82	3.40±0.85	2.49±0.80	2.88±0.55
Anlamlılık	t / p	3.174 / .002**	-1.622 / .105	4.044 / .000***	2.561 / .011*
Eğitsel Bilimsel Aktivitelere Katılmayı Destekleme Durumu					
Evet	287	2.96±.830	3.28±.844	2.78±.832	3.02±.584
Hayır	200	2.62±.817	3.42±.874	2.45±.830	2.86±.550
Anlamlılık	t / p	4.463 / .000***	-1.776 / .076	4.309 / .000***	3.109 / .002**
Grup Çalışmasına Katılma Durumu					
Evet	282	2.95±0.83	3.30±0.86	2.77±0.86	3.02±0.58
Hayır	105	2.63±0.81	3.38±0.85	2.47±0.79	2.85±0.55
Anlamlılık	t / p	4.245 / .000***	-1.069 / .286	3.819 / .000***	3.299 / .001**

p* < 0.05 anlamlı, p** < 0.01 ileri düzeyde anlamlı, p < 0.001 çok ileri düzeyde anlamlı

Tablo14 devamı...

Özellikler	n	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılığı	Örgütsel Bağlılık
İşinizde Geri Besleme Alma Durumu					
Evet	144	3.09±0.79	2.30±0.86	2.95±0.83	3.12±0.56
Hayır	343	2.71±0.83	3.35±0.85	2.52±0.81	2.88±0.56
Anlamlılık	t / p	4.715/.000***	-.550/.583	5.231/.000***	4.190/.000***
İş Doyumu İle İlgili Eğitim Alma Durumu					
Evet	96	3.15±.824	3.22±.765	2.99±.879	3.12±.570
Hayır	391	2.74±.826	3.37±.878	2.56±.818	2.91±.570
Anlamlılık	t / p	4.353/.000***	-1.536/.125	4.494/.000***	3.199/.001**
Örgütsel Bağlılık İle İlgili Eğitim Alma Durumu					
Evet	73	2.93±.982	3.28±.796	2.81±.926	3.03±.631
Hayır	414	2.80±.813	3.35±.869	2.62±.830	2.94±.565
Anlamlılık	t / p	1.191/.234	-.586/.558	1.723/.086	1.160/.246
Meslektaşlarıyla İş Birliği Durumu					
İyi	281	2.96±0.87	3.33±0.91	2.79±0.88	3.04±0.61
Orta	190	2.64±0.76	3.32±0.77	2.44±0.75	2.83±0.49
Kötü	16	2.51±0.64	3.57±0.82	2.56±0.73	2.88±0.53
Anlamlılık	F / p	9.898/.000***	.631/.532	9.984/.000***	7.484/.001**
Motivasyonu Arttıracak Girişim Durumu					
Evet	69	3.46±0.71	3.25±0.82	3.31±0.83	3.33±0.53
Hayır	418	2.71±0.81	3.35±0.86	2.53±0.79	2.89±0.55
Anlamlılık	t / p	7.231/.000***	-.901/.368	7.495/.000***	6.163/.000***
Devamsızlık Durumu					
Evet	4	3.33±0.56	3.16±0.10	2.70±0.66	3.11±0.60
Hayır	480	2.81±0.84	3.33±0.86	2.64±0.84	2.95±0.57
Bazen	3	3.56±0.58	3.55±0.34	3.33±0.61	3.50±0.53
Anlamlılık	F / p	1.935/.146	.175/.839	.997/.370	1.510/.222
Performans Değerlendirme Durumu					
Evet	51	3.51±0.71	3.06±0.86	3.27±0.99	3.28±0.55
Hayır	436	2.74±0.81	3.36±0.85	2.57±0.79	2.91±0.56
Anlamlılık	t / p	6.424/.000***	2.375/.018*	5.804/.000***	4.412/.000***
Ödüllendirme Durumu					
Ödüllendirme yok	445	2.77±0.83	3.33±0.87	2.61±0.84	2.92±0.57
Terfi	18	3.31±0.91	3.57±0.67	3.04±0.59	3.32±0.47
Ücret	6	3.36±0.77	3.25±0.44	3.13±0.75	3.23±0.42
Pozisyon değişikliği	6	3.42±0.80	3.02±0.84	2.90±0.72	3.15±0.34
Eğitim ve geliştirme	12	3.25±0.74	3.31±0.80	3.10±0.98	3.24±0.63
Anlamlılık	F / p	4.125/.003**	.554/.696	2.728/.029*	3.471/.008**
İşinden Memnun Olma Durumu					
Evet	300	3.09±0.75	3.27±0.85	2.85±0.80	3.08±0.54
Hayır	187	2.38±0.79	3.44±0.86	2.31±0.80	2.74±0.55
Anlamlılık	t / p	9.835/.000***	-2.148/.032*	7.046/.000**	6.583/.000***
Çalışma Koşullarının Değerlendirilme Durumu					
Kötü	175	2.46±0.83	3.39±0.90	2.35±0.79	2.76±0.56
Orta	276	2.94±0.746	3.33±0.80	2.72±0.77	3.02±0.53
İyi	34	3.67±0.68	3.01±0.96	3.56±0.90	3.40±0.57
Anlamlılık	F / p	42.808/.000***	2.952/.053	36.093/.000***	23.985/.000***
İşinden Ayrılma Durumu					
Evet	128	2.32±0.90	3.33±0.92	2.22±0.84	2.66±0.62
Hayır	359	3.00±0.74	3.33±0.83	2.80±0.79	3.06±0.51
Anlamlılık	t / p	-8.376/.000***	-.023/.982	-6.931/.000***	-7.088/.000***

p* < 0.05 anlamlı, p** < 0.01 ileri düzeyde anlamlı, p < 0.001 çok ileri düzeyde anlamlı

Hemşirelerin pozisyonlar ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri olan devam ve normatif bağlılık ile arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır (**0.05 < p**). Hemşirelerin pozisyonları ile duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p < 0.01**). Yönetici hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (3.40±0.81), süpervizör hemşirelerinin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.93±1.05), servis sorumlu hemşireleri duygusal bağlılık puan ortalamaları (3.05±0.74), servis hemşirelerinin (2.77±0.83) bulunmuştur.

Hemşirelerin mesleki deneyimi ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörlerinden duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p < 0.001**). Örgütsel bağlılık puanı 18 yıl ve üstü çalışan hemşire grubunun puan ortalamaları (3.20±0.60), 6-11 yıl çalışan hemşire grubunun puan ortalamaları (2.82±0.53), 18 yıl ve üstü çalışan hemşire grubunun duygusal bağlılık puan ortalamaları (3.15±0.77), 6-11 yıl çalışan hemşire grubunun puan ortalamaları (2.63 ±0.79), devam bağlılığı puanı 18 yıl üstü hemşire grubunun puan ortalamaları(3.49±0.91), 5 yıldan az çalışan hemşire grubunun puan ortalamaları (3.17±0.83), normatif bağlılık puanı 18 yıl ve üstü çalışan hemşire grubunun puan ortalamaları (2.92±0.85), 6-11 yıl çalışan hemşire grubunun puan ortalamaları (2.35 ±0.79) bulunmuştur .

Hemşirelerin hizmet süresi ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt faktörlerinden normatif bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p <0.001**). Örgütsel bağlılık puanları 18 yıl ve üzeri hizmet süresi olan hemşire grubunun puan ortalamaları (3.24 ± 0.60), 6- 11 yıl hizmet süresi olan hemşire grubunun puan ortalamaları (2.91±0.56) bulunmuştur. 18 ve üzeri hizmet süresi hemşire grubunun puan ortalamaları (3.09±0.91), 6-11 yıl kurumda çalışan hemşire grubunun puan ortalamaları (2.48±0.80) bulunmuştur.

Hemşirelerin kişilik yapısının mesleğe uygunluk durumu ile örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.05**). Evet yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.97±0.57), hayır yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.84±0.55), evet yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.89±82), hayır yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.48±0.84), hayır yanıtını veren hemşirelerin devam bağlılık puan ortalamaları (3.55±0.76), evet yanıtını veren hemşirelerin devam bağlılık puan ortalamaları (3.29±0.86), evet yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılığı puan ortalamaları (2.69±0.85), hayır yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalaması (2.41±0.75) bulunmuştur.

Hemşirelerin mesleği isteyerek seçme durumları ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.05**). Evet yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (3.00±0.57), hayır yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.86±0.55), evet yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.96±0.81), hayır yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.54±0.81), evet yanıtını veren hemşirelerin devam bağlılık puan ortalamaları (3.26±0.80), hayır yanıtını veren hemşirelerin devam bağlılık puan ortalamaları (3.49 ± 0.87), evet yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılığı puan ortalamaları (2.72 ± 0.83) yüksek, hayır yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılığı puan ortalamaları (2.50 ± 0.84) bulunmuştur.

Meslekten memnun olma ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.05**). Memnun olduğunu ifade eden hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (3.06±0.60), memnun olmadığını ifade eden hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.73±0.58) bulunmuştur. Memnun olduğunu ifade eden hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (3.16±0.82), memnun olmadığını ifade eden hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.22±0.78), memnun olduğunu ifade eden hemşirelerin devam bağlılık puan ortalamaları (3.10 ± 0.85) memnun olmadığını ifade eden hemşirelerin devam bağlılık puan ortalamaları (3.71±0.88), memnun olduğunu ifade eden hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.72±0.83), memnun olmadığını ifade eden hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.50±0.84) bulunmuştur.

Hemşirelerin kurum yapısı ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.05**). Katılımcı yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalaması (3.11±0.53), otoriter yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.83±0.55) bulunmuştur. Katılımcı yanıtını veren hemşirelerin duygusal

bağlılık puan ortalamaları (3.10±0.82), otoriter yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.57±0.81), katılımcı yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.93 ± 0.87), otoriter yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.46 ± 0.76) düşük olarak bulunmuştur.

Hemşirelerin işte güvende hissetme durumu ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.05**). Evet yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (3.14 ±0.56), hayır yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.83±0.55) bulunmuştur. Evet yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (3.19±0.77), hayır yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.58±0.79), evet yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.94 ± 0.85), hayır yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.46 ± 0.78) bulunmuştur.

Hemşirelerin görevlerinin belirtileme durumu ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.05**). Evet yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (3.02 ±0.58), hayır yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.88±0.55) bulunmuştur. Evet yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.94±0.83), hayır yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.70±0.82), evet yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.80 ± 0.86), hayır yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.49 ± 0.80) bulunmuştur.

Hemşirelerin grup çalışmasına katılma durumu ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.05**). Evet yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (3.02 ±0.58), hayır yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.88±0.55) bulunmuştur. Evet yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.95±0.83), hayır yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.63±0.81), evet yanıtını veren hemşirelerin normatif

bağlılığı puan ortalamaları (2.77 ± 0.86) yüksek, hayır yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılığı puan ortalamaları (2.47 ± 0.79) bulunmuştur.

Hemşirelerin geri besleme alma durumu ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$). Evet yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (3.12 ± 0.56), hayır yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.88 ± 0.56) bulunmuştur. evet yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (3.09 ± 0.79), hayır yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.71 ± 0.83), evet yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.95 ± 0.83), hayır yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.52 ± 0.81) bulunmuştur.

Hemşirelerin meslektaşlarıyla iş birliği yapma durumu ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.001$). İyi yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (3.04 ± 0.61), orta yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.83 ± 0.49), kötü yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.88 ± 0.53) bulunmuştur. İyi yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.96 ± 0.87), orta yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.64 ± 0.76), kötü yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.51 ± 0.64), iyi yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.79 ± 0.88), orta yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.44 ± 0.75), kötü yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.56 ± 0.73) bulunmuştur.

Hemşirelerin kurumlarında motivasyonu arttıracak girişimlerin bulunması durumu ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.001$). Evet yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (3.33 ± 0.53), hayır yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.89 ± 0.55) olarak bulunmuştur. Evet yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları

(3.46±0.71), hayır yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.71±0.81), evet yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (3.31 ± 0.83), hayır yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.53 ±0.79) bulunmuştur.

Hemşirelerin kurumlarında performans değerlendirmesinin uygun şekilde yapıldığını düşünme durumu ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.01**). Evet yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (3.28±0.55), hayır yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.91±0.56) bulunmuştur. Evet yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (3.51±0.71), hayır yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.74 ± 0.81), evet yanıtını veren hemşirelerin devam bağlılık puan ortalamaları (3.06 ± 0.86), hayır yanıtını veren hemşirelerin devam bağlılık puan ortalamaları (3.36±0.85), evet yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (3.27 ± 0.99), hayır yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.57 ± 0.79) bulunmuştur.

Ödüllendirme durumu ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.05**). Ödüllendirme yok yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.92±0.57), terfi yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (3.32 ±0.47), ücret yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (3.23±0.42), pozisyon değişikliği yanıtını verenlerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (3.15±0.34), eğitim ve gelişme durumlarını geliştirme yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (3.24±0.63). Ödüllendirme yok yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.77±0.83), terfi yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (3.31 ±0.91), ücret yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (3.36±0.77), pozisyon değişikliği yanıtını verenlerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (3.42±0.80), eğitim ve gelişme durumlarını geliştirme yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (3.25±0.74). Ödüllendirme yok yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan

ortalamları (2.61±0.84), terfi yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (3.04 ±0.59), ücret yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (3.13±0.75), pozisyon değişikliği yanıtını verenlerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.90±0.72), eğitim ve gelişme durumlarını geliştirme yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (3.10±0.98).

Hemşirelerin işten memnun olma ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.05**). Evet yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (3.08±0.54), hayır yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.74±0.55) bulunmuştur. Evet yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (3.09±0.75), hayır yanıtını veren hemşirelerin duygusal puan ortalamaları (2.38±0.79), evet yanıtını veren hemşirelerin devam bağlılık puanı (3.27 ± 0.85), hayır yanıtını veren hemşirelerin devam bağlılık puan ortalamaları (3.44±0.86), evet yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.85 ± 0.80) yüksek, hayır yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.31±0.80) düşük olarak bulunmuştur.

Hemşirelerin çalışma koşulları ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (**p<0.05**). iyi yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (3.40 ±0.57), orta yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.76±0.56), kötü yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (3.40±0.57) bulunmuştur. İyi yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (3.67±0.6), orta yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.94±0.74), kötü yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.46±0.83), iyi yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (3.56±0.90), orta yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.72±0.77), kötü yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.35±0.79) bulunmuştur.

Hemşirelerin işten ayrılma durumu ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark

bulunmuştur ($p<0.001$). Hayır yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puanı (3.06 ±0.51), evet yanıtını veren hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları (2.66±0.52) bulunmuştur. Hayır yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (3.00±0.74), evet yanıtını veren hemşirelerin duygusal bağlılık puan ortalamaları (2.32±0.90), hayır yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.80 ± 0.79) , evet yanıtını veren hemşirelerin normatif bağlılık puan ortalamaları (2.22 ± 0.84) bulunmuştur.

6.4. İŞ DOYUMU İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ

Bu bölümde hemşirelerin iş doyumunun örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt faktörleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

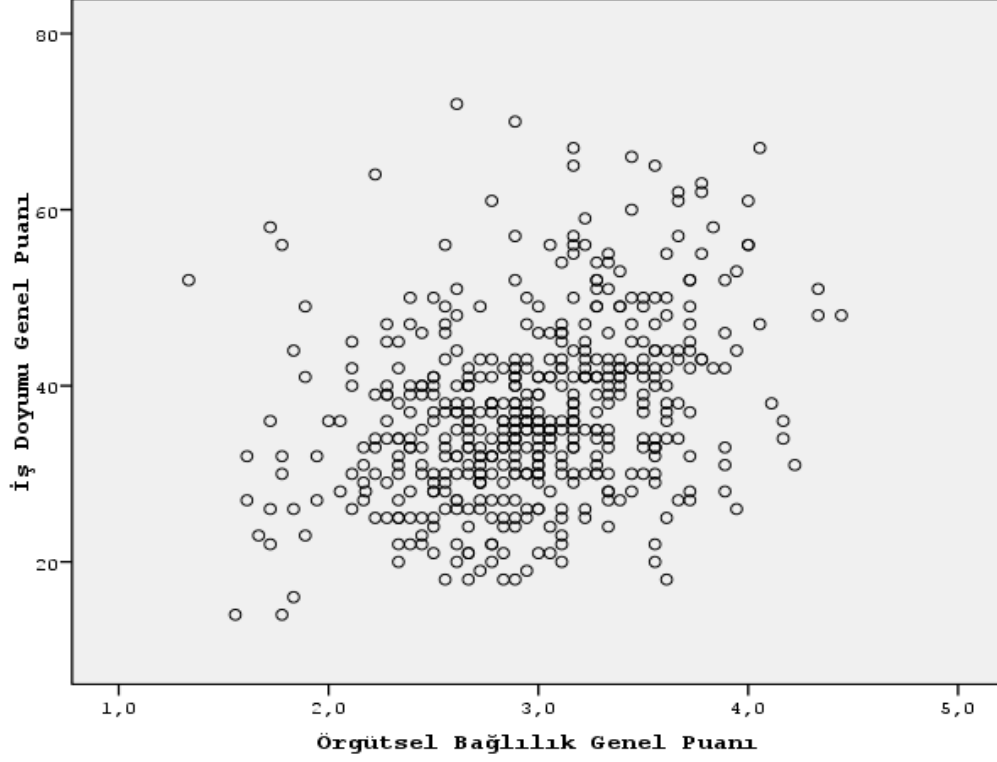
Tablo 15. İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Alt Faktörlerinin ile İlişkisi (N=487).

<i>İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık</i>	<i>İş Doyumu</i>	<i>Örgütsel Bağlılık</i>	<i>Duygusal Bağlılık</i>	<i>Devam Bağlılığı</i>	<i>Normatif Bağlılığı</i>
<i>İş Doyumu</i>	r p n 1 487				
<i>Örgütsel Bağlılık</i>	r p n 0.394** .000 487	1 487			
<i>Duygusal Bağlılık</i>	r p n 0.465 .000 487	0.773** .000 487	1 487		
<i>Devam Bağlılığı</i>	r p n -0.059 .193 487	0.551** .000 487	0.009 .846 487	1 487	
<i>Normatif Bağlılığı</i>	r p n .461** .000 487	.775** .0000 487	0.599** .000 487	.127** .005 487	1 487

$p^* < 0.05$ anlamlı, $p^{**} < 0.01$ ileri düzeyde anlamlı

İş doyumunu örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt faktörlerinden duygusal ve normatif bağlılık boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. En güçlü ilişki duygusal bağlılık ile normatif bağlılık arasında 0,05 anlamlılık seviyesindeki ilişkidir ($r = 0,465$). İkinci olarak normatif bağlılığı ile normatif bağlılık arasında 0,05 anlamlılık düzeyindeki ilişki ($r = 0,461$), üçüncü olarak, örgütsel bağlılık 0,01

anlamlılık düzeyindeki ilişkidir ($r = 0,394$). Tüm bu ilişkilerin değerleri pozitifdir. İş doyumunu ile devam bağlılığı arasında ilişki bulunmamıştır (Tablo 15).



Şekil 16. İş Doyumu- Örgütsel Bağlılık Serpilme Diyagramı

İş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi gösteren serpilme diyagramı Şekil 16'da verilmiştir. Diyagramdan anlaşılacağı gibi iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur.

7. TARTIŞMA

Hemşirelerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık davranışlarını belirlemek amacıyla planlanan araştırma Sağlık Bakanlığı, özel ve eğitim araştırma merkezi olmak üzere 3 ayrı kurumda 4 ayrı hastanede 487 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilmiş olup elde edilen bulgular literatür bilgilerinin ışığında ve bulgular bölümünün doğrultusunda tartışılmıştır.

Araştırmaya katılan 487 hemşirenin yaşları 21 ile 46 arasında değişmekte olup yaş ortalaması (30.49 ± 3.79) 'dir. Hemşirelerin % 18,5 25 yaş altı grubu, % 32.9 25-29 yaş grubunda, %26 30-34 yaş grubu ve % 22.35 yaş ve üstü yaş grubunda olduğu görülmüştür (Tablo 5). Bu sonuç popülasyon ağırlığının 25-29 yaş grubu hemşirelerden oluştuğunu göstermektedir.

Dindar ve arkadaşlarının (38) Edirne İl Merkezinde yapmış oldukları çalışma hemşirelerin yaşlarının 18 ile 58 arasında değiştiği ve yaş ortalamasının (27 ± 7.54) , Canbaz ve arkadaşlarının (29) çalışmasında ise hemşirelerin yaş ortalamasını (31.0 ± 0.7) olduğu görülmüştür. Polat (100) ve Yürümezoğlu (144) çalışmasında da bizim çalışmamıza paralel doğrultuda olup araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun 25-29 yaş grubunda olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %62.5'sinin evli, %52.2'sinin çocuk sahibi olmadığı ve %92.8'inin çekirdek aile yapısına sahip olduğu görülmüştür (Tablo 5).

Bare (19), Canbaz ve arkadaşlarının (29), Durmuş ve Günay'ın (41), Kaplanoğlu'nun (69), Keskin ve Yıldırım (77), Polat'ın (100), Yılmaz'ın (140), çalışmaları bizim çalışmamızla aynı doğrultuda olup araştırmaya katılan hemşirelerin büyük çoğunluğunun evli hemşire oluşturmaktadır. Bizim araştırmamızın aksine Bayrak'ın (23), Yıldız ve Kanan'nın (138) çalışmalarında ise bekâr hemşireler çoğunluğu oluşturmaktadır.

Polat'ın (100) çalışmasında hemşirelerin %54'ünün çocuk sahibi olduğu, Kaplanoğlu'nun (69) çalışmasında hemşirelerin %70'i evli, %66'sı çocuk sahibi ve %83.5'inin çekirdek aile yapısında olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %66.6'sı çalıştıkları il dışında doğduklarını belirtmişlerdir (Tablo 5).

Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunu % 40.4'ü önlisans mezunları oluşturmaktadır (Tabla 9). Bayrak'ın (23), Canbaz ve arkadaşlarının (29), Polat'ın (100), çalışmaları bizim çalışmamızla aynı doğrultuda olup araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun önlisans mezunları oluşturduğu görülmüştür. Örs ve arkadaşlarının (90), Yıldız ve Kanan'nın (138), Yürümezoğlu'nun (144), çalışmalarında ise sağlık meslek lisesi mezunu hemşireler çoğunluğu oluşturduğu görüşmüştür. Bizim çalışmamızda sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin oranının düşük oluşu ülkemizde son yıllarda hemşirelik eğitim düzeyinin yükselmekte olduğunu göstermekle birlikte dikkate değerdir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %63.9'u üniversite hastanesinde çalışmakta, % 49.4'ü özel birimlerde (ameliyathane, acil, yoğun bakım vb.) görev yapmaktadır (Tablo 5). Arcak ve Kasımoğlu'un (10), Örs ve arkadaşlarının (90) çalışmalarında hemşirelerin çoğunluğunun devlet hastanesinde çalıştıkları görülmüş. Bayrak (23) çalışmasında hemşirelerin % 52.4'ünün, Dindar ve arkadaşları (38) çalışmasında hemşirelerin %36.8'inin dahili birimlerde görev yaptığı, Kaplanoğlu (69) çalışmasında hemşirelerin %52.1'inin özel birimlerde görev yaptığını görülmüştür.

Hemşirelerin sosyal güvence durumu incelendiğinde % 67.2'si devlet memuru statüsünde çalıştığı görülmüştür (Tablo 5). Şimşek ve Aslan'nın (121) Konya ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel hastanelerde çalışan 272 hemşire üzerinde yapmış olduğu çalışmada hemşirelerin % 71'i devlet memuru, % 29'u sözleşmeli hemşireler oluşturduğu, Keskin ve Yıldırım'ın (77) çalışmasında hemşirelerin % 81.7'si devlet memuru, % 18.3'ü sözleşmeli olduğunu belirtmiştir.

Bu çalışma bizim çalışmamızla paralellik göstermekte olup araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun devlet memuru statüsünde olduğu görülmüştür.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %53.9'u gelirlerinden orta düzeyde memnun olduğu bulunmuştur (Tablo 5). Bu durum bugünkü sağlık sistemi içinde genel gözlenen bir durumu yansıtmaktadır. Henüz memnun edici bir sonuç bulunamamıştır.

Kaplıanoğlu (69), Saifuddin ve arkadaşlarının (106) çalışmalarında hemşirelerin büyük çoğunluğu aylık gelirlerini orta düzey olarak görülmüştür.

Polat'ın (100) çalışmasında çalışmaya katılan hemşirelerin %47'sinin gelir düzeylerinin yetersiz olduğunu yanıtını verdiği görülmüştür.

Hemşirelerin %95.7'si ailesine karşı sorumlu olduğunu, % 79.7'sinin yakınlarına ve akrabalarına karşı sorumlu olduğu bulunmuştur (Tablo 5).

Hemşirelerin % 36.8 'si mesleki deneyim süresi 5 yıldan az, % 27'si 16-11 yıl, % 17.7'si 12-17 yıl, % 18.5'i 18 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu görülmüştür. Ortalama (9.55±7.31) olarak bulunmuştur (Tablo 6). Canbaz ve arkadaşlarının (29) çalışmasında hemşirelerin toplam çalışma yılları ortalaması (11.6±0.7) olarak bulunmuştur.

Huang ve arkadaşlarının (63) yapmış olduğu çalışmada hemşirelerin mesleki deneyim ortalaması (11.25) olduğu görülmüş bu bulgu bizim çalışmamızla benzerlik göstermektedir.

Bayrak'ın (23), Polat'ın (100), Yıldız ve Kanan'nın (138), Yürümezoğlu'nun (144) , çalışmalarında 5 yıl ve altı deneyime sahip hemşire oranı en yüksek bulunmuştur. En düşük oranı 18 yıl ve üzeri çalışanlar oluşturmaktadır. Bulgularımız yatak başı servis hemşiresi olarak görevlerini yerine getiren hemşire grubunun bilgi ve becerisinin yanı sıra dinamik ve enerjinin yüksek olduğu genç yaşta olması gözlemleri destekler niteliktedir. İleri yaşlarda meslekteki ilerlemelere bağlı olarak görev

alanlarının değişmesi ya da tam tersi mesleki doyumsuzluktan, yorgunluğa bağlı anne/eş rolü ile hemşireliği bir arada yürütememe sonucu işten ayrılma veya daha pasif birimlerde ve örgütlere kayma görüşleri ileri çalışma yıllarında az sayıda hemşire olgusunu açıklayıcı niteliktedir (23).

Hemşirelerin %61,3 'ü kurumda çalışma süresi 5 yıldan az, %21.4'ü 6-11 yıl, % 7,4 'si 12-17 yıl, olarak görülmüştür. Ortalama (6,03 ± 6,15) olarak bulunmuştur (Tablo 6).

Durmuş ve Günay'ın (41) ve Polat'ın (100) çalışmaları bizim çalışmamızla aynı doğrultuda olup araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun aynı kurumdaki hizmet süreleri 5 yıldan az olduğu görülmüştür.

Kişilik yapısının mesleğe uygun olduğunu düşünenlerin oranı % 83.4 iken mesleği isteyerek seçenlerin oranı % 66.2 olarak bulunmuştur. Meslekten memnun olma durumuna bakıldığında kısmen memnun olanların oranı % 51.3' kısmen memnun olduklarını, % 48.2'si kurum yapısının otoriter olduğunu ifade etmiştir (Tablo 6).

Durmuş ve Günay'ın (41) yapmış olduğu çalışmada hemşirelerin çoğunluğunun kişilik yapılarının hemşirelik mesleğine uygun olduğunu düşündüğü, ve mesleği isteyerek seçtikleri bulunmuş olup bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Bayrak'ın (23) çalışmasında da hemşirelik %48.1'i Kaplanoğlu'nun (69) çalışmasında hemşirelerin % 69.5'i mesleklerini isteyerek seçtiklerini belirtmişlerdir.

Arcak ve Kasımoğulu'nun (10), Bayrak (23), Keskin ve Yıldızın (77) yaptıkları çalışmalarda araştırmaya katılan hemşirelerin mesleklerinden kısmen memnun oldukları görülmüş olup bu bulgu bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Hemşirelerin % 72.7'si gündüz + nöbet usulü çalıştığını bulunmuştur (Tablo 6). Bayrak (23), Durmuş ve Günay'ın (41), Polat'ın (100), çalışmalarında benzer bulgular

elde edildiği bulunmuştur. Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma yılının azlığı, genç yaşta oluşları ve servis hemşiresi oluşları ile uygunluk göstermektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma şekillerine bakıldığında, hemşirelerin büyük çoğunluğunun vardiya usulü çalıştıkları görülmektedir. Hastaneler 24 saat süreli hemşirelik hizmetinin sunumunu gerektiren sağlık kuruluşlarıdır. Bu süreler özel ve kamu kuruluşlarında genellikle 8, 16, 24 saatlik nöbet ya da vardiya şeklinde kullanılmaktadır. Araştırmamızda elde edilen veriler bu uygulamayı destekler özellik taşımaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin % 97.1'i işinde fedakâr olduğunu, % 60.9'u işlerinde kendilerini güvende hissettiklerini, % 50.1'i görevlerinin belirli olduğunu ifade etmişlerdir. % 57.9'u çalıştıkları kurumun eğitsel ve bilimsel aktivitelere katılmayı desteklediği görülmüştür (Tablo 6).

Güvenlik kişisel çabalar yönünden oldukça önemlidir. Güvenlik duygusu, personel için ekonomik garanti olmaktan öte daha kapsamlı bir duygudur. Güvenlik duygusu altında çalışan işgörenler, enerjik ve gayretli görünür (49).

Kaplanoğlu (69) çalışmasında yönetici hemşirelerin %34.5'inin kurumun bilimsel aktiviteleri desteklemediğini belirtmişlerdir. Bu bulgu bizim çalışmamızı destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin % 57.8'i grup çalışmasına katıldığı, % 70.3'ü çalıştıkları kurumdan geri besleme almadıklarını ifade etmişlerdir (Tablo 6).

Araştırmaya katılan hemşirelerin % 57.6'sı meslektaşları ile işbirliğinde olduğunu, % 85.7'si kurumlarında motivasyonu arttıracak girişimlerin bulunmadığını, % 98.4'ü devamsızlık yapmadığını, % 89.5'i çalıştıkları kurumlarda performans değerlendirmesinin yapılmadığını,% 91.2'si kurumlarında ödüllendirme sisteminin olmadığını belirtmişlerdir (Tablo 6).

Kaplanoğlu'nun (69) yönetici hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada %91'inin meslektaşları ile işbirliğinde olduğu, %78'i kurumda motivasyonu destekler girişimlerin olmadığını, % 94'ü devamsızlık yapmadığını belirtmiştir. Bu bulgular bizim bulgularımızı destekler niteliktedir.

Hemşirelerin % 61.6'nın işlerinden memnun olduğu, % 57.0'sinin çalışma koşullarının orta düzeyde bulduğu, % 73.6'sı işten ayrılmayı düşünmediği bulunmuştur (Tablo 6).

Kaplanoğlu (69) çalışmasında hemşirelerin %50'sinin işlerinden memnun olduğunu, %51'inin işlerinden ayrılmayı düşünmediği, %41'inin ise işlerinden bazen ayrılmayı düşündüğü görülmüştür. Bu bulgular bizim çalışmamızı destekler niteliktedir.

Yıldız ve Kanan'nın (138) çalışmasında bizim çalışmamızın aksine işinden ayrılmayı düşünenlerin (%68.8) çoğunlukta olduğu sonucu bulunmuştur.

İş doyumu her meslek için önemlidir. Sağlık alanında çalışan bireyler açısından bakıldığında, sağlık hizmetlerinin insanı konu alması, çok dikkat ve sürekli çalışmayı gerektirmesi nedeniyle iş doyumunun daha da önemli olduğu açıktır. Sağlık hizmetlerinin sunumunda en büyük insan gücünü günün 24 saati hizmet vermesi bakımından hemşireler oluşturmaktadır. Bu nedenle iş doyumu oldukça önemlidir (10, 32).

Bizim çalışmamızda hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (37.09 ± 10.10) olduğu görülmüştür (Tablo 8). Bu puan, hemşirelerin işlerinden tamamen doyumlu ya da doyumsuz olduklarını göstermeyen bir değer olup, orta düzeyde bir doyuma sahip oldukları kabul edilebilir. İnsanla doğrudan ilgilenen mesleklerin yanında, toplum içinde saygınlığı olan ve bağımsız çalışma olanağı veren mesleklerde iş doyumunun yüksek olduğu belirtilmektedir (15, 23).

Araştırmamızda hemşirelerin işlerinden genel olarak sağladıkları doyum düzeylerine ilişkin bulgularımız hemşireliğin insanla doğrudan ilgilenen bir meslek olması nedeniyle yüksek çıkabilecek doyum düzeyinin, ülkemizde toplum içinde

mesleğin saygınlığının yüksek olmadığı gerçeğinin yanı sıra, bağımsız çalışma olanağının da istenen düzeyde olmaması nedeniyle düşük çıktığı şeklinde yorumlanabilir.

Aydın ve Kutlu (15) Kocaeli İl merkezinde 4 hastanede en az bir yıldır çalışmakta olan hemşirelerin genel iş doyumunu puanı ortalamasını (3.74 ± 0.60) olarak bulmuşlardır. Genel iş doyumunu açısından bakıldığında; hemşirelerin iş doyumunda nört düzeyden yüksek düzeye doğru hafif bir kayma olduğunu bildirmişlerdir (15).

Aslan ve Akbayrak (12) Gülhane Askeri Tıp Akademisi Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyini belirlemek amacı ile yaptıkları çalışmalarında hemşirelerin genel iş doyumunu puan ortalamasının (2.71 ± 0.48) olduğu görülmüştür (12).

Canbaz ve arkadaşların (29) çalışmasında hemşirelerin iş doyum puan ortalaması (39.0 ± 1.2) bulunmuştur.

Yurtiçinde yapılan çeşitli çalışmalarda benzer sonuçlar elde edilmiştir. Aydın ve Kutlu (15), Bayrak (23), Canbaz, ve arkadaşları (29), Ciğerci'nin (32) çalışma sonuçları bizim çalışmamızla paralellik gösterip hemşire iş doyum puan ortalamaları orta düzeyde olduğu bulunmuştur.

Yurtdışına yapılan çeşitli araştırmaların sonuçları Saifuddin ve arkadaşlarının (106) Endonezya'da 215 hemşire üzerinde yapmış oldukları çalışmada iş doyum düzeyleri orta düzeden az olduğu görülmüştür. Bare (19) hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada iş doyum puan ortalaması (4.31) bulmuş olup, bu değer hemşirelerin işlerinden aldıkları doyumun ılımlı olduğunu belirtmişlerdir.

Yaş grupları ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$). En yüksek iş doyumunu düzeyin 25 altı yaşa sahip olan hemşirelerde gözlenmiş olup ortalaması (40.22 ± 10.86) olduğu bulunmuştur. En düşük iş doyumunu ise 26-29 yaş grubuna sahip hemşirelerde (35.23 ± 8.83) bulunmuştur (Tablo 9).

Yaş ilerledikçe doyumun düştüğü ve 35 yaş ve üstünde tekrar artmaya başladığı görülmüştür. Bu durumda hemşirelerin yaşlarının genel iş doyum düzeyinde etkili olduğu söylenebilir. Herzberg ve arkadaşları yaş ile iş doyumunu arasında ilişkiyi, bireylerin çalışmaya başladıkları 20'li yaşlarda doyum düzeyinin önemli ölçüde yüksek olduğu, 20'li yaşların sonlarında ya da 30'lu yaşların başlarında doyum düzeyinin düştüğü ve 30'lu yaşların sonlarında tekrar yükseldiği şeklinde açıklamıştır (23, 36, 69).

Keskin ve Yıldırım'ın (77) çalışmasında yaş ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunduğu görülmüş ve 20-30 yaş grubu (67.8 ± 12.3) hemşirelerin 30 yaş üstü yaş grubundan (63.9 ± 11.7) daha yüksek olduğu görüşmüştür. 30 yaş ve altı yaş grubunda iş doyumunun düşük 40 yaş üstünde doyumun yüksek olduğu görülmüştür.

Bayrak'ın (23) çalışmasında yaş ile iş doyumunu arasında da istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Çalışmada 21-25 yaş grubundaki en düşük doyumun olduğu 31 yaş ve üstünde ise iş doyumunun daha yüksek olduğu görüşmüştür.

Aydın ve Kutlu (15), 35 yaş ve üstü yaş grubundaki hemşirelerin iş doyum puan ortalamalarının (3.97 ± 0.50), 19-24 yaş grubundaki hemşirelere (3.64 ± 0.62) göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu bildirmişlerdir. Hemşirelerin genç yaşlarda doyum düzeyinin düşük olmasını; genç yaşta beklentilerin fazla olmasına, çalışma hayatına uyum sağlayamamalarına, işlerin üzerinde kontrol ve denetimlerinin olmamasına bağlamışlardır (15).

Bare (19) araştırmasında yaş ile iş doyumunu arasında negatif korelasyon olduğunu, yaş arttıkça iş doyumunun azaldığı bulunmuştur.

İşgörenler yaşlandıkça işlerinden daha fazla doyum alma eğilimindedirler. Beklentilerini daha gerçekçi düzeye indirmekte ve kendilerini işlerine daha iyi uyumsallaştırmaktadır. Yüksek düzeyli pozisyonlarda işgörenler işlerinden daha fazla doyum alma eğilimindedirler. Yaş ilerledikçe ödüllerin de arttığı, bununda gençlere göre yaşlılarda daha fazla doyum yarattığı belirtilmektedir (1, 129).

Canbaz ve arkadaşlarının (29), Ciğerci (32), Polat (100), çalışmalarında yaş ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin medeni durumları ile iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$), ancak bekârların iş doyum seviyeleri evlilerin doyum seviyelerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 9). Bekâr hemşirelerin ailevi sorumluluklarının evli hemşirelere göre daha az olmasından dolayı işlerinden daha fazla doyum aldıkları söylenebilir.

Medeni durum ile iş doyumunu arasında bir ilişki bulunduğuna yönelik araştırma sonuçları da mevcuttur. Evliliğin kişiye düzenli bir yaşam sağlayarak iş doyumunu düzeyini arttırdığı düşünülebilir (77).

Bayrak'ın (23), Dindar ve arkadaşlarının (38), Kaplanoğlu'nun (69), Polat'ın (100) çalışmalarında medeni durum ile iş doyumunu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonuçlar araştırmamız bulguları ile uygunluk göstermektedir.

Keskin ve Yıldırım'ın (77) çalışmasında medeni durum ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuş olup evli olan (66.25 ± 11.97) hemşirelerin bekâr (67.02 ± 11.23) hemşirelerden daha işlerinde doyumsuz olduğu görülmüştür.

Aslan ve Akbayrak'ın (12) çalışmasında ise evli hemşirelerin iş doyum puanlarının (2.81 ± 0.44) bekâr hemşirelerin iş doyum puan ortalamasından (2.65 ± 0.50) önemli derece yüksek olduğu görülmektedir. Bu bilgiler bizim çalışmamızla uygunluk göstermemektedir.

Şahin (118), 404 otel işletmesi işgöreni üzerinde yapmış olduğu çalışmasında; iş doyumunu ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuş ve evli işgörenlerin, bekâr işgörelere göre dışsal doyumun daha yüksek olduğunu saptamıştır.

Güner'in (56), çalışmasında hastane çalışanlarının iş doyum yönelik algılarının medeni hale göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ortalamalara göre, bekârların iş doyum seviyeleri evlilerinkine göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişki çok net olarak ortaya koyulamayan, karmaşık bir ilişkidir. Genel beklenti, çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumunun artması yönündedir. Çünkü eğitim daha iyi iş olanaklarını ve yüksek creti beraberinde getirir. Ancak bu durumun her zaman gerçekleştiği söylenemez. İyi eğitim alan her kişinin beklentilerine uygun işe yerleşmesi mümkün olmadığı gibi; iyi bir ücret düzeyi ile çalışma olanağına sahip olmayabilir. Bu durum bireyde iş doyumunda azalmaya neden olabilir (37). Bu bilgiler göz önüne alarak eğitim durumu ile iş doyumunu arasındaki ilişki tek yönlü olarak olumlu ya da olumsuz olmayıp, hem olumlu hem de olumsuz bir ilişkinin varlığından söz edebiliriz. Eğitim durumuyla iş doyumunu arasında çok güçlü olumlu bir ilişkinin olmayışının muhtemel sebebi, eğitim durumunun iş doyumunu üzerinde önemli olumsuz, aynı zamanda da olumlu etkilerinin olabilmesi şeklinde açıklanabilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına göre iş doyumunu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($p>0.05$), ancak n Lisans mezunu hemşirelerin iş doyumunu puan ortalaması diğer hemşirelere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 9). Çalışmamızın sonuçları, hemşire eğitim düzeyine göre iş doyumunun farklılık göstermediği belirlenen araştırma sonuçları ile uyumludur (29, 32, 69, 100, 145).

Konu ile ilgili diğer çalışmalarda eğitim düzeyi ile iş doyumunun negatif yönde ilişkili olduğu, eğitim düzeyi azaldıkça hemşire iş doyumunun yükseldiği bulunmuştur (15, 77, 106).

Bayrak'ın (23) bir niversite hastanesinde yaptığı çalışmada ise eğitim düzeyi yükseldikçe hemşire iş doyumunun ve moralinin yükseldiği bulunmuştur (23). Bunun yanında hemşireler arasında homojen olmayan eğitim düzeyi ve sistemin eğitim farklılıklarını dikkate almayan tutumu karma bir kültür ortaya çıkarmaktadır. Bu karma kültür de eğitim düzeyi ne olursa olsun bireylerde benzer algılamalara yol açmaktadır. Hemşire eğitim düzeyinin iş doyumuna etkisi konusunda ortaya çıkan bu farklı sonuçların nedeni, araştırma yapılan kurumların ve ülkelerin insan kaynakları politikalarındaki farklı yaklaşımlara bağlı olabilir.

Çalışılan kurum ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak farklılık görülmemiştir ($p>0.05$), ancak devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumu puan ortalaması, araştırma ve uygulama merkezinde ve özel hastanede çalışan hemşirelerden yüksek bulunmuştur (Tablo 9). Eğinli (43) yapmış olduğu çalışmada genel olarak yüksek iş doyumunun kamu sektöründe daha fazla olduğu görülmektedir, bu bulgu bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Aydın ve Kutlu'nun (15), Durmuş ve Günay'ın (41) çalışmasında özel hastanelerde çalışan hemşirelerde genel iş doyum puanı, kamu sektörüne bağlı kuruluşlarda çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuç bizim çalışmamızla paralellik göstermemektedir. Bu durum, özel hastanelerin, çalışanların gereksinimlerini karşılamak için daha fazla çaba harcamalarına bağlı olabileceği gibi, bu hastanelerde çalışan hemşirelerin, işverenlerden çekindikleri için yakınmalarını dile getirememiş olmalarına bağlı olabilir (41).

Hemşirelerin çocuk sahibi olma durumu, çalıştıkları birimlere göre, aileye ve yakın, akrabalara karşı sorumlu olma iş doyumu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$), ancak özel birimlerde görev yapan hemşirelerin iş doyum puan ortalaması diğer birimlerde görev yapan hemşirelerin iş doyumu puan ortalamasından yüksek bulunmuştur (Tablo 9).

Bayrak'ın (23), Ciğerci'nin (32), Polat'ın (100), çalışmaları bizim çalışmamızı destekler nitelikte olup çocuk sahibi olma, çalışılan birim ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Kaplanoğlu (2006) çalışmasına çocuk sahibi olma durumu ve aile yapısı ile iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak fark bulmamıştır.

Yürümezoğlu'nun (138) çalışmasında cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin iş doyumu puanları arasında dahiliye birimlerde çalışan hemşirelerden daha yüksek olduğu görülmüş ve istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur.

Erbinç ve arkadaşlarının (45) çalışmasında da hemşirelerin çalıştıkları birim ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuş ve yanık merkezinde çalışan hemşirelerin iş doyum puanları dahiliye yoğun bakım ve cerrahi birimde çalışan hemşirelerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu çalışmalar bizim bulgularımızla paralellik göstermemektedir.

Bireysel gelirlerini iyi olduğunu ifade edenlerin iş doyum puan ortalaması orta ve iyi olmadığını ifade edenlerin iş doyum puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p<0.01$), (Tablo 9). Ücretin güdülemeyi sağlayan en önemli etken olduğu, yüksek ücretin işgörenin sadece ekonomik gücünü arttırmakla kalmayıp, onun toplum içindeki saygınlığını ve otoritesini de arttıracakını belirtmiştir (32).

Bireysel gelirinden memnun olan işgörenlerin iş doyum puanları memnun olmayanların iş doyum puanlarından daha yüksek bulunmuştur. Bu bulgu literatürdeki çalışmalarla uygunluk göstermektedir (10, 64, 77). İş doyumunu konusunda yapılan çalışmalar, doyumun veya doyumsuzluğun temel faktörlerden birisi olarak geliri göstermektedir. Şüphesiz iş görenin işe karşı tutumunu, gelirin yeterliliği, ihtiyaçlarını karşılama derecesi belirleyecektir.

Gelirini adil olarak algılayan ve memnun olan iş görenin iş doyum düzeyinin yüksek olması beklenmektedir. Çalışanların gelir düzeyi arttığında işten duydukları doyum düzeyinin de arttığı ifade edilebilir. Şahin (118), 404 otel işletmesi işgörenin üzerinde yapmış olduğu çalışmada; iş doyumunu ve ücret arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş görenin ücreti arttıkça doyumunda arttığı görülmektedir. Göktaş'ın (52), beden öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu çalışmada maaş durumlarının yeterliliğine ve iş doyumuna göre tutumları arasında istatistiksel fark görülmüştür.

Saifuddin ve arkadaşlarının (106), Endonezya'da 215 hemşire üzerinde yapmış olduğu çalışmada bizim çalışmamızla paralellik göstermiş olup, gelir ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki görülmüştür.

Kaplanoğlu (69) ve Polatın'ın (100) alışmalarında bizim çalışmamızın aksine gelir ile iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Sosyal güvence ile iş doyum arasında istatistiksel olarak fark bulunmamıştır ($p>0.05$), ancak devlet memuru statüsünde çalışan hemşirelerin iş doyum puan ortalaması sözleşmeli ve işçi kanuna bağlı çalışanların iş doyum puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur (Tablo 9). Bizim çalışmamızla paralellik gösteren çalışmalar Çömezoğlu'nun (36), Karahan (67), Keskin ve Yıldıırım (77) alışmasında sosyal güvence ile iş doyum arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamış, bu bulgu bizim çalışmamızla uygunluk göstermektedir.

Pozisyon, mesleki deneyim süresi, kurumda hizmet süresi, çalışma şekli, işlerinde fedakâr olma, devamsızlık durumu ile iş doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$), ancak yönetici pozisyonunda görev yapan hemşirelerin iş doyum puanı diğer görevlerde bulunan hemşirelere göre, mesleki deneyimi ve kurumda çalışma süresi 18 yıl ve üstü olan hemşirelerin, sadece gündüz çalışan hemşirelerin nöbet ve vardiyalı çalışanlara göre, işlerinde fedakâr olan hemşirelerin olmadığını ifade edenlere göre, devamsızlık yaptığını belirtenlerin devamsızlık yapmadığını yada bazen yaptığını belirtenlere göre iş doyum puan ortalamaları yüksek bulunmuştur (Tablo 10).

Durmuş ve Günay'ın (41) alışmasında yönetici hemşirelerin iş doyum puanı doğrudan hasta bakımı veren hemşirelerden daha yüksek bulunmuştur fakat, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır bu bulgu bizim çalışmamızla uygunluk göstermektedir.

Aydın ve Kutlu'nun (15) alışmasında hemşirelerin sorumluluk düzeyleri ile iş doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş olup başhemşire, başhemşire yardımcısı, süpervizör hemşirelerin iş doyum puanları servis hemşiresi ve ameliyathane hemşirelerinin iş doyum puanına göre daha yüksek olduğu grlmştir. Bu bulgular bizim bulgularımızla uygunluk göstermektedir. Bireyin yaptığı iş kadar

statüsü ve konumu da iş doyumunu düzeyi üzerinde etkili olabilir. Yapılan araştırmalarda net bir ilişki saptanmamakla birlikte bazı araştırmalarda çalışanın statüsünün yüksekliği doyum düzeyini yükseltirken, bazı araştırmalarda tam tersi ilişki saptanmaktadır. Çalışanın statüsüne bağlı olarak iş doyumunda dalgalanma söz konusudur (37).

Literatürde sorumlu hemşirelerin iş doyumlarının servis hemşiresi olarak çalışanlardan daha düşük olduğu bulunmuştur. Yönetici, bireyin işlerinden doyum sağlayıp sağlamamasında önemli bir faktördür. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının yetersiz olduğu iş ortamlarında bile sırf yönetici ve yönetim tarzının iyi olması işgörenlerin iş doyumunu artırıcı etkiye sahip olabilmektedir. Bu da yönetim tarzının iş doyumunu üzerinde ne derecede önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (27).

Dede (37) çalışmasında hemşirelerin mesleği seçme nedenlerine göre iş doyumunu alt boyutlarından bilgi ve beceri kullanımı, rekabet, sorumluluk, başarı duygusu, insanlarla tanışma ve arkadaşlık, kaynak bulabilme, iş kontrolü, hastaya ait hedefler, iş yükü, karar verme ve yargılama ve işin sonucunu görme açısından anlamlı fark bulunmazken ($p>0.05$), insiyatif kullanımı ($p<0.05$) ve işi sevmeye ($p<0.01$) açısından anlamlı fark bulunmuştur. Mesleği diğer bazı nedenlerle seçenlerin çalışırken daha fazla insiyatif kullandıkları ve işlerini daha fazla sevdikleri saptanmıştır.

Meslekte çalışma süresi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışmalarda da bizim çalışmamızla benzer sonuçlar elde edilmiştir (38, 144).

Dindar ve arkadaşlarının (38) Edirne İl Merkezinde 204 hemşire üzerinde yapmış olduğu çalışmada çalışma süresi ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu bilgi bizim çalışmamızla uygunluk göstermektedir.

Aslan ve Akbayrak'ın (12) çalışmalarında, meslekte çalışma süresi 11 ay ve daha az olanların iş doyumunu puan ortalamalarının (2.88 ± 0.47), çalışma süresi 3-5 yıl olanların iş doyum puan ortalamalarından (2.55 ± 0.42) önemli derecede yüksek

olduğunu bildirmişlerdir. Bu bulguyu ise, idealleri doğrultusunda çalışmaya yeni başlamış olan birinci grubun idealist özeliği göstermesine bağlamışlardır. Buna karşılık, meslekte çalışma süresi 5 yıldan fazla olanların iş doyumu puan ortalamalarının (2.77 ± 0.50), çalışma süresi 3-5 yıl olanların iş doyumu puan ortalamalarından önemli derecede yüksek olduğunu, hemşirelerin meslekte yıllara göre deneyimleri arttıkça, daha çok doyum aldıklarını ayrıca 3-5 yıl çalışanların, bu meslekte çalışmaya devam edip etmeme kararsızlığı içinde olduklarını düşündüklerini bildirmişlerdir. Aslan ve Akbayrak'ın (12) çalışmasında mesleki deneyim süresi arttıkça iş doyumunun arttığı yönündedir (12).

Bayrak'ın (23), Canbaz ve arkadaşlarının (29), Polat (100), çalışmalarında ise çalışılan bölümde 1-3 yıl ve 10 yılın üzerinde çalışan hemşirelerin diğerlerine göre daha düşük doyuma sahip oldukları belirlenmiştir.

Kaplanoğlu (69) çalışmasında yönetici hemşirelerin meslekte çalışma süreleri ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. 21 yıl ve üzerinde mesleki deneyime sahip olanlarda iş doyumunun en yüksek olduğu, bunu 11-20 yıl ve en düşük puanla 0-10 yıl izlediği görülmüştür. Bizim çalışmamızın aksine Aslan ve Akbayrak'ın (12) çalışmasında mesleki deneyim süresi arttıkça iş doyumunun arttığı yönündedir. Bozkurt ve Bozkurt (27) meslekte geçirilen süre ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kaplanoğlu (69) çalışmasında yönetici hemşirelerin meslekte çalışma süreleri ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. 21 yıl ve üzerinde mesleki deneyime sahip olanlarda iş doyumunun en yüksek olduğu, bunu 11-20 yıl ve en düşük puanla 0-10 yıl izlediği görülmüştür. Aydın ve Kutlu (15) çalışmasında meslekte çalışma süresi ile iş doyumunu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptamıştır. 11-15 yıl çalışan hemşirelerin puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Kaplanoğlu (69) ve Polat (100) çalışmalarında yönetici hemşirelerin kurumda çalışma süreleri ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Çalışmasında, iş doyumunun 11 yıl ve üzerinde en yüksek olduğu, bunu 6-10 yıl ve en düşük puanla 0-5 yıl izlediği görülmüştür.

Tatlı (123) çalışmasında hizmet süresi ile toplam iş doyumu puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu bulgu bizim çalışmamızla uygunluk göstermektedir.

Kişilik yapısının mesleğe uygunluk durumu ile iş doyumu puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 10). Kişilik yapısının mesleğe uygun olduğu ifade edenlerin iş doyum puanları kişilik yapısının mesleğe uygun olmadığını ifade edenlerden daha yüksek bulunmuştur.

Kendine güvenen, özbenlik duygusunu yüksek düzeyde gerçekleştiren işgörenler, bu özelliklerini daha aşağı düzeyde geliştirenlerden daha çok doyum sağlayabilirler. Kişilik yapısının mesleğine uygun olduğunu düşünen birey savaşıma isteyen işe karşı daha yüksek değer verir; başarıya daha çok güdülenir; daha yüksek sorumluluk alır; adil yükselmeye daha çok yandaş olur; övülmeye, onaylanmaya daha az gereksinim duyar; eleştirilerden daha az kırılır; işiyle ilgili çatışmaya, kaygıya daha az düşer; uyum mekanizmasına daha az başvurur (20).

Mesleği isteyerek seçme durumu ile iş doyumu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0.001$) Hemşirelik mesleğini isteyerek seçenler, istemeyerek seçenlerden daha doyumludur (Tablo 10). Bireylerin isteyerek seçtikleri meslekte daha başarılı ve daha doyumlu olacağı bilinen bir gerçektir. Bu durum yapılan işin kalitesini artırdığı gibi bireylerin ruh sağlığını da olumlu yönde etkileyecektir (23).

Durmuş ve Günay (41) çalışmasında hemşirelerin iş doyum puanları mesleği severek çalışan hemşirelerin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu bizim çalışmamızla uygunluk göstermektedir. Bu sonuç bize kişinin mesleğini isteyerek seçmesinin işe karşı tutumunu ve uyumunu olumlu yönde etkilemeyeceği ve buna bağlı olarak doyumsuzluk yaşayabileceklerini düşündürmektedir. Mesleklerinde yeteneklerini kullanabildiğini, mesleği ile uyumlu olduğunu düşünen ve çok daha fazla çalışan hemşirelerin bir süre sonra tükenme yaşayıp iş doyumlarının azaldığı düşünülebilir (37).

Literatürde hemşirelik mesleğini isteyerek seçme durumuna göre iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın olmadığını bulan sonuçları görmekte mümkündür (23).

Kurum yapısı ile iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<0.001$), kurumlarının katılımcı olduğunu ifade edenlerin iş doyum puan ortalaması (41.11 ± 10.88) yüksek, demokratik diyenlerin iş doyum puan ortalamaları (40.87 ± 10.45), otoriter olarak ifade edenlerin iş doyum puan ortalamaları ise (34.47 ± 8.84) düşük olarak bulunmuştur (Tablo 10).

İşgören doyumunda, onların sahip oldukları kendilerine özgü değerlerin, önyargıların ve fikirlerin yönetim tarafından motivasyon aracı olarak kullanılmasının büyük önemi vardır. Yapılan araştırmalarda karar almada katılımın iş doyumunu arttırdığı bulunmuştur. Katılımcı yönetime ilişkin temel varsayım, yöneticilerin karar vermek yetkilerini işgörenler ile paylaşmasının iş doyumunu arttıracaktır (38).

Aydın ve Kutlu (15) hemşirelerin çalışma şekli ile iş doyum puan ortalamalarını karşılaştırdıklarında, gündüz çalışan hemşirelerin iş doyum puan ortalamalarının (4.19 ± 0.45); gece (3.51 ± 0.32), gündüz+nöbet (3.65 ± 0.61) ve vardiyalı (3.81 ± 0.49) çalışan hemşirelere göre daha yüksek ve istatistiksel açıdan da anlamlı olduğunu bildirmişlerdir.

Ciğerci (32) inin çalışmasında nöbet tutmayan hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları nöbet tutan hemşirelerin iş doyum puan ortalamalarından daha yüksek bulunmuş ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Bizim çalışmamızda Ciğerci'nin (32) çalışmasına benzer olarak gündüz çalışan (38.47 ± 10.87) hemşirelerin iş doyum puanları vardiya usulü çalışan hemşirelerin iş doyum puan ortalamalarından (36.53 ± 10.08) daha yüksek bulunmuştur (Tablo 10). Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). 24 saat hizmetin gerekli olduğu hemşirelik mesleğine vardiya veya nöbet düzeninde çalışmanın,

hemşirelerin özellikle de eş ve anne gibi ilave sorumlulukları olanların yaşantılarını olumsuz yönde etkileyebileceği ve iş doyumunu azaltılabileceği düşünülebilir (15, 32).

İşlerinde kendilerini güvende hissetme durumu ile iş doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0.001$) (Tablo 10). Yasaların gösterdiği durumlar dışında işinden atılmayacağını; istemediğinde görevinin değiştirilemeyeceğini; kendine bilinmeyen bir zamanda, bilinmedik bir biçimde davranılmayacağını bilmek, işgörenin güven duygusunu yükselterek doyuma ulaşmasını artırır. Bizim araştırmamızda da işinde kendini güvende hissettiğini ifade edenlerin iş doyum puanları yüksek bulunmuştur.

Bahçecik ve Kutlu'nun (16) çalışması bizim çalışmamızla aynı doğrultuda olduğu güven hissetme durumu ile iş doyum arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunduğu görülmüştür.

Görevin açık bir şekilde belirtilme durumu ile iş doyum puanları ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0.001$) Görevin açık bir şekilde belirtildiğini ifade edenlerin iş doyum puanları (39.77 ± 9.89) yüksek, görevin açık bir şekilde belirtilemediğini ifade edenlerin puanları (34.31 ± 9.30) düşük olarak görülmüştür (Tablo 10).

İş güvencesi olgusu, çalışanın iş doyumunu belirleyen temel faktörlerden birisi olarak kabul edilmektedir. Bu kavramın iş yerine ilişkin pek çok sonuca olan etkisi, kavramın anlamını kuvvetlendirir. Çalışanların sağlık durumları, fiziksel ve psikolojik iyilik halleri, işe devamsızlık ya da devir gücüne olan etkileri bu sonuçlara ilişkin örnekler, geçmişten itibaren iş güvencesi konusuna olan akademik ilginin devamı, konunun anlamlılığını göstermektedir (36, 46).

Bahçecik (23) çalışmasında hemşirelerin %60'ının birimde çatışma yaşadığı ve bu hemşirelerin %32.4'ünün çatışma nedenlerinin görev, yetki ve sorumlulukların belirlenmemesi olduğu ve bu durumun motivasyonlarını düşürerek memnuniyetsizliklerini arttırdığını belirtmektedir.

Grup çalışmasına katılma durumu ile iş doyum puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.01$) (Tablo 10). İşgörenin içinde bulunduğu grup da iş doyumunu etkilemektedir. Her örgüte bir dizi biçimsel ve biçimsel olmayan gruplar vardır. Bazı iş gruplarının başarıları, üyeleri arasındaki ilişki açısından model özelliktedir. İşgörenin başarılı sayılan bir grup içinde yer alması, hayat görüşü kendisine uygun insanlarla birlikte çalışması onun iş doyumunu artıracaktır (46), bu bilgilere baktığımız zamanda bizim çalışmamızla uygunluk göstermektedir. Bizim çalışmamızda da grup çalışmasına katıldığını ifade edenlerin iş doyum puanları grup çalışmasına katılmadığını ifade edenlerden yüksek bulunmuştur.

İşinden geri besleme alma durumu ile iş doyum puanları ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0.001$), geri besleme alıyorum diyenlerin iş doyum puanları (41.98 ± 9.54) yüksek, geri besleme almadığını ifade edenlerin puanları (34.97 ± 9.41) düşük olarak görülmüştür (Tablo 10).

Kurumunuzda meslektaşlarınızla aranızdaki iş birliği durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p < 0.001$) (Tablo 10). Birey, toplumun bir üyesi olarak kendisini yalnızlıktan kurtarmaktadır. Bu nedendir ki çoğunlukla çevresindeki insanlarla ilişki kurmayı yaşamının önemli aktivitesi olarak görmektedir. Bireyin yakın arkadaşları ile geliştirdiği ilişkinin, iş doyumunu doğrudan etkilediği düşünülebilir (37).

Hemşirelik gibi ekip çalışması gerektiren, grup birliği ve uyumu yüksek olan çalışma gruplarındaki bireylerin iş doyumlarının da yüksek olacağı belirtilmektedir (69).

Günlük yaşantısının yarısından fazlasını iş yerinde çalışarak geçiren kişi, uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme içerisinde. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulan işgörenin iş doyumunu artmaktadır. Özellikle takım çalışmasının olduğu ortamlarda sosyal ilişkilerin önemi daha da artmaktadır. Ekiplerin başarısında üyelerinin birbiri ile kaynaşması yatmaktadır (27).

Kaplanoğlu (69) alışmasında yönetici hemşirelerin meslektaşlarıyla iş birliği, çalıştıkları kurumda meslektaşları performans değerlendirme ve işinden memnun olma durumu, kurumda devamsızlık yapma ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Kurumunuzda motivasyonu arttıracak girişim durumu ile iş doyumunu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$), motivasyonu arttırıcı girişlerin olduğu ifade edenlerin puanları (46.88 ± 10.18) yüksek, motivasyonu arttırıcı girişimlerin olmadığını belirtenlerin puanları (35.42 ± 8.96) düşük olarak görülmüştür (Tablo 10).

Kaplanoğlu (69), Tella'nın (124) alışmasında iş doyumunu ile motivasyon arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Bağımsız çalışabilme firsatı motivasyonu arttıran önemli bir unsurdur. Çalışanlar sürekli kontrol altında bulunmaktan hoşlanmazlar. Bu tür otoriter yaklaşımlar, çalışanların motivasyonlarını ve verimliliklerini olumsuz etkiler; çünkü bu tür yaklaşımlar bireyde sürekli sorgulanmakta olduğu hissi uyandırır. Bu durum bireylerin sürekli hata yapmalarına da yol açabilir. Bu tür uygulamalar diğer yandan bireyin yaratıcılık ve yenilikçilik gibi özelliklerinin törpülenmesi anlamına da gelmektedir (27). İş doyumunu ile motivasyon karşılıklı etkileşim içindedir. Doyuma ulaşmış işgreninin motive edilebilmesi için gerekli ortam hazırlanmış demektir. Çünkü doyumuna ulaşan iş gören davranış değiştirmeye ve motive olmaya oldukça uygun bir durumdadır. Aynı şekilde, motive olmuş bir iş gören de çaba ve faaliyetlerinin sonucunda iç huzuru ve zevki tadabilir. Başka bir ifadeyle iş doyumunu, motivasyonu yaratabilir (53).

Araştırmaya katılan hemşirelerin devamsızlık durumları ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$). (Tablo 11) İşinden doyum almayan iş gören devamsızlıkların daha fazla olduğu bilinmektedir. Esasında devamsızlık ile doyumсуzluđu arasında ilişkileri araştırmalar bu konuda çok güçlü sonuçlar elde edememiştir. Buna rağmen iş doyumunun daha az devamsızlıkla ilişkili olduğu da kesindir.

Çalıştıkları örgütün performans değerlendirme yapma durumu ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p < 0.01$). Performans değerlendirmemin uygun yapıldığını düşünenlerin iş doyumunu puan ortalaması (46.41 ± 11.56) yüksek, uygun yapılmadığını düşünenlerin iş doyumunu puan ortalamasından (35.95 ± 9.17) düşük bulunmuştur (Tablo 10).

Performans değerlendirme “çalışanların, görevlerini ne ölçüde iyi yaptıkları, yerine getirdikleri, eksikliklerini ve onların gelecekteki gelişme potansiyellerinin saptanmasına ilişkin çabalarının tümü” olarak tanımlamak mümkündür. Performans değerlemede birey işgören kendi çalışmalarının sonuçlarını, bir diğer ifadeyle çıktılarını görür ve bunları değerlendirir. Bu değerlendirme iş doyumunun etkilemede önemli bir rol oynar.

İş doyumunu ile performans arasındaki ilişkinin anlamlı olabilmesi için işgörenin kişilik özelliklerinin yanı sıra, ödül beklentisi ve eşitlik duygusu gibi diğer destekleyici unsurların da olması gerekmektedir. İş doyumunu yüksek işgörenlerin, iş doyumunu düşük olan işgörelere oranla daha fazla performans göstereceği beklenilmektedir (2).

Kurumunuzda çalışanların ödüllendirme durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p < 0.05$). En büyük iş doyumunu düzeyi pozisyon değişikliği cevabını verenlerde olup ortalaması (48.00 ± 10.75) olduğu gözlenmiştir. Terfi cevabını verenlerin ortalaması (44.67 ± 9.54), ücret cevabını verenlerin ortalaması (44.17 ± 12.87), eğitim ve gelişme faaliyetlerine katılmayı sağlama (43.67 ± 10.22), en düşük iş doyumunu ödüllendirme yapılmamaktadır cevabını verenlerde olup değer ($36.319.65$) olduğu görülmüştür (Tablo 10).

Ödüller çalışan doyumunu arttırmada kullanılan önemli araçtır. Ancak ödülün çalışan doyumunu arttırması için onun ihtiyaç duyduğu değer veya faydayı içermesi gerekir. Ödül ile çalışanın neye ihtiyaç duyduğu veya neyi istediği arasında bir uyum olması ve çalışanlar arasında neleri ödül olarak gördükleri konusunda farklılıklar olduğu kabul edilmesi gerekmektedir (39). Gelişme ve terfi fırsatları iş görenlerin iş doyumlarını belirlemede güçlü faktörlerin başında gelmektedir. ABD’de 1200 belediye

çalışanının doyumunu belirlemek üzere yapılan terfi fırsatları, işgörenin iş doyumunu ikinci en güçlü belirleyici etkeni olduğu tespit edilmiştir (39).

Rekabet, kültürel ve sosyal yapıdan; para, yer, personel, araç-gereç gibi kaynakların kısıtlılığında; örgütteki ödüllendirme sistemlerinden; güç ve saygınlık elde etme isteklerinden ve güvensizlikten doğar. Rekabetin, performans değerlendirmeleri için veri sağlamak, çalışanların güdülenme düzeylerini yükseltmek, birbiriyle yarışan grupların her birinin kendi içindeki bağlılık duygusunu arttırmak gibi yararlı özellikleri vardır. Ancak bu tür olumlu özelliklerine rağmen çoğu kez sorunlara yol açtığı söylenebilir. Bu durum özellikle örgütsel hedeflere birlikte çalışarak ulaşması öngörülen birimler için geçerlidir. Çatışmalara yol açmamak için bu tür yapılarda kendiliğinden oluşan rekabetin işbirliğine doğru yönlendirilmesi ve yöneticilerin yarar yerine zarar getirebilecek rekabet geliştirici stratejilere başvurmamaları önerilmektedir (37).

İşinizden memnun olma durumumu ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). İşinizden memnun olduğu ifade edenlerin puanları (40.30 ± 9.54) yüksek, memnun olmadığı belirtenlerin puanları (31.76 ± 8.28) düşük olarak görülmüştür (Tablo 10). Araştırmamız Dede'nin (37) araştırmasını destekler niteliktedir.

Hemşirelerin iş doyumları işten memnuniyet dereceleriyle doğrudan ilişkilidir. Çünkü bireyler yaptıkları işi bir bütün olarak düşündüklerinde memnunsalysa işleriyle ilgili doyum sağlayıcı yönleri de keşfederek mutlu oldukları düşünülebilir.

Bir çalışan için iş, anlamlı, önemli, değerli, koruyucu ve prestij sağlayıcı bir etkinliktir. Bu açıdan iş, insanı sosyo-ekonomik çevresine bağlayan bir kurum olarak hayati önem taşımaktadır. İnsan işinin kendisi, örgütü ve toplumu için önemli ve yararlı olduğu bilincine varırsa ve işini severse daha verimli çalışabilmektedir (37).

Çalışma koşullarının ile iş doyumunu puan ortalaması değerlendirilmesi durumunun aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı

bulunmuştu ($p<0.01$), çalışma koşulluna iyi diyenlerin iş doyum puanları (52.85 ± 8.60) en yüksek, kötü diyenlerin puanı (31.84 ± 7.94) düşük olduğu görülmüştür (Tablo 10).

Genel olarak, işgörenler, sıcaklığı, nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı, tehlikesiz oluşuyla çalışmaya elverişli koşulları olan işi ve işyerini yeğlerler. İşgörenlerin, fiziksel gereksinimlerini karşılayacak çalışma koşullarını aramaları; amaçlarını gerçekleştirecek araç gereç istemeleri hem verimliliği hem de işten doyum için gereklidir (20).

İş yeri çalışma koşulları bireylerin yükselmesine, başarı sağlamalarına ve yeteneklerinin gelişmesine olanak verici şekilde olmalıdır. Bu koşullar birey açısından uygunsuzsa, onu motive etmemektedir. İnsan işinin kendisi, örgütü ve toplumu için önemli ve yararlı olduğu bilincine varırsa ve başarı duygusunu daha sık yaşarsa daha verimli ve uyumlu çalışabilmektedir (37).

Alet ve malzeme eksikliği hemşirelerin her zaman şikayet konusu olan ve iş doyumlarını etkileyen önemli bir konudur. Alet ve malzeme eksikliğinin olması, kaynaklara ulaşabilmekteki zorluklar, hemşirelerin yükünü daha da arttırmaktadır.

Hemşirelerin eleman, araç gereç yetersizliği, çalışma ortamının fiziksel koşulları, çalışma saatleri, kreş, lojman, kamp, kooperatif gibi olanaklarının azlığı ya da yokluğundan dolayı düşük doyum sağlayabilirler (23).

Bahçecik ve Kutlu (16) çalışmalarında yoğun bakım servislerinde çalışma ortamını olumsuz etkileyen en önemli etkenlerden birinin araç-gereç eksikliği olduğunu belirtmişlerdir. Bu bulgu araştırmamızla paralellik göstermektedir.

İşlerinden ayrılmayı düşünme durumunun ile iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.01$). İşinden ayrılmayı düşünmeyenlerin iş doyum puanları (38.70 ± 9.83) yüksek, ayrılmayı düşünenlerin puanları ise (32.39 ± 8.85) düşük bulunmuştur (Tablo 10).

Kaplanoğlu (69) alışmasında yönetici hemşirelerin işinden ayrılma durumu ile iş doyumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulmuştur. Bu alışma bizim çalışmamızla uygunluk göstermekte olup işten ayrılmayı düşünmeyenlerin iş doyum puanlarının yüksek olduğunu bulmuştur.

Bayrak (23) alışmasında işten ayrılmayı düşünmeyenlerin iş doyum puanlarının daha yüksek olduğunu, ancak istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığını saptanmıştır. Bu bulgular bizim çalışmamızla uygunluk göstermektedir.

mezoğlu'nun (36) alışmasında ebelerin iş doyumlarının kurumdan ayrılmayı düşünme durumlarına göre istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı fark tespit edilmiştir. Buna göre çalıştığı kurumdan ayrılmayı düşünmeyen ebelerin düşünenlere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Hemşirelerin rgtsel bağlılıkları incelendiğinde hemşirelerin göreceli olarak en yüksek örgütlerine devam bağlılığı boyutunda bağlı oldukları (3.33 ± 0.85) görülmektedir. Bunu sırasıyla duygusal (2.81 ± 0.84) ve normatif bağlılık boyutları (2.64 ± 0.84) takip etmektedir (Tablo 12).

Genel rgtsel bağlılık puanı (2.95 ± 0.57) olduğu görülmektedir (Tablo 12). Devam bağlılığın ortalamanın üstünde olması istenen bir durum değildir ve çalışanların sadece iş yerinde devamlılık için çalıştıklarını ifade eder. Dolayısıyla bu durum, örgütsel bağlılığa olumsuz katkısı olan bir durumdur (110).

Polat (100) hemşireler üzerinde yapmış olduğu araştırmasında duygusal bağlılık puanı (3.25 ± 0.85), devam bağlılık puanını (3.14 ± 0.80), normatif bağlılık puanını (3.06 ± 0.77) olduğu görülmüştür. Yılmaz (140) alışmasında hemşire ve yönetici hemşirelerin örgütsel bağlılık puanlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Ihsıda (64) hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada duygusal bağlılık puan ortalaması (3.58 ± 0.78), devam bağlılık puan ortalamalarını (3.26 ± 1.04) olarak

bulmuştur bu bulgulara bakarak hemşirelerin çalıştıkları kurama duygusal yönden bağlı olduğunu göstermekte olup bizim çalışmamızla uygunluk göstermemektedir fakat bu kurum için istenen bir bulgudur. Meyer ve Allen modelinden faydalanılarak yapılan çalışmalar, duygusal bağlılığın olumlu iş deneyimleri sonucunda geliştiği ve duygusal bağlılık hisseden çalışanların çalıştıkları örgütlerdeki verimliliğe katkıda bulduklarını göstermiştir (56).

Yaş grupları ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden duygusal bağlılık ve devam bağlılık ve normatif bağlılık ile yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.01$). Araştırmaya katılan hemşirelerin yaşları ilerledikçe örgütlerine olan bağlılıklarının yükseldiği bunun sebebinin ise çalışma alternatiflerinin sınırlı oluşu ile açıklanabilir (Tablo 13).

Yaştaki artış iş sistemlerinde değerli kaynakların birikmesi demektir. Bu durum işgörenin örgüt değiştirmelerine duyduğu arzuyu azaltmaktadır. Çünkü uzun yıllar başka örgütlerde çalışan ve bu süre içinde kendine özgü iş tutumları, iş arkadaşları ve değerleri geliştiren bireylerin, yeni örgütlerde uyum sorunu yaşayabilecekleri beklenebilir (18).

Yaş ve örgütte çalışılan süre, zaman ile ilişkili faktörlerdir. Bu nedenle yaş ve örgütte bulunulan süre, bir işgörenin örgüte bağlılığının en önemli göstergelerinden birisidir. Örgütte çalışma süresi arttıkça, işgörenin örgütten elde ettiği kazançlar da artacak ve bu kazançlarda örgütsel bağlılığı etkilediği için, işgörenin yaşı arttıkça örgütsel bağlılığı da artacaktır (136). Bu bilgiler bizim çalışmamızı destekler niteliktedir.

Örs ve arkadaşlarının (90), Şimşek ve Aslan (121) çalışmasında yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Loke (82), Salamı (109), Yılmaz (140), hemşireler üzerinde yaptığı araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılık puanını, 38 yaş ve üzerindeki diğer yaş gruplarına göre daha yüksek bulmuştur. Bu bulgu bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Brown'un (28) yapmış olduğu çalışmada yaş grupları ile örgütsel bağlılık ve alt faktörleri arasında anlamlı bir fark saptayamazken eğitim ile örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden duygusal bağlılık arasında istatistiksel bir fark saptamıştır.

Cengiz'in (30) yapmış olduğu araştırmada ise, araştırmaya katılan hemşirelerin yaşları ilerledikçe örgütlerine olan bağlılıklarının azaldığı, bunun sebebinin ise gerek toplumun hemşirelik mesleğine bakış açısının gerekse de örgüt yönetiminin hemşirelerin taleplerini daha az dikkate alıyor olmalarına bağlı olarak, hemşirelerin yaşları ilerledikçe örgütlerine olan bağlılıklarını azaltıcı etki yapması olarak değerlendirilmiştir. Bu bulgular araştırmamız sonuçları ile paralellik göstermemektedir.

Baysal ve Paksoy'nun (22) çalışmasında yaş ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında düşük de olsa istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu bir ilişki bulmuşlardır.

Medeni durum ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden duygusal bağlılık ve devam bağlılık arasında istatistiksel olarak ters yönlü fakat anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.01$), medeni durum ile örgütsel bağlılık alt faktörlerden normatif bağlılık arasında istatistik olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 13). Örgütsel bağlılık puanı evli hemşirelerde (3.02 ± 0.56) bekâr hemşirelerin puan ortalamalarından (2.84 ± 0.57) yüksek bulunmuştur. Duygusal bağlılık puanı evli hemşirelerin (2.89 ± 0.82) bekâr hemşirelerden (2.70 ± 0.85) yüksek, devam bağlılık puanı evli hemşirelerin (3.43 ± 0.85) bekar hemşirelerden (3.17 ± 0.83) yüksek bulunmuştur. Evli hemşirelerin sorumluluk sahibi oldukları aile bütçesine yardımcı oldukları için örgütlerine bekâr hemşirelerden daha bağımlı oldukları düşünülebilir.

Devam bağlılığı çerçevesinde evlilik statüsünün daha çok hesapçı bağlılıkla ilişkili olduğu; çünkü evli iş görenlerin genel olarak daha fazla mali yük altında oldukları ileri sürülmüştür. Bu sonuç bizim çalışmamızla uygunluk göstermektedir.

Literatürde medeni durum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye ait çeşitli

sonularlar grlmŖtir (56, 109, 118). Güner (56), Yılmaz (140) alıŖmasında medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark gstermemiŖtir, Salamı (109) , Ŗahin (118) alıŖmalarında örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğunu saptamıŖtır. Medeni durum ile devam bağlılığı arasında anlamlı farklılık olduğu evlilerin bekrlara göre devam bağlılığının daha yüksek oranda olduğu grlmŖtir. Bu sonuç bizim alıŖmamızla da aynı doğrultudadır. Boylu ve arkadaşlarının (26) akademisyenler üzerinde yapmıŖ olduğu alıŖmada evli olan akademisyenlerin bekâr akademisyenlere göre duygusal bağlılık ve devam bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu grlmŖtir. Yine Boylu ve arkadaşlarının (26) yapmıŖ olduğu alıŖmada medeni durum ile normatif bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı iliŖki saptanamamıŖtır.

Literatür bilgilerine göre evli iŖgrenlerin, bekâr iŖ görenlere göre sorumlulukları daha fazla olduğu için bağlılık düzeylerinin daha yüksek olacağı belirtilmektedir. alıŖmamızla bu bulgular paralellik göstermektedir. Evli olanların artan aile sorumlulukları nedeniyle iŖ deėiŖtirmeleri zorlaŖır, artan değer paylaŖımı ve elde edilen bazı kazançlar, örgütlerini daha fazla benimsemeye yöneltebilir (56, 141).

Kaya ve oban (72) alıŖmasında hemŖirelerin medeni durumları ile örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden duygusal ve bağlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark görülmezken ($p>0.05$), devam bağlılığı puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık grlmŖtir ($p<0.05$).

Eğitim durumu, alıŖılan kurum, alıŖılan birim, sosyal güvence ile örgütsel bağlılık ve alt faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıŖtır ($p>0.05$) (Tablo 13).

Kaya ve aban (72), rs ve arkadaşlarının (90) eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak farklılık bulunmamıŖtır. Literatürde bireylerin eğitim seviyesi yükseldikçe, örgüte duyulan bağlılık azaldığı ve eğitim ve örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir iliŖkinin olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi yükselmesi, bireyleri örgütlerden beklentileri artırmaktadır. Zamanla

beklentilerin örgüt tarafından karşılanmadığını gören bireylerde örgütsel bağlılıklarında azalma görülmektedir (90,136, 137, 141).

Örgüt içinde eğitim düzeyi düşük kimseleri motive etmek daha kolaydır. Beklentiler düşük oldukça karşılanma olasılığı daha fazladır. Oysa ki eğitim düzeyi yükseldikçe, bireyleri örgüt içinde mutlu edecek koşulları yaratmak daha zordur. Bu nedenle eğitim ve örgütse bağlılık ilişkisi gündeme gelince olumsuz bir etkiden bahsetmek daha doğru olacaktır (141).

Örs ve arkadaşlarının (90), Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi ve Antalya Devlet Hastanesi'nde çalışan doktor ve hemşirelerin örgütlerine bağlılık derecelerinin araştırılmasına yönelik yapılan çalışmada, doktor ve hemşirelerin görev yaptıkları hastaneye bağlılıklarına ilişkin görüşlerini bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemeye çalışılmıştır. 397 çalışan araştırma örneğine alınmıştır. Araştırma grubundaki doktorların örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının yaşa, cinsiyete, unvana göre farklılık göstermediği bulunmuştur; hemşirelerin örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının ise, yaş ve eğitim seviyesine göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Genel olarak, doktorların örgütsel bağlılık derecesinin hemşirelerin örgütsel bağlılık derecesinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Cengiz'in (30) çalışmasında ise eğitim durumu ile örgütsel bağlılık arasında ters orantılı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmış ve bu sonucun sebebi eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte çalışanın örgütünden beklentilerinin arttığı, zamanla beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmadığını gören bireylerde, örgüte olan bağlılığın azalması şeklinde açıklanmıştır .

Çalışılan kurum, örgütsel bağlılık ve alt faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 13).

Hastane grupları aynı hizmetleri veriyor olmasına rağmen, örgütlenme biçimlerinin, yapılarının ve hedeflerinin temelde farklılık göstermesinden

kaynaklanmaktadır. Özel hastaneler, çalışan personelden istediği verim, alabilmek için, ona sonuna kadar destek vermeye hazırdır. Özel hastaneler zaten bu personeli kendisi seçerek almaktadır. Bu anlamda, birlikte çalışmak istedikleri kişileri daha hoşnut kılıp, kurumdaki devamlılıklarını sağlamak ve ondan maksimum faydayı alabilmek için onları desteklemek, memnun etmek zorundadır. Bir özel hastanenin, vereceği destek sonucunda ortaya çıkması beklenen olumlu işgören tutum ve davranışlarının sağlayacağı maddi ve manevi kazançlar tamamen kurumun kendisine ait olacaktır. Özel hastanelerde, kurumsal politikaları kurum sahibi belirlerken, kamuda, sağlık sektörünün nasıl şekilleneceğini tamamı ile o an için mevcut politik koşullar belirlemektedir (57).

Arı ve Ergeneli'nin (11) yapmış olduğu çalışmada banka yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları, çalıştıkları bankanın kamu ya da özel banka olmasına göre istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde değişmekte olup özel bankada çalışan yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çırpan'ın (35) çalışmasında işgörenlerin zorunlu bağlılık tutumları çalışmış oldukları kuruma göre değiştiği, özel işletmelerde çalışanların duygusal bağlılık tutumları kamu işletmelerinde çalışanlardan daha olumludur. Özel işletmelerde çalışanların zorunlu bağlılık tutumları kamu işletmelerinde çalışanlardan daha olumsuzdur. Pozisyon ile örgütsel bağlılık değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Çalışılan birim, örgütsel bağlılık ve alt faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 13).

Yılmaz (140) hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılık ve alt faktörlerinin çalışılan birim ile istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulmazken ($p>0.05$), cerrahi birimde çalışan hemşirelerin örgüte bağlılık puanlarını yüksek bulmuştur. Bu bulgu bizim çalışmamızla uygunluk göstermektedir. Ancak literatürde geçen çok stresi ve yoğun çalışan özel birimlerde (acil, yoğun bakım üniteleri, ameliyathane vb) örgütsel bağlılık düzeyi düşük olduğu bildirilmektedir (141).

Gürkan (59) öğretim üyeleri ve görevlileri üzerinde yapmış olduğu çalışmada çalıştıkları birim örgütsel bağlılığa bakış açılarında bir farklılık yaratmaktadır. Gözen'nin (53) çalışmasında çalışılan birim ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Gelir durumu ile örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden duygusal bağlılık, devam bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.01$) (Tablo 13).

Yılmaz (140) hemşire ve yönetici hemşireler üzerinde yapmış olduğu çalışmada örgütsel bağlılık ile alınan ücret arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p > 0.05$). Gözen (53) de çalışmasında ücret ile örgüte duygusal bağlılık ve devam bağlılığı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Yıldırım'ın (137) subaylar üzerinde yapmış olduğu çalışmada ücretlerden duydukları doyum ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında kuvvetli olmamakla birlikte pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Ücret doyumunu ile devamlılık ve normatif bağlılığı alt faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Sosyal güvence ile örgütsel bağlılık ve alt faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 13). Karahan (67) hemşirelik üzerinde yapmış olduğu çalışmada kadrolu hemşirelerin eğitim durumları ve örgütsel bağlılık ilişkisine göre yapılan test sonuçlarına göre eğitim düzeyi gruplar arasında anlamlı farklılık oluşurken aynı çalışmada sözleşmeli hemşireler açısından farklılıkların olmadığı gözlenmiştir. Şimşek ve Aslan'ın (121), 272 hemşire üzerinde yapmış olduğu çalışmada 657' ye tabii olan hemşirelerin örgütte devam bağlılığı açısından sözleşmeli çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur.

Şimşek ve Aslanın (121) çalışmasında sosyal güvence ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuş bu ilişki devlet memuru olan

hemşirelerin örgütsel bağlılık puanların işçi kanuna bağlı hemşirelerden daha yüksek bulunmuştur.

Çocuk sayısı, doğum yeri, aile yapısı, eğitim durumu, çalışılan kurum, çalışılan birim, sosyal güvence, aileye karşı sorumlu olma, yakınlarla ve akrabalara karşı sorumlu olma ile örgütsel bağlılık ve alt faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0.05$) (Tablo 13).

Pozisyonlar ile örgütsel bağlılık genel, örgütsel bağlılık alt faktörleri olan devam ve normatif bağlılık ile arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermektedir ($p>0.05$) Pozisyon ile örgütsel bağlılık alt faktörlerinden duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir ($p<0.05$). Duygusal bağlılık puanı yönetici hemşirelerin (3.40 ± 0.81) yüksek, servis hemşirelerinin (2.77 ± 0.83) bulunmuştur. Çalışılan pozisyona bakıldığında ise yönetici grubundaki hemşirelerin örgüte bağlılıklarının çalışan hemşirelere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir (Tablo 14).

Saygı (111) çalışmasında çalışılan pozisyona bakıldığında ise yönetici grubundaki hemşirelerin örgüte bağlılıklarının çalışan hemşirelere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Gözen (53) çalışmasında bizim çalışmamızın aksine işletmedeki pozisyon ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki bulunmuşken devam bağlılığı arasında bir farklılık göstermemektedir.

Bireyin çalıştığı ortamda sorumluluk düzeyi arttıkça, örgüte duyduğu bağlılık da o derece artacaktır. Özellikle üst düzey pozisyonlarda çalışanların sahip olduğu özerklik ve sorumluluk daha fazla olduğu için bağlılıklarının daha fazla olmasını beklemek yanlış olmayacaktır. İşini yapma konusunda daha fazla özerkliğe ve karar alma yetkisine sahip çalışanın olumlu tutumlar geliştirme olasılığı fazladır (30, 111).

Mesleki deneyim ile örgütsel bağlılık genel, örgütsel bağlılık alt faktörlerinden duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p< 0.01$) (Tablo 14). Kaya ve Çoban (72) çalışmalarında hemşirelerin mesleki deneyimleri ile örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden duygusal,

devam ve normatif bağıllık puanları ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$).

Yılmaz (140) çalışmasında meslekte çalışma süresine göre örgütsel bağıllık puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark göstermemektedir ($p > 0.05$).

Güner'in (56) çalışmasında kıdem arttıkça devam bağıllığı azaldığı bunun nedenin ise cazip iş alternatiflerini değerlendirme veya emekli olup işi bırakma düşüncesi olabileceğini açıklamıştır. Bu bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir. Boylu ve arkadaşlarının (26) yapmış olduğu çalışmada mesleki deneyim süresi ile örgütsel bağıllığın alt faktörlerinden duygusal ve normatif bağıllık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmazken aynı çalışmada mesleki deneyim süresi ile devam bağıllığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Durna ve Eren'nin (42) 148'i Milli Eğitim Müdürlüğü, 152'ü Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı görevli işgörenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada duygusal bağıllık ile işgörenlerin kıdem arasında kısmi bir ilişki, örgütsel bağıllık ve normatif bağıllıkla güçlü bir ilişki bulunmaktayken, kıdem ile devam bağıllığı arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Kurumda çalışma süresi ile örgütsel bağıllık genel ve örgütsel bağıllık alt faktörlerinden normatif bağıllığı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.01$) (Tablo 14). Kurumda çalışma süresi ile örgütsel bağıllığın alt faktörlerinden duygusal bağıllık, devam bağıllığı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0.05$).

Saygı (111) çalışmasında meslekte ve kurumda çalışma süresinin artması ile örgüte olan bağıllığın da arttığı belirlenmiştir. Meslekte çalışma süresi 8 yıl ve üzeri olan hemşireler ile kurumda çalışma süresi 4 yıl ve üzeri olan hemşirelerin örgüte bağıllık puanı diğer çalışanlara göre daha yüksektir.

Loke (82), Yılmaz (140) çalışmalarında 11 yıl ve daha fazla kurumda çalışan hemşirelerin örgütsel bağıllık puanları yüksek, 0-5 yıl kurumda çalışma süresi olan

hemşirelerin ise örgütsel bağlılık puanları düşük bulunmuştur.

Boylu ve arkadaşlarının (26) yapmış olduğu çalışmada mesleki deneyim süresi ile örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden duygusal ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmazken aynı çalışmada mesleki deneyim süresi ile devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır.

Türkiye’de yapılan bir araştırmada, kurumda çalışma süresi ile örgüte duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında zayıf ama olumlu fark görülmüştür (21).

Çalışmamızda meslekte ve kurumda çalışma süresinin artması ile örgüte olan bağlılığın da arttığı belirlenmiştir. Meslekte çalışma süresi 8 yıl ve üzeri olan hemşireler ile kurumda çalışma süresi 4 yıl ve üzeri olan hemşirelerin örgüte bağlılık puanı diğer çalışanlara göre daha yüksektir. Kurumda çalışma süresi arttıkça literatüre göre, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri artmaktadır, bu bilgi bizim çalışmamızla uygunluk göstermektedir (11).

Salamı’nin (109) yapmış olduğu çalışmada kurumda çalışma süresi arttıkça iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Kişilik yapısı ile örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$), kişilik yapısı ile örgütsel bağlılık genelli arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemiştir ($p>0.05$) (Tablo 14).

Mesleği isteyerek seçme ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 14). Şimşek ve Aslan’ın (121) yapmış olduğu çalışmada mesleği isteyerek seçen hemşirelerin, örgüte normatif bağlılıklarının yüksek olduğu görülmüştür.

Meslekten memnun olma ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak

anlamli fark bulunmuştur ($p < 0.05$) (Tablo 14).

Fazla mesai ücreti olmadığı halde işi bitirmek için mesai yapma, örgüt kaynaklarını tasarruflu kullanma, çay molalarını uzatmama vs. pek çok davranış bu kapsamda sıralamak mümkündür ile ilgiliyken, yüksek devamlılık bağlılığı duyan birey, mesleki davranışlara katılmaya daha az meyillidir (13).

Kurum yapısı ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.01$) (Tablo 14). Örgütle ilgili önemli kararlar alınırken çalışanların fikirlerinin dikkate alınması ile örgütsel bağlılık artırdığı görülmüştür.

Yönetici hemşirelerin esnek olması, katılımcı yönetimi benimsemesi, “transformatif” lider olarak davranması, çalışanları cesaretlendirme ve ödüllendirmesi, güçlü hemşirelerin gücünü tanınması ve bireylerin performansına güvenmesi gerekmektedir (7). Keleş (75) çalışmasında katımlı yönetim ile örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon ilişkisi incelendiğinde; ($p > 0.05$) olarak belirlenmiş olup, aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Gözenin (53) yapmış olduğu çalışmada Çalışma süresi ile örgüte devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu, çalışma süresi düşük olanların örgüte devam bağlılıklarının yüksek olduğu, artan çalışma süresi ile beraber örgüte devam bağlılığının düştüğünü bulmuştur. 11-20 yıl arası işgörenler ile 21 yıl ve üstü işgörenlerin ise devam bağlılığı tam anlamıyla yoktur. 5 yıl ve altı işgörenlerin ise diğerlerine göre çok yüksektir (53).

Çalışma şekli ile örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.05$), çalışma şekli ile örgütsel bağlılık genel ve alt faktörlerinden normatif ve devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken ($p > 0.05$). Çalışma şekli ile örgütsel bağlılık alt faktörlerinden duygusal bağlılık puanları karşılaştırmasında gündüz çalışanların puan ortalamaları (3.00 ± 0.79) gündüz+ gece çalışanların (2.76 ± 0.85) çalışanlara göre yüksek bulunmuştur

(Tablo 14).

Çalışma şekillerine bakıldığında ise vardiya usulü çalışanların örgütsel bağlılıkları sürekli gündüz çalışan hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu da gösteriyor ki hemşirelerin, kendi kendilerini ve yapılacak işlerini yönetme fırsatını bulduklarında yani yetki sahibi olduklarını hissettiklerinde örgütlerine olan bağlılıklarının da arttığı söylenebilir. Gece çalışmanın normal biyolojik ritim ile çeliştiği, bireyin biyo-psiko-sosyal yapısını bozduğu, bireylerin günlük rollerini gerçekleştirmesinde yetersizliğe neden olduğu ve çalışma koşulları, yapay ışıklandırma, derin sessizlik içinde tek başına çalışmanın stres yaratıcı ve başka stresörlerin oluşumuna zemin hazırladığı hatta, meslekten ayrılmalara neden olduğu belirtilmektedir (36, 37).

Saygı (111) çalışmasında çalışma şekillerine bakıldığında ise vardiya usulü çalışanların örgütsel bağlılıkları sürekli gündüz çalışan hemşirelere göre daha yüksek bulunmuştur. Bu da gösteriyor ki hemşirelerin, kendi kendilerini ve yapılacak işlerini yönetme fırsatını bulduklarında yani yetki sahibi olduklarını hissettiklerinde örgütlerine olan bağlılıklarının da arttığı söylenebilir.

İşte güvende hissetme ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 14). Hemşireleri genel olarak değerlendirdiğimize, ortak noktaları iş güvenliğine verdikleri ağırlıktır. Özellikle başka bir iş olanaklarının olmaması onları örgütlerine bağlamakta ve güvende olduğunu ifade edenlerin örgütsel bağlılık puanları yüksek bulunmaktadır. İşte güvende hissetme ile örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak ilişkinin bulunmaması araştırmaya katılan hemşirelerin kurumlarına bireysel çıkar ve amaçlarının göz ardı ettiklerini düşünmemizi sağlamaktadır.

Görevin belirtileme durumu ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 14).

Hemşirelik hizmetleri ile ilgili tüm görev tanımlarının yönetim tarafından eksiksiz yapılması ve denetlenmesi mümkün olmadığı gibi, görev tanımları zamana ve ortama göre değişiklik gösterebilir veya sınırları bireyden bireye farklılaşabilir. Yinede hemşirelik mesleği için görev tanımlarının belli sınırlar çerçevesinde yapılması örgütsel bağlılık için önemli bir faktör olarak görülmektedir.

Grup çalışmasına katılma durumu ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$), alt faktörleri devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 14).

Hastanelerde grup çalışması ve işbirliği içerisinde hareket edebilme ve örgütsel hedeflerin başarılabilmesi için örgütü belirlenmiş amaçlara ulaştıran, etkili kılan, hizmetin maddi ve insan kaynaklarını harekete geçiren ögenin hastane yöneticileri olduğu bilinmektedir. Bu nedenle örgüt ne kadar gelişmiş araç-gereçlere ve nitelikli iş görenlere sahip olursa olsun, bunlar etkili bir biçimde yönlendirilmedikçe belirlenen hedeflere ulaşamayacağı açıktır (66).

Geri besleme alma durumu ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$), alt faktörleri devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 14).

Şimşek ve Aslan'ın (121) çalışmasında geri bildirim artıka örgüte bağlılığın arttığı, örgüte devamlı bağlılığıyla anlamlı bir ilişki göstermediği görülmüştür.

İş birliği durumu ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$), alt faktörleri devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 14).

Keleş'in (75) çalışmasında işgörenler arasında olumlu yöndeki sosyal ilişkilerin varlığı ile örgütsel bağlılık arasındaki korelasyon analizi bulgularına göre ($p>0.05$), aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Motivasyon durumu ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$), alt faktörleri devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 14).

Tella'nın (124) çalışmasında örgütsel bağlılık ile motivasyon arasında negatif bir ilişki saptanmıştır bizim bulgularımızla paralellik göstermemektedir

Devamsızlık durumu ile örgütsel bağlılık ve alt faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 14). Güner (56) çalışmasında son bir yıl içinde işe geç gelme durumu ile devam bağlılığı arasında 0.05 anlamlılık düzeyinde ve negatif yönde bir ilişki olduğu ($r = -0.138$) görülmektedir.

Son zamanlarda iş yaşamında karşılaşılan en önemli problemlerden birisi çalışanların işlerinden ve işyerlerinden memnun olmamasıdır. Çalışanların işinden memnun olmalarının sağlanması artık örgütler için mal ve/veya hizmet üretmek gibi asli fonksiyonları ve temel amaçlarından biri olarak görülmektedir. Bu amacın gerçekleştirilmesinde çalışanın çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içinde varlığını sürdürmeyi istemesi anlamına gelen örgütsel bağlılık ön plana çıkmaktadır (54).

Performans değerlendirme ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p<0.05$) (Tablo 14).

Çalışanların performansı, her örgütün etkililiğini ve başarısını geliştirmek için önemlidir. Çalışanlar, etkililiğe göre değil, performanslarına göre ödül ya da ceza almalıdırlar. Çünkü iyi performans gösteren çalışanları ve düşük performans gösteren

çalışanları, örgüt bilmeyebilir. Bu durumda örgüt, her iki çalışan grubunu eşit tutmakta ve örgütsel bağlılık ve örgütsel etkililikleri olumsuz etkilenmektedir. Diğer taraftan düşük performansla çalışan işgörenler, yüksek performansla çalışan işgörenlerin çabalarıyla mutlu olmaktadır. Çünkü bu çaba sonucu, ödül ve cezaları birlikte paylaşmaktadırlar (116).

Ödüllendirme durumu ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$), alt faktörleri devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 14).

İş yeri çalışma koşulları bireylerin yükselmesine, başarı sağlamalarına ve yeteneklerinin gelişmesine olanak verici şekilde olmalıdır. Bu koşullar birey açısından uygunsa, onu motive etmektedir. Bir çalışan için iş, anlamlı, önemli, değerli, doyurucu ve prestij sağlayıcı bir etkinliktir. Bu açıdan iş, insanı sosyo-ekonomik çevresine bağlayan bir kurum olarak hayati önem taşımaktadır. İnsan işinin kendisi, örgütü ve toplumu için önemli ve yararlı olduğu bilincine varırsa ve başarı duygusunu daha sık yaşarsa daha verimli ve uyumlu çalışabilmektedir (145).

İşinden memnun olma ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p<0.05$) (Tablo 14).

Son zamanlarda iş yaşamında karşılaşılan en önemli problemlerden birisi çalışanların işlerinden ve işyerlerinden memnun olmamasıdır. Çalışanların işinden memnun olmalarının sağlanması artık örgütler için mal ve/veya hizmet üretmek gibi asli fonksiyonları ve temel amaçlarından biri olarak görülmektedir. Bu amacın gerçekleştirilmesinde çalışanın çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içinde varlığını sürdürmeyi istemesi anlamına gelen örgütsel bağlılık ön plana çıkmaktadır (54).

Çalışma koşulları ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal

bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken ($p < 0.05$) alt faktörleri devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 14).

İşinden ayrılma durumu ile örgütsel bağlılık, örgütsel bağlılık alt faktörleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.05$), alt faktörleri devam bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 14).

Başka bir deyişle; örgütsel bağlılık arttıkça işten ayrılma niyeti az miktarda azalmakta yada örgütsel bağlılık azaldıkça işten ayrılma niyeti az miktarda artmaktadır. Çalışanların bağlılıkları yüksek ise işgücü devir oranı düşük, bağlılıkları düşük ise işgücü devir oranı veya işten ayrılma niyetleri yüksek olacaktır.

Salamı (109) yapmış olduğu çalışmada kurumda çalışma süresi arttıkça , yaş ilerledikçe ve evli olan iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Uyguç ve Çımrın'ın (131) Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez laboratuvarı çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik yapmış oldukları araştırmada, tüm çalışanlara anket dağıtılmıştır. Araştırma sonucunda, normatif, duygusal ve devama yönelik bağlılıkların, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin belirleyicisi olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bunun yanında, duygusal ve normatif bağlılığın iş doyumunu ile pozitif ilişki gösterdiği saptanmıştır. İş doyumunun zorunluluktan ve iş alternatiflerinin azlığından kaynaklanan devamlılık bağlılığının belirleyicileri olmadığı da elde edilen diğer bulgu olmuştur.

Şimşek ve Aslan'ın (121) yapmış olduğu çalışmada işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılığın üç türüyle yüksek derecede negatif ilişki bulunmaktadır bizim çalışmamızla aynı doğrultudadır.

QI Yong-tao (132) Duygusal bağıllık ile işten ayrılma niyeti arasında ilişki bulunmuştur. İşten ayrılmayı etkilenen yaş, eğitim düzeyi, iş düzeyi ve gelir düzeyi değişkenlerinden önemli ölçüde etkilendiği görüşmüştür. Bu bulgular çalışmamızla paralellik göstermektedir. Kamu işletmelerinde çalışanların işyerinde çalışmaya devam etmelerinde alternatiflerinin olmadığı düşüncelerinin yattığı düşünülmektedir.

Riley'in (104) araştırmasında sağlık çalışanlarındaki iş gücü devrinin, iş doyumunu ve duygusal bağıllıkla ilişkili olduğu; devama yönelik bağıllıkla ilişkili olmadığı ortaya çıkarılmıştır. Şimşek ve Aslanın (121) çalışmasında işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağıllığın üç boyutlu ile negatif fakat istatistiksel olarak anlamlı ilişki görülmüştür. Yüksel (143) çalışmasında örgütsel bağıllık ile iş doyumunu arasında ilişki aynı yönde ve derecesinin pozitif olduğu görülmüştür.

İşinde fedakâr olma ve devamsızlık ile örgütsel bağıllık ve örgütsel bağıllık alt faktörleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p < 0.05$) (Tablo 14).

Korelasyon analizi bulgularında görüldüğü gibi iş doyumunu ile örgütsel bağıllık arasındaki ilişki önemlidir. Diğer bir deyişle iş doyumundaki bir artış örgütsel bağıllık da bir artışla sonuçlanacaktır. İş doyumunu ile örgütsel bağıllık arasındaki istatistiksel olarak anlamlı farklılık ve pozitif yönlü ($p < 0.01$) olduğu görülmüştür (Tablo 15). Literatürde yer alan çalışmalarda da benzer sonuçlar görülmüştür (56,110,118,137,143).

Yıldırım (137) çalışmasında ise iş doyumunu ile örgütsel bağıllığın genelli , duygusal ve normatif bağıllık arasında pozitif ilişki olduğu görülmüştür.

AL-Hussami'nin (5), Ihsıda (64) , Knights ve arkadaşları (78) yapmış olduğu çalışmada da iş doyum ve örgütsel bağıllık arasında pozitif bir korelasyon bulunmuştur. Bu sonuçlara göre iş doyumunu düzeyi arttığı zaman örgütsel bağıllık düzeyinin de artacağı bulunmuştur. Bu bulgular bizim çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Al-Aameri (4)'in Arabistan'daki devlet hastanelerinde çalışan 290 hemşirenin iş doyumunu ve örgütsel bağıllık dereceleri ile demografik özelliklerinin iş doyumunu ve örgütsel bağıllığa etkilerini belirlemeye yönelik yapılmış olduğu çalışmada,

hemşirelerin iş doyum derecelerinin örgütsel bağlılık arasında anlamlı korelasyon olduğu; deneyimin sadece örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu ve işinden doyum sağlayan hemşirelerin doyum sağlamayanlara göre örgütsel bağlılığa daha fazla meyilli olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılığın, iş doyumunun bir sonucu olduğu düşüncesi ortaya çıkabilmektedir. Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, örgütsel bağlılığı belirleyen en önemli faktörün iş doyumunu olduğunu belirtmiştir. Meyer ve diğerlerinin yapmış oldukları araştırmada, iş doyumunu ile duygusal bağlılık arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu ortaya çıkarmışlardır (87).

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmaya katılan 487 hemşirenin yaşları 21 ile 46 arasında değişmekte olup yaş ortalaması (30.49 ± 3.79) 'dir. Hemşirelerin %62.5'sinin evli, % 40.4'ü önlisans mezunu oldukları, %63.9'u Üniversite Hastanesi'nde, % 67.2'si devlet memuru statüsünde ve % 72.7'si gündüz + nöbet usulü çalıştığını, %53.9'u gelirleri hizmet süresi ortalamasının $(6,03 \pm 6,15)$ olduğu, % 48.2'si kurum yapısının otoriter olduğunu belirtmiştir.

Hemşirelerin % 97.1'i işinde fedakâr olduğunu, % 60.9'u işlerinde kendilerini güvende hissettiklerini, % 50.1'i görev tanımlarının yapıldığını, % 57.8'i grup çalışmasına katıldığını, % 70.3'ü işlerinden geri bildirim almadıklarını, % 57.6'sı meslektaşları ile işbirliğinde olduğunu, % 85.7'si motivasyonu arttıracak girişimlerin bulunmadığını, %98.4'ü devamsızlık yapmadığı, % 89.5'i performans değerlendirmesinin yapılmadığını, % 91.2'si ödüllendirme sisteminin olmadığını, % 61.6'nın işinden memnun olduğunu, % 57.0'sinin çalışma koşullarının orta düzeyde bulunduğunu ifade etmişlerdir.

Hemşirelerin iş doyum puan ortalamaları (37.09 ± 10.10) olup orta düzeyde bulunmuştur. Hemşirelerin Örgütsel bağlılıkları alt boyutlarından olan devam bağlılık puanı (3.33 ± 0.85) , duygusal bağlılık puanı (2.81 ± 0.84) ve normatif bağlılık puanı (2.64 ± 0.84) olarak bulunmuştur. Örgütsel bağlılık puanı (2.95 ± 0.57) olduğu saptanmıştır.

25 ve altında yaşında olan, mesleğin kişilik yapısına uygun olduğunu düşünen, kurum yapısını katılımcı olduğunu ifade eden, mesleğinden memnun olan, işinde kendini güvende hissedenlerin, ödüllendirme olarak pozisyon değişikliği yanıtını veren, çalışma koşullarını iyi olarak değerlendiren hemşirelerin iş doyum puanları ortalamasının üstünde bulunmuştur.

35 ve üstü olan mesleki deneyim süresinin ve kurumda hizmet süresi 18 ve üstü olan, meslektaşlarıyla iş birliği içinde olduğunu, kurumda motivasyon girişimlerinin yapıldığını, ödüllendirme olarak terfi cevabını veren, işinden memnun olan, çalışma

koşullarını iyi olarak değerlendiren hemşirelerin örgütsel bağlılık puanı ortalamanın üstünde bulunmuştur.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıda belirtilen önerilerde bulunulmuştur

- Hemşirelerin yoğun ve yıpratıcı bir ortamda çalışmaları nedeniyle boş zamanlarını en iyi şekilde değerlendirmelerini sağlamak ve iş stresinden uzaklaştırabilmek için kurumda sosyal faaliyetler düzenlenmeli ve bu faaliyetlere önem verilerek desteklenmelidir.
- Hemşirelerin memnuniyetsizlik durumunu ortadan kaldırmak için çalışma ortam ve şartları iyileştirilmeli.
- Hemşirelerin görev yetki ve sorumluluklarını net olarak ortaya koyacak kurum politikalarının belirlenmelidir.
- Hemşirelerin, iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını artırıcı, insan kaynakları ile iş birliği yapmak, kurumsal önlemler almaları gerekmektedir.
- İş ortamında iletişimi iyileştirici ve kuruma bağlılığı artırıcı faaliyetler geliştirilmelidir.
- Bilgi paylaşımını pekiştiren ve çalışanlara geri bildirim sağlayan kurum kültürüne sahip işletmeler çalışanlarına değerli olduklarını hissettirmelidir.
- Performans değerlendirme ve geribildirim düzenli olarak, zamanında ve tarafsız olarak yapılmalıdır.
- Örgütsel bağlılık gösteren çalışan nitelikli ve çalışanlara sahip çıkılması, bu çalışanların mutsuz ve az ödüllendirilmiş duygusuna kapılmamaları için gerekli ödül ve doyumun sağlanması önerilmektedir.
- Görev ve rol tanımlarının rol çatışmasına yol açmayacak, göreve bağlılık duygusu yaratacak biçimde açık ve anlaşılır biçimde ortaya konulması yönünde çaba göstermesi önerilmektedir.
- Nerede olursa olsun hemşirelerin çalıştıkları kurumun felsefesini benimsemeleri ve ait olma duygusuna sahip olmaları gerekir. Bu duygunun varlığı işi sevme, iş doyumunu, kuruma bağlılık ve motivasyonu arttıracaktır .
- İş doyumunu ve örgüte bağlılıkla ilgili olarak, değişik sektör ve meslekler için araştırmalar yapılması önerilmektedir.

9. EKLER

Ek 1. Bilgi Formu

Sayın Meslektaşlarımız,

Araştırma, hemşirelerin iş doyumunu ve örgütse bağlılıklarını belirlemek amacıyla planlanmıştır. Bu amaçla yapacağımız araştırmamızla ilgili ilişikte hazırladığımız üç bölümden oluşan veri toplama formları bulunmaktadır. Birinci bölümde, hemşirelerin tanıtıcı özelliklerini içeren “*Bilgi Formu*”, ikinci bölümde, “*İş Doyumu Ölçeği*”, üçüncü bölümde ise “*Örgüte Bağlılık Ölçeği*” yer almaktadır.

Doğru, samimi ve eksiksiz cevaplarınız ölçüsünde çalışmamız anlamlı, ve geçerli olacaktır. Araştırmaya vereceğiniz değerli katkılarınızdan ve işbirliğinizden dolayı teşekkür ederiz. Saygılarımızla.

Ayşegül KANBAY
T.Ü Sağlık Araştırma Uygulama Merkezi
Reanimasyon Ünitesi Hemşiresi
Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelik A.B.D Yüksek Lisans Öğrencisi

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Nefise BAHÇECİK

M.Ü Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik
Bölümü Hemşirelikte Yönetim A.B.D Başkanı

BÖLÜM 1.

Aşağıda belirtilen sorular sizin tanıtıcı ve mesleki özelliklerinizi içermektedir oluşturulmuştur. Yanıtlar, seçenekleri işaretleme şeklindedir. Soruları yanıtlarken ayracağınız zaman ve katkılardan dolayı teşekkür ederim.

1. Yaşınız:
2. Medeni durumunuz.
 1. Bekâr 2. Evli iseniz: Çocuk sayısı:.....
3. Doğduğunuz yer
4. Aile yapınız.
 1. Çekirdek 2. Ataerkil
5. Eğitim durumunuz.
 1. Sağlık Meslek Lisesi
 2. Ön lisans
 3. Lisans
 4. Yüksek Lisans
 5. Doktora
6. Çalıştığınız kurumlar.
 1. Devlet Hastanesi
 2. Üniversite Hastanesi
 3. Özel Hastane
7. Çalıştığınız birim:(Açıklayınız.)
8. Sosyal güvenceniz.
 1. 657'ye tabi 2. Sözleşmeli 3. Diğer.....(Açıklayınız)
9. Hemşirelik olarak bireysel gelirinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?
 1. İyi değil 2. Orta 3. İyi
10. Pozisyonunuz.
 1. Yönetici Hemşire
 2. Süpervizör
 3. Servis Sorumlusu Hemşiresi
 4. Servis Hemşiresi
 5. Diğer.....(Belirtiniz).
11. Meslekte deneyiminiz.ayyıl
12. Şuanda çalıştığınız kurumda hizmet süreniz.ayyıl
13. Kişilik yapınız mesleğe uygun mudur?
 1. Evet 2. Hayır
14. Mesleği isteyerek mi seçtiniz ?
 1. Evet 2. Hayır
15. Mesleğinizden memnun olma durumunuz.
 1. Memnunum
 2. Kısmen memnunum
 3. Memnun değilim

16. Kurumunuzun yapısı.
 () 1. Katılımcı
 () 2. Demokratik
 () 3. Otokritik
17. Çalışma şekliniz:
 () 1.Gündüz () 2.Nöbet () 3.Gündüz +Nöbet
18. İşinizde fedakâr mısınız?
 () 1. Evet () 2. Hayır
19. İşinizde kendinizi güvende hissediyor musunuz?
 () 1. Evet () 2. Hayır
20. Göreviniz açık bir şekilde belirtilmekte midir?
 () 1. Evet () 2. Hayır
21. Ailenize karşı sorumlu musunuz?
 () 1. Evet () 2. Hayır
22. Yakınlarınıza ve akrabalarınıza karşı sorumlu musunuz?
 () 1. Evet () 2. Hayır
23. Çalıştığınız kurum eğitsel ve bilimsel aktivitelere katılmanızı destekliyor mu?
 () 1.Evet () 2. Hayır
24. Grup çalışmasına katılıyor musunuz?
 () 1. Evet () 2. Hayır
25. İşinizle ilgili geri besleme alıyor musunuz?
 () 1. Evet () 2. Hayır
26. İş doyumunu ile ilgili eğitim aldınız mı?
 () 1.Evet () 2.Hayır
27. Örgüte bağlılıkla ilgili eğitim aldınız mı?
 () 1.Evet () 2.Hayır
28. Kurumunuzda meslektaşlarınızla aranızdaki işbirliği nasıldır?
 () 1.İyi () 2.Orta () 3.Kötü
29. Kurumunuzda motivasyonu arttıracak girişimler var mı?
 () 1.Evet () 2.Hayır
30. Çalıştığınız kurumda devamsızlık yapar mısınız?
 () 1.Evet () 2.Hayır () 3.Bazen
31. Çalıştığınız kurumda yapılan performans değerlendirmesinin uygun şekilde yapıldığını düşünüyor musunuz?
 () 1.Evet () 2.Hayır
32. Kurumda çalışanların ödüllendirmesi nasıldır?
 () 1. Ödüllendirme yapılamamaktadır.
 () 2.Terfi
 () 3. Ücret
 () 4.Pozisyon değişikliği
 () 5. Eğitim ve gelişme faaliyetlerine katılmayı sağlanması
 () 6. Diğer (Açıklayınız)
33. İşinizden memnun musunuz?
 () 1.Evet () 2.Hayır
34. Çalışma koşullarınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?
 () 1.Kötü () 2.Orta () 3.İyi
35. İşinizden ayrılmayı düşünüyor musunuz?
 () 1.Evet () 2.Hayır

Ek 2. İş Doyum Ölçeği

AÇIKLAMA: Aşağıdaki cümleleri tamamlayan ifadelerin size en uygun olanını seçiniz. Her cümleyi cevaplarken kendinize “Bana ne kadar doyum sağlıyor?” sorusunu sorunuz.

İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ		1. Beni hiç tatmin etmez	2. Beni yeterince tatmin etmez	3. Kararsızım	4. Beni oldukça tatmin eder	5. Beni çok tatmin eder
1	İşimin bana sağladığı güvenliğin derecesi					
2	Aldığım maaş (ücret) ve terfilerin miktarı					
3	İşimin bana verdiği kişisel gelişme ve yükselme imkanları					
4	İşimde birlikte çalıştığım etkileştığım ve konuştuğum kişiler					
5	Yöneticilerin bana gösterdiği adil davranış ve kaygı derecesi					
6	İşimi yaparken hissettiğim takdir edilme duygusu					
7	İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansı					
8	Sorumludan gördüğüm destek ve rehberlik					
9	Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın Adaletlilik derecesi					
10	İşimde kendime ait, bağımsız düşünce ve davranışları uygulayabilme imkanı					
11	İş yerimin geleceğim açısından vaat ettiği güvence					
12	İş yerimdekilere yardım etme fırsatı					
13	İş yerimdeki yarışma (mücadele) fırsatı					
14	İş yerimdeki yönetimin tutumu					

Ek 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

AÇIKLAMA: Aşağıda size 18 maddelik bir ölçek verilmiştir. Her cümleyi cevaplarken kendinize “*Ben örgütüme ne kadar bağlıyım?*” sorusunu sorunuz. Örgüte olan bağlılığınızı en iyi belirten ifade işaretlenecektir.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ		1. Kesinlikle Katılmıyorum	2. Katılmıyorum	3. Kararsızım	4. Katılıyorum	5. Kesinlikle Katılıyorum
1	Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmek beni mutlu eder.					
2	Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissedirim.					
3	Örgütümde kendimi “ailenin parçası” gibi hissetmiyorum					
4	Bu örgüte kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.					
5	Bu örgütün benim için özel bir anlamı vardır.					
6	Örgütüme güçlü bir ait olma hissi beslemiyorum.					
7	Şu anda , istesem bile bu örgütten ayrılmam benim için çok zordur.					
8	Şimdi isimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.					
9	Şu anda , bu örgütte kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.					
10	Bu örgütten ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.					
11	Bu örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır.					
12	Eğer bu örgüte kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim.					
13	Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum					
14	Menfaatime olsa bile , örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.					
15	Örgütümden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissedirim.					
16	Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.					
17	Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var					
18	Örgütüme çok şey borçluyum.					

Ek 4. Yazılı İzinler.



T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
Yüksek Lisans Araştırma ve Uygulama Merkezi



SAYI : B.30.2.TRK.0.A8.00.00/2008-5636
KONU :

EDİRNE, 27. EKİM 2008

T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNE

İLGİ : 07.10.2008 tarih ve 114 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Ayşegül KANBAY'ın ve Yrd.Doç.Dr.Nefise BAHÇECİK danışmanlığında Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığı "Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı" konulu araştırmasının anketlerini Hastanemizde yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Doç.Dr. Yahya ÇELİK
Merkez Müdürü

Eklen Evrak
Tarih: 25.11.2008
Sayı: 160
Ek

Posta Adresi:
T.Ü.Hastanesi
22030 Güllapoğlu Yerleşkesi/EDİRNE

Tel : (0284) 235 27 31
Fax : (0284) 235 27 30
e-posta: bashkim@trakya.edu.tr

T.C.
EDİRNE VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü


SAYI : B104ISM4220009/ 11889

13/10/2008

KONU: Araştırma İzni


VALİLİK MAKAMINA
EDİRNE

Haliç Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Ayşegül KANBAY'ın "Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı" konulu tez çalışmasıyla ilgili anketlerini Edirne Devlet Hastanesi ve Selimiye Devlet Hastanesi'nde uygulaması hususunu olurlarınıza arz ederim.


Uzm. Dr. H. H. TÖL
İl Sağlık Müdürü V.

OLUR

13/10/2008


Abdullah ASLANER
Vali n.
Vali Yardımcısı

İl Sağlık Müdürlüğü EDİRNE

Telefon: (0 284) 214 90 10 (10 Hat)

Faks: (0 284) 225 15 01

e-posta: edirne@saglik.gov.tr

Elektronik Ağ: www.edirnesm.gov.tr

T.C.
EDİRNE VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

SAYI : B104ISM4220009/ 12062

15/10/08

KONU: Tez Çalışması

DOSYA

Haliç Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Ayşegül KANBAY'ın "Hemşireliğin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı" konulu tez çalışmasıyla ilgili alınan Valilik oluru yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilginizi ve gereğini rica ederim.

Dr. Ayşegül DOĞAN
Vali a.
İl Sağlık Müdürü V.

EK:
Olur (1 sayfa)

DAĞITIM:
Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Edirne Devlet Hastanesi
Selimiye Devlet Hastanesi

Personel/Başhemşirelik
M. Yıldırım
30.10.08

Uygundur



Mediha TEZCAN
Başhemşire

14/10/2008 Sağ. Mem. : Ş. TUNCA

İl Sağlık Müdürlüğü EDİRNE
Telefon: (0 284) 214 90 10 (10 Hat) Faks: (0 284) 225 15 01 e-posta: edirne@saglik.gov.tr
Elektronik Ağ: www.edirnesm.gov.tr



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAYI : B.30.2.HAL.0.A1.00.00-44

KONU:

07.10.2007

ÖZEL TRAKYA HASTANESİ
HEMŞİRELİK HİZMETLERİ DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Haliç Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Ayşegül KANBAY'ın Yrd.Doç.Dr.Nefise BAHÇECİK danışmanlığında Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığı "*Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı*" konulu araştırmasının anketlerini hastanenizde uygulayabilmesi için gerekli iznin verilmesini saygılarımla arz ederim.

Prof.Dr.Tayyip ÇALIŞLAR
Sağlık Bilimleri Enst. Müdür V.

T. Çalışlar

*Hemşirelik Hizmetleri Sorumlusu
J.Ş. GÜNDOĞDU*

AYŞEGÜL KANBAY

[Signature]

Ek(1):Anket Formu

*Uygundur
Cüneyt Gülsener*

Büyükdere Cad. No: 101 Mecidiyeköy - İstanbul
Tel: (0212) 275 20 20- 444 25 42
e-mail : info@halic.edu.tr İnternet: www.halic.edu.tr

10. KAYNAKLAR

1. Abacı Z. K.: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'na Bağlı Saray ve Ayaş Rehabilitasyon Merkezlerinde Bakıma İhtiyaç Duyan Bireylerin Bakımından Sorumlu Personelin İş Doyumu, Tükenmişlik, Stres ve Depresyon Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2004 (Danışman: Prof. Dr. A Dönmez).
2. Akıncı Z.: Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler:Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, (4):1-25, 2002.
3. Aksoy A.: Toplam Kalite Yönetiminde Motivasyonun Önemi, Trakya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ, 2005 (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Yasemin Oraman).
4. AL- Aameri A.S.: Job Satisfactional and Organizational Commitment for Nurses. Saudi Medical Journal. 21(6): 531-535, 2000.
5. AL- Hussami M.: A Study of Nurses' Job satisfaction: The Relationship to Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Transactional Leadership, Transformational Leadership, and Level of Education, European Journal of Scientific Research , 22(2): 286-295, 2008.
6. Allen N. J.:Examining Organizational Commitment in China. Journal of Vocational Behavior. 62, p: 511-515, 2003.
7. Ançel G.: Hemşire olmak: Güçlü olmak yada Olmamak. Türk Hemşireler Dergisi, 56(1):9-14, 2004

8. Annick Willem A., Buelens M., Jonghe 1. j.: Impact of Organizational Structure on Nurses' Job Satisfaction: a Questionnaire Survey. Working Paper.2005, p: 4-10.
9. Ansell F. , Lievens F.The Long-Term Impact of the Feedback Environment on Job Satisfaction: A Field Study in a Belgian Context. Applied Psychology: an International Review, 1111-1464, 2007.
10. Arcak R., Kasımoğlu E.: Diyarbakır Merkezdeki Hastane ve Sağlık Ocaklarında Çalışan Hemşirelerin Sağlık Hizmetlerindeki Rolü ve İş Memnuniyetleri. Dicle Tıp Dergisi, 33(1): 23-30, 2006.
11. Arı G. S., Ergeneli A.: Psikolojik Güçlendirme Algısı ve Bazı Demografik Değişkenlerin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(1):129-149, 2003.
12. Aslan Ö., Akbayrak N.: Hemşirelerde İş Doyum. Modern Hastane Yönetimi Dergisi. 6(2): 29-35, 2002.
13. Aslan Ş.: Örgütsel Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. Yönetim ve Ekonomi. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, 15(2):163-177, 2008.
14. Aydemir M.: Örgütlerdeki Etik İklimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri, XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Sakarya Üniversitesi, 5-27 Mayıs, Sakarya, 2007, s.848-858.
15. Aydın R., Kutlu.: Hemşirelerde İş Doyumu ve Kişilerarası Çatışma Eğilimi İle İlgili Değişkenler ve İş Doyumunun Çatışma Eğilimi İle Olan İlişisini Belirleme. C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 5(2):36-45, 2001.

16. Bahçecik N., Koca Kutlu A.: Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin motivasyonunu etkileyen faktörler. Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi, 8 (2): 55-60, 2004.
17. Bakır B., Özer M.: Sağlık Personelinin Motivasyonu İlgili Etmenlerin Belirlenmesi. Gülhane Tıp Dergisi 45(2): 117-122, 2003.
18. Balay R.: Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık., Nobel Yayıncılık, Ankara, 2000.
19. Bare L.L.: Factors That Most Influence Job Satisfaction Among Cardiac Nurses In an Acute Care Setting. Thesis submitted to The Graduate College of Marshall University. In partial fulfillment of the Requirements for the degree of Master of Science Nursing, July 28, 2004. (EDD, RN, C-FNP Committee Chairperson Lynne Welch, EDD, RN Robin Walton, DNSc, RN Karen L. Stanley).
20. Başaran İ. E.: Yönetimde İnsan İlişkileri, 3. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Mart, Ankara, 2004, s.377-391.
21. Baysal A. C., Tekarslan E.: Davranış Bilimler . Geliştirilmiş 4. Baskı. Avcıol Basım Yayın. İstanbul. 2004, s.147- 167.
22. Baysal A. C., Paksoy M.: Mesleğe ve Örgütte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesi Meyer – Allen Modeli. İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, 28(1): 7-15, Nisan, 1999.
23. Bayrak G.: Hemşirelerde İş Doyumu Ve Etkileyen Faktörler, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2004, (Danışman: Yard. Doç. Dr. Nefise Bahçecik).
24. Bilgin L., Taşçı D., Kağmcıoğlu D., Benligiray S., Tonus H. Z.: İnsan Kaynakları Yönetimi. Anadolu Üniversitesi Yayınları. Eskişehir, 2008.

25. Bosman J., Bultendach J.H., Laba K.: Job Insecurity, Burnout and Organisational Commitment Among Employees Of A Financial Instituon In Gauteng. SA Journal of Indusrial Psychology, 31(4): 32-40, 2005.
26. Boylu Y., Güçer E., Pelit E.: Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar. 44(511): 55-75, 2007.
27. Bozkurt Ö., Bozkurt İ: İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik bir alan araştırması. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 9 (1):1-18, 2008.
28. Brown B. B.: Employees' Organizational Commitment And Their Perception Of Supervisors' relations-Oriented And Task-Oriented Leadership Behaviors, Dissertation Submitted To The Faculty Of The Virginia Polytechnic Institute And State University İn Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Philosophy İn Human Development, March 25, Falls Church, Virginia, 2003.
29. Canbaz S. Sünter A. T., Dabak Ş. , Öz H., Peşken Y.: Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromu, İş Doyumu ve İşe Bağlı Gerginlik. Hemşirelik Forumu. Temmuz-Ağustos. s.30-34, 2005.
30. Cengiz, A.A.:Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir'de Sağlık Personeli Üzerine Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, 2001.(Danışman: Yrd. Doç. Dr. Çiğdem Kirel).
31. Certo S. C.: Modern Management. Steinmetz Professor of Managment Roy E. Crummer Graduate Scholl of Business Rollins College. New Jersey. p. 354-360, 2003.

32. Ciğerci Y.: Afyon Bölgesinde Çeşitli Sağlık Kuruluşlarında Çalışmakta Olan Cerrahi Hemşirelerinin İş Doyumu Düzeylerinin ve Bunları Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği, Yüksek Lisans Tezi, Afyon, 2004 (Danışman: Yrd. Doç Dr. Gökhan Akbulut).
33. Coulter M., Robbins S. P.: Management 7 th Edition. Pearson Education International. New Jersey. 2003, p.372-424;430.
34. Çetin M.Ö.: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Nobel Yayın Dağıtım,, Ağustos, Ankara , 2004, s.60-75.
35. Çırpan H.: Örgütsel Öğrenme İklimi Ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ve Personel Yönetimi-Organizasyon Doktora Programı, Doktora Tezi, İstanbul, 1999 (Danışman: Prof. Dr. Mahmut Paksoy).
36. Çömezoğlu E.: Ebelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 2007 (Danışman: Prof Dr. Hediye Arslan).
37. Dede M., Çınar S.:Dahiliye Yoğun Bakım Hemşirelerinin Karşılaştıkları Güçlükler ve İş Doyumlarının Belirlenmesi. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, (1):1, 2008.
38. Dindar İ., İşsever H., Özen M.: Edirne Merkezindeki Hastanelerde Görev Yapan Hemşirelerde Travmalar ve İş Doyumu. Hemşirelik Forumu. Temmuz-Ağustos. s.18-23, 2005.
39. Demir N.: Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. Türkmen Kitapevi. İstanbul, 2007.

40. Dordevic B.: Employee Commitment in Times of Radical Organizational Changes. *Economic and Organization*. 2(2): 111-117, 2004.
41. Durmuş S., Günay O.: Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler, *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2):139-146, 2007.
42. Durna U., Eren V.: Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2):210-219, 2005.
43. Eğinli A.T.: Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3):35-53, 2009.
44. Ensher E. A., Elisa J. Gran E. Jt-Vallone, Donaldson S. I.: Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Behavior of Citizenship, and Grievances. *Human Resource Development Quarterly*, V:12, N:1, Spring, 2001.
45. Erbinç S., Açıklık C., Başoğlu C., Çetin M., Çeliköz.: Yanık Merkezinde Anksiyete, Depresyon, İş Doyumu, Tükenme ve Stresle Başa Çıkma: Karşılaştırmalı Çalışma. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 3:162-168, 2002.
46. Erdoğan İ.: İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No: 5.İstanbul. 1999, s.221-260.
47. Erdheim J., Wang M., Zikar M. J.: Linking the Big Five Personality Constructs to Organizational Commitment. *Personality and Individual Differences* 41. p: 956-970, 2006.

48. Erdem M., Akman Y.: Gelişim ve Öğrenme, 13 Baskı, Arkadaş Yayınevi, Ankara, 2004, s. 85, 95-97, 104-107, 234-235.
49. Eren E.: Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar), 6. Bası, beta Basım A.Ş., İstanbul, 2003, s.555-570.
50. Eronat Z.: İşletmelerde İş Tatmini ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama, T.C. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2004. (Danışman: Prof. Dr. B Kaya).
51. Francis N H. ,Kritsonis W.A.: A Brief Analysis of Abraham Maslow's Original Writing of Self-Actualizing People: A Study of Psychological Health, Doctoral Forum National Journal of Publishing and Mentoring Doctoral Student Research, 3(1):1-7, 2006.
52. Göktaş Z.: Balıkesir İlindeki Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Bazı Değişkenlerle Olan İlişkisinin İncelenmesi, Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi, 1(1):765-780, 2007.
53. Gözen D.: İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara. 2007 (Danışman: Prof. Dr Halil Ülker) .
54. Gül H.: Davranışsal Bağlılık ve Değerlendirmesi. Yönetim ve Ekonomi. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, 10(1):37-56, 2003.
55. Güler, M.: "Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi", Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara, 1990.

56. Güner A. R.: Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi. Antalya. 2007 (Danışman: Prof. Dr. Ayşe Kuruüzüm).
57. Güney S., Akalın Ç., İlsev A.: Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz-Saygı. H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 25(2):189-211, 2007.
58. Gürbüz S.: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir araştırma. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Bahar, 3 (3): 48-75, 2006.
59. Gürkan G. Ç.: Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırması, T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne, 2006. (Danışman: Prof. Dr. Yaşar Sucu).
60. Güven M., Bakan İ., Yeşil S.: Çalışanların İş ve Ücret Tatmini Boyutlarıyla Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Çalışması. Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, 12(1): 2005.
61. Hegney D., Plank A., Parker V.: Extrinsic And Intrinsic Work Values: Their Impact on Job In Nursing, Journal of Nursing Management, 14(4):271-281, 2006.
62. Holmström P., Elf M: Staff Retention And Job Satisfaction At A Hospital Clinic- A Case Study, Presented At The Twenty-Second International Conference Of The System Dynamics Society July 25-29, 2004.

63. Huang L., Chen L., Tsai H., Lin C.: Development of an Instrument for Assessing Factors Related to Nurses' Organizational Commitment. *Mid Taiwan J Med*, 11:9-11, 2006.
64. Ihsıda M.: Professional Commitment, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Nurse. *Bull. Coll. Med. Sci. Toholu Univ.* 9(2):145-152, 2000.
65. Izgar H.: Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25:317-334, 2008.
66. Karahan A.: Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, X(1):145- 161, Haziran 2008.
67. Karahan A.: Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, X(3): 231-248, 2008.
68. Karim N. H. A., Noor N. H. M. :Evaluating The Psychometric Properties Ofallen And Meyer's Organizational Commitment Scale:A Cross Cultural Application Among Malaysian Academic Librarians. *Malaysian Journal of Library & Information Science*, 11(1):89-101, July 2006.
69. Kaplanoğlu A. E.: Yönetici Hemşirelerin Atılganlık Düzeyleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki, *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, 2006 (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Yasemin Akbal Ergün).
70. Kaya İ.: Otel İşletmeleri İşgörenlerinin İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Geliştirilen Bir İş Tatmin Ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2):355-372, 2007.
71. Kaya N., Selçuk S.: Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler ?, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2):175-190, 2007.

72. Kaya Ş.D., Çoban O.: Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesi. 12. Ulusal “Uluslar arası Katılımlı” Hemşirelik Kongresi Kitabı. 20-24 Ekim, Sivas, 2009, s:184-185.
73. Kaynak N.: Oryantasyon Eğitiminin Personelin Örgüte Bağlılığına Olan Etkisi ve Bir Uygulama, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetim Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2000. (Danışman: Prof. Dr. Sinan Artan).
74. Kaplan M.: Motivasyon Teorileri Kapsamında Uygulanan Özendirme Araçlarının İşgören Performansına Etkisi ve Bir Uygulama. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 2007.
75. Keleş H. N. Ç.: İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma.Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı Doktora Tezi, Konya. 2006 (Danışman: Prof. Dr. M. Şerif Şimşek).
76. Keser A.: İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. Çalışma ve Toplum. 4:77-95, 2005.
77. Keskin G.,Yıldırım G. Ö.: Hemşirelerin Kişisel Değerlerinin ve İş Doyumlarının İncelenmesi, Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 22(1):119-133, 2006.
78. Knights A J., Kennedy B. J.: Psychological Contract Violation: Impacts On Job Satisfaction And Organizational Commitment Among Australian Senior Public Servants, Applied H.R.M. Research, 10(2):57-72, 2005.
79. Kurt T.: Herzberg'in Çift Faktörlü Güdüleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözümlemesi. GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 25(1):285-299, 2005.

80. Küçük F.: Çalışanlarının İşe Güdülenmesinde Herzberg'in Motivasyon – Hijyen Faktörlerinin Önemi: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama. Finans Politik & Ekonomik Yorumlar 44 (511):75-94, 2007.
81. Leslie A. et al.: 2006 National Survey of Nursing Home Workforce Satisfaction, June. 2007, p.2-5.
82. Loku J. C., F.: Leader Behaviours: Effects On Job Satisfaction, Productivity And Organizational Commitment, Journal Of Nursing Management, July , 9 (4):191-204, 2001.
83. Marquis B. L., Huston C. J.: Leadership Roles and Management Functions in Nursing: Theory and Application (5 th ed.) Wilkins, 530 Walnut Street, Philadelphia , 2006, p.445-451.
84. McGuire E., Kennerly S.M.: Nurse Managers as Transformational and Transactional Leaders. Nursing Economic/ July- August V:204/ N:4, 2006.
85. Meyer J. P., Allen N. J., Gellatly L.,R: Affective And Continuance Commitment To The Organization: Evaluation Of Measures And Analysis Of Concurrent And Time-Lagged Relations, Journal Of Applied Psychology , 75(6):710-720.1990.
86. Meyer J P. ,Irving P. G., Allen N. J.: Examination of the Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment. Journal of Organizational Behavior, 19(1):29-52, 1998.
87. Meyer J. P., Stanley D. J., Herscovitch L., Topolnytsky L.: Affective, Continace, and Normative Commitment to the Organization: A Meta- Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. Journal of Vocational Behavior, 61:20-52, 2002.
88. Narimawati S.E. Umi.: The Influence Of Work Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention Towards The Performance Of Lecturers

At West Java's Private Higher Education Institution, Journal Of Applied Sciences Research, 3(7):549-557, 2007.

89. Ökkeş A.: Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Kastamonu Eğitim Dergisi Ekim, 15(2):765-780, 2007.
90. Örs, M., Acuner, A.M., Sarp, N., Önder, Ö.R.: Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde Antalya SSK Hastanesi'nde ve Antalya Devlet Hastanesi'nde Çalışan Hekimler İle Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, 56(4):, 2003.
91. Örucü E., Yumuşak S., Bozkır Y.: Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İ. İ.B.F. Manisa, 13(1):39-51, 2006.
92. Özdamar K.: SPSS ile Biyoistatistik (Yenilenmiş 5. Baskı). Kaan Kitabevi, Eskişehir, 2003.
93. Özdevecioğlu M. : İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Afyon. 22-24 Mayıs 2003, s.695-710
94. Özdevecioğlu M., Aktaş A.: Karyer Bağlılığı, Meslek Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 828:1-20, 2007.
95. Özer B., Bakır B.: Sağlık Personelinin Motivasyonu İlgili Etmenlerin Belirlenmesi. Gülhane Tıp Dergisi 45 (2):117 –122, 2003.
96. Özkalp E. Kirel Ç.: Örgütsel Davranış. Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, Ekim, 2008, s.75-80.

97. Özkaya O. M.,Kocakoç İ, D., Karaa E.: Öğreticilerin Örgütsel Bağlılıkları Ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, 13(2):77-96, 2006.
98. Öztekin A.: Yönetim Bilimi, 3. Baskı, Siyaset Kitapevi, Ankara, 2005, s.150-159.
99. Paksoy M.: Çalışma Ortamında İnsan ve Toplam Kalite Yönetimi, Çantay Kitabevi, İstanbul, 2002, s.90-108.
100. Polat Ş.: Mesleğe -Örgüte Bağlılık ve İş Tatmini ile İşten Ayrılma İlişkisi ve Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2005 (Danışman: Doç. Dr. A. Cevat Acar).
101. Rebecca A.: Motivating Yourself and Others For A Satisfing Career. Nursing Leadership and Management: Theories, Processes and Practice. F.A Davis Company. Philadelphia. 2007, p.30-37.
102. Reichers A. E.: A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. The Academy of Management Review. 10(3):465-476.Jul. 1985.
103. Rigolosi E. L. M.: Management and Leadership in Nursing and Health Care of an Experiential Approach Second Edition. Springer Publishing Company, Inc. 2005 , p.61-79.
104. Riley D.: Turnover Intentions: The Mediation Effects of Job Satisfaction, Affective Commitment, and Continuance Commitment , The University of Waikato, Master of Applied Psychology .2006.
105. Rowden R. W.: The Relationship Between Charismatic Leadership Behaviors and Organizational Commitment. The Leadership & Organization Development Journal. 21(1):30-35, 2000.

106. Saifuddin., Hongkralert N., Sermisri S.: Job Satisfaction Among Nurses in Aceh Timur District Nanggroe Aceh Darussalam Province Indonesia, Journal of Public Health and Development, 6(1):153-162, 2008.
107. Sabuncuoğlu E. T.: Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review. 7(2): 621-636, 2007.
108. Sabuncuoğlu Z.: İnsan Kaynakları Yönetimi. Alfa Aktuel Basım Yayın Dağıtım, Bursa. 2005.
109. Salami Samuel O.: Demographical and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers, Anthropologist, 10(1) 31-38. 2008.
110. Samadov S.: İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir. 2006, (Danışman: Prof.Dr. Gülay Budak).
111. Saygı Ç.: Yönetici Hemşirelerde Algılanan Liderlik Tarzlarının Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2008 (Danışman: Doç Dr. Aytolan Yıldırım).
112. Seyfikli C.: Hastane Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisi: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Bir Uygulama, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Tokat 2007 (Danışman Yrd. Doç. Dr. A. Özkıraz).
113. Sıgır Ü.: İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2):261-278. 2007.

114. Silva P.: Effects of Disposition on Hospitality Employee Job Satisfaction and Commitment International Journal of Contemporary Hospitality Management. 18(4):317-328. 2006.
115. Subramaniam N., McManus L., Mia L.: Enhancing Hotel Managers' Organizational Commitment: an Investigation of the Impact of Structure, Need for Achievement and Participative Budgeting Hospitality Management 21),303–320 , 2002.
116. Suliman A. M., Iles P. A.: The Multi- Dimensional Nature of Organisational Commitment in A Non-Western Context. Journal of Management Development, 19(1):71-82, 2000.
117. Sun H. Ö.: İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü,Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü Ankara, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, 2002.
118. Şahin N.: Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliği Programı Doktora tezi . İzmir, 2007 (Danışman: Prof. Dr. Öcal Usta).
119. Şimşek M.:Örgütler ve Kültürler 1. Baskı, Pegem A yayıncılık Ltd. Şti., Ankara, 2002.
120. Şimşek M. Ş.: Yönetim ve Organizasyon, (Yenilenmiş 8. Baskı), Günay Ofset, Konya, 2005, s. 211-223.
121. Şimşek Ş., Aslan Ş.: Mesleki ve Örgütsel Bağlılığın, Temel İş Özellikleri, Rol Steresi, Örgüte İlişkin Davranışsal Sonuçları, iş ve Yaşam Doyumuyla İlişkilerinin Araştırılması. XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 2003, s.724-724.

122. Uyer G., Kocaman G., Oktay S., Argon G., Abaan S.: Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi El Kitabı. Vehbi Koç Vakfı Yayınları.15:163-165, 2000.
123. Tatlı H., Kaya H., Halisdemir N.: Bingöl İl Merkezinde Bulunan Hastanelerde Görev Yapan Hekimlerin İş Doyumlarının Değerlendirilmesi. İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi 15 (3)151-161, 2008.
124. Tella A., Ayeni C. O., Popoola S. O.: Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. Library Philosophy and Practice. April. p: 1-15, 2007.
125. Tengilimoğlu D.: Hizmet İşletmelerinde Liderlik Davranışları İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, (1):23-44, 2005.
126. Tengilimoğlu D., Yiğit A. : Hastanelerde Liderlik Davranışlarının Personel İş Doyumuna Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 8(3):375-399, 2005.
127. Toker B.: Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama, Doğu Üniversitesi Dergisi, 8(1)92-107, 2007.
128. Torun E.: İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Tatmini Ve Konu İle İlgili Yapılan Bir Çalışma, T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Haziran, Yüksek Lisans Tezi, Edirne, 2007 (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Sinan Ünsar).
129. Tomey A. M.: Nursing Management and Leadership (8 th ed.).Mosby An Imprint of Elsevier Science 11830 Westline Industrial Drive St. Louis, Missouri. 2000, p:86-88, 2000.
130. Tutar H.: Erzurum'da Devlet Ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini Ve Duygusal Bağlılık Durumlarının

İncelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi. 12(3):97-120, 2007.

131. Uyguç N., Çımrın D.: DEÜ Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını Ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler, D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, 19(1):91-99, 2004.
132. QI Yong-tao.: Job Opportunity, Organizational Commitment and Turnover Intention. China-USA Business Review. Feb. 6(2), 2007.
133. Wasti, S. A.: Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi, Erciyes Üniversitesi, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kitapçığı, Afyon, 2000, s.401-410.
134. Velioglu P. : Hemşirelikte Kavram ve Kuramlar, Alaş Ofset, İstanbul, 1999, s.51.
135. Yalçın A., İplik F. N.: A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2005, s.483-500.
136. Yıldırım F.: Çalışma Yaşamında Örgüte Bağlılık İle Örgütsel Adalet, Örgüt Temelli Özsaygı Ve Bazı Kişisel Ve Örgütsel Değişkenlerin İlişkisi, Mülkiye, 27(239):371-398, 2003.
137. Yıldırım M. E.: Subaylarda Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi. İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2003.(Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ö. Zeki Sadullah).
138. Yıldız N., Kanan N. : Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. Yoğun Bakım Hemşireler Dergisi. 9(1-2):8-2005.

139. Yalım D.: İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler. Hayat Yayıncılık, İstanbul, 2005.
140. Yılmaz A.: Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans, İstanbul, 2005, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Nefise Bahçecik).
141. Yılmaz M.: Kalite Yönetim Sisteminin İş Doyumuna Etkisi: Kalite Belgesi Bulunan Ve Bulanmayan Matbaa İşletmelerinde Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi Endüstriyel Teknoloji Eğitimi, Temmuz, Ankara, 2007 (Danışman: Prof. Dr. A Tepecik).
142. Yüksel İ.: Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerini Ayırt Edici İş Doyum Öğelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(1): 67-78.2002.
143. Yüksel İ.: Hemşirelerin İş Güçlüğü Oluşturan Değişkenlerin İş Doyumu, İş Gerilimi Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 13(1) : 261-272, 2003.
144. Yürümezoğlu H. A.: Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelerin İş Doyumları ve Hastaların Hemşirelik Hizmetlerinden Memnuniyeti. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul. 2007 (Danışman: Prof. Dr. Gülseren Kocaman).

Ek. 10 ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı : Ayşegül Kanbay

Doğum Yeri ve Tarihi : İstanbul / K.Çekmece 01.10.1985

Medeni Hali : Bekar

Yabancı Dil : İngilizce

E-posta Adresi : aknby1985@yahoo.ca

Tel : 05327349713

Eğitim ve Akademik Durumu: Lisans

	Mezun Olduğu	Mezuniyet Yılı Kurumun Adı
Lise	Süleyman Nazif Lisesi	2001
Lisans	T.Ü. Edirne Sağlık Yüksek Okulu	2005

İş Tecrübesi

Görev :	Süre (yıl-yıl)
Yoğun Bakım Hemşiresi	5

Mesleki Dernek/Kurum Üyeliği

Türk Hemşireler Derneği / Edirne Şube'si Yönetim Kurulu Üyesi

Kazanılan Ödüller, Teşvikler ve Burslar

Bildiriler / Yayınlar