

HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Ş. Didem KAYA**

Özet

Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde çalışan kadrolu ve şirkete bağlı sözleşmeli hemşirelerin çalıştıkları üniversite geneline olan örgütsel bağlılıklarını ortaya koymak için Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılarak 299 hemşireye anket uygulanmıştır. Çalışma kapsamında örgütsel bağlılık üç farklı boyutta, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarında ele alınarak, hemşirelerin bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Ayrıca, hemşirelerin söz konusu bu bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, eğitim düzeylerine, kıdemlerine ve klinik türlerine göre farklılık gösterip göstermediği de t- testi ve anova testi kullanılarak analiz edilmiştir. Söz konusu analizler sonucunda, hemşirelerin demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı farklılıklar saptanmıştır.

Anahtar sözcükler: Örgütsel bağlılık, hemşire, hemşirelerin örgütsel bağlılığı

Abstract

Within this work questionnaires had been applied to 299 nurses by using "Organizational Commitment Scale" defined by Meyer and Allen (1991) in order to determine the organizational commitment of the nurses to their departments and to the University in general working in Selçuk University Meram Medical School. Within this scope the organizational commit-

* Bu çalışma 2009 tarihinde 12. Ulusal Hemşirelik Kongresinde "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyini Ölçme" başlığı adı altında poster olarak sunulmuştur.

** Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Doktora Öğrencisi.

ment levels of the nurses had been examined in three dimensions i.e. emotional commitment, continuance commitment and normative commitment. Furthermore, the possible differentiations of the academicians' commitment levels with regard to gender, marital status, age, education level, working period and department had been tested using t-test and Anova test. After these analysis a statistical significance differences had been determined between the personal qualities of the academicians and their organizational commitment levels.

Keywords: Organizational Commitment, nurses, nurses's organizational commitment

1. Giriş

Örgütler, çevreleri ile sürekli etkileşim içinde olan ve her çeşit girdi-çıkıtı alışverişinde bulunan, açık ve canlı sistemler veya organizmalar olarak kabul edilmektedirler. Örgütler bu kapsamda ele alındıklarında, onları etkileyen ve değişmelerine neden olan çok çeşitli etmenlerin bulunduğu göze çarpmaktadır (Erigüç ve Balçık, 2007: 76). Bu durumda entellektüel sermayenin her geçen önem kazanması ve artan rekabet koşullarında örgütlerin en ayırıcı özelliği olması nedeniyle çalışanların örgütte tutulması da bir zorunluluk haline gelmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 38). Dolayısıyla nitelikli işgücünün örgütüne bağlı olarak çalışması, bütün yetenek ve bilgisini örgütü için kullanması örgütsel bağlılığı yakından ilgilendiren bir konudur (Özdevecioğlu, 2003: 113).

Bireyin öz kimliği ve belirli bir örgüte bağ gücü olarak tanımlanan örgütsel bağlılık, yönetim araştırmaları için uzun süredir bir ilgi alanı olmaktadır (Steyrer vd., 2008: 1). Bu bağlamda son zamanlarda örgütsel bağlılık çalışmalarına bir hayli ilgi gösterilmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 1). Özellikle 1980'li yıllardan bu yana (Taşkıran ve Özcan, 2007: 401) örgütsel bağlılık çeşitli şekillerle ölçülmekte ve kavramsallaştırılmaktadır (Meyer ve Allen, 1991: 1). Bu tanımlamalara örnek olarak, Porter'a göre örgütsel bağlılık, bireysel düzeyde yoğunlaşır ve bir çalışanın kendisini örgütle özdeşleştirme derecesini vurgular (Rutherford vd., 2006: 2). Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı, bireyin çalıştığı örgütle özdeşleşmesini açıklayan, örgütten ayrılması durumunda katlanılması gereken harcamalardan kaçınmasını sağlayan ve örgütün bir üyesi olarak kalmaya yönelik ahlaki bir zorunluluğu anlatmaktadır. Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi olarak da tanımlanmaktadır. Yüksek düzeyli örgütsel bağlılık

örgütün amaç ve değerlerini benimseme, örgüt için ekstra çaba sarf etmeye istekli olma ve örgütte kalma gibi tutum ve davranışlara yol açmaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999:7). Bu tanımlardan örgütsel bağlılık, üç faktörle karakterize edilmektedir (Bayram, 2005:127; Çetin, 2004: 90; Çakar ve Ceylan, 2005: 53; Doğan ve Kılıç, 2007: 39).

- 1- Örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve kabul gösterme,
- 2- Örgütün amaçlarını başarabilmesi için çaba sarf etmeye olan istekliliği,
- 3- Örgüt üyesi olarak kalmaya kaşı duyduğu arzu olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel bağlılık konusu çok yönlü incelenmiş ve söz konusu kavram; Meyer ve Allen tarafından duygusal, devamlılık, normatif bağlılık olarak adlandırmak üzere üç boyutta ele alınmıştır (Meyer ve Allen, 1988: 195). Bu yaklaşımlar genelde örgütle birey arasında bir bağ oluştursa da, bu bağlılığın niteliğinin farklı olduğu açıktır (Allen ve Meyer, 1990: 3). Bunlardan duygusal bağlılık, bir bireyin kendisini örgütüyle özdeşleştirdiği, örgütüyle etkileşim halinde olduğu ve örgütün bir üyesi olmaktan mutlu olduğu duygusal bir yönelme durumudur (Allen ve Meyer, 1990: 2). Yani, bireylerin örgütsel objelere sarılması ve özdeşleşmesini ifade etmektedir (Karahana, 2008: 235). Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetini göze almayı ve bunu kabul etmeyi anlatmaktadır (Balay, 2000: 22). Başka bir deyişle çalışanı örgütte tutan maddi kayıplardır (Çetin, 2004: 95). Çalışanın devam bağlılığı, çalıştığı örgütteki yatırımları [örneğin kıdemi ve yararlanmaları] (Balay, 2000: 22) arttıkça ve alternatif iş olanakları azaldıkça devamlılık bağlılığı artmaktadır (Meyer ve Allen, 1991: 72). Normatif bağlılık ise, sadakat ve gönüllülük gibi kavramlarla örgüte katkıda bulunmaktadırlar (Nammi ve Nezhad, 2009: 161). Örgütsel bağlılığın bu boyutu çalışanların, çalıştığı örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanmaları ve kendilerini örgütte kalmaya zorunlu görmelerine dayanan bir süreç üzerinde odaklanmıştır (Wasti, 2002: 536). Yani, çalışanlar yüksek bir normatif bağlılık duygusu içerisinde örgütte kalmaya ihtiyaç duymaktadırlar (Meyer ve Allen, 1991: 67) ve kendilerini örgüte adamayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlanması nedeniyle, örgüte bağlı ve sadık olma eğilimine vurgu yaparak (Durna ve Eren, 2005: 211), sadakat ve gönüllülük gibi kavramlarla örgüte katkıda bulunmaktadırlar. Kısaca, örgütlerde çalışan bağlılığı büyük öneme sahiptir

(Nammi ve Nezhad, 2009: 161). Yani, güçlü duygusal bağlılığa sahip çalışanlar istek; devamlılık bağlılığına sahip çalışanlar gereksinim; normatif bağlılığa sahip çalışanlar ise yükümlülük kavramları ile ilişkilidir (Meyer ve Allen, 1991: 61). Bu bağlamda üç bağlılık şekli arttığında çalışanların örgüte bağlılığı da artmaktadır (Balay, 2000: 22).

Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyen çok sayıda araştırma yapılmıştır (Aven vd., 1993: 648). Bu çalışmalarda, genelde örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, örgüte katkılarının daha fazla olacağı yönünde sonuçlar üzerinde durulmaktadır (Boylu vd., 2007: 56). Bu çalışmalardan birisi örgütsel bağlılığı etkileyen çalışanların demografik özellikleridir. Demografik faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, bireyin psikososyal özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi gibi başlıklar altında incelenmektedir (Aven vd., 1993: 648). Ayrıca örgütsel bağlılık kavramı örgütsel davranış kavramları ile de ilişki içerisindedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık teorisinin ortaya çıkması örgütler için olumlu sonuçların doğmasına da neden olmaktadır (Steyrer vd., 2008: 1; Nammi ve Nezhad, 2009: 161). Örgütsel bağlılık, çalışanların psikolojik durumunu yansıtır, birey ile örgüt arasındaki ilişkileri gösterir ve örgüt üyeliğini sürdürme kararı gibi durumlarla ilgilidir (Uyguç ve Çımrın, 2004: 91). Ayrıca arzu edilen örgütsel sonuçların ve görev davranışlarını içeren işgücü devrinde azalma, hasta memnuniyetini sağlama ve iş performansı gibi durumlarla da ilişkilidir (Duncan, 2001: 15).

Örgütsel bağlılık hastane performansını ve üretkenliğini arttırmak için (Güleryüz vd., 2008: 1627) sağlık örgütlerinde de önem arz etmekte (Duncan, 2001: 15) ve örgütün tamamına etkili bir tepki olmaktadır (Güleryüz vd., 2008: 1627). Örgütsel bağlılığın en güçlü ve en fazla beklenen sonucu, işten ayrılma niyetinin ve dolayısıyla işgücü devrinin azalmasıdır (Sabuncuoğlu, 2007: 617). Örgütsel bağdan yoksun olmak işten ayrılmalarda artış ya da işten ayrılma niyeti, işe gelmeme ya da gecikme, örgütün verimini ve etkinliğini negatif etkileyecek olan daha düşük performans gibi (Güleryüz vd., 2008: 1627) işyeri davranışlarına alternatif bir açıklama olarak ortaya çıkmaktadır (Steyrer vd., 2008: 1). Bu, tüm örgüte duygusal bir tepki ve çalışanların örgüte hissettikleri (Güleryüz vd., 2008: 1627) bağlılığın düşük olması, moral ve sadakatin derecesi ile ilişkilidir (Nammi ve Nezhad, 2009: 161). Mc Neese Smith'e göre, hemşireler için örgütsel bağlı-

lıktan yoksun olmak, istenmeyen çalışan davranışlarına ek olarak kişisel ihtiyaçlar, ailesel ihtiyaçlar, öğrenme eksikliği, savurganlık, dürüst olmama, eksik maddi kar, stres, iş arkadaşlarıyla zayıf ilişkiler ve iş güvenliği eksikliği gibi durumlara da yol açmaktadır (Güleryüz vd., 2008: 1627). Bağlılık çalışmaları göstermektedir ki, işgücü devri, devamsızlık davranışları ile negatif, iş memnuniyeti, motivasyon, örgütsel vatandaşlık davranışları ile pozitif bir ilişki kurulmaktadır (Nammi ve Nezhad, 2009: 161).

Hemşirelik mesleğinde iş memnuniyeti hemşirelerin önemli iyileştirici, kişilerarası ilişkiler anlamına gelen hemşirelikte kalma isteklerini etkileyen çok önemli faktörlerden birisidir. Hemşirelik araştırmaları iş çevresinde bir dizi meselerle bağlantılı olduğu için örgütsel bağlılığı da hemşirelik mesleği memnuniyetine bağlamışlardır (Güleryüz vd., 2008: 1626). Şimşek ve Aslan (2007)'ın yapmış olduğu araştırmada hemşirelerin mesleğe duygusal bağlılığın, örgütten ayrılma niyetini etkilememesi, örneklemin kapsamı içerisinde yer alan büyük çoğunluğun, kamu kurumunda çalışıyor olmasına bağlamışlardır. Örs vd. (2003)'nin yapmış oldukları araştırmada ön lisans düzeyinde öğrenim gören hemşirelerin, hemşirelik yüksek okulu düzeyi ve sağlık meslek lisesi mezunu olan hemşirelere göre üç bağlamda da örgütsel bağlılık düzeyi daha fazla bulunmuştur. Wasti ve Can (2008) 'ın yaptığı çalışmada örgüte duyulan duygusal ve normatif bağlılıkların işten ayrılma niyetinin, amire duyulan duygusal ve normatif bağlılıkların ise amire-yönelik vatandaşlık davranışlarının tek yordayıcıları olduklarını göstermektedir. Sungurlu (1994) tarafından hemşire grubu üzerinde yapılan bir araştırmada, hemşirelerin işlerini çok severek yapmaları, mesleklerini çok sevmeleri ve yaptıkları işten anında geri bildirim almalarından dolayı bu kişilerin çalıştıkları örgütten çok, işlerine bağlı oldukları belirlenmiştir. Özutku vd. (2007)'nin yapmış olduğu araştırmada lider üye etkileşim düzeyi ile örgüte duygusal ve devamlılık bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı buna karşın normatif bağlılık ile düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Gregory vd. (2007) tarafından yapılan çalışmada ise hemşirelerin kurumlarına olan bağlılıklarını az olarak algıladıkları saptanmıştır. Lum vd. (1994)'nin hemşireler ile ilgili yapmış olduğu çalışmada araştırma sonuçları iş doyumu- nu sadece işi bırakma niyeti üzerine indirekt etkili olduğunu tam tersine örgütsel bağlılığın ise en güçlü direkt etkiye sahip olduğunu söylemektedir.

Örgütlerde örgütsel bağlılığın artırılmasında en iyi öngören örgütsel destek olduğu söylenmektedir (Shore ve Wayne, 1993: 774). Leach (2005) 'ın yapmış olduğu araştırmada hemşireler arasında rol farklılıkları olmasına rağmen örgütsel bağlılığın hemşire yöneticileri ilişkili olduğunu ve aynı dönem hastaneye gelen hemşireler arasındaki örgütsel ilişki kurulmasında hemşire yöneticilerinin önemli rol sergilediklerini göstermektedir. Duncan (2001), sağlık örgütlerinde, hemşirelerin bağlılık davranışlarının, sağlık hizmetlerin sunumunda mevcut sorunlarla başa çıkmada önemli bir rolünün olduğunu ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının artırılmasında da örgütsel desteğin önemini vurgulamaktadır. Kısaca örgüt yöneticisi, çalışanların örgütte ve örgütteki çabalara karşı tutumlarını olumlu veya olumsuz hale getirecek faktörleri belirleyebiliyorsa, alacağı önlemlerle çalışanları daha kolay yönlendirebilecektir (Örs vd., 2003: 218).

2. Materyal ve Metod

2.1. Araştırmanın Amacı ve Evreni

Araştırmanın amacı, S.Ü. Meram Tıp Fakültesinde çalışan kadrolu ve sözleşmeli hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini incelemektir.

Araştırmanın evreni, hastanede çalışan hemşireler örneklemin içerisine dahil edilmiştir. Örneklem içerisinde yer alan hemşireler kadrolu ve sözleşmeli hemşirelerden oluşmaktadır. Sözleşmeli hemşireler kapsamına ise, şirkete bağlı sözleşmeli hemşireler girmektedir. Hemşireler, araştırmanın yapıldığı tarihler içerisinde, kadrolu 346 ve sözleşmeli 255 olmak üzere toplam 601 hemşireden oluşmuştur. Evrenin tümü çalışmaya dahil edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu araştırmaya katılmayı kabul edilen verilerin toplandığı tarihlerde izinli ya da görevli olmayan 299 hemşire oluşturmuştur. Araştırmanın çalışma grubu olarak evrenin % 42.8'ine ulaşılmıştır.

2.2. Ölçek ve Veri Toplama

Hastane çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye uyarlaması Bay-sal ve Paksoy (1999) tarafından yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden yarar-

lanılmıştır. Ölçek; duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık olmak üzere üç temel bileşenden oluşmaktadır.

Hastanedeki hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyini saptamak amacıyla yola çıkılmış olup veri toplama aracı olarak da anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anketler çalışanlara elden dağıtılmıştır ve doldurulduktan sonra geri alınmıştır. Ulaşılan hemşire sayısı 299 adettir. Ölçeğin güvenilirliği tekrar test edilmiştir ve ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0.86 olarak bulunmuştur. Boylu vd. (2007)'nin yaptıkları çalışmada bu ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.85 olarak belirlenmiştir.

Ölçek, 5'li Likert skalasına göre tasarlanmıştır. İfadelerin puanlaması; 1:kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kararsızım, 4: katılıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum şeklinde yapılmıştır. Anket formunda ilk 8 soru araştırmacı tarafından hazırlanan hemşirelerin kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla, 7 soru duygusal bağlılığı, 7 soru devam bağlılığını, diğer 6 soru da normatif bağlılığı ölçmek amacıyla sorulmuştur. Duygusal bağlılık ile ilgili sorular daha çok çalışanların, kendilerini kuruma ait hissetme, iş arkadaşlarıyla ve amirleri ile geçinme, hastanede çalışmaktan gurur duyma gibi ifadelerle ilgilidir. Devam bağlılığına ilişkin sorular ise, daha çok çalışanların kendilerini buldukları kurumda çalışmaya devam etme zorunluluklarını ölçmeye yöneliktir. Normatif bağlılık ile ilgili sorular çalışanların hastaneye olan saadaketleri, hemşirelerin değerleri, bu hastaneden çalışmaktan memnun olma durumları gibi soruları içermektedir.

2.3. Verilerin Analizi

Araştırma için kurumdan yazılı izin alınmıştır. Araştırma katılımcılarından araştırmanın amacı açıklanarak sözlü onam alınmıştır. Veriler araştırmacı tarafından yüz yüze görüşme yöntemi ile 11 Nisan- 30 Mayıs 2009 tarihleri arasında hastanede toplanmıştır.

Veriler SPSS 13.0 paket programında yapılmıştır. Anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin analizinde; anketin birinci bölümünde (kişisel bilgiler) için yüzde ve frekans yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca, hemşirelerin söz konusu bu bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, eğitim düzeylerine, çalıştıkları sürelere ve kliniklerine göre farklılık gösterip göstermediği iki değişkenli ve çok değişkenli olması durumuna

göre t- testi ve anova testi kullanılarak analiz edilmiştir. ($p < 0.05$) istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. İki gruptan fazla olan kişisel bilgi değişkenlerinin, hangileri arasında farklılık olup olmadığını bulmak için de Post Hoc Testi yapılmıştır.

2.4. Bulgular

Hemşirelerin demografik özellikleri incelendiğinde; araştırma grubundaki hemşirelerin %79.9'u bayan, %20.1'i erkeklerden oluşmaktadır. Hemşirelerin % 44,1'i bekar, %55,9'u ise evli olduğu görülmektedir. Diğer yandan ankete katılan hemşirelerin % 50,2'sinin 18-28 yaş aralığında olduğu, %37,1'inin 29-38 yaş aralığında olduğu, %11,7'sinin 39-48 yaş aralığında olduğu, %0,7'sinin 49-58 yaş aralığında olduğu bulunmuştur. Bu da hastane de çalışan hemşirelerin genç ve dinamik bir yaş grubu içerisinde olduğu görülmektedir. Ayrıca hemşirelerin %59.2'sinin kadrolu olduğu, %40,5'inin ise sözleşmeli olarak çalıştığı görülmektedir. Yani hastanede çalışan hemşirelerin büyük çoğunluğu kadrolu hemşirelerden oluşmaktadır. Hemşirelerin eğitim durumlarına bakıldığında %43,8'inin lise, %32.1'inin ön lisans mezunu, %20,1'inin lisans ve %4'ünün ise lisansüstü eğitim aldığı saptanmıştır. Çalışan hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun lise mezunu olduğu görülmektedir. Çalıştıkları birime göre özellikleri incelendiğinde; %33,8'inin dahili birimlerde, %25,1'inin cerrahi birimlerde, %17,1'inin yoğun bakım ünitelerinde, %14,7'sinin ise ameliyathanelerde, %9,4'ünün ise poliklinik ve idari birimlerde çalışan hemşirelerden oluşmaktadır. Ayrıca hemşirelerin %11,7'sinin 1 yıldan az, %28,8'inin 1-3 yıl arası, %27.8'inin 4-10 yıl, %24,7'sinin 11-20 yıl ve %7'sinin ise 20 yıldan fazla süre ile çalıştığı saptanmıştır. Çalışan hemşirelerin ayrıca S.Ü.Meram Tıp Fakültesindeki çalışma süreleri yüzdelerine bakıldığında, %13,4'ünün 1 yıldan az, %31,4'ünün 1-3 yıl arası, %26.8'inin 4-10 yıl, %22,7'sinin 11-20 yıl ve %5,7'sinin ise 20 yıldan fazla süre ile çalıştığı saptanmıştır.

Tablo 1. Hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan t testi sonuçları

	cinsiyet	N	Mean	ss	t	P
duygusal_baglilik	bayan	239	20,7155	6,05391	-,385	0,701
	erkek	60	21,0667	7,30653	-,344	0,732
devam_bagliligi	bayan	239	20,8661	5,18146	,680	0,497
	erkek	60	20,3500	5,56571	,651	0,517
normatif_baglilik	bayan	239	17,4937	4,26129	-,970	0,333
	erkek	60	18,1167	5,13245	-,868	0,388

Hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan t testi sonuçları incelendiğinde (Tablo 1), hemşirelerin söz konusu bu bağlılık düzeylerinin hiçbir cinsiyetlerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 2. Hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan t testi sonuçları

	Medeni hal	N	Mean	ss	t	p
Duygusal_baglilik	bekar	132	20,8561	6,22864	0,170	0,865
	Evli	167	20,7305	6,39789	0,171	0,864
devam_bagliligi	bekar	132	20,0606	4,35409	-2,065	0,040
	Evli	167	21,3174	5,82381	-2,134	0,034
Normatif_baglilik	bekar	132	17,8106	4,58862	0,663	0,508
	Evli	167	17,4671	4,34060	0,658	0,511

Hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan t testi sonuçlarına göre

(Tablo 2), duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkta anlamlı fark saptanmazken ($p>0.05$), devam bağlılığında anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0.05$).

Tablo 3. Hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anavo testi sonuçları

		N	Mean	ss	F	P
duygusal_bagliлик	18-28	150	21,0667	6,04754	1,440	0,231
	29-38	111	19,9099	6,58449		
	39-48	35	22,0286	6,44198		
	49-58	2	24,0000	7,07107		
	Total	298	20,7685	6,31684		
Devam_bagliлиги	18-28	150	19,8400	4,84814	4,582	0,004
	29-38	111	21,2883	5,44458		
	39-48	35	23,1143	5,64004		
	49-58	2	18,0000	2,82843		
	Total	298	20,7517	5,26075		
normatif_baglilık	18-28	150	17,8667	4,20237	1,575	0,195
	29-38	111	16,9459	4,73831		
	39-48	35	18,5429	4,46122		
	49-58	2	19,0000	4,24264		
	Total	298	17,6107	4,45284		

Hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anavo testi sonuçlarına göre (Tablo 3), duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkta anlamlı fark saptanmazken ($p>0.05$), devam bağlılığında anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu farklılığın yapılan Post Hoc Testi sonucuna göre, 29-38 yaş arası ve 39-48 yaş arasında bulunan hemşirelerin devam bağlılığı 18-28 yaş arasında bulunan hemşirelere göre daha yüksek bulunmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 4. Hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anavo testi sonuçları

		N	Mean	ss	F	p
duygusal_baglilic	lise	131	21,0153	6,73451	0,127	0,944
	ön lisans	96	20,5938	6,08117		
	lisans	60	20,5333	5,68515		
	y. lisans/doktora	12	21,0833	7,05122		
	Total	299	20,7860	6,31348		
devam_bagliligi	lise	131	20,3435	5,13775	2,005	0,113
	ön lisans	96	21,7292	5,34589		
	lisans	60	20,5333	5,19278		
	y. lisans/doktora	12	18,7500	5,46268		
	Total	299	20,7625	5,25528		
noematif_baglilic	lise	131	18,2137	4,71986	1,976	0,118
	ön lisans	96	16,8854	4,44586		
	lisans	60	17,7333	3,96539		
	y. lisans/doktora	12	16,4167	2,64432		
	Total	299	17,6187	4,44751		

Hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anavo testi sonuçları incelendiğinde (Tablo 4), hiçbirisinin eğitim durumları 0,05 düzeyinde anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 5. Hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin bağlı olunan statü durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan t testi sonuçları

	Statü durumu	N	Mean	ss	t	p
duygusal_baglilik	kadrolu	177	20,4011	6,25160	-1,437	0,152
	sözleşmeli	121	21,4628	6,27700	-1,436	0,152
devam_bagliligi	kadrolu	177	21,1638	5,35143	1,462	0,145
	Sözleşmeli	121	20,2645	5,01293	1,480	0,140
normatif_baglilik	kadrolu	177	17,2203	4,33171	-2,085	0,038
	sözleşmeli	121	18,2975	4,44718	-2,075	0,039

Hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin bağlı olunan statü durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan t testi sonuçlarına göre incelendiğinde (Tablo 5), duygusal ve devam bağlılığında 0,05 anlamlılık düzeyinde bir fark bulunamazken ($p>0,05$), normatif bağlılık düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p<0,05$). Bu farklılığın nedenin daha çok kadrolu ve sözleşmeli çalışan hemşirelerin çalışmış oldukları kuruma sadakatlerinden kaynaklandığı söylenebilmektedir.

Tablo 6. Hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin çalıştıkları birimlere göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anavo testi sonuçları

		N	Mean	ss	F	p
duygusal_bagliligi	dahili bilimler	101	19,7624	6,70544	1,276	0,279
	cerrahi bilimler	75	20,9333	6,52507		
	yogun bakim	51	21,5882	5,29217		
	Ameliyathane	44	21,0227	6,00964		
	poliklinikler veya idari birim	28	22,2500	6,31063		
	Toplam	299	20,7860	6,31348		
devam_bagliligi	dahili bilimler	101	19,8614	4,96191	2,625	0,035
	cerrahi bilimler	75	22,0400	5,76438		
	yogun bakim	51	21,0000	4,80833		
	Ameliyathane	44	19,7273	4,58188		
	poliklinikler veya idari birim	28	21,7857	5,98366		
	Toplam	299	20,7625	5,25528		
normatif_bagliligi	dahili bilimler	101	17,2673	4,95357	1,212	0,306
	cerrahi bilimler	75	18,2933	4,22596		
	yogun bakim	51	17,7647	3,50764		
	Ameliyathane	44	16,7045	4,26767		
	poliklinikler veya idari birim	28	18,2500	4,81221		
	Toplam	299	17,6187	4,44751		

Hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin çalıştıkları birimlere göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anavo testi sonuçlarına göre (Tablo 6), duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkta anlamlı fark saptanmazken ($p>0.05$), devam bağlılığında anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu farklılığın sebebi ise yapılan Post Hoc Testine göre, cerrahi bilimlerde çalışan hemşirelerin devam bağlılık düzeylerinin ameliyathane ve

dahili bilimlerde çalışan hemşirelere göre daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 7. Hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin hemşirelik mesleğindeki çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anavo testi sonuçları

		N	Mean	ss	F	P
duygusal_baglilic	bir yıldan az	35	23,7429	4,84673	3,546	0,008
	1-3 yıl arası	86	20,1628	6,27574		
	4-10 yıl arası	83	20,0000	6,62405		
	11-20 yıl arası	74	20,2703	6,10927		
	20 yıldan fazla	21	23,3333	6,56760		
	Total	299	20,7860	6,31348		
Devam_bagliligi	bir yıldan az	35	20,0571	4,41217	3,716	0,006
	1-3 yıl arası	86	19,7442	4,66069		
	4-10 yıl arası	83	20,4337	5,75346		
	11-20 yıl arası	74	21,7568	5,25464		
	20 yıldan fazla	21	23,9048	5,45807		
	Total	299	20,7625	5,25528		
normatif_baglilic	bir yıldan az	35	18,7143	3,58569	2,147	0,075
	1-3 yıl arası	86	17,5233	4,72721		
	4-10 yıl arası	83	17,4819	4,38223		
	11-20 yıl arası	74	16,8243	4,45174		
	20 yıldan fazla	21	19,5238	4,29673		
	Total	299	17,6187	4,44751		

Hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin çalışma sürelerine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan Anavo testi sonuçları göre ise (Tablo 7), duygusal bağlılık ve devam bağlılığında anlamlı düzeyde fark olduğu saptanırken ($p < 0.05$), normatif bağlılık düzeyinde ise bir fark olma-

dığı görülmektedir ($p>0,05$). Bu farklılığın yapılan Post Hoc Testine göre, 1 yıldan az hemşire olarak görev yapan çalışanların 1-20 yıl arası diğer gruplara göre duygusal bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur. Bu durum da idealist olarak göreve başlayan hemşirelerin yıllar ilerledikçe istediklerini bulamamalarından kaynaklanabilmektedir. Yalnız 20 yıldan fazla çalışan hemşirelerin bazı durumları kabullendikleri de ayrı bir sonuç olarak görülmektedir. Devam bağlılık düzeyindeki farklılığa bakıldığında ise, hemşirelerin görev süreleri arttıkça devam bağlılık düzeylerinin de bir önceki gruba göre arttığı görülmektedir.

3. Sonuç ve Öneriler

Araştırma, üç tür bağlılık düzeyi hemşirelerin demografik özellikleri dikkate alınarak yapılmıştır. Bu kapsamda hastanelerde hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarına bakıldığında 0.05 düzeyinde anlamlı farklılıklar belirlenmiştir.

Cinsiyet ve eğitim durumu ile örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında hiç bir farklılık olmadığı görülmüştür. Eğitim durumuna bakıldığında hemşirelerin büyük çoğunluğunun sağlık meslek lisesi mezunu olduğu görülmektedir. Erken yaşta hemşirelik gibi bir mesleği üstlenmeleri ve büyük sorumluluklar almaları onların bağlılık düzey farklılıkları yaratmayabilmektedir. Özellikle hemşirelerin demografik özellikleri ile devam bağlılıkları arasında anlamlı farklılıklar diğer bağlılık türlerine göre daha fazla bulunmuştur. Kıdemli yaş grubunun emekliliğin yaklaşması, yerleşmiş bir düzen, alışılmış bir ortam ve mali nedenler gibi nedenlerden dolayı devam bağlılıkları daha yüksek olduğu söylenebilmektedir. Yani çalışanlar örgütten ayrılmanın maliyetinin getireceği sonuçları daha çok göz önünde bulundurmaktadırlar. Hemşire olarak çalıştıkları görev süresi ile duygusal ve devam bağlılık düzeyinde farklılıklar bulunmuştur. Bu durumun da yine hemşirelerin yaş ve kıdem durumları ile doğru orantılıdır. Ayrıca kıdemi fazla olan hemşire grubunun [ki bu daha çok kadrolu hemşirelerden oluşmaktadır] kurumlarına duygusal olarak da bağlanmaktadır. Çünkü kurumlarına uzun yıllar emek verdiği düşünülürse kurumunu da bir evi olarak düşünecek ve duygusal olarak bağlanacaktır. Genç hemşire grubunun [frekansı daha yüksektir] daha kolay iş değiştirebilme yeteneği, bekar olma durumu gibi özellikleri nede-

niyle diğer gruplara göre bağlılık düzeyleri daha düşük çıkabilmektedir. Diğer farklı bir bulgu da normatif bağlılığın diğer bağlılık düzeylerine göre sözleşmeli ve kadrolu hemşirelerde da yüksek olduğu görülmektedir.

Sonuç olarak aynı kurum içinde çalışan hemşire gruplarının bağlılıkları da farklı düzeylerde gerçekleşmektedir. Bu bağlamda insan kaynağının, örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilebilmesi için örgüt çalışanlarının örgütlerine olan bağlılıklarını arttırmaya ve eşit kılmaya dönük faaliyetlere büyük önem vermeleri gerekmektedir. Burada yöneticilere de büyük görevler düşmektedir. Özellikle, hemşirelerin mesleki faaliyetlerini, bireysel yeteneklerini, bilgi ve becerilerini geliştirebilmeleri için çalıştıkları kurum içinde meydana gelebilecek olumsuzlukların giderilmesine yönelik politikalara değil, sosyal sorumluluk kapsamında çalışanların kişisel problemlerini kolaylaştırıcı faaliyetlerde de bulunulması gerekmektedir. Çünkü bu tür uygulamalar hemşirelerin kurumlarına karşı geliştirecekleri tutumlar da olumlu roller olarak yansıyacaktır. Bu da çalışanın motivasyonun artması, bu mesleği sadece ekonomik bir faaliyet olarak görmemesi, severek isteyerek tükenmeden icra etmesi ve dolayısıyla bütün bunların sonucu olarak da hasta bakım kalitesinin artmasını sağlayacaktır.

Kaynaklar

- Allen, N., Meyer, J. (1990) “ The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, 63, ss.1 18.
- Aven, F.F., Parker, B. And Mcenvoy, G. M. (1993) “Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta Analysis”, *Journal of Applied Psychology*, 72, ss. 642-648.
- Balay, R. (2000), *Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Bayram, L. (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, *Sayıştay Dergisi*, 59, ss.125 139.
- Baysal, A.C. ve Paksoy M. (1999), “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1), ss. 7 15.
- Boylu, Y., Pelit, E., Güçer, E. (2007), “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44 (511), ss. 55 74.

- Çakar Demircan, N., Ceylan, A. (2005), "İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri", Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (1), ss. 52 66.
- Çetin Ölçüm, M. (2004), "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık", Birinci Basım, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Doğan, S., Kılıç, S. (2007), "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi", Erciyes Üniversitesi İkt. ve İdari Bil. Fakültesi Dergisi, 29, ss. 37 61.
- Duncan K. (2001), "The Work and Professional Behaviors Associated with Staff Nurses' Organizational Commitment", Academy for Health Services Research and Health Policy. Meeting. Abstr Acad Health Serv Res Health Policy Meet, 18, 15.
- Durna, U., Eren, V. (2005), "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (2), ss. 210 219.
- Erigüç, G., Balçık Yalçın, P. (2007), "Öğrenen Örgüt Ve Hemşirelerin Değerlendirmelerine Yönelik Bir Uygulama", Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 10 (1), ss. 75 106.
- Gregory DM, Way CY, Lefort S, Barrett BJ, Perfrey PS (2007), "Predictors of Registered Nurses' Organizational Commitment and Intent to Stay", Health Care Management Review, 32(2), ss.119 127.
- Gül, H., Oktay, E., Gökçe, H. (2008), "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", Akademik Bakış Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, 15.
- Güleryüz, G., Güney, S., Aydın, Eren M., Aşan, Ö. (2008), "The Mediating Effect of Job Organizational Commitment of Nurses: A questionnaire survey", International Journal of Nursing Studies, 45, ss. 1625 1635.
- Karahan, A. (2008), "Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi", Sosyal Bilimler Dergisi, 10 (3), ss. 231 246.
- Leach, Linda Searle PhD, RN, CNAA (2005), "Nurse Executive Transformational Leadership and Organizational Commitment", The Journal of Nursing Administration, 35 (5), ss.228 237.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, F., Wendy, S., (1994), "Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment?", Journal of Organizational Behavior, 19 (3), ss. 305 320.

- Meyer, J.P., Allen, N.J (1988), "Links Between Work Experiences and Organizational Commitment During The first Year of Employment: A Longitudinal Analysis", *Journal of Occupational Psychology*, 61, ss. 195 209.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resources Management Review*, 1, ss. 61 89.
- Nammi, A.Z., Nezhad, Maryam Zarra (2009), "The Relationship Between Psychological Climate and Organizational Commitment", *Journal of Applied Sciences*, 9 (1), ss. 161 166.
- Örs, M., Acuner, Ahmet M., Sarp, N., Önder, Ömer R. (2003), "Antalya Tıp Fakültesinde, Antalya SSK'da Çalışan Hekimler ile Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi", *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 56 (4), ss. 217 224.
- Özdevecioğlu, M. (2003), "Algılan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 18 (2), ss. 113 130.
- Özutku, H., Ağca, V., Cevrioğlu, E. (2007), "Lider –Üye Etkileşim Teorisi Çerçevesinde, Yönetici-Ast Etkileşimi İle Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Ampirik İnceleme", (Editör: Mehtap Gülaçtı) 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Antalya Bildiri Kitabı. İstanbul: İstanbul Kültür Üniv. İkt. Ve İdar. Bil Fak., İstanbul G.M. Matbaacılık, ss. 288 295.
- Rutherford, B., Boles, J., Hamvi, G. Alexander, Radupalli, R., Rutherford, L. (2006), "The Role of the Seven Dimensions of Job Satisfaction in Salesperson's Attitudes and Behaviors", *Journal of Business Research*, ss. 1 6.
- Sabuncuğlu Tolay, E. (2007), "Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", *Ege Akademik Bakış*, 7 (2), ss. 613 628.
- Shore, Lynn M., Wayne, Sandy J. (1993), "Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 78 (5), ss. 774 780.
- Steyrer, J., Schiffingera, M., Langb, R. (2008), "Organizational Commitment—A Missinglink Between Leadership Behavior and Organizational Performance", Elsevier Ltd. All Rights Reserved. www.elsevier.com/locate/scaman, Erişim Tarihi: 20.11.2008.
- Sungurlu M (1994), *Güç Tarzları ve Organizasyona Bağlılık*.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, İstanbul.

- Şimşek, M. Şerif, Aslan, Ş. (2007), “Mesleki ve Örgütsel Bağlılığın, Temel İş Özellikleri, Rol Stresi, Örgüte İlişkin Davranışsal Sonuçlar, İş ve Yaşam Doyumuyla İlişkilerinin Araştırılması”, (Editör: Gültekin Yıldız) 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları, ss. 725 731.
- Taşkıran, E., Özcan Dinç, E. (2007), “Örgüte Bağlılık İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Hizmet Sektöründe Bir Araştırma” (Editör: Gültekin Yıldız) 15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları, 401-411.
- Uyguç, N., Çımrın, D. (2004), “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), ss. 91 99.
- Wasti, S.A. (2002), “Affective and Continuance Commitment to The Organization: Test of an Integrated Model in The Turkish Context”, International Journal of Intercultural Relations, 26, ss. 525 550.
- Wasti, S. A., Can, Ö. (2008), “Affective and Normative Commitment to Organization, Supervisor, and Coworkers: Do Collectivist Values Matter? “, Journal of Vocational Behavior, ss.1 10.