

AYŞE AKGERMAN

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ SAĞ. BİL. ENST.

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İSTANBUL-2018



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

**HEMŞİRELERİN YÖNETİCİLERİNE GÜVEN
DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA ETKİSİ**

AYŞE AKGERMAN

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ BETÜL SÖNMEZ

HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM PROGRAMI

İSTANBUL-2018

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAYI

İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim Programında Yüksek Lisans öğrencisi Ayşe Akgerman tarafından Dr.Öğr.Üyesi Betül Sönmez danışmanlığında hazırlanan "Hemşirelerin Yöneticilerine Güven Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi" başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 19 / 06 / 2018 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Prof.Dr.Türkinaz Aştı

Bezmialem Vakıf Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı

Jüri

Prof.Dr.Aytolan Yıldırım

İ.Ü.Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Jüri

Prof.Dr.Ülkü Baykal

İ.Ü.Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Jüri- Danışman

Dr.Öğr.Üyesi Betül Sönmez

İ.Ü.Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

Jüri

Dr.Öğr.Üyesi Nilgün Göktepe

Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

BEYAN

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

Avse AKGERMAN

İTHAF

Kendime ve Herkese ithaf ediyorum

TEŞEKKÜR

Araştırmanın her aşamasında desteğini, yardımını ve rehberliğini esirgemeyen çok değerli hocam sayın Dr.Öğr. ÜyesiBetül SÖNMEZ'e,

Kurumlarında araştırma yapılmasına izin vererek çalışmama katkı veren hemşirelik hizmetleri müdürleri ve meslektaşlarıma,

Yüksek lisans eğitimim süresince desteğini esirgemeyen dostum Nurten DUMAN ve Hanımzade ARSLANTAŞ'a en içten dileklerimle teşekkür ederim.

Çalışmam süresince bana kolaylık sağlayan ve sabır gösteren çalışma arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Hayatımın her aşamasında yanımda olan değerli annem Atike AKGERMAN, değerli babam Mehmet AKGERMAN ve kardeşlerim Çiğdem AKGERMAN AVCI ve Soner AVCI'ya

Gülüşiyle enerji kaynağım olan Miray Ada'ya,

Sonsuz sevgi saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI.....	İİ
BEYAN.....	İİİ
İTHAF.....	İV
TEŞEKKÜR.....	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar	İX
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ	X
ÖZET	Xİ
ABSTRACT.....	Xİİ
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı.....	4
2.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	5
2.2.1. Tutumsal Bağlılık.....	6
2.2.2. Davranışsal Bağlılık	9
2.2.3. Çoklu Bağlılık	10
2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	11
2.3.1. Kişisel- (Demografik) Faktörler	11
2.3.2. Örgütsel Faktörler.....	12
2.4. Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık	15
2.5. Güven Tanımı.....	16
2.6. Yöneticiye Güven Kavramı.....	18
2.6.1. Yönetimsel Güvenlilik Modeli.....	20
2.7. Hemşirelikte Yöneticiye Güven.....	21
3. GEREÇ VE YÖNTEM	23
3.1. Araştırmanın amacı ve tipi	23
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	23
3.3. Veri Toplama Araçları	24
3.4. Araştırmanın Etik Yönü	26
3.5. Verilerin Analizi.....	26

3.6.	Araştırmanın Sınırlılıkları	27
4.	BULGULAR	28
4.1.	Hemşirelerin Demografik ve Çalışma Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	29
4.2.	Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulgular	31
4.3.	Bağımsız Değişkenlere Göre Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	32
4.4.	Hemşirelerin Yöneticisine Güven Düzeylerine İlişkin Bulgular	38
4.5.	Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Yöneticiye Güven Ortalamaları Arasındaki Korelasyon Bulguları	39
4.6.	Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları.....	40
4.6.1.	Duygusal Bağlılık Puanı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	40
4.6.2.	Devam Bağlılığı Puanı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	42
4.6.3.	Normatif Bağlılık Puanı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları	43
4.6.4.	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları.....	45
5.	TARTIŞMA	47
5.1.	Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	47
5.2.	Bağımsız Değişkenlere Göre Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulguların Tartışılması.....	49
5.3.	Hemşirelerin Yöneticisine Güven Düzeylerine İlişkin Bulguların Tartışılması.....	53
5.4.	Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Bulgularının Tartışılması	55
6.	SONUÇ VE ÖNERİLER	58
	KAYNAKLAR	60
	FORMLAR	74
	EK1: BİLGİLENDİRİLMİŞ OLUR FORMU	74
	EK2: VERİ TOPLAMA FORMU	75
	EK3: ETİK KURUL KARARI.....	79
	EK4: KURUM İZİNLERİ	80

EK5: TELİF HAKKI İZNİ	86
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI.....	88
ÖZGEÇMİŞ	89



TABLolar

Tablo 3-1: Örnekleme yer alan hemşire sayısının hastanelere göre dağılımı

Tablo 3-2: Ölçek alt boyutlarının Cronbach alfa değerleri

Tablo 3-3: Araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemler

Tablo 4-4: Hemşirelerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular (N=723)

Tablo 4-5: Hemşirelerin çalışma özelliklerine ilişkin bulgular (N=723)

Tablo 4-6: Örgütsel Bağlılık Ölçeği ifadelerinin dağılımı (N=723)

Tablo 4-7: Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne ilişkin bulgular (N=723)

Tablo 4-8: Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut ve toplam puan ortalamalarının hemşirelerin demografik özellikleri ile karşılaştırılması (N=723)

Tablo 4-9: Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut ve toplam puan ortalamalarının hemşirelerin çalışma özellikleri ile karşılaştırılması (N=723)

Tablo 4-10: Hemşirelerin örgütsel bağlılık puanları ve çalışma süresi değişkenleri arasındaki korelasyon bulguları

Tablo 4-11: Yöneticiye Güven Ölçeği ifadelerinin dağılımı (N=723)

Tablo 4-12: Yöneticiye Güven Ölçeği'ne ilişkin bulgular

Tablo 4-13: Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Yöneticiye Güven Ölçeği alt boyutları arasındaki korelasyon bulguları

Tablo 4-14: Duygusal bağlılık puanı üzerine etki eden faktörlere ilişkin regresyon analizi bulguları

Tablo 4-15: Devam bağlılığı puanı üzerine etki eden faktörlere ilişkin regresyon analizi bulguları

Tablo 4-16: Normatif bağlılık puanı üzerine etki eden faktörlere ilişkin regresyon analizi bulguları

Tablo 4-17: Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanı üzerine etki eden faktörlere ilişkin regresyon analizi bulguları

SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

EAH: Eğitim ve Araştırma Hastanesi

ICN: Uluslararası Hemşireler Birliği

SB: Sağlık Bakanlığı

SML: Sağlık Meslek Lisesi

ÖBÖ: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

YGÖ: Yöneticiye Güven Ölçeği

ÖZET

Akgerman, A. (2018). Hemşirelerin Yöneticilerine Güven Düzeylerinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim ABD. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

İlişki arayıcı tasarımdaki bu çalışma, hemşirelerin yöneticilerine duydukları güven düzeyinin örgütsel bağlılıklarına etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirildi.

Araştırmanın evreni, İstanbul ili Avrupa yakasında, bir üniversite, bir eğitim ve araştırma hastanesi ve iki özel hastane olmak üzere toplam dört hastanede çalışan hemşirelerden oluştu (N=1777). Araştırmanın örnekleme, kota örnekleme yöntemi ile minimum 685 hemşire olarak belirlendi ve 723 geçerli ankete ulaşıldı (n=723). Araştırmanın verileri, demografik özellikleri sorgulayan tanıtıcı bilgi formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Yöneticiye Güven Ölçeği ile toplandı. Verilerin istatistiksel analizinde, tanımlayıcı testler yanı sıra korelasyon ve regresyon analizi (Backward yöntemi) kullanıldı.

Araştırma sonucunda, hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamanın biraz üzerinde olduğu, alt boyutlara göre puan ortalamalarının, en yüksek ‘duygusal bağlılık’ olmak üzere ‘devam bağlılığı’ ve ‘normatif bağlılık’ olarak sıralama gösterdiği saptandı. Yöneticiye Güven Ölçeği tüm alt boyut puan ortalamalarının yüksek olduğu, en yüksek ortalamanın ‘kendine güvenen’, en düşük ortalamanın ise ‘çalışanları destekleyen’ alt boyutunda olduğu belirlendi. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Yöneticiye Güven Ölçeği alt boyut puan ortalamaları arasında, devam bağlılığı ile ‘yetkinlik’, ‘bilgi paylaşan’, ‘kendine güvenen’ ve ‘gerginlik yaratmayan’ puan ortalamaları dışında, pozitif yönlü anlamlı ilişki saptandı. Örgütsel bağlılık alt boyutları ve toplam puanı üzerine etki eden faktörlerin incelenmesi amacıyla regresyon analizi gerçekleştirildi. Oluşturulan dört modelin de anlamlı olduğu, modellerde yer alan değişkenlerin bağımlı değişkenlere ait varyansın en fazla %29,5’ünü açıkladığı saptandı. Modellerde, kamu kurumunda çalışma, 40 yaş ve üzerinde olma, sürekli gündüz çalışma şekli ve yöneticiye güven alt boyutlarından ‘çalışanları destekleyen’ ve ‘olumlu çalışma ortamı yaratan’ puanları olumlu etki eden anlamlı belirleyiciler olarak saptandı.

Araştırmanın bulguları, hemşirelerin örgüte bağlılıklarında, yöneticilerin ‘çalışanları destekleyen’ ve ‘olumlu çalışma ortamı yaratan’ davranışlarının belirleyici olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, örgütsel bağlılık, yöneticiye güven, hastane

ABSTRACT

Akgerman, A. (2018). The Effect of Nurses' Levels of Trust in Their Managers on Their Organizational Commitment. Istanbul University, Institute of Health Science, Department of Nursing Management. Master Thesis. Istanbul.

This study was conducted in the correlational design for the purpose of determining the effect of nurses' level of trust in their managers on their organizational commitment. The population of the study consisted of nurses working in a total of four hospitals in the European side of Istanbul including a university hospital, a research and training hospital and two private hospitals (N=1777). The sample of the study was determined as minimum 685 nurses with quota sampling method and 723 valid questionnaires were obtained (n=723). The data of the study were collected with an introductory information form questioning demographic characteristics, Organizational Commitment Scale, and Scale of Trust in Manager. Descriptive tests as well as correlation and regression analysis (Backward method) were used in the statistical analysis of the data.

As a result of the study, it was determined that organizational commitment levels of the nurses were slightly above the average and the highest mean scores were observed respectively in 'affective commitment', 'continuance commitment', and 'normative commitment' based on subscales. It was determined that mean scores of all subscales of Scale for Trust in Manager were high and while the highest mean score was observed in the subscale of 'self-confidence', the lowest mean score was observed in the subscale of 'supporting the employees'. A positively significant correlation was determined between the mean scores of the subscales of Organizational Commitment Scale and Scale for Trust in Manager, except for the mean scores of continuance commitment and 'competence', 'sharing information', 'self-confident', and 'avoiding tension'. Regression analysis was conducted for examining the factors affecting the subscales and the total score of organizational commitment. It was determined that all four models were significant and the variables in the models accounted mostly for 29.5% of the variance of dependent variables. In the models; working in a public institution, being 40 years old and over, constantly working in the day shift, and the scores of 'supporting the employees' and 'creating a positive work environment' among the subscales of trust in manager, were identified as positive and significant determinants. The results of the study indicated that 'supporting the employees' and 'creating a positive work environment' behaviors of the managers were the determinants for the organizational commitment of the nurses.

Keywords: Nurse, organizational commitment, trust in manager, hospital.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Küreselleşen iş dünyasında örgütün hedeflerini gerçekleştirerek büyüme, gelişme ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi, yeniliğe ve değişime açık olması ile mümkündür (Börü 2001). Örgütlerin rekabet üstünlüğü kazanabilmesinin çalışanların örgüte olan bağlılıklarıyla mümkün olacağı belirtilmektedir. Bağlılığın oluşmasındaki en önemli unsurlardan birisi çalışanların örgüte duyduğu güvendir (Mayer ve ark. 1995). Kişisel ve toplumsal ilişkilerin vazgeçilmez bileşenleri arasında yer olan güven kavramı, gerek örgüt içerisinde kurulan ilişkilerde gerekse çalışanlarla yönetici arasındaki ilişkilerde önemlidir (Börü 2001).

Uluslararası ve ulusal yönetim literatüründe çok yaygın olarak araştırılan bir kavram olan örgütsel bağlılık, kişinin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi olarak tanımlanmaktadır. Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılığı, kişinin çalıştığı örgütle özdeşleşmesini sağlayan, örgütten ayrılması durumunda edindiği maddi kazanımları kaybedeceğini düşündüren ve örgütün bir üyesi olarak kalmaya yönelik ahlaki bir zorunluluk olarak ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı üç temel bileşenden oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla, örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve güçlü bir inanç duyma, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için çaba sarf etmeye olan isteklilik ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duyulan güçlü istek olarak karakterize edilmektedir (Eren, 2010).

Hemşire devir hızının, hemşireler, hastalar ve sağlık kurumlarına olumsuz etkisine ilişkin kanıtların artması (Hayes ve ark. 2012), hemşire devir hızının en önemli unsuru olan örgütsel bağlılığın önemini artırmaktadır (Vagharseyyedin 2016). Yapılan çalışmalarda hemşirelerin kuruma bağlılıklarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır (Duygulu ve Korkmaz 2008; Demirel ve ark. 2014). Seren İntepeler ve ark. (2014) yaptıkları çalışmada ise hemşirelerin örgüte bağlılıklarının 2007 yılından 2011 yılına kadar giderek düşüş gösterdiği saptanmıştır. Örgütsel bağlılığın yaygın olarak hemşirelerin kişisel özellikleri ve nitelikleri, liderlik ve yönetim tarzı, iş özellikleri, iş ortamı ve örgütsel faktörler gibi birçok kavram ile ilişkisi incelenmiştir (Vagharseyyedin 2016).

Çalışanlar ve yöneticiler arasında güvenin sağlanması, örgütsel bağlılığı arttıran bir etki oluşturabilir. Karşılıklı güven duygusunun sağlanmış olması örgütlerde devamlılığın sağlanması açısından önemlidir. Güven, güvenen kişinin kendisi için önem taşıyan davranışlar sergileyeceği ve onu kontrol etmeyi düşünmeksizin eylemlerine karşı savunmasız kalmaya gönüllü olmasıdır (Mayer ve ark. 1995). Yöneticiye duyulan güven ise, kurumda çalışanların, tüm kademelerde yer alan yöneticilerin mesleki yeterliliklerine, kişilik özelliklerine, uzmanlıklarına ve dürüstlüğüne olan güvenleri olarak tanımlanmaktadır (Sandal 2014).

Yöneticiye duyulan güven, örgütsel yapı içerisinde kişiler arası güven kapsamında ele alınmaktadır (Sağlam Arı 2003). Kişiler arasındaki güven, bilişsel ve duygusal olmak üzere iki ayrı boyutta incelenmektedir. Bilişsel güven, bir kişinin güvenilirliği, doğruluğu, dürüstlüğü ve bağlılığına ilişkin diğer kişilerin düşünsel tutumlarını ifade eder (McAllister 1995). Duygusal güven ise, kişilere gösterilen özen ve ilgi sonucunda gelişen, duygusal bağın yansıttığı güçlü ve özel bir ilişkiyi anlatır. Yöneticiler, örgütte güven ortamı oluşturma konusunda önemli rol üstlenmektedirler. Bir çalışan, yöneticisiyle sahip olduğu iyi ilişkileri nedeniyle ona bir arkadaş gibi güvendiği halde kurumuna güvenmiyor olabilir ya da çalışan yöneticisini kurumun temsilcisi olarak gördüğü için, yöneticisine güveni kurumun geneline genelleştirebilir. Bu nedenle, yönetici ve kuruma güvenin birbiriyle ilişkili kavramlar olduğu ancak öncülleri ve sonuçları açısından birbirinden farklı olduğu belirtilmektedir (Tan ve Tan2000).

Yapılan araştırmalara göre, yöneticiye duyulan güven işgörenler ve örgüt için olumlu çıktılarla sonuçlanmaktadır. Çalışanların yöneticisine ve bir bütün olarak kurumlarına güven duyması, örgütlerine duygusal açıdan bağlı, kendilerini örgütün bir ferdi olarak tanımlayabilen, işlerinden tatmin olan, örgütlerinden ayrılmayı istemeyen ve kuruma olan bağlılıkları artan çalışanlar yaratabilmektedir (Demircan ve Ceylan 2003; Eren 2010). Öyle ki, Asanakutlu (2002), örgütte yöneticiye olan yüksek güven duygusunun, kuruma sadakati ve bağlılık düzeyini artırdığını ortaya koymuştur. Sağlam Arı (2003), banka yöneticilerinde bir üst yöneticiye duyulan bilişsel ve duygusal güvenin örgütsel bağlılık ile olan ilişkisini incelediği çalışmasında, güvenin arttıkça örgütsel bağlılığın da yükseldiğini ortaya koymuştur.

Sağlık hizmetlerinin daha verimli bir şekilde sunulabilmesi, hemşirelik insangücü yönetiminde halen güncel ve önemli konular olan hemşire doyumunun sağlanması, hemşirelerin güdülenmesi ve başarılarının artırılması, örgütsel bağlılıklarının sağlanması ve işten ayrılma oranlarının azalması için hemşirelerin öncelikle yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına ve örgütlerine güvenmeleri gerekmektedir. Hemşirelerle yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık konusunun örgütsel güven dahil birçok değişkenle incelendiği fakat yöneticiye güven kavramıyla incelenmediği tespit edilmiştir. Özellikle hemşire yöneticiye güvenin hemşirelerin örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli faktörlerden birisi olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda bu çalışma, hemşirelerin yöneticilerine güven düzeylerinin örgütsel bağlılık ile ilişkisini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirildi.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Örgütsel Bağlılık Tanımı

Globalleşen dünyada, örgütlerin rekabet gücü kazanıp, bu hızlı değişime uyum sağlamaları sadece yetkin çalışanlarla değil aynı zamanda örgüte bağlı çalışanlara sahip olma ve çalışanların sistemde tutulması ile mümkündür (Gül 2002; Balay 2014). Diğer bir deyişle, kurumların hedeflerine ulaşabilmeleri çalışanların örgütün değerlerini benimsemeleri, örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için daha fazla çaba göstermeleri ve örgüt üyeliğini sürdürmeleri ile mümkündür (Çöl 2004).

Örgütsel bağlılık kavramının örgütte çalışanların iş davranışlarını anlama konusunda önemli bir değişken olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılık kavramı, sosyoloji, sosyal psikoloji, örgütsel davranış, psikoloji ve örgütsel psikolojinin üzerinde önemle durduğu bir konudur (Çöl 2004; Uygur 2015). Ayrıca örgütsel performansı olumlu yönde etkilediği, işe devamsızlık, işten çekilme ve işten ayrılma gibi olumsuz çalışma davranışlarını azaltarak, iş devir hızına etkidiği (Meyer ve ark. 2002) için yönetim otoriteleri örgütsel bağlılık konusuna özel ilgi göstermektedirler (Katz ve Kahn 1977). Örgütlerin hedeflerine ulaşmaları için çalışanların işini ve çalıştıkları kurumu benimsemeleri, içselleştirmeleri, sadakat ve sorumluluk duygusuyla hareket etmeleri gerekmektedir (Duygulu ve Abaan 2014; Uygur 2015). Örgütün çalışanlarıyla olan kimliksel beraberlik düzeyi çalışanın kurum ile kurduğu bağın gücünü gösterebilir (Duygulu ve Abaan 2014).

Literatürde örgütsel bağlılık ile ilgili pek çok tanım bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün amaçlarını benimsemesi, örgütün hedeflerine ulaşması için çaba sarf etmesi ile örgüt üyeliğini sürdürmek için duyduğu istek ve inanç olarak tanımlanmaktadır (Mowday ve ark. 1979). Farklı bir tanımda örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması adına daha fazla çaba harcayarak maddi kaygılar duymaksızın örgüt ile özdeşleşmesi ve gönüllü olarak örgütte kalma isteği olarak açıklanmaktadır (Meyer ve Allen 1991). Porter ve ark. (1974), çalışanın örgüte bağlılığını, örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için daha fazla gayret göstermesi ve örgütte kalmak istemesi olarak değerlendirmektedir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle ilişkisini belirleyen ve örgüte karşı hissettiği psikolojik bir durum

olarak da tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen 1991). Örgütsel bağlılık tanımları içinde en çok bilineni ve kabul göreni ise, Meyer ve Allen'in yapmış oldukları tanımdır. Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılığı, kişinin çalıştığı örgütle özdeşleşmesini sağlayan, örgütten ayrılması durumunda edindiği maddi kazanımları kaybedeceği ve örgütün bir üyesi olarak kalmaya yönelik ahlaki bir zorunluluk olarak ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılığa yönelik çalışan ile örgüt arasındaki ilişki konusunda fikir birliği olmaması farklı tanımların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan diğer tanımlarda üç temel unsura vurgu yapılmıştır. Bunlar, örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve güçlü bir inanç duyma, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için gayret gösterme ve örgüt üyeliğini sürdürmek için duyulan güçlü istek olarak belirtilmektedir (Eren 2010).

Bu tanımlardan yola çıkarak, örgütsel bağlılık; örgütün değer ve amaçlarına gönülden inanan, hedeflerine ulaşabilmesi için daha fazla çaba sarf eden, örgütün sorunlarını kendi sorunları gibi gören ve örgüt üyeliğini sürdürmek için güçlü istek duyan çalışanın örgüte sadakati olarak ifade edilebilir.

2.2. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık tanımlanmasındaki farklılıklar, kavramın sınıflandırılmasında da ortaya çıkmaktadır. Farklı disiplinlerden gelen birçok araştırmacı, örgütsel bağlılık kavramına farklı yaklaşımlar getirerek örgütsel bağlılığı farklı şekilde sınıflandırmaktadır (Meyer ve Allen 1991). Mowday ve ark. (1982), örgütsel bağlılık kavramının çok boyutlu olması nedeniyle tek boyutlu ele alınmasının doğru olmayacağını ifade etmişlerdir. Bu nedenle Mowday ve ark. (1982) örgütsel bağlılığı, tutumsal ve davranışsal bağlılık olmak üzere iki boyutlu olarak ele almışlardır. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasında, örgütsel davranışçılar çalışanın tutumlarına odaklanırken sosyal psikologlar çalışanın davranışlarına odaklanmaktadır (Mowday ve ark. 1982).

Meyer ve Allen (1991) yaptıkları çalışmalarında, her araştırmacının örgütsel bağlılık kavramının bir noktasına işaret ettiği ve bu yapılan tanımlamalardan hiçbirinin evrensel anlamda kabul edilen tanımlar olmadığını belirtmiştir. Yine aynı çalışmada, örgütsel bağlılık tanımları için temel üç unsur üzerinde durulduğunu ifade etmektedirler. Bu üç unsur sırasıyla, çalışanın örgüte olan tutumu, örgütten ayrılması durumunda oluşan maliyet ve örgütte kalmak için duyulan ahlaki zorunluluk olarak belirtilmektedir.

(Meyer ve Allen 1991). Diğer bir sınıflandırmada örgütsel bağlılık, tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık olmak üzere üç temel sınıfa ayrılmaktadır (Balay 2014).

2.2.1. Tutumsal Bağlılık

İlk kez Buchanan (1974), tarafından ortaya konulan tutumsal bağlılık yaklaşımı örgütsel bağlılık alanında en bilinen ve kabul görmüş olan yaklaşımdır. Tutumsal bağlılık, bireyin çalışma ortamını değerlendirmesi sonucunda örgüt ile çalışan arasında gelişen duygusal bağ olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifade ile tutumsal bağlılık, çalışanın örgütü ile olan ilişkisini ve örgüte katılımını ifade etmektedir (Buchanan 1974).

Tutumsal bağlılık üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla; örgüt amaç ve hedefleri ile özdeşleşme, örgüt ile ilgili faaliyetlere gönülden katılma ve örgüte sadakatle bağlanma olarak ifade edilmektedir. Tutumsal bağlılıkta, çalışan kendi amaç ve hedeflerini örgütün amaç ve hedefleri ile aynı doğrultuda düşünür ve bu durum örgüt ile kimlik birliği sağlaması halinde ortaya çıkar. Bu nedenle tutumsal bağlılık davranışı gösteren çalışanlar istenilen örgüt çıktısını elde etmek için olumlu çalışma davranışı gösterecektir (Buchanan 1974).

Kanter 'in sınıflandırması

Kanter'e (1968) göre sosyal sistem olan örgütlerin çalışanlarından belirli istek ve beklentileri vardır. Bu bağlılık türünde, örgütün çalışanlarından benimsemesini istediği üç davranış biçimi vardır. Bu davranış biçimleri, devam bağlılığı, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır.

Devam bağlılığında, çalışan, örgütün bir üyesi olarak kalmak ister. Bu bağlılık türünde çalışan, örgütün devamlılığını sürdürmesi için örgüte fazlasıyla çaba ve zaman harcar. Çalışan, örgütten ayrılma neticesinde oluşacak mali kayıpların yüksek olması nedeniyle sistemden ayrılmak istemez. Devam bağlılığı, çalışanın örgütteki rolüne bağlanmasını tanımlar (Kanter 1968).

Kenetlenme bağlılığında, daha önceki ilişkilerinden vazgeçerek örgüte gelen çalışanın örgütte yeni sosyal ilişkiler kurması, örgüt için anlamlı olan sembol, toplantı ve çeşitli aktiviteler ile çalışanın örgüte psikolojik bağının güçlendirilmesi amaçlanır. Kenetlenme bağlılığı, kişinin bir gruba ve bu gruptaki diğer ilişkilere bağlılığını içermektedir. Bireyin grubun tüm üyeleri ile özdeşleşmesi, gruba ait olduğunu

hissetmesi, olumlu ilişkilerin gelişmesini sağlayacak ve sadakati artıracaktır. Örgüte yeni katılan çalışanın ilk iş günü diğer çalışma arkadaşları ile tanıştırılması, uyum programlarının düzenlenmesi gibi aktiviteler ile örgüt-çalışan arasında bağlılığın geliştirilmesi amaçlanır (Kanter 1968).

Kontrol bağlılığı, çalışanın örgütün kural ve ölçütlerine bağlı olmasıdır. Örgüt normlarını rehber edinen çalışan, örgütün isteklerine uygun davranmanın gerekli olduğunu düşünür (Kanter 1968).

Etzioni'nin sınıflandırması

Etzioni (1975), örgütsel bağlılığı, örgütün çalışan üzerindeki güç, yetki ve talimatlarına uyum sürecinde yakınlaşmasından kaynaklandığını belirtirken, örgütsel bağlılığı negatif-yabancılaştırıcı (alinative), nötr-hesapçı ve pozitif-moral bağlılığı olarak üç türde ele almaktadır. Üç bağlılık türü bireyin örgütün gücü karşısındaki tutumunu ifade etmektedir. Negatif-yabancılaştırıcı bağlılıkta, çalışan davranışlarının örgüt tarafından kısıtlanması nedeniyle örgütü cezalandırıcı olarak görür. Örgüte karşı olumsuz tutum gösteren çalışan örgüt üyeliğini sürdürmekte zorlanır. Nötr-hesapçı bağlılıkta, çalışan örgütten aldığı bir günlük ücret için performans göstermektedir. Birey ile örgütün ilişkisi alışveriş esasına dayanır. Pozitif- moral bağlılıkta ise çalışan, örgütün amaçlarını ve değerlerini içselleştirmesi sonucu işe değer verdiği için örgüte bağlıdır.

O'Reilly III ve Chatman'nın sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı, örgüt ile çalışan arasındaki psikolojik bağlanma olarak değerlendiren O'Reilly III ve Chatman (1986), psikolojik bağın; uyum, özdeşleme ve içselleştirme olarak üç şekilde ortaya çıktığını belirtmektedir. Uyum boyutunda çalışan, tutum ve davranışlarını cezalardan korunmak, maddi kazanım ve ödüller elde etmek üzere temellendirir. Bu bağlılık türünde çalışan, örgütü maddi kazanımlar elde edebilmek için bir araç olarak görür.

Özdeşleşmeye dayalı bağlılık boyutunda çalışan, örgütte iş arkadaşları ile ilişki kurma ve ilişkiyi sürdürmesinden hissettiği doyum nedeniyle örgütün üyesi olduğu için gurur duyar. Bu nedenle çalışan, örgüte ve örgütte çalışan diğer arkadaşlarının amaç ve değerlerine saygı duyar ve kabul eder. Bu bağlılık türü çalışanın iş arkadaşları ile kurduğu ilişki üzerine temellenir. İçselleştirme boyutu ise, bireyin tutum ve

davranışlarının örgütteki diğer çalışanlar ile aynı doğrultuda olması esasındadır (O'Reilly III ve Chatman 1986).

Allen ve Meyer sınıflandırması

Örgütsel bağlılık, Meyer ve Allen (1991) tarafından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Örgütsel bağlılığın bileşenleri olarak ifade edilen bu üç boyutun çalışanların çalışma davranışları üzerine farklı etkileri söz konusudur.

Duygusal bağlılık, bireyin iş tecrübelerinin, kişisel özelliklerinin örgütle özdeşleşmesi sonucu kendini örgüte ait hissetmedir. Yüksek duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar, örgütte kalmayı ihtiyaç olarak düşünmeyip, gerçekten örgütte kalmak istedikleri için örgüt üyeliğini sürdürürler. Çalışanların duygusal bağlılıklarını etkileyen faktörler arasında, işin cazibesi, örgütün çalışandan beklediği rol, örgüt-çalışan hedefleri arasındaki uyum, çalışanlar arasında eşitlik ilkesi bulunmaktadır. Ayrıca çalışanın örgüte güvenmesi, örgütün söz verdiği her şeyi yapacağına inanması, örgütün çalışana değer vermesi, sürekli geri bildirim ile çalışanı desteklemesi ve katılımı sağlamak için cesaretlendirmesi duygusal bağlılığı artıran diğer faktörler arasındadır (Meyer ve Allen 1991). Örgüte yüksek düzeyde duygusal bağlılık gösteren çalışanlar işin mali kazanımlarından çok iş doyumunu önemserler (Ulrich 1998).

Devam bağlılığında, çalışan kurum için emek, çaba ve zaman sarf etmesi sonucu elde ettiği kazanımları kurumdan ayrıldığında kaybedeceği korkusuyla üyeliğini sürdürmeye devam eder. Devam bağlılığında, çalışanların örgüte bağlanma sebebi, çalışma yılı arttıkça elde ettiği ücret, kıdem ve emeklilik planları gibi mali öğeler oluşturmaktadır. Çalışanın örgütte kazanmış olduğu mesleki deneyim ve yeteneklerinin başka örgütte yarar sağlamayacağı veya bu deneyimi başka örgüte aktaramayacağı endişesi ile örgüt üyeliğini sürdürmek isteyebilir (Meyer ve Allen 1991). Diğer yandan alternatif iş olanağının azlığı nedeniyle çalışan mevcut örgütte kalma zorunluluğu hissedebilir (Meyer ve Allen 1997).

Üçüncü bağlılık türü olan normatif bağlılık, çalışanın örgütte kalmayı kendisi için bir zorunluluk hissetmesi olarak tanımlanır. Birey ahlaki değerleri nedeniyle örgütte kalmayı kendisine görev edinmektedir (Meyer ve ark. 2002). Bu bağlılık türünde

alışan, yaptıklarının kişisel fayda sağlamasından çok gt için yararlı ve ahlaki olduğu inancını taşır.

zet olarak güçlü duygusal bağlılığa sahip çalışanlarda gereksinim; devamlılık bağlılığına sahip çalışanlarda maddi kazanç, normatif bağlılığa sahip çalışanlarda ise sorumluluk ve ahlaki bir zorunluluk kavramları ön plana çıkmaktadır (Meyer ve Allen 1991).

Penley ve Gould'un sınıflandırması

Tutumsal bağlılık sınıflandırmasından sonuncusu olan Penley ve Gould (1988), rgtsel bağlılığı araçsal ve duygusal bağlılık olmak üzere ikiye ayırarak incelemiştir.

Araçsal yaklaşımda, çalışanın örgüt içerisindeki başarisına karşılık olarak örgütün kendisine vereceği ödüller neticesinde bağlılığın gelişeceği ifade edilmektedir. Duygusal yaklaşımda ise, çalışan örgüte yarar sağlamak için örgüt tarafından ödüllendirilmeyi beklemez. alışan, işini en iyi şekilde yapabilmek için çaba sarf ederek örgüt ile arasındaki psikolojik olarak güdülenmeyi sağlamaktadır (Penley ve Gould 1988).

2.2.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, çalışanların rgt benimsemeleri, sorun yaşadıklarında mesleki bilgi ve deneyimleri ile sorunun çözümünde yer almaları ve örgüte sağladığı katkılar olarak ifade edilmektedir. Davranışsal bağlılıkta, çalışan örgütün bir yesi olmayı sürdürebilmek için bireysel istek ve arzularını ikinci plana atarak, örgütün kendinden beklediği davranışları sergiler (Bakan 2011).

Davranışsal bağlılıkta çalışanlar, örgütte yaptığı işe bağlanmaktadır (Meyer ve Allen 1997). Bu bağlılık türünde çalışan, örgüte çaba, emek, zaman, bilgi ve deneyim gibi yatırımlarda bulunarak bunun karşılığında örgütten statü, kıdem ve ikramiye gibi kazanımlar elde etmiştir. Bu nedenle çalışan elde etmiş olduğu kazanımları kaybetmek istemediği için örgüt üyeliğini sürdürür (Uygur 2004).

Becker 'in Yan Bahis Kuramı

Becker (1960) bağlılığı, çalışanın örgütte kendisi için değerli olan herhangi bir şey için (yan bahislere (side-bet) girmesi), tutarlı bir davranış biçimi ve o davranışlarla

doğrudan ilgili olmayan çıkarları birbirine bağlaması ile açıklar. Farklı bir ifadeyle, örgütsel bağlılık, bireyin örgütte tutarlı bir davranış biçimi sergileyerek kazandığı statü, kıdem ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı durumda kaybedeceği, sarf ettiği emek ve çabanın boşa gideceğini düşünerek bu davranış dizisini sürdürmedir. Çalışan, bulunduğu örgüte duygusal olarak bağ hissetmemekle birlikte, bağlanmadığı takdirde kaybedeceği kazanımları düşünerek örgüte bağlanmakta ve çalışmaya devam etmektedir (Becker 1960).

Becker (1960), toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal roller çalışanların yan bahis kaynakları olarak ifade etmektedir. Çalışanın bu kaynaklar ile girmiş olduğu bahisler ve bu bahislere yapmış olduğu yatırımlar yaşı ve kıdemi doğrultusunda artacak ve çalışanın örgütten ayrılması zorlaşacaktır. Çalışanın ekonomik kayıplarının fazla olması nedeniyle örgütün bir mensubu olmaya devam edeceği öngörülür (Becker 1960).

Salancik'in sınıflandırması

Salancik'e göre (1977), örgütsel bağlılık kişinin davranışlarına, davranışlarının sonucuna ve örgüte duyduğu inancı güçlendiren tutumlara bağlanmasıdır. Bu yaklaşıma göre, çalışanın tutumları ve davranışları arasındaki uyum ne kadar çok ise çalışma ortamındaki stres ve gerilim azalacak ve bağlılık gelişecektir. Bu yaklaşımda çalışanlarda örgütsel bağlılık yaratan davranışların özelliği, davranışın açıklığı, geri dönülemez oluşu, gönüllü oluşu ve herkes tarafından bilinmesi olarak belirtilmektedir (Salancik 1977). Salancik (1977), çalışanın davranışı devam ettirme arzusunu, çalışan ile örgüt arasında psikolojik bir ilişki olarak görmektedir.

2.2.3. Çoklu Bağlılık

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan sınıflandırmalardan bir diğeri çoklu bağlılıktır. Bu bağlılık türünde çalışanın bağlılık kaynağının tek bir unsur olmadığı, örgütü oluşturan iç ve dış unsurların çoklu bağlılığın kaynağını oluşturduğu belirtilmektedir. Örgütte çoklu bağlılığı oluşturan iç unsurların; yöneticiler, çalışma arkadaşları vb. dış unsurların ise, müşteriler, tedarikçiler, meslek odaları ve sendikalar vb. olduğu ifade edilmiştir. Bu yaklaşıma göre, aynı örgütte çalışan iki kişinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve bağlılık odakları birbirinden farklılık gösterebilir (Reichers 1985).

2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen faktörler konusunda yapılan pek çok çalışma bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri Schwenk (1986), dört ana başlıkta gruplandırmaktadır. Bunlar sırasıyla, kişisel-demografik, geçmiş iş yaşantıları ve tecrübeler, örgütsel-görevsel faktörler ve durumsal faktörlerdir.

Mowday ve ark. (1982), yapmış oldukları çalışmada ise örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri kişisel özellikler, çalışma deneyimleri, yapısal özellikler ve iş özellikleri olmak üzere dört grupta incelemektedirler.

Çalışmamızda örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri literatürde en çok bilinen haliyle kişisel- (demografik) faktörler ve örgütsel faktörler olarak ele alınacaktır.

2.3.1. Kişisel- (Demografik) Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler arasında yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, çalışma süresi (kıdem) yer almaktadır.

Yaş

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden biri olan yaş değişkeninin ele alındığı çalışmalarda fikir birliği sağlanamamaktadır. Allen ve Meyer (1993) tarafından yapılan çalışmada, yaş arttıkça örgütsel bağlılığın arttığına ilişkin bulgular bildirilmektedir. Jalonen ve ark. (2006), çalışan yaşının büyüdükçe örgütsel bağlılığın arttığını belirtmektedir. Bunakarşın, Duygulu ve Korkmaz (2008) tarafından hemşireler üzerine yapılan çalışmada yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmadığı saptanmıştır. Başka bir çalışmada, yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık üzerine ilişki bulunamamıştır (Çöl ve Gül 2005).

Cinsiyet

Cinsiyetin değişkeninin örgütsel bağlılık ile ilişkisinin incelendiği çalışmalarda farklı sonuçlar saptanmıştır. Özkaya ve ark. (2006), kadın yöneticilerin örgütsel bağlılıklarının erkekler yöneticilerden yüksek olarak saptamıştır. Benzer şekilde, Portekiz’de hemşireler arasında yapılan bir çalışmada kadın hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri erkek hemşirelerden yüksek bulunmuştur (Ferreira 2007).

Medeni durum

Literatürde, medeni durum değişkeni ile örgütsel bağlılığın doğrudan ilişkili olduğu belirtmiştir (Mathieu ve Zajac 1990). Evli çalışanların, bekar çalışanlara göre örgütlerine daha fazla bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir (Özkaya ve ark. 2006). Karcıoğlu ve Türker (2010), sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışmada, evli çalışanların bekar çalışanlara göre bağlılık düzeyinin yüksek olduğunu saptamıştır.

Öğrenim düzeyi

Literatürde genellikle Örgütsel bağlılık ile öğrenim düzeyi arasında negatif bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Morris ve Steers 1980; Angle ve Perry 1981; Mowday ve ark. 1982; Glisson ve Durick 1988). Öğrenim düzeyinin artması, çalışanın örgüt dışında iş olanaklarının artması ile sonuçlanmaktadır. Hemşirelerin öğrenim düzeyi arttıkça çalıştıkları hastaneden beklentilerinin artması ve kurum dışında daha cazip iş olanaklarının bulunması örgütsel bağlılıklarının azalmasına neden olduğu ifade edilmektedir (Parasuraman 1989).

Çalışma süresi (Kıdem)

Örgütte çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanın örgütteki hizmeti süresince elde ettiği mesleki bilgi ve deneyimi başka bir örgüte aktarmasının zorluğu nedeniyle örgüt üyeliğini sürdürmeye devam ettiği belirtilmektedir (Parasuraman 1989).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyecek pek çok örgütsel faktör bulunmaktadır. Buchanan (1974) yapmış olduğu çalışmada, çalışanın yönetici ve iş arkadaşları ile uyumu, işte yükselme olanakları, rol belirsizliği ve rol çatışması, çalışana verilen önem, örgütün amaçları doğrultusunda çalışanların tutumu, örgütsel güven ve örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirtilmektedir.

Çalışanların bağlılığını etkileyen örgütsel faktörler arasında; işin niteliği ve önemi, ücret düzeyi, yönetim ve liderlik, denetlenme biçimi, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel ödüller, takım çalışması, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi değişkenler yer almaktadır.

Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Rol çatışması, kişinin davranışları ile kişiden beklenen davranış şekli arasındaki uyumsuzluk olarak tanımlanmaktadır (Koçel 2001). Rol belirsizliği ise, kişinin örgütte kendisine verilen görevden istenilen performansı bilgi eksikliği nedeniyle gösterememesi sonucu ortaya çıkan durum olarak tanımlanmaktadır (Fisher 2001). Örgütün çalışandan beklenen davranış şeklini açıkça ifade etmesi, çalışanın rol belirsizliğini ve rol çatışmasını azaltarak örgütsel bağlılığını artıracaktır. Ceylan ve Ulutürk (2006), rol belirsizliği ile rol çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Rol belirsizliği ve rol çatışması ile örgütsel bağlılık üzerine yapılan çalışmalarda, örgütsel bağlılığın olumsuz yönde etkilendiği tespit edilmiştir (Elloy ve Smith 2003; Acker 2004)

İşin Niteliği ve Önemi

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerdenbiri de işin niteliği ve önemidir. Çalışan için yaptığı iş hakkında bilgi sahibi olma, kararlara katılma, işi ile ilgili sorumluluk ve yetki sahibi olma, işin motive etme potansiyeli ve zorluk derecesi gibi değişkenler örgütsel bağlılığa doğrudan etkileyen faktörlerdir (İnce ve Gül 2005).

Ücretlendirme

Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli faktörlerden biri de alınan ücret miktarıdır. Öztürk ve ark. (2016), sağlık hizmeti veren gruplar arasında adil bir ücretlendirme sisteminin olmaması nedeniyle sağlık çalışanlarının sorun yaşadıklarını tespit etmiştir. Yapılan çalışmalarda hemşirelerin aldıkları ücret miktarı nedeniyle sıkıntı yaşadığı (Murrels ve ark. 2008), ücrette yaşanan sıkıntıların kurum değişikliğine neden olduğu belirtilmektedir (Çalışkan 2007). Örgütlerde ücret dağılımının adil ve dengeli yapılması, çalışanların hak ettiği ücreti aldığına inanması örgütsel bağlılığı artırmayı sağlayacaktır (İnce ve Gül 2005).

Yönetim Tarzı ve Liderlik

Yönetim tarzı çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli örgütsel faktörlerden biridir. Katılımcı yönetim (demokratik) tarzı ile işleriyle ilgili kararlara katılımı sağlanan çalışanlar, işlerinden tatmin olup örgüt üyeliğini sürdürmeye devam edeceklerdir. Ayrıca örgütlerde yöneticilerin sergiledikleri liderlik tarzları çalışanların örgütsel bağlılığını etkilemektedir. Yapılan çalışmalarda, liderlerin çalışanlar ile olumlu

iletişimi ve destekleyici davranışları örgütsel bağlılığı artırdığı saptanmıştır (Çakınberk ve Aksel 2009; Bitmiş ve ark. 2014).

Örgütsel İklim

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden bir diğeri ise örgütsel iklimdir. Örgütsel iklim, çalışanın örgütteki çalışma ortamına ilişkin algısal tutumu olarak ifade edilmektedir. Örgütsel bağlılık ile örgütsel iklim arasında pozitif yönlü ilişki bulunduğu ve örgütsel iklimin güçlü olduğu kurumlarda örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olarak tespit edilmiştir (Gürkan 2006; Yüceler 2009)

Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörleri içinde yer almaktadır. Örgütsel adalet, bir kurum içinde ücretlendirme, ödüllendirme, terfi ya da ceza gibi kararların yönetim tarafından nasıl alınacağı ve alınan bu kararların, örgütte çalışanlar tarafından nasıl algılanacağını ifade eden bir kavramdır (Çöl ve Gül 2005). Yapılan çalışmalarda, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Çöp 2008; Arı ve ark. 2017). Işık ve ark. (2012), sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları ile normatif ve duygusal bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit etmiştir.

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, çalışanların örgüt ile özdeşleşmesini sağlayarak personel devir hızını düşürmekte ve örgütsel bağlılığı artırmaktadır. Çalıştıkları hastanenin örgüt kültürünü olumlu algılayan hemşirelerin, iş doyumlarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu bildirilmektedir (Sikorska-Simmons 2006).

Örgütsel Güven

Örgütsel güven, örgütün sağladığı desteğin çalışan tarafından algısı, yönetici ve çalışma arkadaşları tarafından verilen sözlerin tutulacağına ilişkin inancı olarak tanımlanmaktadır (Demircan ve Ceylan 2003). Çalışanların örgütlerine, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına güven duyması örgütsel bağlılığın artmasında rol oynamaktadır (Sağlam Arı 2003).

2.4. Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık

Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD), 1980'lerde ortaya çıkan hemşire yetersizliği nedeniyle nitelikli hemşireleri hastaneye çekebilme, elde tutma ve nitelikli hemşirelik bakımı verme amacıyla Magnet (mıknatıs) hastane kavramı geliştirilmiştir (Jayawardhana ve ark. 2014). Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN) geliştirmekte olan ülkelerin hemşire devir hızlarını; İsveç'te %6,6, İrlanda'da %8,25, Kanada'da %9,49, Norveç'te %10 ve İzlanda'da %11,6 olarak belirtmiştir (ICN 2008). ABD'de, yeni mezun hemşirenin %35-%69'unun çalıştıkları kurumdan ilk bir yıl içinde ayrıldıkları, ulusal hemşire devir hızının yaklaşık %60 olduğunu belirtilmektedir (Marks-Maran ve ark. 2013). Halen önemli bir sorun olarak güncelliğini koruyan hemşire devir hızının yüksekliğine ilişkin, hemşireler, hastalar ve sağlık kurumlarına olumsuz etkisine ilişkin kanıtların artması (Hayes ve ark. 2012), hemşire devir hızının en önemli unsuru olan örgütsel bağlılığın önemini artırmaktadır (Vagharseyyedin 2016). Örgütsel bağlılık kavramı, hemşirelerin sağlık hizmetinin sunumunda kurumlarında bulunan mevcut sorunlarla başa çıkmasında en önemli değişkenlerden biri olarak görülmektedir (Eren ve Bal 2015).

Ülkemizde Eren Tekin ve Baykal'ın (2004), özel bir hastanede yaptıkları çalışmada hemşire devir hızı %16 olarak saptanmıştır. Sürer (2009), iki özel hastanede 2005 ve 2006 yılı hemşire devir hızlarını incelediği çalışmasında, birinci hastanede %20, ikinci hastanede %26 olarak saptamıştır. Aynı çalışmada, üniversite hastanelerinde hemşire devir hızı, kadrolu hemşirelerde %0,21-%7,25 ve sözleşmeli hemşirelerde %1,51-%33,34 değişmektedir.

Türkiye'de hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyi üzerine yapılan çalışmalarda, hemşirelerin örgütlerine orta ya da düşük düzeyde bağlılık duyduklarını göstermektedir (Erdem 2007; Duygulu ve Korkmaz 2008; Top 2012; Demirel ve ark. 2014; Seren İntepeler ve ark. 2014). Karakuş (2011) kamu hastanelerinde çalışan hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada, hemşirelerin %49,9'u mesleğin çalışma şartları, nöbet sisteminin olması, yoğun çalışma koşulları, ücret ve ödül sistemlerinin yetersizliği, rol ve görev tanımındaki belirsizlikler gibi faktörler nedeniyle mesleğinden ayrılmak istediğini belirtmiştir.

İşine ve çalıştığı kuruma karşı olumsuz tutum içinde olan hemşireler, stres ve gerilime bağlı tükenmişlik duygusu yaşamakta, bunun sonucunda işten yakınma, işe

gitmekte isteksizlik, geç kalma yada gelmeme, işten uzaklaşma isteği ve işi bırakma gibi sağlık bakım hizmetini kesintiye uğratabacak ve maliyet artışına neden olacak davranışlar sergilemektedir. Bu durum çalışan diğer hemşirelerin iş yükünü ve çalışma sürelerini artırmakta, performanslarını düşürmektedir (Ardıç ve Baş 2001). İzmir’de sağlık çalışanları ile yapılan çalışmada, kurumdan ayrılma kararı alan çalışanların örgütsel bağlılık puan ortalaması, kurumda ayrılmak istemeyen çalışanların puan ortalamasından düşük olarak saptanmıştır (Akça ve Devedakan 2017). Bir başka çalışmada ise, hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile beklenen personel devri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Özcan ve ark. 2016).

Yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığın yaygın olarak hemşirelerin kişisel özellikleri ve nitelikleri, liderlik ve yönetim tarzı, işin özellikleri ve iş ortamı ve örgütsel faktörler gibi birçok kavram ile ilişkisi incelenmiştir (Vagharseyyedin 2016). Bu çalışma sonuçlarına göre, örgüte yüksek bağlılık düzeyi ile istenilen çalışma davranışı oluşturulabilir, çalışanlarda yüksek performans ve etkililik, fedakârlık, yüksek iştatmini ve sadakat gerektiren örgütsel vatandaşlık davranışları sağlanabilir (Meyer ve Ark. 2002; Al-Hussami 2008; Özel 2017).

Sağlık hizmetlerinin daha verimli, etkin ve kaliteli bir şekilde sunulabilmesi, hemşire iş doyumunun sağlanması (Hoş ve Oksay 2015), hemşirelerin güdülenmesi ve başarılarının artırılması, işten ayrılma oranlarının azalması için hemşirelerin kurumdan ayrılmayı isteme nedenlerinin belirlenerek (Duygulu ve Korkmaz 2008; Koçaşlı ve Ark. 2017) , örgütsel bağlılıklarının sağlanması gerekmektedir.

2.5. Güven Tanımı

Küreselleşme ile bütün dünyada meydana gelen değişim, teknolojik gelişmeler ve artan rekabet ortamı örgütler için güveni oluşturmak, kurumsallaştırmak ve sürekliliğini sağlamak büyük önem taşımaktadır (Bökeoğlu ve Yılmaz 2008).

Güven kavramı hem kişiler arası ilişkilerde hem de örgütsel yaşamda en önemli unsurlardan biridir. Örgütlerin başarıya ulaşması, rekabet gücünü artırabilmesi kurumuna, yöneticisine ve çalışma arkadaşlarına güven duyan çalışanlar ile mümkündür (Demircan ve Ceylan 2003).

Literatürde güvene ilişkin pek çok tanım bulunmakla birlikte, tek bir tanım üzerinde fikir birliği sağlanamamıştır. Rousseau ve ark. (1998) güven kavramının

karmaşık yapısının anlaşılabilmesi için üzerinde önemle durulması gereken pek çok nokta ve seviyenin (örneğin örgütler arası güven, kişiler arası güven gibi) olduğuna dikkat çekmektedir. En genel anlamda güven, kişinin dürüstlüğüne ve doğruluğuna duyulan inanç olarak ifade edilmektedir (Demircan ve Ceylan 2003). Farklı bir tanımda, güven kişinin başka birinin niyet ve davranışlarının olumlu beklentilerine dayanılarak savunmasız kalmayı kabul etme niyetini içeren psikolojik bir durum olarak ifade edilmektedir (Rousseau ve ark. 1998).

Mayer ve ark. (1995) güveni, bireyin kendisi için önem taşıyan eylemi, güvenilen tarafı kontrol etmeyi ya da denetlemeyi düşünmeksizin eylemlerine karşı savunmasız kalmaya gönüllü olması olarak tanımlamaktadır. Farklı bir tanımda güven, güvenilen kişinin eylemlerine karşı savunmasız olma ve oluşabilecek olumsuzluklar karşısında riski kabul etme isteği olarak ifade edilmektedir (Butler 1991).

Güven, bireyin karşı tarafın (güvenilen kişinin) davranışlarından fayda göreceğine ilişkin beklentisi olarak tanımlanmaktadır (McAllister 1995, Lewicki ve ark. 2006). Literatürde güven kavramı için yapılan tanımlarda, araştırmacıların birleştikleri iki nokta; risk alma ve tarafların çıkarlarının birbiriyle ilişkili (bağımlı) olması olarak ifade edilmektedir. Güven ilişkisinde bireyin beklentilerinin güvenilen kişi tarafından tam olarak karşılanmaması ve ya işlerin olumsuz sonuçlanması olasılığı söz konusudur. Yine de güvenen birey herşeyin olumlu sonuçlanacağını göze alarak (risk alarak) güven ilişkisine girer (Levi 2015).

McAllister (1995), güven kavramını, bilişsel güven ve duygusal güven olmak üzere iki ayrı boyutta sınıflandırmaktadır. Bilişsel güven, bireyin sorumluluklarını yerine getirme konusunda doğruluğu, dürüstlüğü, güvenilirliği ve yeteneğine ilişkin diğer bireylerin düşünceleri olarak ifade edilmektedir. Bilişsel güvenin boyutlarını, tutarlı olmak, tahmin edilebilir olmak ve yetenekli olmak üzere üç kısımda değerlendirilmiştir.

Duygusal güven ise bireye gösterilen ilgi ve samimiyet neticesinde gelişen, fikir ve duyguların paylaşılması ile oluşan özel bir bağ olarak tanımlanmaktadır. Duygusal güvenin boyutlarını, yardımseverlik ve başkaları ile ilgili olmak ve onların iyiliğini gözetmek gibi öğelerin oluşturduğu ifade edilmektedir (McAllister 1995).

Örgüt ortamında güven duygusunun artması sadakati ve beraberinde bağlılığı getirmektedir (Asanakutlu 2002). Güven temelli çalışma ortamının sağlandığı ve

sürdürülebildiği kurumlarda çalışanlar arası yapıcı ilişkilerin oluşmasına yardımcı olduğu (Cohen ve Prusak 2000) ve çalışan iş memnuniyetinin arttığı (Flaherty ve Pappas 2000), çalışanın sorumluluk (Cropanzano ve Mitchell 2005) ve bağlılık (Flaherty ve Pappas 2000; Brower ve ark. 2009) duygusunun geliştiği, örgütün kriz dönemlerinde bile çalışanların örgütsel bağlılıklarının korunabileceği (Siegel ve ark. 1995) vurgulanmaktadır. Yüksek güven düzeyine sahip olan kurumlarda düşük güven düzeyine sahip olan kurumlara göre yenilikçi davranışların uygulanabilirliği daha kolay ve başarılı olacağı ifade edilmektedir (Shockley-Zalabak ve ark. 2000).

2.6. Yöneticiye Güven Kavramı

Yöneticiler örgüt içerisinde mevcut olan tüm yönetim kademelerinde örgütsel etkinliği belirlemekte önemli bir role sahiptirler. Örgütlerde astların ve çalışma arkadaşlarının yöneticilerine duydukları güven düzeyi yöneticinin etkili olabilme yeteneğine etkileyen en önemli bileşenler arasında gösterilmektedir (Burke ve ark. 2007).

Örgütlerde güven ortamı oluşturma konusunda yöneticiler önemli rol üstlenmektedirler. Yöneticiye duyulan güven, çalışan ve örgüt açısından olumlu çıktılar ortaya koymaktadır (Erdem 2003). Yapılan araştırmalarda, çalışan yöneticisi ile iyi ilişkiler kurduğu için yöneticisine duyduğu güveni örgütün tamamına genelleştirdiği belirtilmektedir. (Tan ve Tan 2000).

Yöneticiye duyulan güven kavramı; kuruma ve çalışma arkadaşlarına duyulan güven ile birlikte örgütsel güveni oluşturan üç boyuttan birisi olarak ele alınmaktadır (Börü 2001). Yöneticiye duyulan güven kavramı, ‘çalışanın iş ile ilgili sorunları olması durumunda herhangi bir tepki, çekinme ve korku duymaksızın, açıkça yöneticisi ile konuşabilmesi’ olarak ifade edilmektedir (Arslantaş ve Dursun 2008).

Mayer ve ark. (1995) yöneticiye güveni, bireyin bağlı olduğu yöneticisinin davranışlarının kendisi için olumlu sonuçlar ortaya koyacağına ilişkin inancı, beklentisi olarak tanımlanmaktadır. Farklı bir tanımda ise yöneticiye güven, örgütte çalışanların, tüm kademelerde yer alan yöneticilerin kişilik özelliklerine, mesleki yeterlilik ve bilgilerine olan güveni olarak ifade edilmektedir (Sandal 2014).

Örgüte ve yöneticiye güven kavramları birbirleri ile ilişkili olmalarına rağmen öncülleri ve sonuçları açısından birbirlerinden farklılık göstermektedir. Örgüte güvenin

öncülleri örgütsel adalet ve örgütsel destek iken, yöneticiye güvenin öncülleri dürüstlük, yetkinlik, açıklık, tutarlılık, ilgi ve yardımsever davranışlar olarak belirtilmiştir (İslamoğlu ve ark. 2007). Bu bağlamda yöneticiye duyulan güven, yöneticinin davranışlarının etik ve adil olmasından etkilenir (Koç ve Yazıcıoğlu 2011).

Çalışanların yöneticisine güven duyması çalışma ortamındaki rolü ile ilişkili davranışları tamamlayıcı bir özellik taşır. Çalışanların yöneticilerine güven duygusunun artması sonucu kararlara katılımın ve iş doyumunun arttığı, örgüt performansının yükseldiği ve verimliliğin arttığı ve buna bağlı olarak işten ayrılmaların azaldığı belirtilmektedir (İslamoğlu ve ark. 2007).

Literatürde, yöneticiye güven kavramı genellikle örgütsel güvenin alt boyutu olarak, iş doyumunu, tükenmişlik, liderlik davranışları, psikolojik güçlendirme, örgütsel performans ve örgütsel bağlılık gibi pek çok değişken ile ilişkisi incelenmiştir (Fındıklı ve ark. 2010; Sağlam Arı ve Tuncay 2010; Koç ve Yazıcıoğlu 2011; Güçel ve ark. 2012). Koç ve Yazıcıoğlu (2011), kamu kurumunda çalışanların yöneticiye güven duygusu ve iş tatmininin özel sektör çalışanlarına göre daha yüksek seviyede olduğunu belirtmiştir. Sağlam Arı ve Tuncay (2010), yöneticiye duyulan duygusal güven ile duygusal tükenmişlik arasında negatif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ve yöneticiye duyulan bilişsel güven ile duygusal tükenmişlik arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Köy (2011), yöneticiye güvenin iş tatmini olumlu yönde etkilediğini, yöneticiye güven genel puanının bir birim arttığında iş tatmini genel puanının 0,446 birim arttığını belirtmektedir. Güçel ve ark. (2012), örgütsel güven, duygusal bağlılık ve iş doyumunu ile etik liderliğin ilişkilerini belirlemek amacıyla yapmış oldukları çalışmada etik liderlik davranışlarının iş tatmini ve örgütsel güveni olumlu ve yüksek düzeyde etkilediği ayrıca duygusal bağlılığın örgütsel güven ve iş tatminini olumlu yönde ve yüksek düzeyde etkilediği belirtilmektedir.

Fındıklı ve ark. (2010), yöneticiye güven ile örgüte güven arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunduğu, örgüte ve yöneticiye duyulan güven ile psikolojik güçlendirme arasında pozitif yönlü, anlamlı ve zayıf bir ilişki bulunduğu belirtmektedir. Aynı çalışmada, yöneticinin yetkinliği ile yöneticiye güven arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirtilmektedir.

Özdaşlı ve Yücel (2010), yöneticiye güvenin boyutları olan yetkinlik ve dürüstlük boyutunun yöneticiye bağlılığı anlamlı ve zayıf düzeyde etkilediğini tespit etmişlerdir. Akgündüz ve Güzel (2014), örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünü belirlemek için yaptıkları çalışmada, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki olduğu, yöneticilerin işlemsel adalet uygulamalarının çalışanların örgütsel güven ve örgütsel bağlılıklarını artırdığını belirtmektedirler.

Paliszkievicz (2012), yöneticiye güven ve örgütsel güvenin örgütsel performans ile anlamlı, pozitif yönlü ve zayıf bir ilişkiye sahip olduğu saptamıştır. Erkmen ve Esen (2013), yöneticiye güven ortalama puanının kuruma güven ortalama puanından daha yüksek olduğu belirtmiştir. Aynı çalışmada, yöneticiye duyulan güven ile kuruma duyulan güven arasında pozitif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

2.6.1. Yönetimsel Güvenilirlik Modeli

Güven, organizasyonlarda kendiliğinden ortaya çıkan bir öge değildir. Literatürde işletmelerde güvenin yöneticiler tarafından başlatılması gerektiği ifade edilmektedir (Tan ve Tan 2000). Bu bağlamda Whitener ve ark. (1998), temeli Sosyal Mübadele ve Vekalet Teorisine dayanan, yönetici ile çalışan arasındaki güvenilir davranış ilişkisi üzerine bir model geliştirmişlerdir. Sosyal Mübadele Teorisi, kişilerin birbirleriyle somut ve soyut ilişkilerinde kendisi için yapılanların karşılığını diğer tarafa uygun şekilde vereceğine ilişkin yükümlülük esasına dayanmaktadır. Her iki tarafın yükümlülüklerini uygun olarak yerine getirmesi, taraflar arasında güven ilişkisi oluşturabilir (Whitener ve ark. 1998). Vekalet Teorisi ise, “bir kişi veya kurumun, bir işi ya da hizmeti ücret karşılığında vekili olduğu başka bir kişinin adına yapmasını ifade eden bir sözleşme olarak tanımlanmaktadır. Bu iki teori çerçevesinde oluşan etkileşimlerle örgütte ortaya çıkan yükümlülüklerin karşılıklı yerine getirilmesi, yöneticinin güven oluşturmaya yönelik davranışlarının çalışanlar üzerinde etkili olabileceği varsayılmaktadır (Whitener ve ark. 1998).

Astların yöneticilerine güveninin ele alındığı modelde yönetimsel davranış, yöneticiler tarafından başlatılması ve geliştirilmesi gereken ve çalışanların yöneticilerine güvenmesini sağlayan bir davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır. Whitener ve ark. (1998), yöneticiye güvenin öncüllerini, örgütsel faktörler, ilişkisel

faktörler ve bireysel faktörler olmak üzere üç gruba ayırmaktadır. Bu çerçevede, yöneticiye güven duyulmasını sağlayan beş unsur belirlemiştir. Belirlenen beş özellik dürüst olmak, davranışlarda tutarlı olmak (güvenilirlik veya öngörülebilirlik), yetkiyi devretmek (kontrolün paylaşımı), açık iletişim kurmak, asta özen/ilgi göstermek olarak sıralanmaktadır (Whitener ve ark. 1998). Bu özellikler, genel anlamda iki kişi arasındaki güveni sağlayan özellikler olmaktan ziyade astın yöneticisine olan güven algılarını etkileyen özellikler olarak vurgulanmaktadır. Yöneticiye güvenin oluşmasını sağlayan beş davranış şu şekilde tanımlanmaktadır:

Dürüst olmak (dürüstlük), bireyin kişiliği gereği iyi niyetli ve doğru davranışlarda bulunması olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle, yönetici tarafından verilen sözlerin tutulmasıdır. Sağlam Arı ve Tosunoğlu (2011), asta güveni etkilediği düşünülen, güvenilene ilişkin özelliklerden yetkinlik, tutarlılık, sadakat ve açıklık boyutlarından dürüstlük boyutunun güveni etkileme düzeyinde ilk değişken olduğu tespit edilmiştir.

Tutarlılık, yöneticinin sözleri ile davranışları arasındaki uyumu ifadesi etmektedir. Aynı durum için farklı zamanlarda farklı tepkiler gösteren yöneticiler güven uyandırmayacaklardır (Börü 2001). Yöneticinin söylemleri ile eylemlerinin tutarlı olmasının ast ile ilişkisinde güven içeren bir ortam yaratmaya yardımcı olacağı ifade edilmektedir. Aynı zamanda tutarlılık, yöneticinin davranışlarının ast tarafından öngörülebilir, tahmin edilebilir olmasını sağlayan ve güveni artıran bir diğer unsurdur (Whitener ve ark. 1988).

Yetkiyi devretmek (kontrolün paylaşımı), yöneticinin astları karar verme aşamasına dâhil etmesidir. Yönetici bu şekilde astları ilgilendiren konular üzerinde kontrol yetkisi sağlayarak, onlara güvendiğini ifade eder.

Açık iletişim kurmak, yöneticinin astlar ile doğru bilgi içeren net, anlaşılabilir ve gerektiğinde geri bildirimde bulunarak açık iletişim tarzı benimsemesidir.

Asta özen/ilgi göstermek, yöneticinin çalışanlara ilgi ve özen göstermesini, onların ihtiyaç ve sorunlarına duyarlı olunmasını ve onların menfaatlerinin gözetilmesini içermektedir (Whitener ve ark. 1998).

2.7. Hemşirelikte Yöneticiye Güven

Küreselleşme, artan rekabet ortamı ve teknolojik yenilikler, sağlık sektöründe de hizmet anlayışında değişimlere neden olmaktadır. Sağlıkta hizmet kalitesinin

sürdürülebilmesi ve hasta memnuniyetinin sağlanabilmesi, sağlık çalışanlarının sayıca çoğunluğunu oluşturan hemşirelerin, iş ile ilgili tutum ve davranışları belirleyici rol oynamaktadır. Sağlık çalışanları içinde yüksek devir hızına sahip olan hemşirelerin, örgütsel bağlılıklarının sağlanması ve sağlık hizmetlerinin daha etkin ve verimli bir şekilde sunulabilmesi amacıyla, hemşirelerin öncelikle yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına ve çalıştıkları örgüte güvenmeleri gerekmektedir (Top 2012).

Güven ile ilgili yapılan çalışmalarda, özellikle örgütsel güvene odaklanılmış, yöneticiye güven bir alt boyut olarak ele alınmıştır (Aly ve El- Shanawany 2016; Basit ve Duygulu 2017;Özel 2017). Özel (2017), sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışmada, örgütsel güvenin alt boyutu olarak alınan yöneticiye duyulan güvenin çalışanların bireysel performansları üzerine etkisi pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Basit ve Duygulu (2017), hemşirelerin örgütsel güven düzeyi ile hastanede devam etme niyeti ilişkisini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, örgütsel güven ölçeğinin alt boyutu olarak ele alınan yöneticiye güven puan ortalamasının kuruma güven alt boyut puan ortalamasından yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Mısır'da hemşirelerin örgütsel güven ile değişime karşı tutumlarının incelendiği çalışmada, kuruma daha az güvenden hemşirelerin örgütsel değişime katılımları düşük olup, çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine duydukları güven, kuruma duydukları güvenden yüksek olarak saptanmıştır (Aly ve El-Shanawany 2016). Nijerya'da hemşireler ile yapılan çalışmada, örgütsel güven ve çalışanlar arası güven ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü, zayıf düzeyde ve anlamlı ilişki bulunmuştur (Abubakar ve ark. 2014). Tayvan'da, tıp merkezinde çalışan hemşireler ile yapılan çalışmada, parasal ödülün iş doyumunu, hemşireler arasında güvenin ise örgütsel bağlılığı güçlendirdiği tespit edilmiştir (Hsu ve ark. 2015). Sjahrudin ve ark. (2013), Endonezya' da hemşireler ile yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılık ve yöneticiye güvenin ile örgütsel vatandaşlık davranışı ile pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın amacı ve tipi

Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikte olan bu çalışma, hemşirelerin bir üst yöneticisine duyduğu güven düzeyinin örgütsel bağlılık ile ilişkisini ortaya koyma amacıyla gerçekleştirildi.

Araştırma Soruları

1. Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyi nedir?
2. Hemşirelerin yöneticiye güven düzeyi nedir?
3. Hemşirelerin yöneticiye güveni ile örgütsel bağlılık arasında ilişki var mıdır?
4. Hemşirelerin örgütsel bağlılığı üzerinde yöneticiye güven düzeyi ve demografik özelliklerinin etkisi var mıdır?

Araştırmanın *bağımlı değişkenini* örgütsel bağlılık düzeyi, *bağımsız değişkenini* yöneticiye güven düzeyi ve hemşirelerin demografik özellikleri oluşturdu.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul Avrupa yakasında bulunan, kamuya bağlı bir üniversite hastanesi (700 hemşire), Sağlık Bakanlığı'na (SB) bağlı bir eğitim ve araştırma hastanesi (667 hemşire) ve iki özel hastanede (410 hemşire) en az altı aydır çalışan toplam 1777 hemşire oluşturdu (N=1777).

Tablo 3-1: Örneklemde yer alan hemşire sayısının hastanelere göre dağılımı

Hastane Sayısı	Hastane Türü	Hemşire Sayısı	Tabaka Ağırlığı	Minimum Hemşire Sayısı	Örneklemi Oluşturan Hemşire Sayısı
1	Üniversite hastanesi	700	$700/1777=0,39$	248	258
1	SB'na bağlı hastane	667	$667/1777=0,37$	238	264
2	Özel hastaneler	410	$410/1737=0,23$	199	201
4		1777	1	685	723

Araştırmanın örnekleme, kota örnekleme yöntemi kullanılarak belirlendi. Hastane mülkiyetine göre üniversite, SB ve özel hastane olarak tabakalama yapıldı. Örneklem büyüklüğü %95 güven aralığı ve %5 hata payı dikkate alınarak üniversite hastanesinden 248 hemşire, eğitim ve araştırma hastanesinden 238 hemşire ve özel hastanelerden 199 hemşire olmak üzere toplamda 685 hemşire (n=685) olarak hesaplandı. Örneklemde yer alan hastanelerden 723 geçerli ankete ulaşıldı (n=723) (Tablo 3-1).

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, hemşirelerin demografik bilgilerini içeren sorulardan oluşan Tanıtıcı Bilgi Formu, Yöneticiye Güven Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Mayıs-Temmuz 2017 tarihleri arasında toplandı (EK2).

Tanıtıcı Bilgi Formu

Anketin ilk bölümünü oluşturan bu formda, hemşirelerin demografik özelliklerini sorgulayan yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi, medeni durum, çalıştığı kurum ve birimi, hemşirelikte ve bulunduğu kurumda çalışma süresini belirlemeye yönelik 13 soru yer aldı.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)

Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve Türkçe'ye ilk uyarlaması Baysal ve Paksoy (1999) tarafından yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanıldı. Duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyut ve toplam 24 maddeden oluşan orijinal ölçeğin Türkçe versiyonutoplam 16 maddeden oluşmaktadır (duygusal bağlılık (1-6), devam bağlılığı (7-11) ve normatif bağlılık (12-16). Ölçek, beşli Likert (1-kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) olarak yanıtlanmaktadır. Orijinal ölçeğin Cronbach alfa değerleri duygusal bağlılık alt boyutunda 0,87, devam bağlılık alt boyutunda 0,75 ve normatif bağlılık alt boyutunda 0,79 olarak belirtilmiştir (Allen ve Meyer 1990). Baysal ve Paksoy (1999) ölçeğin Cronbach alfa değerlerini, duygusal bağlılık alt boyutunda 0,812, devam bağlılığı boyutunda 0,724 ve normatif bağlılık boyutunda 0,663 olarak belirtmiştir. Bu çalışmada elde edilen Cronbach alfa değerleri Tablo 3-2'de sunuldu. Ölçeğin değerlendirilmesi alt boyutlar üzerinden yapılmakta, toplam ölçek puanı değerlendirilmemektedir. Bu çalışmada, bazı çalışmalarda olduğu

gibi (örneğin Arıkan 2011; Ece 2016; Alcan 2018) alt boyutlar ile birlikte, toplam puan üzerinden de değerlendirilme yapıldı.

Yöneticiye Güven Ölçeği (YGÖ)

Hemşirelerin yöneticiye duyulan güven düzeyinin belirlenmesinde İslamoğlu, Birsnel ve Börü (2007) tarafından geliştirilen kuruma güveni, yöneticiye güveni ve çalışma arkadaşlarına güveni ölçen üç ölçekten oluşan Güven Anketi'nden Yöneticiye Güven Ölçeği kullanıldı. Ölçek 'yetkinlik' (iki madde 5,6), 'bilgi paylaşan' (üç madde 20,21,22), 'kendine güvenen' (üç madde 17,18,19), 'gerginlik yaratmayan' (üç madde 38,39,40), 'olumlu çalışma ortamı yaratan' (beş madde 32,33,34,35,37), 'güven veren' (üç madde 25,26,27), 'takım lideri' (altı madde 15,28,29,30,31,36), 'çalışanları destekleyen' (altı madde 1,2,3,9,10,16), 'yetki veren ve astını önemseyen' (iki madde 23,24), 'dürüst ve adil olma' (yedi madde 4,7,8,11,12,13,14) gibi değişkenleri ölçen 10 alt boyuttan oluşmaktadır. Beşli Likert (1-kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) olarak yanıtlanan, kırk madde ve 10 alt boyuttan oluşan ölçeğin alt boyut Cronbach alfa değerleri ise çalışanları destekleyen 0,82, dürüst ve adil 0,80, takım lideri 0,77, olumlu çalışma ortamı yaratan, 0,77, kendine güvenen 0,75, gerginlik yaratmayan 0,67, bilgi paylaşan 0,71, güven veren 0,64, yetkinlik 0,66, yetki veren ve astını önemseyen 0,61 olarak belirtilmektedir (İslamoğlu ve ark. 2007). Bu çalışmada elde edilen Cronbach alfa değerlerine Tablo 3-2'de yer verildi.

Tablo 3-2: Ölçek alt boyutlarının Cronbach alfa değerleri

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Cronbach alfa
Duygusal bağlılık	0,768
Devam bağlılığı	0,608
Normatif bağlılık	0,793
Örgütsel bağlılık toplam ölçek	0,828
Yöneticiye Güven Ölçeği	Cronbach alfa
Yetkinlik	0,815
Bilgi paylaşılan	0,897
Kendine güvenen	0,911
Gerginlik yaratmayan	0,929
Olumlu çalışma ortamı yaratan	0,951
Güven veren	0,925
Takım lideri	0,951
Çalışanları destekleyen	0,915
Yetki veren ve astını önemseyen	0,907
Dürüst ve adil	0,955

3.4. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın uygulanması için Sağlık Bakanlığı Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (Tarih:14.02.2017, Karar No: 599) etik onay (EK3) ve hastane yönetimlerinden izin (EK4) alındı. Anket verilmeden önce hemşirelere çalışma hakkında bilgi verilerek araştırmaya gönüllü katılımları sağlandı (EK1). Ölçeklerin kullanım izni için Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yapan yazarlardan elektronik posta yoluyla izin alındı (EK5).

3.5. Verilerin Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için IBM SPSS Statistics 22 (IBM SPSS, Türkiye) programı kullanıldı. Araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemlere Tablo 3-3'de yer verildi. Anlamlılık $p < 0,05$ ve $p < 0,01$ düzeyinde değerlendirildi.

Tablo 3-3: Araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemler

İncelenen Özellik	İstatistiksel Yöntemler
Verilerin normal dağılıma uygunluğu	ShapiroWilks
Tanımlayıcı analizler	Frekans, ortalama, standart sapma, minimum, maksimum
İkili grup karşılaştırması	
Normal dağılım gösteren veriler	Student t testi.
Normal dağılım göstermeyen veriler	Mann Whitney U
Üç ve üzeri grup karşılaştırması	
Normal dağılım gösteren veriler	OnewayAnova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey HDS testi ve Tamhane's T2 testi
Normal dağılım göstermeyen veriler	Kruskal Wallis testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Mann Whitney U test
Korelasyon analizi	
Normal dağılım gösteren veriler	Pearson korelasyon
Normal dağılım göstermeyen veriler	Spearman's Rho
Multivariate analiz	Regresyon analizi (Backward yöntemi)

3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Verilerin öz bildirim ile yanıtlanan ölçme araçları ile toplanmış olması çalışmanın sınırlılıkları arasında belirtilebilir. Okuyucular, araştırmanın bulgularını bu örneklem ve veri toplama araçları kapsamında değerlendirmelidir.

4. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın bulguları, aşağıda belirtilen başlıklar altında sunuldu;

- 4.1. Hemşirelerin Demografik ve Çalışma Özelliklerine İlişkin Bulgular,
- 4.2. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulgular,
- 4.3. Bağımsız Değişkenlere Göre Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular,
- 4.4. Hemşirelerin Yöneticisine Güvenlerine İlişkin Bulgular,
- 4.5. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Yöneticiye Güven Ortalamaları Arasındaki Korelasyon Bulguları,
- 4.6. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları,
 - 4.6.1. Duygusal Bağlılık Puanı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları,
 - 4.6.2. Devam Bağlılığı Puanı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları,
 - 4.6.3. Normatif Bağlılık Puanı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları,
 - 4.6.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Analiz Bulguları.

4.1. Hemşirelerin Demografik ve Çalışma Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu çalışmaya, dört hastanede çalışan 616'sı (%85,2) kadın ve 107'si (%14,8) erkek olmak üzere toplam 723 hemşire katıldı. Hemşirelerin %36,5'i 26-35 yaş grubunda ve %64,0'ü lisans mezunudur. Hemşirelerin %56,8'i bekar olup %63,8'inin çocuğu yoktur (Tablo 4-1).

Tablo 4-1: Hemşirelerin demografik özelliklerine ilişkin bulgular (N=723)

		n	%
Cinsiyet	Kadın	616	85,2
	Erkek	107	14,8
Yaş	18-25	241	33,3
	26-35	264	36,5
	36-45	147	20,3
	46 ve üzeri	71	9,8
Öğrenim düzeyi	SML	89	12,3
	Önlisans	48	6,6
	Lisans	463	64,0
	Lisansüstü	123	17,0
Medeni durum	Evli	312	43,2
	Bekar	411	56,8
Çocuk varlığı	Evet	262	36,2
	Hayır	461	63,8
Çocuk sayısı	Yok	461	63,8
	1 çocuk	141	19,5
	2 ve üzeri	121	16,7

Hemşirelerin %36,5'i eğitim ve araştırma hastanesinde, %35,7'si üniversite hastanesinde ve %27,8'i özel hastanede çalışmaktadır. Hemşirelerin %30,3'ü cerrahi birimde, %21,9'u yoğun bakımda ve %20,5'i dahili birimde çalışmaktadır. Hemşirelerin birimde çalışma süresi ortalaması $5,52 \pm 6,41$ yıl (0-39 yıl), kurumda çalışma süresi ortalama $7,35 \pm 7,62$ yıl (0-40 yıl) olarak bulundu. Meslekte toplam çalışma süresi ortalaması ise $9,39 \pm 8,39$ (0-40 yıl) olarak bulundu. Hemşirelerin %70'i vardiyalı, %30'u ise sürekli gündüz çalışmaktadır. Hemşirelerin çalıştıkları birimdeki yöneticileri ile çalışma süresi ortalaması $3,59 \pm 4,14$ (0-30 yıl) olarak bulundu. Hemşirelerin %82,3'ü birim değiştirmeyi düşünmemektedir (Tablo 4-2).

Tablo 4-2: Hemşirelerin çalışma özelliklerine ilişkin bulgular (N=723)

		n	%
Çalışılan kurum	Üniversite hastanesi	258	35,7
	Eğitim ve araştırma hastanesi	264	36,5
	Özel hastane	201	27,8
Hemşirelikte çalışma süresi (yıl) <i>Min-Max, Ort±SS</i>		0-40	9,39±8,39
Çalışılan kurumda çalışma süresi (yıl) <i>Min-Max, Ort±SS</i>		0-40	7,35±7,62
Çalışılan kurumda çalışma süresi (yıl) grup	<5 yıl	383	53
	6-10 yıl	179	24,8
	11-15 yıl	65	9
	16-20 yıl	30	4,1
	21 yıl ve üzeri	66	9,1
Birim sınıflandırması	Dahili birim	148	20,5
	Cerrahi birim	219	30,3
	Yoğun bakım	158	21,9
	Acil servis	72	10
	Ameliyathane	81	11,2
	Diğer birimler (poliklinik, kan merkezi ve eğitim birimi vb.)	45	6,2
Çalışılan birimde çalışma süresi (yıl) <i>Min-Max, Ort±SS</i>		0-39	5,52±6,41
Çalışma şekli	Sürekli gündüz	217	30
	Vardiya	506	70
Çalışılan birimdeki yönetici ile çalışma süresi (yıl) <i>Min-Max, Ort±SS</i>		0-30	3,59±4,14
Birim değiştirmeyi düşünme	Evet	128	17,7
	Hayır	595	82,3

4.2. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nde yer alan ifadelerin dağılımına Tablo 4-3'de yer verildi.

Tablo 4-3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği ifadelerinin dağılımı (N=723)

	Hiç katılmıyorum n (%)	Katılmıyorum n (%)	Kısmen katılıyorum n (%)	Katılıyorum n (%)	Tamamen katılıyorum n (%)
1. Meslek hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım	146 (20,2)	146 (20,2)	221 (30,6)	163 (22,5)	47 (6,5)
2. Kurumumun problemlerini kendi problemlerim gibi görüyorum	80 (11,1)	166 (23,0)	201 (27,8)	244 (33,7)	32 (4,4)
3. Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum	68 (9,4)	197 (27,2)	176 (24,3)	193 (26,7)	89 (12,3)
4. Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var	100 (13,8)	209 (28,9)	187 (25,9)	183 (25,3)	44 (6,1)
5. Çalıştığım bu kuruma karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum	62 (8,6)	211 (29,2)	171 (23,7)	205 (28,4)	74 (10,2)
6. Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum	72 (10,0)	159 (22,0)	233 (32,2)	208 (28,8)	51 (7,1)
7. İstesem bile şu an bu kurumdan ayrılmak benim için çok zor olur	139 (19,2)	283 (39,1)	170 (23,5)	111 (15,4)	20 (2,8)
8. Şu an bu kurumda kalmam, bir istek olduğu kadar bir gerekliliktir (zorunluluktur)	70 (9,7)	205 (28,4)	182 (25,2)	218 (30,2)	48 (6,6)
9. Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum	84 (11,6)	224 (31,0)	165 (22,8)	207 (28,6)	43 (5,9)
10. Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum	59 (8,2)	186 (25,7)	177 (24,5)	237 (32,8)	64 (8,9)
11. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın ciddi kişisel kayıplar getireceğidir. Başka bir firma/kurum burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir.	97 (13,4)	250 (34,6)	206 (28,5)	143 (19,8)	27 (3,7)
12. Bu kurumda çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum	58 (8,0)	154 (21,3)	218 (30,2)	248 (34,3)	45 (6,2)
13. Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor	157 (21,7)	285 (39,4)	137 (18,9)	123 (17,0)	21 (2,9)
14. Çalıştığım kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim	121 (16,7)	190 (26,3)	202 (27,9)	169 (23,4)	41 (5,7)
15. Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum	83 (11,5)	221 (30,6)	182 (25,2)	191 (26,4)	46 (6,4)
16. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum	102 (14,1)	189 (26,1)	208 (28,8)	192 (26,6)	32 (4,4)

Her bir ifadedeki en yüksek yüzde değeri koyu olarak belirtildi.

ÖBÖ toplam puanları 1 ile 4,50 arasında değişmekte olup, ortalama $2,85 \pm 0,59$ 'dur. Alt boyutlar arasında en yüksek ortalama duygusal bağlılıkta olup, onu sırasıyla devam bağlılığı ve normatif bağlılık izlemektedir (Tablo 4-4).

Tablo 4-4: Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne ilişkin bulgular (N=723)

	Min-Maks	Ort $\pm$ SS
Duygusal bağlılık	1-5	2,94$\pm$0,78
Devam bağlılığı	1-4,80	2,80 $\pm$ 0,68
Normatif bağlılık	1-5	2,78$\pm$0,82
Örgütsel bağlılık toplam puanı	1-4,50	2,85 $\pm$ 0,59

4.3. Bağımsız Değişkenlere Göre Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarının Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

ÖBÖ alt boyut ve toplam puan ortalamaları hemşirelerin cinsiyet, yaş grupları, öğrenim düzeyi, medeni durum, çocuk varlığı ve çocuk sayısına göre karşılaştırıldı. Cinsiyet, öğrenim düzeyi ve medeni duruma göre ÖBÖ alt boyut ve toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptanmadı ($p > 0,05$) (Tablo 4-5).

Yaş grupları ile yalnızca normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki saptanmadı ($p > 0,05$). Yaş gruplarına göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık toplam puan ortalamalarının istatistiksel açısından anlamlı olarak farklılık gösterdiği bulundu ($p < 0,05$) (Tablo 4-5). Duygusal bağlılık alt boyutunda, farklılığın tespiti için yapılan Tukey HSD testi sonucunda; duygusal bağlılık alt boyutunda, 46 yaş ve üzerinde olanların, 18-25 yaş ($p = 0,001$), 26-35 yaş ($p = 0,001$) ve 36-45 yaş ($p = 0,001$) grubunda olanların puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulundu ($p < 0,05$) (Tablo 4-5). Devam bağlılığı alt boyutunda Tamhane's T2 testi sonucunda; 18-25 yaş grubunda olanların, 26-35 yaş ($p = 0,006$) ve 36-45 yaş ($p = 0,019$) grubunda olanların puanlarından anlamlı düzeyde düşük olduğu bulundu ($p < 0,05$) (Tablo 4-5). ÖBÖ toplamında ise Tamhane's T2 testi sonucunda; 46 yaş ve üzerinde olanların puanları, 18-25 yaş ($p = 0,001$) ve 26-35 yaş ($p = 0,001$) grubunda olanların puanlarından anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p < 0,05$) (Tablo 4-5).

Çocuğu olanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve toplam puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p < 0,05$). Çocuk

varlığına göre normatif bağıllık puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptanmadı ($p>0,05$) (Tablo 4-5).

Hemşirelerin çocuk sayısına göre duygusal bağıllık alt boyut ve toplam ölçek puanlarının anlamlı olarak farklılaştığı saptandı ($p<0,05$). Farklılığın tespiti için yapılan Tukey HSD testi sonucunda; duygusal bağıllık alt boyutunda, ≥ 2 çocuğu olanların puanları, çocuğu olmayanların ($p=0,001$) ve 1 çocuğu olanların ($p=0,010$) puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p<0,05$). ÖBÖ toplamında Tukey HSD testi sonucunda ise, ≥ 2 çocuğu olanların puanları, çocuğu olmayanlardan anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p=0,001$; $p<0,05$) (Tablo 4-5).

Hemşirelerin çalıştıkları hastane türüne göre duygusal bağıllık, devam bağıllığı, normatif bağıllık ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu ($p<0,05$) (Tablo 4-6). Farklılığın tespiti için yapılan Tukey HSD testi sonucunda; duygusal bağıllık alt boyutunda, üniversite hastanesinde çalışanların puanları, eğitim ve araştırma hastanesinde ve özel hastanede çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p=0,001$; $p<0,05$).

Devam bağıllığı alt boyutunda Tukey HSD testi sonucunda; özel hastanede çalışanların puanları, üniversite hastanesinde ve eğitim ve araştırma hastanesinde çalışanların puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulundu ($p=0,001$; $p<0,05$). Normatif bağıllık alt boyutunda Tukey HSD testi sonucunda; üniversite hastanesinde çalışanların puanları, eğitim ve araştırma hastanesinde çalışanların puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p=0,045$; $p<0,05$). ÖBÖ toplamında Tamhane's T2 testi sonucunda ise; üniversite hastanesinde çalışanların puanları, eğitim ve araştırma hastanesinde ve özel hastanede çalışanların puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p=0,001$; $p<0,05$).

Tablo 4-5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut ve toplam puan ortalamalarının hemşirelerin demografik özellikleri ile karşılaştırılması (N=723)

Değişkenler		Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	Örgütsel bağlılık toplam puanı
Cinsiyet					
Kadın	Ort±SS	2,94±0,78	2,8±0,68	2,76±0,82	2,84±0,59
Erkek	Ort±SS	2,95±0,76	2,82±0,73	2,9±0,84	2,89±0,61
	Test değeri	-0,124	-0,289	-1,654	-0,882
	p	¹ 0,901	¹ 0,772	¹ 0,099	¹ 0,378
Yaş					
18-25 ^a	Ort±SS	2,87±0,80	2,67±0,72	2,76±0,88	2,77±0,64
26-35 ^b	Ort±SS	2,83±0,76	2,87±0,64	2,72±0,75	2,81±0,55
36-45 ^c	Ort±SS	3,01±0,73	2,89±0,73	2,85±0,85	2,92±0,56
46 ve üzeri ^d	Ort±SS	3,42±0,69	2,80±0,53	2,96±0,76	3,08±0,52
	Test değeri	12,594	4,496	1,993	7,215
	p	² 0,001*	² 0,004*	² 0,114	² 0,001*
	Fark	d>a,b,c	a<b, c		d>a, b
Öğrenim düzeyi					
SML ve ön lisans	Ort±SS	3,02±0,76	2,76±0,67	2,86±0,85	2,89±0,61
Lisans	Ort±SS	2,91±0,77	2,82±0,7	2,78±0,82	2,84±0,58
Lisansüstü	Ort±SS	2,95±0,82	2,77±0,65	2,72±0,78	2,82±0,59
	Test değeri	1,016	0,464	0,900	0,447
	p	² 0,363	² 0,629	² 0,407	² 0,639
Medeni Durum					
Evli	Ort±SS	2,99±0,79	2,84±0,64	2,78±0,78	2,88±0,56
Bekar	Ort±SS	2,9±0,76	2,76±0,71	2,78±0,85	2,82±0,61
	Test değeri	1,532	1,567	-0,091	1,276
	p	¹ 0,126	¹ 0,118	¹ 0,928	¹ 0,202
Çocuk varlığı					
Evet	Ort±SS	3,06±0,79	2,87±0,65	2,81±0,81	2,92±0,56
Hayır	Ort±SS	2,87±0,76	2,76±0,7	2,77±0,83	2,8±0,6
	Test değeri	3,247	2,217	0,730	2,708
	p	¹ 0,001*	¹ 0,027*	¹ 0,466	¹ 0,007*
Çocuk Sayısı					
Yok ^a	Ort±SS	2,86±0,76	2,76±0,7	2,76±0,83	2,8±0,6
1 çocuk ^b	Ort±SS	2,94±0,76	2,86±0,67	2,76±0,82	2,86±0,57
≥2 çocuk ^c	Ort±SS	3,21±0,81	2,87±0,63	2,88±0,8	3±0,55
	Test değeri	9,995	2,000	0,994	5,686
	p	² 0,001*	² 0,136	² 0,371	² 0,004*
	Fark	c>a,b			c>a

¹Student t Test ²Oneway Anova Test *p<0,05

Tablo 4-6: Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut ve toplam puan ortalamalarının hemşirelerin çalışma özellikleri ile karşılaştırılması (N=723)

Değişkenler		Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	Örgütsel bağlılık toplam puanı
Hastane Türü					
Üniversite ^a	Ort±SS	3,16±0,8	2,89±0,64	2,88±0,8	2,99±0,55
EAH ^b	Ort±SS	2,81±0,72	2,9±0,64	2,72±0,78	2,81±0,54
Özel ^c	Ort±SS	2,82±0,77	2,55±0,72	2,73±0,88	2,71±0,67
	Test değeri	16,956	19,089	3,109	14,025
	p	² 0,001*	² 0,001*	² 0,045*	² 0,001*
	Fark	a>b,c	c<a,b	a>b	a>b,c
Kurumda Çalışma Süresi					
<5 yıl ^a	Ort±SS	2,83±0,79	2,76±0,71	2,76±0,86	2,79±0,62
6-10 yıl ^b	Ort±SS	2,85±0,75	2,83±0,67	2,72±0,76	2,81±0,57
11-15 yıl ^c	Ort±SS	3,09±0,68	2,95±0,68	2,86±0,82	2,97±0,54
16-20 yıl ^d	Ort±SS	3,17±0,74	2,84±0,55	3,02±0,77	3,02±0,44
21 yıl ve üzeri ^e	Ort±SS	3,5±0,66	2,8±0,59	2,92±0,71	3,1±0,47
	Test değeri	12,898	1,308	1,557	5,758
	p	² 0,001*	² 0,265	² 0,184	² 0,001*
	Fark	e>a,b,c			e>a, b
Çalışılan Birim					
Dahili birim ^a	Ort±SS	3,03±0,86	2,85±0,67	2,83±0,91	2,91±0,64
Cerrahi birim ^b	Ort±SS	2,96±0,76	2,7±0,68	2,77±0,8	2,82±0,61
YBÜ ^c	Ort±SS	2,83±0,75	2,86±0,76	2,72±0,82	2,8±0,57
Acil servis ^d	Ort±SS	2,99±0,83	2,93±0,63	2,9±0,81	2,95±0,59
Ameliyathane ^e	Ort±SS	2,73±0,68	2,79±0,64	2,69±0,79	2,74±0,54
Diğer birimler ^f	Ort±SS	3,16±0,68	2,72±0,53	2,9±0,62	2,94±0,42
	Test değeri	3,078	2,101	0,999	1,856
	p	² 0,009*	² 0,063	² 0,417	² 0,100
	Fark	e< f			
Çalışma Şekli					
Sürekli Gündüz	Ort±SS	3,26±0,73	2,77±0,6	2,98±0,76	3,02±0,53
Vardiyalı	Ort±SS	2,8±0,76	2,81±0,71	2,7±0,83	2,77±0,6
	Test değeri	7,678	-0,865	4,421	5,529
	p	¹ 0,001*	¹ 0,387	¹ 0,001*	¹ 0,001*
Birim değiştirmeyi düşünme					
Evet	Ort±SS	2,38±0,69	2,76±0,73	2,35±0,75	2,49±0,56
Hayır	Ort±SS	3,06±0,74	2,81±0,67	2,87±0,81	2,92±0,57
	Test değeri	-9,496	-0,783	-6,750	-7,862
	p	¹ 0,001*	¹ 0,434	¹ 0,001*	¹ 0,001*

¹Student t Test ²Oneway Anova Test *p<0,05

Kurumda çalışma sürelerine göre duygusal bağlılık ve toplam ölçek puanı arasında farklılığın anlamlı olduğu saptandı ($p<0,05$) (Tablo 4-6). Duygusal bağlılık alt boyutunda farklılığın tespiti için yapılan Tukey HSD testi sonucunda; 21 yıl ve üzerinde çalışanların puanları, <5 yıl ($p=0,001$), 6-10 yıl ($p=0,001$) ve 11-15 yıl ($p=0,020$) çalışanların puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p<0,05$) (Tablo 4-6). ÖBÖ toplamında yapılan Tamhane's T2 testi sonucunda ise, 21 yıl ve üzerinde çalışanların puanları, <5 yıl ($p=0,001$) ve 6-10 yıl ($p=0,001$) çalışanların puanlarından, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p<0,05$) (Tablo 4-6).

Hemşirelerin çalıştıkları birimlere göre yalnızca duygusal bağlılık ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu ($p=0,009$; $p<0,05$). Farklılığın tespiti için yapılan Tukey HSD testi sonucunda; ameliyathanede çalışanların puanları, diğer birimlerde çalışanların puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulundu ($p=0,038$; $p<0,05$) (Tablo 4-6).

Sürekli gündüz çalışanların duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve toplam puan ortalamaları vardiyalı çalışanların ortalamalarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p<0,05$). Çalışma şekline göre devam bağlılığı ortalamaları istatistiksel açısından anlamlı bir farklılık göstermedi ($p>0,05$) (Tablo 4-6).

Birim değiştirmeyi düşünenlerin tüm alt boyut ve ölçek toplam puan ortalamaları birim değiştirmeyi düşünmeyenlere göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulundu ($p<0,05$) (Tablo 4-6). Birim değiştirmeyi düşünme duruma göre devam bağlılığı ortalamaları istatistiksel açısından anlamlı bir farklılık göstermedi ($p>0,05$) (Tablo 4-6).

Tablo 4-7: Hemşirelerin örgütsel bağlılık puanları ve çalışma süresi değişkenleri arasındaki korelasyon bulguları

ÖBÖ alt boyutları		Meslekte toplam çalışma süresi	Kurumda çalışma süresi	Birimde çalışma süresi	Birimdeki yönetici ile çalışma süresi
Duygusal bağlılık	r	0,202	0,241	0,164	0,141
	p	0,001*	0,001*	0,001*	0,001*
Devam bağlılığı	r	0,043	0,046	0,027	0,034
	p	0,249	0,218	0,475	0,366
Normatif bağlılık	r	0,054	0,072	0,058	0,055
	p	0,149	0,052	0,122	0,140
Örgütsel bağlılık	r	0,139	0,167	0,115	0,106
toplam puanı	p	0,001*	0,001*	0,002*	0,004*

r=Pearson Korelasyon Analizi

**p*<0,05

Hemşirelerin meslekte toplam çalışma yılı, kurumda, birimde ve birimdeki yönetici ile çalışma süresi ile ÖBÖ duygusal bağlılık alt boyutu ve ÖBÖ toplam puan ortalaması arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulundu ($p<0,05$)(Tablo 4-7).

4.4. Hemşirelerin Yöneticisine Güven Düzeylerine İlişkin Bulgular

Yöneticiye Güven Ölçeği'nde yer alan ifadelerin dağılımına Tablo 4-1'de yer verildi.

Tablo 4-8: Yöneticiye Güven Ölçeği ifadelerinin dağılımı (N=723)

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
1. Özel yaşantısını iş yaşamından ayırabilir	37 (%5,1)	68 (%9,4)	118 (%16,3)	371 (%51,3)	129 (%17,8)
2. Çalışanlarına kurum için önemli olduklarını	50 (%6,9)	119 (%16,5)	134 (%18,5)	314 (%43,4)	106 (%14,7)
3. Teknik açıdan donanımlıdır	26 (%3,6)	57 (%7,9)	133 (%18,4)	369 (%51)	138 (%19,1)
4. Sorumluluğunu aldığı işlerin hesabını verebilir	17 (%2,4)	51 (%7,1)	120 (%16,6)	376 (%52)	159 (%22)
5. İyi eğitim almıştır	16 (%2,2)	32 (%4,4)	121 (%16,7)	386 (%53,4)	168 (%23,2)
6. Çalışanlar arasında etkin bir görev dağılımı yapabilir	34 (%4,7)	87 (%12)	135 (%18,7)	325 (%45)	142 (%19,6)
7. Çalışanların kendilerini rahat hissetmelerini sağlar	30 (%4,1)	96 (%13,3)	157 (%21,7)	304 (%42)	136 (%18,8)
8. Adildir	38 (%5,3)	67 (%9,3)	154 (%21,3)	306 (%42,3)	158 (%21,9)
9. Karar alırken çalışanların görüşlerini alır	40 (%5,5)	82 (%11,3)	131 (%18,1)	313 (%43,3)	157 (%21,7)
10. İyi bir dinleyicidir	29 (%4)	60 (%8,3)	123 (%17)	352 (%48,7)	159 (%22)
11. Yalan söylemez	30 (%4,1)	36 (%5)	138 (%19,1)	347 (%48)	172 (%23,8)
12. Samimidir	27 (%3,7)	53 (%7,3)	128 (%17,7)	345 (%47,7)	170 (%23,5)
13. Birlikte alınan kararlara uyar	27 (%3,7)	47 (%6,5)	124 (%17,2)	361 (%49,9)	164 (%22,7)
14. Hem saygılı hem de samimi davranır	29 (%4)	46 (%6,4)	126 (%17,4)	351 (%48,5)	171 (%23,7)
15. Anlayışlıdır	29 (%4)	62 (%8,6)	122 (%16,9)	334 (%46,2)	176 (%24,3)
16. Çalışanları her konuda destekler	35 (%4,8)	79 (%10,9)	147 (%20,3)	308 (%42,6)	154 (%21,3)
17. Kendisine güvenir	20 (%2,8)	27 (%3,7)	108 (%14,9)	378 (%52,3)	190 (%26,3)
18. Kendisi ile barışıktır	21 (%2,9)	29 (%4)	113 (%15,6)	369 (%51)	191 (%26,4)
19. İnsana değer verir	28 (%3,9)	37 (%5,1)	126 (%17,4)	351 (%48,5)	181 (%25)
20. Bilgi ve tecrübelerini paylaşır	18 (%2,5)	38 (%5,3)	113 (%15,6)	375 (%51,9)	179 (%24,8)
21. Bilgi saklamaz	29 (%4)	56 (%7,7)	123 (%17)	355 (%49,1)	160 (%22,1)
22. Çalışanların fikirlerine değer verir	38 (%5,3)	66 (%9,1)	131 (%18,1)	335 (%46,3)	153 (%21,2)
23. Yapılan işi takdir eder	43 (%5,9)	57 (%7,9)	133 (%18,4)	343 (%47,4)	147 (%20,3)
24. Bazı ortamlarda çalışanlarının yaptığı işi öne çıkarır	39 (%5,4)	71 (%9,8)	151 (%20,9)	326 (%45,1)	136 (%18,8)
25. Sıcakkanlıdır	27 (%3,7)	50 (%6,9)	124 (%17,2)	364 (%50,3)	158 (%21,9)
26. Deneyimlidir	25 (%3,5)	34 (%4,7)	93 (%12,9)	393 (%54,4)	178 (%24,6)
27. Güven telkin eder	32 (%4,4)	56 (%7,7)	133 (%18,4)	335 (%46,3)	167 (%23,1)
28. Takım çalışmasına uygundur	29 (%4)	45 (%6,2)	136 (%18,8)	356 (%49,2)	157 (%21,7)
29. Çalışanlarının inisiyatif kullanmasına imkan tanır	31 (%4,3)	59 (%8,2)	160 (%22,1)	321 (%44,4)	152 (%21)
30. Çalışanlarına geri bildirim verir	31 (%4,3)	44 (%6,1)	131 (%18,1)	358 (%49,5)	159 (%22)
31. İletişime açıktır	29 (%4)	45 (%6,2)	115 (%15,9)	358 (%49,5)	176 (%24,3)
32. Pozitiftir	30 (%4,1)	53 (%7,3)	115 (%15,9)	351 (%48,5)	174 (%24,1)
33. Yaratıcıdır	27 (%3,7)	73 (%10,1)	157 (%21,7)	333 (%46,1)	133 (%18,4)
34. Koruyucudur	30 (%4,1)	73 (%10,1)	150 (%20,7)	328 (%45,4)	142 (%19,6)
35. Huzur verir	34 (%4,7)	77 (%10,7)	166 (%23)	303 (%41,9)	143 (%19,8)
36. Çalışanlarını korur	35 (%4,8)	69 (%9,5)	153 (%21,2)	315 (%43,6)	151 (%20,9)
37. İlkelidir	32 (%4,4)	50 (%6,9)	140 (%19,4)	344 (%47,6)	157 (%21,7)
38. Çalışanları birbirine düşürmez	38 (%5,3)	56 (%7,7)	124 (%17,2)	333 (%46,1)	172 (%23,8)
39. Kendi stresini ve iç çelişkilerini personeline yansıtmaz	44 (%6,1)	73 (%10,1)	168 (%23,2)	293 (%40,5)	145 (%20,1)
40. Karşısındakinin eksikliklerinden faydalanmaz	40 (%5,5)	55 (%7,6)	130 (%18)	333 (%46,1)	165 (%22,8)

Her bir ifadedeki en yüksek yüzde değeri koyu olarak belirtildi.

Tablo 4-9: Yöneticiye Güven Ölçeği'ne ilişkin bulgular

	Min-Max	Ort±SS
Yetkinlik	1-5	3,77±0,9
Bilgi paylaşılan	1-5	3,79±0,91
Kendine güvenen	1-5	3,92±0,86
Gerginlik yaratmayan	1-5	3,69±1,01
Olumlu çalışma ortamı yaratan	1-5	3,7±0,94
Güven veren	1-5	3,83±0,92
Takım lideri	1-5	3,78±0,93
Çalışanları destekleyen	1-5	3,65±0,89
Yetki veren ve astını önemseyen	1-5	3,65±1,02
Dürüst ve adil	1-5	3,76±0,89

YGÖ alt boyutları arasında en yüksek ortalama 'kendine güvenen' (3,92±0,86), en düşük ortalama ise 'çalışanları destekleyen' (3,65±0,89) alt boyutundadır. Diğer alt boyutlar güven veren (3,83±0,92), 'bilgi paylaşılan' (3,79±0,91), 'takım lideri' (3,78±0,93), 'yetkinlik' (3,78±0,93), 'dürüst ve adil' (3,76±0,89), 'olumlu çalışma ortamı yaratan' (3,7±0,94), 'gerginlik yaratmayan' (3,69±1,01), 'yetki veren ve astını önemseyen' (3,65±1,02) olarak sıralandı (Tablo 4-9).

4.5. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Yöneticiye Güven Ortalamaları Arasındaki Korelasyon Bulguları

Hemşirelerin ÖBÖ alt boyut ve toplam ölçek puan ortalamaları ile YGÖ alt boyutları puan ortalamaları arasındaki korelasyon değerlendirildiğinde, devam bağlılığı ile 'yetkinlik', 'bilgi paylaşılan', 'kendine güvenen' ve 'gerginlik yaratmayan' puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmadı ($p > 0,05$). Diğer tüm alt boyut ve toplam ölçek puan ortalamaları arasında ise, pozitif yönlü, istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulundu ($p < 0,05$) (Tablo 4-10).

Tablo 4-10: Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile Yöneticiye Güven Ölçeği alt boyutları arasındaki korelasyon bulguları

		Duygusal bağlılık	Devam bağlılığı	Normatif bağlılık	Örgütsel bağlılık toplam puanı
Yetkinlik	r	0,380	0,044	0,284	0,327
	p	0,001*	0,235	0,001*	0,001*
Bilgi paylaşılan	r	0,363	0,059	0,273	0,319
	p	0,001*	0,113	0,001*	0,001*
Kendine güvenen	r	0,345	0,049	0,250	0,296*
	p	0,001*	0,191	0,001*	0,001*
Gerginlik yaratmayan	r	0,347	0,064	0,263	0,309
	p	0,001*	0,086	0,001*	0,001*
Olumlu çalışma ortamı yaratan	r	0,399	0,110	0,311	0,372
	p	0,001*	0,003*	0,001*	0,001*
Güven veren	r	0,359	0,082	0,300	0,337
	p	0,001*	0,028*	0,001*	0,001*
Takım lideri	r	0,378	0,099	0,291	0,349
	p	0,001*	0,008*	0,001*	0,001*
Çalışanları destekleyen	r	0,428	0,086	0,330	0,386
	p	0,001*	0,020*	0,001*	0,001*
Yetki veren ve astını önemseyen	r	0,356	0,103	0,269	0,330
	p	0,001*	0,005*	0,001*	0,001*
Dürüst ve adil	r	0,400	0,082	0,319	0,366
	p	0,001*	0,027*	0,001*	0,001*

r=Pearson Korelasyon Analizi **p*<0,05

4.6. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

4.6.1. Duygusal Bağlılık Puanı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

ÖBÖ duygusal bağlılık puanı üzerine etki eden faktörlerin incelenmesi amacıyla regresyon analizi gerçekleştirildi. Tek değişkenli analizlerde ÖBÖ duygusal bağlılık puanı üzerine istatistiksel olarak anlamlı etkileri olduğu gözlenen değişkenlerden hemşire olarak çalışma süresi, çalışılan kurumda çalışma süresi, çalışılan birimde çalışma süresi, çalışılan birimdeki yöneticiyle çalışma süresi, yaş, çocuk varlığı, çocuk sayısı, çalışılan kurum, çalışma şekli, birim değiştirmeyi düşünme ve yetkinlik alt boyutu hariç YGÖ alt boyut puanları bağımsız değişkenler olarak modele dahil edildi. Hemşire olarak çalışma süresi, çalışılan kurumda çalışma süresi, çalışılan birimde

çalışma süresi ve çalışılan birimdeki yöneticiyle çalışma süreleri arasında yüksek düzeyde korelasyon olduğu saptandı. Bu nedenle bu değişkenlerden sadece, örgütsel bağlılık duygusal bağlılık puanı ile en yüksek korelasyona sahip olan, çalışılan kurumda çalışma yılı modele dahil edildi. Benzer şekilde çocuk varlığı ve çocuk sayısı değişkenlerinden, örgütsel bağlılık duygusal bağlılık puanı üzerine daha büyük etkisi (sırasıyla, $R^2=0,014$, $R^2=0,025$) olduğu gözlenen çocuk sayısı modele dahil edildi. İki'den fazla sayıda kategorisi olan nitel değişkenler (yaş, çalışılan kurum) için kukla (dummy) değişkenler oluşturuldu.

Backward metodu kullanılarak gerçekleştirilen analiz sonucunda oluşan modelin anlamlı olduğu ve modelde yer alan değişkenlerin örgütsel bağlılık duygusal bağlılık puanına ait varyansın %29,5'lik açıklayıcılığa sahip olduğu saptandı ($F=51,252$, $p<0,001$, $R^2_{adj}=0,295$). Çalışma şekli, birim değiştirmeyi düşünme, 40 yaş ve üzerinde olma, YGÖ 'olumlu çalışma ortamı yaratan' ve YGÖ 'çalışanları destekleyen' alt boyut puanlarının anlamlı olarak modelde yer aldığı saptandı (Tablo 4-11).

Tablo 4-11: Duygusal bağlılık puanı üzerine etki eden faktörlere ilişkin regresyon analizi bulguları

	β	Standart hata	t	p	β için %95 güven aralığı	
					Alt limit	Üst limit
Sabit	1,769	0,113	15,707	<0,001**	1,548	1,990
Çalışma şekli (Sürekli gündüz)	0,284	0,057	4,965	<0,001**	0,172	0,397
Birim değiştirmeyi düşünme (Evet)	-0,457	0,066	-6,962	<0,001**	-0,586	-0,328
Yaş (≥ 40)	0,265	0,087	3,040	0,002**	0,094	0,436
YGÖ-Olumlu çalışma ortamı yaratan	0,163	0,060	2,711	0,007**	0,045	0,282
YGÖ-Çalışanları destekleyen	0,252	0,059	4,294	<0,001**	0,137	0,367
YGÖ-Güven Veren	-0,101	0,061	-1,662	0,097	-0,220	0,018

* $p<0,05$ ** $p<0,01$

Çalışma şeklinin sürekli gündüz olması durumunun ÖBÖ duygusal bağlılık puanını 0,284 düzeyinde artışa neden olacağı saptandı [β (%95 GA)= 0,284 (0,172, 0,397), $p<0,001$]. Birim değiştirmeyi düşünme durumunun ÖBÖ duygusal bağlılık puanını 0,457 düzeyinde azalmaya neden olacağı saptandı [β (%95 GA)= -0,457 (-0,586, -0,328), $p<0,001$]. Yaşın 40 ve üzerinde olması durumunun ÖBÖ duygusal bağlılık puanını 0,265 düzeyinde arttırdığı saptandı [β (%95 GA)= 0,265 (0,094, 0,436), $p=0,002$]. YGÖ ‘olumlu çalışma ortamı yaratan’ alt boyut puanında bir birimlik artışın ÖBÖ duygusal bağlılık puanı üzerinde 0,163 puanlık artışa neden olacağı görüldü [β (%95 GA)= 0,163 (0,045, 0,282), $p=0,007$]. Modele göre, YGÖ ‘çalışanları destekleyen’ alt boyut puanında bir birimlik artışın ÖBÖ duygusal bağlılık puanı üzerinde 0,252 puanlık artışa neden olacağı görüldü [β (%95 GA)= 0,252 (0,137, 0,367), $p<0,001$]. İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte modelde kalan YGÖ ‘güven veren’ alt boyut puanında bir birimlik artışın ÖBÖ duygusal bağlılık puanı üzerinde 0,101 puanlık azalmaya neden olacağı bulundu ($p=0,097$) (Tablo 4-11).

4.6.2. Devam Bağlılığı Puanı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

Tablo 4-12: Devam bağlılığı puanı üzerine etki eden faktörlere ilişkin regresyon analizi bulguları

	β	Standart hata	t	p	β için %95 güven aralığı	
					Alt limit	Üst limit
Sabit	2,432	0,121	20,116	<0,001**	2,195	2,670
Kurum (Üniversite Hastanesi)	0,310	0,063	4,899	<0,001**	0,186	0,434
Kurum (Eğitim ve Araştırma Hastanesi)	0,357	0,062	5,763	<0,001**	0,236	0,479
YGÖ-Olumlu çalışma ortamı yaratan	0,254	0,068	3,749	<0,001**	0,121	0,388
YGÖ-Kendine Güvenen	-0,108	0,050	-2,176	0,030*	-0,206	-0,011
YGÖ- Gerginlik Yaratmayan	-0,106	0,054	-1,980	0,048*	-0,211	-0,001

* $p<0,05$ ** $p<0,01$

ÖBÖ devam bağlılığı puanı üzerine etki eden faktörlerin incelenmesi amacıyla regresyon analizi gerçekleştirildi. Tek değişkenli analizlerde ÖBÖ devam bağlılığı

puanı üzerine istatistiksel olarak anlamlı etkileri olduğu gözlenen değişkenlerden yaş, çocuk varlığı, çalışılan kurum ve tüm YGÖ alt boyut puanları bağımsız değişkenler olarak modele dahil edildi. İki'den fazla sayıda kategorisi olan nitel değişkenler (yaş, çalışılan kurum) için kukla (dummy) değişkenler oluşturuldu. Backward metodu kullanılarak gerçekleştirilen analiz sonucunda oluşan modelin anlamlı olduğu ve modelde yer alan değişkenlerin örgütsel bağlılık devam bağlılığı puanına ait varyansın %6,5'lik açıklayıcılığa sahip olduğu saptandı ($F=10,985$, $p<0,001$, $R^2_{adj}=0,065$). Çalışılan kurum, YGÖ 'olumlu çalışma ortamı yaratan', 'kendine güvenen' ve 'gerginlik yaratmayan' alt boyut puanının anlamlı olarak modelde yer aldığı saptandı (Tablo 4-12).

Kurumu özel hastane olanlar referans olarak alındığında, üniversite hastanesinde çalışma durumunun örgütsel bağlılık puanı üzerinde 0,310 puanlık artışa neden olacağı saptandı [β (%95 GA)= 0,310 (0,0186, 0,434), $p<0,001$]. Kurumu özel hastane olanlar referans olarak alındığında, eğitim ve araştırma hastanesinde çalışma durumunun örgütsel bağlılık puanı üzerinde 0,357 puanlık artışa neden olacağı saptandı [β (%95 GA)= 0,357 (0,236, 0,479), $p<0,001$]. Modele göre, YGÖ 'olumlu çalışma ortamı yaratan' alt boyut puanında bir birimlik artışın ÖBÖ devam bağlılığı puanı üzerinde 0,254 puanlık artışa neden olacağı görüldü [β (%95 GA)= 0,254 (0,121, 0,388), $p<0,001$]. YGÖ 'kendine güvenen' alt boyut puanında bir birimlik artışın ÖBÖ devam bağlılığı puanı üzerinde 0,108 puanlık azalmaya neden olacağı bulundu [β (%95 GA)= -0,108 (-0,206, -0,011), $p=0,030$]. YGÖ 'gerginlik yaratmayan' alt boyut puanında bir birimlik artışın ÖBÖ devam bağlılığı puanı üzerinde 0,106 puanlık azalmaya neden olacağı bulundu [β (%95 GA)= -0,106 (-0,211, -0,001), $p=0,048$] (Tablo 4-12).

4.6.3. Normatif Bağlılık Puanı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

ÖBÖ normatif bağlılık puanı üzerine etki eden faktörlerin incelenmesi amacıyla regresyon analizi gerçekleştirildi. Tek değişkenli analizlerde ÖBÖ normatif bağlılık puanı üzerine istatistiksel olarak anlamlı etkileri olduğu gözlenen değişkenlerden çalışılan kurum, çalışma şekli, birim değiştirmeyi düşünme ve tüm YGÖ alt boyut puanları bağımsız değişkenler olarak modele dahil edildi. İki'den fazla sayıda kategorisi olan nitel değişkenler (çalışılan kurum) için kukla (dummy) değişkenler oluşturuldu. Backward yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen analiz sonucunda oluşan modelin

anlamli olduğu ve modelde yer alan değişkenlerin örgütsel bağlılık normatif bağlılık puanına ait varyansın %15,1’lik açıklayıcılığa sahip olduğu saptandı ($F=26,778$, $p<0,001$, $R^2_{adj}=0,151$). Çalışma şekli, birim değiştirmeyi düşünme, YGÖ ‘olumlu çalışma ortamı yaratan’ ve YGÖ ‘çalışanları destekleyen’ alt boyut puanının anlamli olarak modelde yer aldığı saptandı (Tablo 4-13).

Tablo 4-13: Normatif bağlılık puanı üzerine etki eden faktörlere ilişkin regresyon analizi bulguları

	β	Standart hata	t	p	β için %95 güven aralığı	
					Alt limit	Üst limit
Sabit	1,896	0,138	13,730	<0,001**	1,625	2,167
Çalışma şekli (Sürekli gündüz)	0,181	0,062	2,892	0,004**	0,058	0,303
Birim değiştirmeyi düşünme (Evet)	-0,366	0,076	-4,831	<0,001**	-0,514	-0,217
YGÖ-Kendine Güvenen	-0,106	0,061	-1,742	0,082	-0,226	0,014
YGÖ-Olumlu çalışma ortamı yaratan	0,139	0,064	2,183	0,029*	0,014	0,264
YGÖ-Çalışanları destekleyen	0,219	0,067	3,286	0,001**	0,088	0,350

* $p<0,05$ ** $p<0,01$

Çalışma şeklinin sürekli gündüz olması durumunun ÖBÖ normatif bağlılık puanı üzerinde 0,181 puanlık artışa neden olacağı saptandı [β (%95 GA)= 0,181 (0,058, 0,303), $p=0,004$]. Birim değiştirmeyi düşünme durumunun ÖBÖ normatif bağlılık puanı üzerinde 0,366 puanlık azalmaya neden olacağı saptandı [β (%95 GA)= -0,366 (-0,514, -0,217), $p<0,001$]. YGÖ ‘olumlu çalışma ortamı yaratan’ alt boyut puanında bir birimlik artışın ÖBÖ normatif bağlılık puanı üzerinde 0,139 puanlık artışa neden olacağı saptandı [β (%95 GA)= 0,139 (0,014, 0,264), $p=0,029$]. YGÖ ‘çalışanları destekleyen’ alt boyut puanı üzerinde bir birimlik artışın ÖBÖ normatif bağlılık puanı üzerinde 0,219 puanlık artışa neden olacağı saptandı [β (%95 GA)= 0,219 (0,088, 0,350), $p=0,001$]. İstatistiksel olarak anlamli olmamakla birlikte modelde kalan YGÖ ‘kendine güvenen’ alt boyut puanında bir birimlik artışın ÖBÖ normatif bağlılık puanı üzerinde 0,106 puanlık azalmaya neden olacağı bulundu [β (%95 GA)= -0,106 (-0,226, 0,014), $p=0,082$] (Tablo 4-13).

4.6.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam Puanı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Bulguları

ÖBÖ toplam puanı üzerine etki eden faktörlerin birlikte incelenmesi amacıyla regresyon analizi gerçekleştirildi. Tek değişkenli analizlerde ÖBÖ toplam puanı üzerine istatistiksel olarak anlamlı etkileri olduğu gözlenen değişkenler bağımsız değişkenlerden hemşire olarak çalışma süresi, çalışılan kurumda çalışma süresi, çalışılan birimde çalışma süresi, çalışılan birimdeki yöneticiyle çalışma süresi, yaş, çocuk varlığı, çocuk sayısı, çalışılan kurum, çalışma şekli, birim değiştirmeyi düşünme ve tüm YGÖ alt boyut puanları modele dahil edildi. Hemşire olarak çalışma süresi, çalışılan kurumda çalışma süresi, çalışılan birimde çalışma süresi ve çalışılan birimdeki yöneticiyle çalışma süreleri arasında yüksek düzeyde korelasyon olduğu saptandı. Bu nedenle bu değişkenlerden sadece, örgütsel bağlılık toplam puanı ile en yüksek korelasyona sahip olan, çalışılan kurumda çalışma yılı modele dahil edildi. Benzer şekilde çocuk varlığı ve çocuk sayısı değişkenlerinden, örgütsel bağlılık toplam puanı üzerine daha büyük etkisi (sırasıyla, $R^2=0,010$, $R^2=0,015$) olduğu gözlenen çocuk sayısı modele dahil edildi. İki'den fazla sayıda kategorisi olan nitel değişkenler (yaş, çalışılan kurum) için kukla (dummy) değişkenler oluşturuldu.

Backward yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen analiz sonucunda oluşan modelin anlamlı olduğu ve modelde yer alan değişkenlerin örgütsel bağlılık toplam puanına ait varyansın %22,4'lük açıklayıcılığa sahip olduğu saptandı ($F=27,064$, $p<0,001$, $R^2_{adj}=0,224$). Çalışılan kurum, çalışma şekli, birim değiştirmeyi düşünme, YGÖ 'çalışanları destekleyen', YGÖ 'olumlu çalışma ortamı yaratan' ve YGÖ 'kendine güvenen' alt boyut puanının anlamlı şekilde modelde yer aldığı saptandı (Tablo 4-14).

Kurumu özel hastane olanlar referans olarak alındığında, üniversite hastanesinde çalışma durumunun örgütsel bağlılık puanı üzerinde 0,145 puanlık artışa neden olacağı saptandı [β (%95 GA)= 0,145 (0,046, 0,224), $p<0,004$]. Kurumu özel hastane olanlar referans olarak alındığında, eğitim ve araştırma hastanesinde çalışma durumunun örgütsel bağlılık puanı üzerinde 0,138 puanlık artışa neden olacağı saptandı [β (%95 GA)= 0,138 (0,042, 0,234), $p=0,005$].

Çalışma şeklinin sürekli gündüz olması durumunun ÖBÖ toplam puanı üzerinde 0,156 puanlık artışa neden olacağı saptandı [β (%95 GA)= 0,156 (0,071, 0,242), $p<0,001$]. Birim değiştirmeyi düşünme durumunun ÖBÖ toplam puanı üzerinde 0,304

puanlık azalmaya neden olacağı saptandı [β (%95 GA)= -0,304(-0,407, -0,201), $p<0,001$]. YGÖ ‘çalışanları destekleyen’ alt boyut puanında bir birimlik artışın ÖBÖ toplam puanı üzerinde 0,165 puanlık artışa neden olacağı görüldü [β (%95 GA)= 0,165 (0,073, 0,257), $p<0,001$]. YGÖ ‘olumlu çalışma ortamı yaratan’ alt boyut puanında bir birimlik artışın ÖBÖ toplam puanı üzerinde 0,203 puanlık artışa neden olacağı görüldü [β (%95 GA)= 0,203 (0,091, 0,315), $p<0,001$]. YGÖ ‘kendine güvenen’ alt boyut puanında bir birimlik artışın ÖBÖ toplam puanı üzerinde 0,090 puanlık azalmaya neden olacağı bulundu [β (%95 GA)= -0,090 (-0,173, 0,006), $p<0,001$]. İstatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte modelde kalan YGÖ ‘gerginlik yaratmayan’ alt boyut puanında bir birimlik artışın ÖBÖ toplam puanı üzerinde 0,074 puanlık azalmaya neden olacağı bulundu [β (%95 GA)= -0,074 (-0,158, 0,009), $p>0,05$] (Tablo 4-14).

Tablo 4-14: Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanı üzerine etki eden faktörlere ilişkin regresyon analizi bulguları

	β	Standart hata	t	p	β için %95 güven aralığı	
					Alt limit	Üst limit
Sabit	2,022	0,087	20,429	<0,001**	1,907	2,217
Kurum (Üniversite hastanesi)	0,145	0,050	2,880	0,004**	0,046	0,244
Kurum (EAH)	0,138	0,049	2,820	0,005**	0,042	0,234
Çalışma şekli (Sürekli gündüz)	0,156	0,043	3,609	<0,001**	0,071	0,242
Birim değiştirmeyi düşünme (Evet)	-0,304	0,052	-5,814	<0,001**	-0,407	-0,201
YGÖ-Çalışanları destekleyen	0,165	0,047	3,528	<0,001**	0,073	0,257
YGÖ-Olumlu çalışma ortamı yaratan	0,203	0,057	3,554	<0,001**	0,091	0,315
YGÖ-Kendine Güvenen	-0,090	0,042	-2,117	0,035*	-0,173	-0,006
YGÖ-Gerginlik Yaratmayan	-0,074	0,043	-1,741	0,082	-0,158	0,009

* $p<0,05$ ** $p<0,01$

5. TARTIŞMA

5.1. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulguların Tartışılması

Örgütsel bağlılık hem ulusal hem de uluslararası literatürde araştırmacıların ilgi odağı olan bir konudur. Araştırmacılar tarafından son yirmi yılda, farklı bakış açılarından (iş doyumu, işten ayrılma niyeti, içsel motivasyon, insan kaynakları uygulamaları, yöneticiden memnuniyet, örgüt kültürü, iş-aile çatışması vb) örgütsel bağlılık araştırılmıştır (Jernigan ve ark. 2016).

Dört hastanede çalışan 723 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilen bu çalışmada, alt boyutları üzerinden değerlendirilen ÖBÖ’nde, en yüksek ortalamanın duygusal bağlılık alt boyutunda olduğu, onu sırasıyla devam bağlılığı ve normatif bağlılığın izlediği saptandı. Örgütsel Bağlılık toplam puan ortalaması üzerinden değerlendirildiğinde ise, ölçek puan ortalamasının ortalamanın biraz üzerinde olduğu ($2,85 \pm 0,59$) olduğu belirlendi (Tablo 3-2). Türkiye’de yapılan çalışmalarda hemşirelerin örgüte bağlılıklarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır (Erdem 2007; Duygulu ve Korkmaz 2008; Demirel ve ark. 2014; Babataş 2015; Mert Haydari ve ark. 2016; Arı ve ark. 2017; Ocak ve ark. 2017). Duygulu ve Korkmaz (2008), Ankara’da bir kamu hastanesi ve bir üniversite hastanesinde görev yapan hemşirelerin örgütsel bağlılık toplam puan ortalaması ve alt boyutların (özdeşleşme, sadakat ve işe katılım) ortalamanın biraz üzerinde olduğunu saptamıştır. Eti-İçli ve Eti-Aslan (2012), derneklere üye olan hemşireler ile yaptıkları içsel pazarlama faaliyetlerinin örgütsel bağlılığa etkisini araştırdığı çalışmada, hemşirelerin örgütsel bağlılığının düşük olduğunu belirtmiştir. Demirel ve ark. (2014), bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin örgüte bağlılıklarının orta düzeyde olduğunu saptamıştır. Seren İntepeler ve ark. (2014) yaptıkları çalışmada ise, hemşirelerin örgüte bağlılıklarının 2007 yılından 2011 yılına kadar giderek düştüğünü bulmuştur. Top (2012), İstanbul’daki beş eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hekim ve hemşireler ile yaptığı çalışmada, ÖBÖ toplam puan ve alt boyut ortalamalarını orta düzeyde bulmuştur. Arı ve ark. (2017), İzmir’de bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hekim ve hemşireler ile yaptığı çalışmada, ÖBÖ alt boyut ortalamaları, sırasıyla çalışma alanına bağlılık, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olarak saptanmıştır.

Hastanelerdeki tüm çalışanlar ile yapılan çalışmalarda da çalışanların örgütsel bağlılık sonuçları orta düzeydedir (Erdem 2007; Tekingündüz ve ark. 2015). Erdem (2007), Elazığ'da bir üniversite hastanesi, üç devlet hastanesi ve iki özel sağlık kuruluşunda çalışanlar ile gerçekleştirdiği çalışmada, çalışanların örgüte bağlılığının orta düzeyde olduğunu saptamıştır. Bingöl'de bir kamu hastanesinde, tüm çalışanların katılımı ile yapılan bir çalışmada, örgütsel bağlılık alt boyutları ortalamaları(3,0-3,2) arasında, ortalamanın üzerinde saptanmıştır (Tekingündüz ve ark. 2015).

Uluslararası literatür değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılığın birçok değişkenle birlikte ilişkinin incelendiği çalışmalarda da benzer şekilde hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu söylenebilir (Laschinger ve ark. 2001; Brunetto ve ark. 2013; Khodadadei ve ark. 2016; Karami ve ark. 2017; Eskandari ve ark. 2017; Sepahvand ve ark. 2017). Kim ve ark. (2016), Kore'de öz-liderlik (self-leadership) ve takıma güvenin örgütsel bağlılığa etkisini araştırdıkları çalışmalarında, örgütsel bağlılık toplam puan ortalamasını orta düzeyden biraz yüksek saptamıştır. Laschinger ve ark. (2001), Kanada'da hemşireler ile güçlendirme ve örgüte güvenin, iş doyumu ve örgütsel bağlılığa etkisini araştırdığı çalışmalarında, örgütsel bağlılık alt boyutlarından devamlılık ve duygusal bağlılığın orta düzeyde olduğunu, devam bağlılığının duygusal bağlılıktan anlamlı olarak yüksek olduğunu saptamıştır. Gregory ve ark. (2007), hemşirelerin örgüt kültürü, güven, örgütsel bağlılık ve işinde kalma niyetine ilişkin olumsuz görüşe sahip olduğunu saptamıştır. Brunetto ve ark. (2013), Avusturalya ve ABD'deki hemşirelerle yaptığı çalışmada, hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri her iki ülke için de ortalamanın biraz üzerindedir. Rodwell ve Ellershaw (2016), psikolojik sözleşme vaatlerinin yerine getirilmesi veya ihlalinin, güven, iş doyumu, örgütsel bağlılık ve işi bırakma üzerindeki etkisini ve aralarındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, Avusturalya'daki hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamasını çok düşük olarak saptamıştır. Bu doğrultuda, bu çalışmanın bulgularının literatür ile benzer olduğu, hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin genel olarak yüksek olmadığı söylenebilir.

Örgütsel bağlılık alt boyutları değerlendirildiğinde, hemşirelerin sırasıyla duygusal bağlılık ortalamasının devam bağlılığı ortalamasından yüksek olduğu, normatif bağlılık ortalamasının alt boyutlar arasında en düşük ortalamaya sahip olduğu belirlendi. Arı ve ark. (2017), da benzer şekilde duygusal bağlılık ortalamasının devam

bağlılığından yüksek olduğunu saptarken, alt boyutlar arasında en düşük ortalama devam bağlılığında saptanmıştır. Bazı çalışmalarda hemşirelerin devam bağlılığının duygusal bağlılıktan yüksek ortalamaya sahip olduğunu saptamıştır (Laschinger ve ark. 2001; Aslan, 2008; Arslan Yürümezoğlu ve Kocaman, 2012). Mert Haydari ve ark. (2016) da, hemşirelerin duygusal ve normatif bağlılıklarını devam bağlılığından düşük saptamıştır. Türkiye’de yapılan diğer çalışmalarda da (Aslan 2008; Durukan ve ark. 2010) duygusal bağlılığın ön planda olması, hemşirelerin işi ve işyeri ile kendini orta düzeyde özdeşleştirdiğini, çalışma ortamında psikolojik olarak rahat hissettiğini düşündürülebilir. Hemşirelerin kurumda çalışarak elde ettiği mali kazanımları bırakmak istememesi veya örgütün bireye sağladığı yararların sonucu örgüte karşı hissettiği zorunluluk nedeniyle örgüte bağlılığı ikinci ve üçüncü sırada gelmektedir. Bu sıralamada Türk kültürünün de etkisi olabileceği söylenebilir. Wasti (2000), örgütsel bağlılığa etkileyen evrensel ve kültürel etmenleri incelediği çalışmasında, Türk kültüründe duygusal bağlılık ve normatif bağlılık puan ortalamalarının yüksek olmasını toplumcu kültür yapısı ile ilişkilendirmiştir. Toplumcu örgüt kültür yapısına sahip uluslarda çalışanların, kendisini bağımsız bir birey olarak değil, örgütün (veya bir grubun) bir parçası olarak gördüğü ve örgütün amaç ve değerleri doğrultusunda hareket ettiği ifade edilmektedir (Wasti 2000).

5.2.Bağımsız Değişkenlere Göre Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarının

Karşılaştırılmasına İlişkin Bulguların Tartışılması

Örgütsel bağlılık ile yapılan araştırmalar, daha çok diğer kavramlar ile ilişkilendirilerek incelendiği için, sosyo-demografik değişkenler ile karşılaştırma sınırlı sayıda araştırma sonucu ile yapıldı. Bu çalışmada, hemşirelerin cinsiyet, öğrenim düzeyi ve medeni durumuna göre ÖBÖ alt boyut ve toplam puan ortalaması arasında anlamlı farklılık saptanmadı ($p>0,05$) (Tablo 4-5). Durukan ve ark. (2010) da, hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri (yaş, medeni durum, mesleki deneyim, kurumda çalışma süresi, çalışılan birim) ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptamamıştır ($p<0,05$). Örgütsel bağlılığın cinsiyete göre farklılığı ile ilgili farklı bulgular vardır. Portekiz’de hemşireler arasında yapılan bir çalışmada kadın hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri erkek hemşirelerden yüksek bulunmuştur (Ferreira 2007). Sağlık çalışanları ile yapılan çalışmalarda ise erkeklerin örgütsel bağlılıklarının kadınlardan yüksek olduğu saptanmıştır (Tutar 2007; Cihangiroğlu

2010). Küçüközhan (2015), sağlık çalışanlarından kadın çalışanların duygusal bağlılık (4,00) ve normatif bağlılık (3,27) alt boyut puan ortalamasının, erkek çalışanların duygusal bağlılık (3,66) ve normatif bağlılık (3,13) alt boyut puan ortalamasından anlamlı düzeyde yüksek olduğunu saptamıştır. Devam bağlılığı alt boyutunda ise, kadın çalışanların puan ortalaması (2,56), erkek çalışanların puan ortalamasından (2,83) anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır ($p<0,01$) (Küçüközhan 2015). Karcıoğlu ve Türker (2010) sağlık çalışanları ile yapmış oldukları çalışmada, evli çalışanların bekar çalışanlara göre bağlılık düzeyinin yüksek olduğunu belirtmiştir (Karcıoğlu ve Türker 2010). Arı ve ark. (2017), hemşirelerin medeni durumu ile devam bağlılığı arasında anlamlı fark saptamıştır.

Literatüre göre, öğrenim düzeyinin artması, çalışanların çalıştıkları kurumdan beklentilerinin artmasına (Parasuraman 1989) ve örgüt dışında iş olanaklarının artması nedeniyle örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Mowday ve ark. 1982; Parasuraman 1989). Arı ve ark. (2017), farkın üniversite mezunlarından kaynaklandığını belirterek çalışma alanı bağlılığı ve duygusal bağlılık boyutlarında anlamlı fark saptamıştır. Ocak ve ark. (2017), lise mezunu hemşirelerin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme puanlarının diğer öğrenim düzeylerindeki hemşirelerden daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Hemşirelerin yaş grupları ile yalnızca normatif bağlılık puan ortalaması arasında farklılık anlamlı değilken ($p>0,05$), duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve örgütsel bağlılık toplam puan ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı olarak farklılık saptandı ($p<0,05$). Duygusal bağlılık alt boyutunda 46 ve üzeri yaş grubundaki hemşireler diğer yaş gruplarından, toplam ölçek puanında ise 18-25 ve 26-35 yaş grubundakilerden daha yüksek bağlılığa sahiptir. Bununla birlikte, 18-25 yaş grubundaki hemşireler, 26-35 yaş ve 36-45 yaş grubundaki hemşirelerden daha düşük devam bağlılığına sahiptir. Bu doğrultuda, yaş arttıkça bağlılığın arttığı söylenebilir. Ocak ve ark. (2017) benzer şekilde, hemşirelerin yaşları ile örgütsel bağlılık puanları arasında pozitif anlamlı ilişki saptamıştır. Arı ve ark. (2017), hemşirelerin yaş gruplarına göre çalışma alanı bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı farklılık saptamıştır. Çalışma alanı bağlılığında farklılığın, 36 yaş ve üzeri gruptan kaynaklandığı belirtilmiştir. Mert Haydari ve ark. (2016), X kuşağı hemşirelerin, duygusal, normatif ve devam bağlılığı boyutlarından aldıkları puanların Y kuşağından anlamlı olarak yüksek olduğunu saptamıştır. Buna karşın bazı çalışmalarda ise, örgütsel

bağlılık ile yaş grupları arasında anlamlı farklılık saptanmamıştır (Duygulu ve Korkmaz 2008; Durukan ve ark. 2010).

Çocuğu olan hemşirelerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve toplam puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulundu ($p<0,05$) (Tablo 4-5). Hemşirelerin çocuk sayısına göre duygusal bağlılık alt boyutu ve toplam ölçek puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaştığı saptandı ($p<0,05$). Bu bulgu, çocuğu olan hemşirelerin mevcut çalışma koşulları ile bakım verici rolünün sürdürülmesi, ailenin maddi ihtiyaçların karşılanmasına yönelik risk almaktan kaçınacakları ve alternatif iş fırsatlarını değerlendiremeyeceklerini düşündürmektedir.

Hemşirelerin çalıştıkları hastane türüne göre, örgütsel bağlılık alt boyut ve ölçek toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulundu ($p<0,05$) (Tablo 4-6). Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile ölçek toplam puanlarının diğer hastanelerde çalışan hemşirelere göre anlamlı olarak yüksek olduğu belirlendi. Bu bulgu, üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütü ile kimlik birliği oluşturduğunu ve burada çalışmaya devam etmesinin ahlaki bir zorunluluk olduğunu diğerlerine göre daha fazla düşündüğünü göstermektedir. Bu durum üzerine, üniversite hastanesinin ileri eğitimi ve ileri uygulamayı destekleyen örgüt kültürünün etkili olacağı söylenebilir. Devam bağlılığında ise özel hastanede çalışanların puanları diğer hastanede çalışanlara göre anlamlı olarak daha düşük olarak saptandı ($p<0,05$). Bu bulgunun, özel hastanede çalışan hemşirelerin iş güvencesi ve çalışma koşullarının devlet memuru olan diğer hemşirelerden farklı olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Bu çalışmadan farklı olarak, Ece (2016), özel hastanede çalışan hemşirelerin normatif bağlılık alt boyut puanını, diğer hastanelerde çalışan hemşirelere göre anlamlı olarak yüksek saptamıştır. Abou Hashish (2017) de, özel hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamasını diğer hastanelere göre anlamlı olarak yüksek saptamıştır.

Hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre duygusal bağlılık ve ölçek toplam puanının anlamlı olarak farklılaştığı saptandı ($p<0,05$). 21 ve üzeri yıldır kurumda çalışan hemşirelerin duygusal bağlılık alt boyut puanlarının <5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışan hemşirelerden yüksek olduğu bulundu. 21 ve üzeri yıldır kurumda çalışan hemşirelerin ölçek toplamında bağlılık alt boyut puanlarının <5 yıl ve 6-10 yıl çalışan hemşirelerden yüksek olduğu bulundu. Yılmaz (2011) da benzer şekilde, 12 yıl ve üzeri

alışan hemşirelerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve ölçek toplam puanını, 4-7 yıl çalışan hemşirelerden yüksek bulmuştur. Bu bulgular doğrultusunda, kurumda çalışma yılı artıkça rgte bağlılığın arttığı söylenebilir.

Hemşirelerin çalıştığı birim ile rgtsel bağlılık puanları karşılaştırıldığında yalnızca duygusal bağlılık alt boyutunda anlamlı farklılık saptandı ($p<0,05$). Yapılan ileri analizde ameliyathanelerde çalışan hemşirelerin diğer birimlerde çalışan hemşirelere göre duygusal bağlılık puanlarının daha düşük olduğu belirlendi. Ameliyathane hemşiresi, birden fazla profesyonelden oluşan cerrahi ekibin yesi olarak hızlı ve yoğun ameliyathane ortamında, güvenli bakım hizmetini teknik becerileri ne çıkarak ve ekip ile koordineli olarak çalışarak sunmaktadır (Gillespie ve ark. 2012). Bu bulgu doğrultusunda, ameliyathane hemşiresinin yaptığı iş ve çalıştığı ekip ile uyumunun örgüte bağlılığını etkileyebileceği söylenebilir. Arı ve ark. (2017), farkın yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerden kaynaklandığını belirterek çalışılan birim ile çalışma alanı bağlılığı ve duygusal bağlılık boyutlarında anlamlı fark saptamıştır.

Çalışma şekline göre sürekli gündüz çalışanların, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve ölçek toplam puanları arasında anlamlı farklılık saptandı ($p<0,05$). Yüksel (2003), niversite hastanesinde çalışan hemşirelerin vardiya sayısındaki bir birimlik artışın örgütsel bağlılık puanı üzerinde 2,5 kat ($\beta=-2,503$) düşüşe neden olduğunu saptamıştır. Babataş (2015) ise, özel hastanede çalışan hemşirelerin, çalışma şekli ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir fark saptamamıştır. Sepahvand ve ark (2017), İran'daki hemşireler ile yaptığı çalışmada ise, vardiyalı çalışma ile yalnızca devam bağlılığı arasında anlamlı korelasyon saptamıştır.

Birim değiştirmeyi düşünen hemşirelerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve ölçek toplam puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptandı ($p<0,05$). Güçlü (2014), çalışılan birimde istemeyerek çalışan hemşirelerin mevcut birimden ayrılma niyetlerini çalışılan birimde isteyerek çalışan hemşirelerden daha yüksek olduğunu saptamıştır.

Hemşirelerin duygusal bağlılık ve B toplam puanı ile meslekte toplam çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, birimde çalışma süresi ve birimdeki yönetici ile çalışma süresi arasında anlamlı, pozitif korelasyon saptandı (Tablo 4-7). Benzer şekilde, Arı ve ark. (2017), hemşirelerin mesleki kıdem yılı arttıkça çalışma alanı bağlılığı ve duygusal bağlılıklarının arttığını saptamıştır. Ocak ve ark. (2017) da, benzer şekilde

örgütsel bağlılık puanları ile meslekte çalışma süresi arasında anlamlı, pozitif ilişki bulunmuştur. Abou Hashish (2017), ise meslekte çalışma yılına göre örgütsel bağlılık puan ortalamalarının anlamlı olarak farklılaştığını, meslekte çalışma yılı arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığını saptamıştır.

5.3.Hemşirelerin Yöneticisine Güven Düzeylerine İlişkin Bulguların Tartışılması

Son yıllarda kaliteli hasta bakımı için, ekip çalışması ve iletişimin geliştirilmesi amacıyla hemşire ve hemşire yönetici arasında güvenilirliği geliştirmek ve iletişimi iyileştirmeye daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır (Mullarkey ve ark. 2011). Ayrıca, hemşire yöneticinin rolünün, çalışanların birime ve örgüt geneline güven düzeyini azaltıp arttırabileceği belirtilmektedir (McCabe ve Sambrook 2014). Bu doğrultuda, hemşire yöneticinin rolü, güvenilirlik ve güven, yetkilendirme ve delegasyon, tutarlılık ve mentorluk, saygı ve adalet olarak her ikisine de değer veren sağlıklı bir kültür oluşturması olarak belirtilmektedir (Mullarkey ve ark. 2011). Bu çalışmada, alt boyutları üzerinden değerlendirilen YGÖ’nde, en yüksek ortalama ‘kendine güvenen’, en düşük ortalama ise ‘çalışanları destekleyen’ alt boyutunda saptandı. Ölçeğin diğer alt boyutları ise bu ortalamalar arasında değişmektedir (Tablo 4-9). Bu bulgulara göre, hemşirelerin bir üst yöneticisine yüksek düzeyde güvendiği söylenebilir.

Laschinger ve Finegan’ın (2005) çalışmasında, hemşirelerin yönetime güven puanı ortalamasının üzerinde biraz yüksek saptanmış olup, hemşirelerin yöneticilerinin güvenilir, dürüst, yetkin ve şefkatli bulduklarını göstermiştir. Chen ve ark. (2008), hemşirelerin lider izleyici ilişkisi, yöneticiye güven ve yönetici desteğinin, örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisini incelediği çalışmada, hemşirelerin yöneticiye güven düzeyini yüksek bulmuştur. Altuntaş ve Baykal (2010), örgütsel güven ve örgütsel vatandaşlık ilişkisini incelediği çalışmasında, hemşirelerin yöneticiye güven alt boyut ortalamasını yüksek olarak saptamıştır. Afsar ve Masood (2018), Pakistan’da kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları üzerine yöneticinin dönüşümcü liderlik özelliği ile birlikte ele aldığı değişkenlerden olan yöneticiye güven düzeyini yüksek olarak saptamıştır. Basit ve Duygulu (2017), hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri ile hastanede çalışmaya devam etme niyeti arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, örgütsel güven alt boyutu olarak ele aldıkları yöneticiye güven düzeyini yüksek olarak saptamıştır.

Ergeneli ve ark. (2007), banka yöneticilerinin yöneticilerine bilişsel ve duygusal temelli güvenin yüksek olduğunu ancak bilişsel temelli güvenin duygusal temelli güvene göre daha yüksek olduğunu saptamıştır. Aynı çalışmada, yöneticiye bilişsel temelli güven ile psikolojik güçlendirme arasında anlamlı ilişki saptanmıştır (Ergeneli ve ark. 2007). İlaç sanayide faaliyet gösteren üç şirkette çalışan ve yöneticiler ile yapılan çalışmada, yöneticiye güven yüksek bulunmuştur (Fındıklı ve ark. 2010). Hastanede çalışan idari personel ile yapılan çalışmada da, bir üst düzey yöneticisine karşı duyulan duygusal güven düzeyi ve bilişsel güven düzeyi yüksek bulunmuştur (Sağlam Arı ve Tunçay 2010).

Afsar ve Bin Saeed (2011), farklı örgütlerde beyaz yakalı çalışanlarda yaptığı çalışmada, yöneticiye güven düzeyini daha düşük ortalama da ancak yüksek düzeyde saptamıştır. Erkmen ve Esen (2013), hizmet sektöründe farklı işletmelerde çalışanlar ile yaptığı çalışmada, yöneticiye güvenin yüksek düzeyde olduğunu, yöneticiye güven ile örgütsel güven arasında pozitif korelasyon olduğunu saptamıştır. Vatansever Bayraktar ve Girgin (2017), yöneticiye güven ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla öğretmenler ile yaptıkları çalışmada öğretmenlerin yöneticilerine güven düzeyini ortalamanın biraz üzerinde saptamıştır.

Yöneticiye güven, örgütsel güven ile bağdaştırılmasına karşın örgütsel güveninin öncüllerinin yöneticiye güvenden farklı olduğu da belirtilmektedir (Paliszkievicz 2012). Ancak, yöneticiye güven, örgütsel güvenin bir alt boyutu olarak değerlendirildiği için örgütsel güven ile de ilişkilendirilmekte ve bazı sonuçlar bu ilişkiyi ortaya koymaktadır (Erkmen ve Esen 2013). İran’da yönetici hemşirelerle yapılan çalışmada, örgütsel güvenin sadakat, yetkinlik, dürüstlük ve istikrar vb. göstergeleri ortalamanın üzerinde, açıklık göstergesi ise ortalama düzeyde saptanmıştır. Yönetici hemşirelerin örgütsel güven düzeyi ile verimlilikleri arasında anlamlı pozitif ilişki saptanmıştır (Bahrami ve ark. 2012). Durukan ve ark. (2010), hemşirelerin örgüte güven alt boyutu olan yönetime güvenini yüksek olarak saptamıştır. Doğu Hindistan’da çokuluslu hizmet sektöründe çalışan yöneticilerle gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel güven düzeyleri yüksek bulunmuştur. Aynı çalışmada, yöneticilerin, işverenlerinin çalışanla anlamlı bir özdeşleşme, dönüştürücü liderlik ve psikolojik iyi oluş algıladıklarında daha yüksek bir güven düzeyine sahip olduklarını göstermektedir (Jena ve ark. 2017)

5.4. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etki Eden Faktörlere İlişkin Regresyon Analizi Bulgularının Tartışılması

Örgütsel güven düzeyinin örgüte bağlılık ve performans üzerine etkili olduğu belirtilmektedir (Mullarkey ve ark. 2011). Bu çalışmada, örgütsel bağlılık alt boyutları ve toplam puanı üzerine istatistiksel olarak anlamlı etkileri olduğu gözlenen değişkenlerden model oluşturularak regresyon analizi gerçekleştirildi.

Duygusal bağlılık için oluşturulan modelin anlamlı olduğu ve modelde yer alan değişkenlerin örgütsel bağlılık duygusal bağlılık puanına ait varyansın %29,5'lik açıklayabildiği saptandı. 40 yaş ve üzerinde olma, sürekli gündüz çalışma, birim değiştirmeyi düşünme (negatif), 'çalışanları destekleyen' ve 'olumlu çalışma ortamı yaratan' alt boyut puanları anlamlı olarak modelde yer aldı. İstatistiksel olarak anlamlı olmamasına karşın 'güven veren' alt boyut puanı duygusal bağlılık puanı üzerinde negatif etkisi saptandı. Küçüközhan (2015), sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, duygusal bağlılık düzeyine anlamlı olarak etki eden demografik değişkenleri sırasıyla, cinsiyet, yaş ve mesleki deneyim olarak saptamıştır. Bu dört değişkenin duygusal bağlılık puanına ait varyansın% 32'sini açıkladığı tespit edilmiştir (Küçüközhan 2015).

Devam bağlılığı için oluşturulan modelin anlamlı olduğu ve modelde yer alan değişkenlerin örgütsel bağlılık devam bağlılığı puanına ait varyansın çok düşük bir oranda, %6,5'ini açıklayabildiği saptandı. Çalışılan kurum (üniversite ve EAH), 'olumlu çalışma ortamı yaratan', 'gerginlik yaratmayan (negatif)' ve 'kendine güvenen (negatif)' alt boyut puanları anlamlı şekilde modelde yer aldı. Normatif bağlılık için oluşturulan modelin de anlamlı olduğu ve modelde yer alan değişkenlerin örgütsel bağlılık normatif bağlılık puanına ait varyansın, %15,1'ini açıklayabildiği saptandı. Sürekli gündüz çalışma, birim değiştirmeyi düşünme, 'çalışanları destekleyen', 'olumlu çalışma ortamı yaratan' ve 'kendine güvenen (negatif)' alt boyut puanları anlamlı şekilde modelde yer aldı. ÖBÖ toplam puanı için oluşturulan modelin de anlamlı olduğu ve modelde yer alan değişkenlerin örgütsel bağlılık toplam bağlılık puanına ait varyansın %22,4'lük açıklayıcılığa sahip olduğu saptandı. Çalışılan kurum (üniversite ve EAH), sürekli gündüz çalışma, birim değiştirmeyi düşünme (negatif), 'çalışanları destekleyen', 'olumlu çalışma ortamı yaratan' ve 'kendine güvenen (negatif)' alt boyut puanları anlamlı olarak modelde yer aldı. İstatistiksel olarak anlamlı olmamasına karşın

‘gerginlik yaratmayan’ alt boyut puanı ÖBÖ duygusal bağlılık puanı üzerinde negatif etkisi saptandı.

Hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörler arasında örgütsel güvenin anlamlı olarak belirleyici olduğu bulunmuştur (Top 2012). Günüşen ve Karabulut (2017), konaklama sektöründe çalışanlar ile yaptıkları çalışmada, bağımlı değişken olarak örgütsel bağlılığın ele alındığı modelin açıklayıcılık katsayısını %37 olarak saptamıştır. Modelde yöneticiye güven puanında 1 birimlik artışın örgütsel bağlılık puanını 0,377 arttırdığı saptanmıştır. Nunes ve Gaspar (2017), Lizbon’da, hemşirelerin lider izleyici ilişkisinin örgütsel bağlılık alt boyutları ile ilişkisini değerlendirdiği çalışmasında, duygusal bağlılık ile anlamlı olarak orta düzey, normatif bağlılık ile düşük düzeyde, devam bağlılığında ise çok düşük düzeyde ilişkili olduğunu saptamıştır. Saad ve Abd Rabou (2016), Mısır’da hemşireler ile yaptıkları çalışmada, örgütsel güven alt boyutu olarak yönetime güvenin örgütsel bağlılık alt boyut ve toplam puan arasında ileri düzeyde anlamlı, zayıf ilişki saptamıştır. Tayvan’da hemşireler ile yapılan çalışmada da, yöneticiye güven ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif ilişki saptanmıştır (Chen ve ark. 2015). Rodwell ve Ellershaw (2016), sözlerin, beklentilerin yerine getirilmesi olarak tanımlanan psikolojik sözleşmenin hemşirelerin örgütsel bağlılığı ile ilişkisinde (örgüte) güvenin kısmi aracı etkisini saptamıştır.

Yönetime güveninin, iş doyumu ve örgütsel bağlılığın belirleyicisi olabileceği belirtilmektedir (Laschinger ve Finegan 2005). Bu çalışmada, oluşturulan modellerde, örgütsel bağlılık alt boyut ve toplam puanına olumlu etki edebilecek faktörler arasında YGÖ ‘çalışanları destekleyen’ ve ‘olumlu çalışma ortamı yaratan’ puanları yer aldı. Bununla birlikte, devam bağlılığı düzeyini YGÖ ‘kendine güvenen’ ve ‘gerginlik yaratmayan’; ÖBÖ toplam puanı düzeyini ise YGÖ ‘kendine güvenen’ alt boyut puanlarının anlamlı ve negatif olarak etkilediği bulundu. ‘Çalışanları destekleyen’ alt boyutu, geliştirilmesi gereken aynı zamanda örgütsel bağlılık puanına anlamlı ve olumlu etki eden bir boyuttur. Olumlu çalışma ortamı yaratmada, örgütte önemli birçok sonucun sağlanması için önerilmektedir (ICN, 2007). Han ve Jekel (2011), lider-izleyici ilişkisinin iş doyumunu arttırarak devir hızı azalttığını, iş doyumunun lider-izleyici ilişkisi ve devir hızı arasında aracılık rolüne sahip olduğunu saptamıştır. Eskandari ve ark. (2017), İran’da hemşireler ile yaptıkları çalışmada, yapısal güçlendirme ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı, pozitif korelasyon saptamıştır. Aynı çalışmada, destek alt

boyutunun da, örgütsel bağlılık alt boyutları ile anlamlı, pozitif korelasyona sahip olduğu bulunmuştur. Abou Hashish (2017), İran’da hemşireler ile yaptıkları çalışmada, algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık alt boyutları ile anlamlı, pozitif ve orta düzeyde korelasyon saptamıştır. ‘Kendine güvenen’ alt boyutunun devam bağlılığı ve ÖBÖ toplam puanı düzeyine anlamlı ve negatif etkisi, kendine güvenen yöneticilerin baskın davranışların hemşirelerin örgütsel bağlılığını olumsuz yönde etkileyebileceğini düşündürülebilir.

Kurumda çalışma süresi duygusal bağlılık üzerinde etkili olarak saptandı. Özata (2016) sağlık çalışanları üzerinde örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yaptığı çalışmada, duygusal bağlılık ile çalışma süresi arasında negatif yönlü anlamlı, zayıf ilişki saptamıştır ($p<0,05$). Sürekli gündüz çalışmanın örgütsel bağlılığa olumlu etkisi önemli bir bulgudur. Yüksel (2003), hemşirelerin vardiya sayısındaki artışın örgütsel bağlılık puanını negatif etkilediğini saptamıştır. Sepahvand ve ark (2017), akşam ve gece vardiyasında, tatil günleri ve rotasyonla çalışma ilgili problemlerin hemşirelerin örgüte ve mesleğine ilişkin tutumlarını etkilediğini belirtmektedir.

Birimden ayrılmayı düşünmenin örgütsel bağlılık puan ortalamaları üzerinde negatif etkili olduğu bulundu. Bu bulgu, birime karşı tutumun örgüte karşı tutumu etkileyebileceğini göstermesi açısından önemlidir. Benzer şekilde, birim yöneticisine güven düzeyinin örgüte güven düzeyini de etkileyebileceğini düşündürmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşire devir hızının önlenmesi açısından önemli kavramlardan bir olan örgütsel bağlılık, literatürde yaygın araştırılan kavramlardan birisidir. Örgütsel bağlılık, pek çok kavramla birlikte ele alınmakta, bağımlı veya bağımsız değişken olarak iş doyumunu, işten ayrılma niyeti, örgüt kültürü gibi farklı kavramlar ile ilişkisi araştırılmaktadır. Bu çalışmada, örgütsel güven yerine hemşirelerin bir üst yöneticisine güveni ele alınarak yöneticiye güvenin örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelendi. Elde edilen bulgulara göre, hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyut puan ortalamaları ortalamanın biraz üzerinde saptandı. Bu sonuç, Türkiye’de ve diğer ülkelerde hemşirelerle yapılan ve genel olarak orta düzey olarak saptanan çalışma sonuçları ile benzerdir. Yöneticiye güven alt boyut puan ortalamaları ise, en yüksek ortalama ‘kendine güvenen’, en düşük ortalama ise ‘çalışanları destekleyen’ alt boyutunda olmak üzere tüm alt boyutlarda yüksek olarak belirlendi. Bu sonuç, hemşirelerin yöneticisine güvenin araştırıldığı ve genellikle orta düzey olarak saptanan az sayıdaki çalışma sonuçlarına göre yüksektir.

Bu çalışma sonucu, hemşirelerin bir üst yöneticisine güvenin örgütsel bağlılık ile anlamlı ilişkisini ortaya koymaktadır. Hemşire yöneticinin, çalışanların birime ve örgüt geneline güven düzeyini azaltıp arttırabileceği belirtilmektedir. Bu çalışma bulguları, yöneticilerin ‘çalışanları destekleyen’ ve ‘olumlu çalışma ortamı yaratan’ davranışlarının, bununla birlikte, yaşın artması (40 yaş ve üzeri), kamu kurumunda çalışma ve sürekli gündüz çalışmanın da hemşirelerin örgüte bağlılıklarında olumlu belirleyiciler olduklarını göstermektedir. Yöneticilerin ‘kendine güvenen’ davranışlarının ve birim değiştirmeyi düşünmenin ise negatif etkilediğini göstermektedir.

Bu çalışmanın uygulamaya katkısı ise, üst yönetimin genel destekleyici uygulamaları kadar alt yöneticilerin güven veren davranışlarının örgütsel bağlılık düzeyine etkisini göstermesidir. Son yıllarda önemle üzerinde durulan örgütte çalışanı güçlendirmeye ve geliştirmeye yönelik uygulamalarda, her düzeydeki yöneticilerin benzer davranışları göstermesidir.

Bu çalışma bulgularına göre, hemşire yöneticilerin kendilerine güveni ve örgüte bağlılığı arttırmaları için çalışanları destekleyen ve olumlu çalışma ortamı yaratan davranışlara odaklanması önerilmektedir. Hemşire yöneticiler, çalışma ortamında ilkeli

davranarak ve çalışanlarına karşı koruyucu davranış sergileyerek olumlu çalışma ortamı yaratabilirler. Bununla birlikte, hemşirelerin görüşlerini dikkate alması, kararlara katılımı sağlaması ve hemşirelere kurum için önemli olduklarını hissettirmesi yöneticiye güvenin artmasını sağlayabilir. Hemşirelerin mesleki gelişimini destekleyici çalışmaların yapılması, görev dağılımının ve ödül sisteminin adil bir şekilde uygulanması hemşirelerin güven algısı üzerine olumlu bir etki sağlayabilir. Hemşire yöneticiler, kaliteli ve güvenli bakım hizmeti verme sorumluluğu olan hemşirelere yetki devrederek uygulamalara ve kararlara katılımı desteklemelidir. Bu doğrultuda, yöneticiye güveni artan hemşireler ile olumlu çalışma ortamı oluşturulabilir, olumlu hasta ve hemşire sonuçları başarılabılır ve hemşirelerin örgütsel bağlılıkları artırılabilir.

Gelecek çalışmalarda, hemşire ve yönetici hemşirelerin yöneticiye güven düzeylerinin farklı ölçüm araçları ile karşılaştırılması ve her bir düzey yönetici için güven düzeyinin araştırılması önerilebilir. Yöneticiye güvenin, çalışma koşulları ve performans, verimlilik, devir hızı gibi farklı örgütsel sonuçlar ile ilişkisi incelenmelidir. Bununla birlikte, çalışma koşullarının örgütsel bağlılığa etkisinde yöneticiye güvenin etkisi incelenebilir.

KAYNAKLAR

1. Abou Hashish, E. A. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing Ethics*, 24(2), 151-166.
2. Abubakar, R., Chauhan, A. ve Kura, K. (2014). Relationship between perceived organizational politics, organizational trust, human resource management practices and turnover intention among Nigerian nurses. *International Journal of Business and Development Studies*, 6(1), 53-82.
3. Acker, J. (2004). Gender, capitalism and globalization. *Critical sociology*, 30(1), 17-41.
4. Afsar, B. ve Masood, M. (2018). Transformational leadership, creative self-efficacy, trust in supervisor, uncertainty avoidance, and innovative work behavior of nurses. *The Journal of Applied Behavioral Science*, .
5. Afsar, B. ve Bin Saeed, B. (2011). Subordinate's trust in the supervisor and its impact on organizational effectiveness. *Portuguese Journal of Management Studies*, 16(1), 13-28.
6. Akça, S. ve Devebakan, N. (2017). Sağlık kurumlarında çalışanların kurumda kalma ya da ayrılma kararlarının belirlenmesinde örgütsel bağlılığın etkisi: İzmir ilinde bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 239-261.
7. Akgündüz, Y. ve Güzel, T. (2014). Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık etkisi. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 14(3), 1-18.
8. Alcan, E., E. (2018). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
9. Al-Hussami, M. (2008). 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.
10. Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
11. Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects?. *Journal of Business Research*, 26(1), 49-61.
12. Altuntas, S. ve Baykal, U. (2010). Relationship between nurses' organizational trust levels and their organizational citizenship behaviors. *Journal of Nursing Scholarship*, 42(2), 186-194.

13. Aly, N. A. E. F. M. ve El-Shanawany, S. M. (2016). Nurses' organizational trust: Its impacts on nurses' attitudes towards change in critical care and toxicology units. *International Journal of Information, Business and Management*, 8(4), 205.
14. Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 1-14.
15. Ardıç, K. ve Baş, T. (2001). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 24-26 Mayıs, İstanbul, 479-484.
16. Arı, M., Altın Gülova, A. ve Köse, S. (2017). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık davranışının ilişkisi: Bir sağlık kuruluşunda araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1), 43-51.
17. Arıkan, E. (2011). The relation between organizational citizenship behavior, organizational culture, and organizational commitment. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
18. Arslan Yürümezoğlu, H. ve Kocaman, G. (2012). Pilot study for evidence-based nursing management: Improving the levels of job satisfaction, organizational commitment, and intent to leave among nurses in Turkey. *Nursing and Health Sciences*, 14, 221–228.
19. Arslantaş, C. ve Dursun, M. (2008). Etik liderlik davranışının yöneticiye duyulan güven ve psikolojik güçlendirme üzerindeki etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 111–128.
20. Asanakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
21. Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 163-178.
22. Babataşı, N. (2015). Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
23. Bahrami, S., Hasanpour, M., Rajaeepour, S., Aghahosseni, T. ve Hodhodineghad, N. (2012). The relationship between organizational trust and nurse administrators' productivity in hospitals. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 17(6), 451-455
24. Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebepler ve Sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
25. Balay, R. (2014). *Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Pegem Akademi.

26. Basit, G. ve Duygulu, S. (2017). Nurses' organizational trust and intention to continue working at hospitals in Turkey. *Collegian*, 25(2), 163-169.
27. Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İÜ İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
28. Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
29. Bitmiş, M. G., Güney, S. ve Demirel, H. (2014). İletişim doyumu verimlilik ilişkisinde örgütsel bağlılık ve iş tatmininin rolü: Çoklu aracılı bir model testi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 52-74.
30. Bökeoğlu, Ö. Ç., ve Yılmaz, K. (2008). İlköğretim okullarında örgütsel güven hakkında öğretmen görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 14(2), 211-233.
31. Börü, D. (2001), Örgütlerde Güven Ortamının Yaratılmasında İlk Adım: Güvenilir İnsanlar Kim?, 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler. 189-204.
<http://www.isletme.istanbul.edu.tr/duyurular/kongrebook/15/kongre.html>
32. Brower, H. H., Lester, S. W., Korsgaard, M. A. ve Dineen, B. R. (2009). A closer look at trust between managers and subordinates: Understanding the effects of both trusting and being trusted on subordinate outcomes. *Journal of Management*, 35(2), 327-347.
33. Brunetto, Y., Xerri, M., Shriberg, A., Farr-Wharton, R., Shacklock, K., Newman, S. ve ark. (2013). The impact of workplace relationships on engagement, well-being, commitment and turnover for nurses in Australia and the USA, *Journal of Advanced Nursing*, 69(12), 2786-2799.
34. Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
35. Burke, C. S., Sims, D. E., Lazzara, E. H. ve Salas, E. (2007). Trust in leadership: A multi-level review and integration. *The Leadership Quarterly*, 18(6), 606-632.
36. Butler Jr, J. K. (1991). Toward understanding and measuring conditions of trust: Evolution of a conditions of trust inventory. *Journal of Management*, 17(3), 643-663.

37. Ceylan, A. ve Ulutürk, Y. H. (2006). Rol belirsizliği, rol çatışması, iş tatmini ve performans arasındaki ilişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.
38. Chen, C.H.V., Wang, S.J., Chang, W.C. ve Hu, C.S.(2008).The effect of leader-member exchange, trust, supervisor support on organizational citizenship behavior in nurses. *Journal of Nursing Research*, 16(4), 321-327.
39. Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C. ve ark. (2015).Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment inhospital nursing staff. *BMC Health Services Research*, 15(1), 363.
40. Cihangiroğlu, N. (2010). Askeri tabiplerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Gülhane Tıp Dergisi*, 52, 82-90.
41. Cohen, D. ve Prusak, L. (2000). *In good company: The role of social capital in organizations*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
42. Cropanzano, R. ve Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31(6), 874-900.
43. Çakınberk, A. ve Aksel, İ. (2009). Ebe ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının belirlenmesine yönelik bir araştırma: Malatya ili merkez sağlık ocaklarında yapılan bir uygulama. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 4(3).
44. Çalışkan, Ş. (2007). Eğitimin getirisi (Uşak ili örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 235-252.
45. Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), Erişim 17.05.2018, <https://www.isguc.org/?lg=eng&p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004>
46. Çöl, G. ve Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
47. Çöp, S. (2008). Türkiye ve Polonya’da turizm sektörü çalışanlarının örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarına ilişkin bir uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
48. Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.

49. Demirel, Y., Öz, B. F., ve Yıldırım, G. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin kurumlarına bağlılıklarının değerlendirilmesi. *Van Tıp Dergisi*, 21(2), 92-100.
50. Durukan, S., Akyürek, Ç. ve Coşkun, E. (2010). Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 411-434.
51. Duygulu, D. ve Abaan, D. (2014). Örgütsel bağlılık: çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 14(2), 61-73.
52. Duygulu, S. ve Korkmaz, F. (2008). Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri. *CÜ Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(2), 9-20.
53. Ece, F. (2016). Hemşirelikte Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
54. Elloy, D. F. ve Smith, C. R. (2003). Patterns of stress, work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single-career couples: An Australian study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 10(1), 55-66.
55. Erdem, F. (2003). *Örgütsel Yaşamda Güven*. Sosyal Bilimlerde Güven. Ankara: Vadi Yayınları.
56. Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.
57. Eren, E. (2010). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
58. Eren, H. ve Bal, M.D. (2015). Hemşirelikte örgütsel bağlılık. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(2), 44-50.
59. Eren Tekin, D. ve Baykal, Ü. (2004). Özel bir hastanede hemşirelik personeli devir hızının hemşirelerin iş doyumunu ve hasta doyumuyla ilişkisinin araştırılması. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 13(53), 85-100.

60. Ergeneli, A., Arı, G. S. ve Metin, S. (2007). Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers. *Journal of Business Research*, 60(1), 41-49.
61. Erkmen, T. ve Esen, E. (2013). Hizmet sektöründe yöneticiye duyulan güven ile kuruma duyulan güven ilişkisinin incelenmesi. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 1-12.
62. Eskandari, F., Siahkali, S. R., Shoghli, A., Pazargadi, M. ve Tafreshi, M. Z. (2017). Investigation of the relationship between structural empowerment and organizational commitment of nurses in Zanjan hospitals. *African Health Sciences*, 17(1), 285-292.
63. Eti-İçli, G. ve Eti-Aslan, F. (2012). The effect of internal marketing on the dimensions of organizational commitment: A research on nurses in Turkey. *Turkish Journal of Research & Development in Nursing*, 14(3), 39-52.
64. Etzioni, A. (1975). *Comparative Analysis of Complex Organizations*:. (rev ed.). Newyork, Simon and Schuster
65. Ferreira M.M.F. (2007). Nurses organizational commitment the discirminating power of gender. *Nursing Administration Quarterly*, 31(1), 61-67.
66. Fisher, R. T. (2001). Role stress, the type A behavior pattern, and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral Research in Accounting*, 13(1), 143-170.
67. Fındıklı, M. A., Gülден, A. ve Semercioz, F. (2010). Subordinate trust in supervisor and organization: Effects on subordinate perceptions of psychological empowerment. *International Journal of Business and Management Studies*, 2(1), 55-67.
68. Flaherty, K. E. ve Pappas, J. M. (2000). The role of trust in salesperson—sales manager relationships. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 20(4), 271-278.
69. Gillespie, B.M., Polit, D.F., Hamlin. L. ve Chaboyer. W. (2012). Developing a model of competence in the operating theatre: Psychometric validation of the Perceived Perioperative Competence Scale-Revised. *International Journal of Nursing Studies*, 49, 90–101.
70. Glisson, C. ve Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33(1), 61-81.
71. Gregory D.M., Way C.Y., Lefort S., Barrett B.J. ve Perfrey P.S. (2007). Predictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay. *Health Care Management Review*, 32(2), 119-127.

72. Güçel, C., Tokmak, İ. ve Turgut, H. (2012). The relationship of the ethical leadership among the organizational trust, affective commitment and job satisfaction: Case study of a university. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(2), 101-110.
73. Güçlü, A. (2014). Cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin iş yaşam kalitesi ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
74. Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2(1), 37-56.
75. Günüşen, Z. E. ve Karabulut, T. (2017). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(31), 425-440.
76. Gürkan, G. Ç. (2006). Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
77. Han, G. H. ve Jekel, M. (2011). The mediating role of job satisfaction between leader-member exchange and turnover intentions. *Journal of Nursing Management*, 19(1), 41-49. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01184.x>
78. Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F. ve ark. (2012). Nurse turnover: a literature review—an update. *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), 887-905.
79. Hoş, C. ve Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
80. Hsu, C. P., Chiang, C. Y., Chang, C. W., Huang, H. C. ve Chen, C. C. (2015). Enhancing the commitment of nurses to the organisation by means of trust and monetary reward. *Journal of Nursing Management*, 23(5), 567-576.
81. International Council of Nursing-ICN. (2008). Workforce Profile. Erişim 24.05.2018, <http://www.icn.ch/images/stories/documents/publications/ind/indkit2007.pdf>
82. Işık, O., Uğurluoğlu, Ö. ve Akbolat, M. (2012). Sağlık kuruluşlarında örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 254-265.
83. İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.

84. İslamoğlu, G., Börü, D., Birsal, M. (2007). *Kurum İçinde Güven: Yöneticiye, İş Arkadaşlarına Ve Kuruma Yönelik Güven Ölçümü (Alan Araştırması ve Sonuçları)*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
85. Jalonen, P., Virtanen, M., Vahtera, J., Elovainio, M. ve Kivimäki, M. (2006). Predictors of sustained organizational commitment among nurses with temporary job contracts. *Journal of Nursing Administration*, 36(5), 268-276.
86. Jayawardhana, J., Welton, J.M. ve Lindrooth, R.C. (2014). Is there a business case for magnet hospitals? Estimates of the cost and revenue implications of becoming a magnet. *Medical Care*, 52 (5), 400-406.
87. Jena, L. K., Pradhan, S. ve Panigrahy, N. P. (2017). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership. *Asia Pacific Management Review*.1-8.<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.11.001>
88. Jernigan, E., Beggs, J. M. ve Kohut, G. F. (2016). An examination of nurses'work environment and organizational commitment. *Academy of Educational Leadership Journal*, 20(1), 112-131
89. Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 499-517.
90. Karakuş, H. (2011). Hemşirelerde Kurum Ve Yönetimin Etkisine Bağlı Olarak Yaşanan Mobbing Davranışları. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 3(5), 83-102.
91. Karami, A., Farokhzadia, F. ve Foroughameri, G. (2017). Nurses' professional competency and organizational commitment: Is it important for human resource management. *PLoS ONE*, 12(11), e0187863.
92. Karcıoğlu, F. ve Türker, E. (2010). Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 121-140.
93. Katz, D., Kahn, R. L., Can, H. ve Bayar, Y. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. Ankara. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
94. Khodadadei, N., Rezaei, B. ve Salehi, S. (2016). Investigating the relationship of organizational commitment and clinical competence (Case study: Nurses working in Montazeri Hospital, City of Najafabad, Iran, 2015). *Health Sciences*, 5(5), 308-316.
95. Kim, S. Y., Kim, E. K., ve Kim, B. (2016). Effects of nurses' self-leadership and team trust on organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(4), 353-361.

96. Koç, H. ve Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye duyulan güven ile iş tatmini arasındaki ilişki: kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57.
97. Koçaşlı, S., Aktaş, D., & Avcı, K. (2017). Bir eğitim araştırma hastanesinde hemşirelerin kurumdan ayrılmayı isteme nedenlerinin incelenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14(2), 127-130.
98. Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği (Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar)* (8. Basım). İstanbul: Beta.
99. Köy, A. K. (2011). Yöneticiye güvenin iş tatmini üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin aracı rolü: İstanbul ve Kocaeli illerinde beyaz yakalıları üzerinde bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
100. Küçüközhan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1 (1), 14-37.
101. Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J. ve Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: expanding Kanter's model. *Journal of Nursing Administration*, 31(5), 260-272.
102. Laschinger, H. K. S., & Finegan, J. (2005). Using empowerment to build trust and respect in the workplace: A strategy for addressing the nursing shortage. *Nursing Economics*, 23(1), 6-13.
103. Levi, M. (2015). Sociology of trust. *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*, 24, 664-667. <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.32162-6>
104. Lewicki, R. J., Tomlinson, E. C. ve Gillespie, N. (2006). Models of interpersonal trust development: Theoretical approaches, empirical evidence, and future directions. *Journal of Management*, 32(6), 991-1022.
105. Marks-Maran, D., Ooms, A., Tapping, J., Muir, J., Phillips, S. ve Burke, L. (2013). A preceptorship programme for newly qualified nurses: A study of preceptees' perceptions. *Nurse Education Today*, 33, 1428-1434.
106. Mathieu, J.E. ve Zajac, D.A. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.

107. Mayer, R. C., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
108. McAllister, D. J. (1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
109. McCabe, T. J., & Sambrook, S. (2014). The antecedents, attributes and consequences of trust among nurses and nurse managers: A concept analysis. *International journal of nursing studies*, 51(5), 815-827.
110. Mert Haydari, S., Kocaman, G. ve Tokat, M. A. (2016). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının İncelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(3), 119-131.
111. Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
112. Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace*. Sage Publications.
113. Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
114. Morris, J. H. ve Steers, R. M. (1980). Structural influences on organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 17(1), 50-57.
115. Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
116. Mowday, R.T., Porter, L.W., ve Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press.
117. Mullarkey, M., Duffy, A. ve Timmins, F. (2011). Trust between nursing management and staff in critical care: a literature review. *Nursing in Critical Care*, 16(2), 85-91.
118. Murrells, T., Robinson, S. ve Griffiths, P. (2008). Job satisfaction trends during nurses' early career. *BMC Nursing*, 7(1), 1-13.

119. Nunes, E. M. G. T., ve Gaspar, M. F. M. (2017). Quality of the leader-member relationship and the organizational commitment of nurses. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 51, 1-6. <http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2016047003263>
120. O'reilly, C., ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalisation on prosocial behavior, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
121. Ocak, S., Gider, Ö., Gider, N. ve Top, M. (2017). Kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerinde etkileri: Bir kamu hastanesi örneği. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 82, 105-126.
122. Özata, M. (2016). Hastanelerde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 18(1), 155-166.
123. Özcan, I., Aba, G. ve Ateş, M. (2016). Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin ve iş doyumunun beklenen personel devir hızı üzerine etkisi. *Sağlık Ekonomisi*, 4, 465-70.
124. Özdaşlı, K., & Yücel, S. (2010). Yöneticiye Bağlılıkta Yöneticiye Güvenin Etkisi: Yapısal Eşitlik Modeli İle Bir Analiz. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(11), 67-83.
125. Özel, A., F. (2017). Sağlık çalışanlarının etik iklim algısının örgütsel güven ve bireysel performansa etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Edirne
126. Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D. ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 77-96.
127. Öztürk, H., Kurt, Ş., Mersinlioğlu Serin, G., Bayrak, B., Balık, T. ve Demirbağ, B. C. (2016). Hastanelerde İşe Yeni Başlayan Hemşirelerin Sorunları. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4, 189-201.
128. Paliszkievicz, J. (2012). Orientation on trust and organizational performance. *Management knowledge and learning International conference*, 203-212.
129. Parasuraman, S. (1989). Nursing turnover: an integrated model. *Research in Nursing & Health*, 12, 267-277.
130. Penley, L. E. ve Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.

131. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603.
132. Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
133. Rodwell, J., Ellershaw, J. (2016). Fulfill promises and avoid breaches to retain satisfied, committed nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 48 (4), 406–413.
134. Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S. ve Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
135. Saad, N., F. ve Abd Rabou, H., M. (2016). Organizational trust and commitment among nurse manager. *Integrata Ginecologia e Obstetricia*, 1(1), 7-12.
136. Sağlam Arı, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı?. *Gazi Üniversitesi TTEF Dergisi*, 2, 17-36.
137. Sağlam Arı, G. ve Tosunoğlu, N. G. (2011). Geleceğin yöneticileri astlarına güvende hangi özelliklere öncelik veriyor?. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 85-103.
138. Sağlam Arı, G. ve Tunçay, A. (2010). Yöneticiye duyulan güven ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler: Ankara'daki devlet hastanelerinde çalışan idari personel üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 113-135.
139. Salancik, G. R. (1977). Commitment is too easy!. *Organizational Dynamics*, 6(1), 62-80.
140. Sandal, İ. (2014). Örgütsel güven ile verimlilik arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
141. Schwenk, C. H. (1986). Information, cognitive biases, and commitment to a course of action. *Academy of Management Review*, 11(2), 298-310.
142. Sepahvand, F., Atashzadeh-Shoorideh, F., Parvizy, S. ve Tafreshi, M. Z. (2017). The relationship between some demographic characteristics and organizational commitment of nurses working in the Social Security Hospital of Khorramabad. *Electronic Physician*, 9(6), 4503.

143. Seren İntepeler, Ş., Güneş, N., Bengü, N. ve Yılmazmış, F. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumu ve kurumsal bağlılıklarındaki değişim. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 7(1), 2-6.
144. Shockley-Zalabak, P., Ellis, K. ve Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35.
145. Siegel, E. ve Rachlin, H. (1995). Soft commitment: self control achieved by response persistence. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 64(2), 117-128.
146. Sikorska-Simmons, E. (2006). Organizational culture and work-related attitudes among staff in assisted living. *Journal of Gerontological Nursing*, 32(2), 19-27.
147. Sjahruddin, H. ve Sudiro, A. A. (2013). Organizational justice, organizational commitment and trust in manager as predictor of organizational citizenship behavior. *Interdisciplinary J. of contemporary Res. Bus.(IJCRB)*, 4(12), 133-141.
148. Sürer, P. (2009). Hastanede çalışan hemşirelerde işgücü devir hızı ve ayrılma nedenlerinin incelenmesi. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
149. Tan, H.H. ve Tan, C.S.F. (2000). Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. *Generic, Socialand General Psychology Monograph*, 126(2), 241-260.
150. Tekingündüz, S. ve Kurtuldu, A. (2015). İşten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik ve iş stresi arasındaki ilişkilerin analizi: Bir hastane örneği. *Journal of Human Sciences*, 12(1), 1501-1517.
151. Top, M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumu profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 258.
152. Tutar, H. (2007). Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 97-120.
153. Ulrich, D. (1998). Intellectual capital= competence x commitment. *Sloan Management Review*, 39(2), 15.
154. Uygur, A. (2004). Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı. Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul ve İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

155. Uygur, A. (2015). *Bir Araştırma İle Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık Paradigması*. Ankara: Barış Kitap.
156. Vatansever Bayraktar, H, ve Girgin, S, (2017). Investigation of the relation between trust in the manager and organizational justice. *Journal of Education and Practice*, 8(8),208-217.
157. Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A. ve Werner, J. M. (1998). Managers as initiators of trust: an exchange relationship framework for understanding managerial trustworthy behavior. *The Academy of Management Review*. 23(3), 513.
158. Wasti, A. (2000). Örgütsel bağlılığı belirleyen evrensel ve kültürel etmenler: Türk kültürüne bir bakış, Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları: 201-223,
159. Yılmaz, T. (2011). Farklı statülerde hizmet veren kurumlarda çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılık ve motivasyon düzeylerinin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
160. Yüceler, A. (2009). The relationship between organizational commitment and organizational climate: A theoretical and practical study. *Selcuk University Journal of Graduate School of Social Sciences*, 22, 445-458.
161. Yüksel, İ. (2003). Hemşirelerin iş güçlüğüne oluşturan değişkenlerin iş doyumu, iş gerilim, ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 261-272. Soc
162. Vagharseyyedin, S., A. (2016). An integrative review of literature on determinants of nurses' organizational commitment. *Iranian journal of nursing and midwifery research*, 21(2), 107.

FORMLAR

EK1: BİLGİLENDİRİLMİŞ OLUR FORMU

V01
06.02.2017

BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU

Sayın Gönüllü,

Hemşire yöneticiye güvenin hemşirelerin örgütsel bağlılığını etkileyen önemli faktörlerden birisi olduğu düşünülmektedir. Bu araştırma, hemşirelerin yöneticiye duydukları güven davranışlarının örgütsel bağlılık ile ilişkisini ortaya koymak amacıyla planlanmaktadır. Araştırma elde edilen bulguların, ilgili literatüre ve hastane yöneticilerinin uygulamalarına yön vererek katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Hemşirelerin yöneticilerine duydukları güven davranışlarının örgütsel bağlılığa etkisi adlı araştırmamızda, size üç bölümden oluşan yazılı sorular sorulacaktır. Anketin İlk bölümünde kişisel bilgileriniz ve çalıştığınız kurum ile ilgili sorular sorulacak olup size dair bilgiler mahremiyetinizi korumak adına kimseyle paylaşılmayacaktır. İkinci bölümde örgütsel bağlılığı ölçen yirmi soru sorulacaktır. Üçüncü bölümde ise yöneticiye duyulan güven davranışlarını ölçmeyi amaçlayan kırk soru sorulacaktır. Bu anketleri doldururken her türlü sorunuzda araştırmacıdan yardım alabileceksiniz. Araştırma kapsamında herhangi bir maddi yükümlülüğünüz olmayacaktır. Kişisel bilgileriniz (ad soyad vs) hiçbir yerde yayınlanmayacaktır. Araştırmaya katılım isteğe bağlıdır ve istediğiniz zaman, herhangi yaptırma maruz kalmaksızın, hiçbir hakkınızı kaybetneksizin araştırmaya katılmayı reddedebilme veya araştırmadan çekilebilme hakkınız bulunmaktadır. Araştırma ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda hemşire Ayşe Akgerman ile 05066573774 numaralı telefondan bağlantı kurabilirsiniz.

Yukarıda ayrıntıları geçen çalışma hakkında yeterince bilgilendirildim. Çalışmaya katılmakla hiçbir maddi yükümlülüğe girmeyeceğimi, mahremiyetimin korunacağı ve bedenim bana zararlı olabilecek herhangi bir uygulamaya maruz kalmayacağımı biliyorum. Hemşirelerin yöneticilerine duydukları güven davranışlarının örgütsel bağlılığa etkisi adlı araştırmaya kendi rızamla gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum.

Gönüllünün Adı Soyadı

İmza

Tarih

Araştırmacının Adı Soyadı

İmza

Tarih

EK2: VERİ TOPLAMA FORMU

Değerli meslektaşlarım,

Bu çalışma, hemşirelerin yöneticiye güven düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına etkisini belirlemek amacıyla planlandı. Araştırmanın bilimsel sonuçlara ulaşması açısından siz değerli meslektaşlarımın sorulara samimiyetle cevap vermeleri çok önemlidir. Verdiğiniz bilgiler yalnızca araştırma dâhilinde kullanılacak ve kişisel bilgileriniz yayınlanmayacaktır. Araştırmanın gerçekleştirilmesindeki katkılarınız ve desteğiniz için teşekkür ederim.

Ayşe AKGERMAN
İ. Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

Aşağıda yer alan sorulara durumunuza uygun seçeneği işaretleyerek yanıt veriniz.

1. Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Yaşınız: ☐ 18-25 ☐ 26-35 ☐ 36-45 ☐ 46-55 ☐ 56 ve üzeri
3. Öğrenim düzeyiniz:
☐ Sağlık Meslek Lisesi ☐ Önlisans ☐ Lisans ☐ Yüksek lisans ☐ Doktora
4. Medeni durumunuz: ☐ Evli ☐ Bekar
5. Çocuğunuz var mı? ☐ Evet ☐ Hayır Varsa sayı belirtiniz?.....
6. Hemşirelikte kaçınıcı yılınız? Belirtiniz.....
7. Hangi kurumda çalışıyorsunuz?
☐ Üniversite hastanesi ☐ Eğitim ve araştırma hastanesi ☐ Özel hastane
8. Bu kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz? Belirtiniz.....
9. Hangi birimde çalışıyorsunuz? Belirtiniz.....
10. Bu birimde kaç yıldır çalışıyorsunuz? Belirtiniz.....

11. Çalışma şekliniz? () Sürekli gündüz () Vardiya () Sürekli gece

12. Birimdeki yöneticiniz ile kaç yıldır çalışıyorsunuz? Belirtiniz

13. Birim değiştirmeyi düşünüyor musunuz? () Evet () Hayır

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Aşağıda çalıştığınız kuruma ilişkin hisleriniz ve düşüncelerinizle ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen verilen ifadeleri dikkatle okuduktan sonra ifadenin karşısındaki kutucuğa çarpı (X) işareti koyarak bu ifadelerden her birine ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Karasızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Meslek hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.					
2.Kurumumun problemlerini kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3.Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum.					
4.Bu kurumun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.					
5.Çalıştığım bu kuruma karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum.					
6.Çalıştığım kurumdan, dışarıdaki insanlara gururla bahsediyorum.					
7.Şuan bu kurumdan ayrılmak istediğime karar verirsem hayatımın büyük bölümü alt üst olur (maddi zarara uğramama neden olur).					
8.Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.					
9.Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biride var olan alternatiflerin azlığıdır. Başka bir firma/kurum burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir.					
10.Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissetmiyorum.					
11. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın ciddi kişisel kayıplar					

getireceğidir.					
12.Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.					
13.Çalıştığım kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim.					
14. Bu kurum benim sadakatimi hakediyor.					
15.Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.					
16.Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.					

YÖNETİCİYE GÜVEN ÖLÇEĞİ

Aşağıda yer alan ifadeleri dikkatle okuduktan sonra **bir üst hemşire yöneticinizi düşünerek** değerlendiriniz. İfadenin karşısındaki kutucuğa çarpı (X) işareti koyarak bu ifadelerden her birine ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

Yöneticim;	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum
1. Özel yaşantısını iş yaşamından ayırabilir.					
2. Çalışanlarına kurum için önemli olduklarını hissettirebilir.					
3. Teknik açıdan donanımlıdır.					
4. Sorumluluğunu aldığı işlerin hesabını verebilir.					
5. İyi eğitim almıştır.					
6. Çalışanlar arasında etkin bir görev dağılımı yapabilir.					
7. Çalışanların kendilerini rahat hissetmelerini sağlar.					
8. Adildir.					
9. Karar alırken çalışanların görüşlerini alır.					
10. İyi bir dinleyicidir.					
11. Yalan söylemez.					
12. Samimidir.					
13. Birlikte alınan kararlara uyar.					
14. Hem saygılı hem de samimi davranır.					
15. Anlayışlıdır.					
16. Çalışanları her konuda destekler.					
17. Kendisine güvenir.					
18. Kendisi ile barışıktır.					

19. İnsana değer verir.					
20. Bilgi ve tecrübelerini paylaşır.					
21. Bilgi saklamaz.					
22. Çalışanların fikirlerine değer verir.					
23. Yapılan işi takdir eder.					
24. Bazı ortamlarda çalışanlarının yaptığı işi öne çıkarır.					
25. Sıcakkanlıdır.					
26. Deneyimlidir.					
27. Güven telkin eder.					
28. Takım çalışmasına uygundur.					
29. Çalışanlarının inisiyatif kullanmasına imkan tanır.					
30. Çalışanlarına geri bildirim verir.					
31. İletişime açıktır.					
32. Pozitiftir.					
33. Yaratıcıdır.					
34. Koruyucudur.					
35. Huzur verir.					
36. Çalışanlarını korur.					
37. İlkelidir.					
38. Çalışanları birbirine düşürmez.					
39. Kendi stresini ve iç çelişkilerini personeline yansıtmaz.					
40. Karşısındakinin eksikliklerinden faydalanmaz.					

EK3: ETİK KURUL KARARI



T. C.
SAĞLIK BAKANLIĞI
TÜRKİYE KAMU HASTANELERİ KURUMU
İstanbul İli Beyoğlu Bölgesi Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği
Sağlık Bilimleri Üniversitesi Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Sayı : 48670771 -514.10
Konu : Etik Kurul

Yrd. Doç. Dr. Betül SÖNMEZ
İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

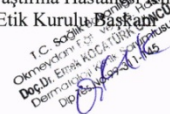
Belirlemiş olduğunuz hastanelerde (İ.Ü.Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, S.B.Ü. Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul Florence Nightingale Hastanesi, Şişli Florence Nightingale Hastanesi) yürütmeyi planladığınız ‘ Hemşirelerin Yöneticilerine Duydukları Güven Davranışlarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi ‘ isimli çalışmanız, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulunun 14.02.2017 tarihli toplantısında alınan 599 sayılı kararına göre, Beyoğlu Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği’nden izin alınması koşuluyla etik açıdan uygun bulunmuştur.
Gereğini bilgilerinize rica ederim

Ek:1 adet karar evrakı



S.B.Ü. Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi
Tel: 0212 314 55 88
Darülaceze Cad. No: 25 Şişli / İSTANBUL

Doç. Dr. Ö.Emek KOCATÜRK
Sağlık Bilimleri Üniversitesi Okmeydanı
Eğitim ve Araştırma Hastanesi Klinik Araştırmalar
Etik Kurulu Başkanı



Ayrıntılı Bilgi için: Keziban TOKGÖZ
Etik kurul birimi

EK4: KURUM İZİNLERİ

Tarih ve Sayı: 06/12/2016-145126



SAYI: İDR 2016- 748
KONU: Ayşe AKGERMAN Hk.

Tarih: 29.11.2016

**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'na**

İlgi: 53891476-302.08.01-200739 sayılı, 22/11/2016 tarihli yazınız.

İlgi yazınızda; Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında yüksek lisans yapan Ayşe AKGERMAN'ın, 'Hemşirelerde Yöneticiye Duyulan Güven Davranışlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi' başlıklı tez çalışmasını hastanemizde yapması tarafımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinize saygılarımla arz ederim.



İST. Ü. REKTÖRLÜĞÜ

06-12-2016
J...J20

Yazı İşleri ve
Genel Evrak Md.
Gelen Evrak
Sayı:



Tarih ve Sayı: 31/01/2017-12293



İSTANBUL
FLORENCE NIGHTINGALE
HASTANESİ

Sayı: İDR 2017-70

Tarih: 20.01.2017

Konu: Ayşe AKGERMAN Hk.

T.C. İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

ÖĞRENCİ İŞLERİ DAİRE BAŞKANLIĞI'NA

İlgi: 53891476-302.08.01-200739 sayılı, 29.11.2016 tarihli yazınız

İlgi yazınızda, Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans yapan Ayşe AKGERMAN'ın, 'Hemşirelerde Yöneticiye Duyulan Güven Davranışlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi' başlıklı tez çalışmasını Hastanemizde yapması tarafımızca uygun görülmüştür. Bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

Mesul Müdür

Dr. Özey ÜNAL

Dr. Özey ÜNAL
Özel İstanbul
Florence Nightingale Hastanesi
Mesul Müdür

Tarih ve Sayı: 22/11/2016-421408



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Dekanlığı



Sayı :50200903-199-
Konu :Ayşe Akgerman'ın tez çalışması

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İ.Ü.Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda başladığı yüksek lisans eğitimine Yard.Doç.Dr.Betül SÖNMEZ'in danışmanlığı altında devam eden Ayşe AKGERMAN'ın "Hemşirelerde Yöneticiye Duyulan Güven Davranışlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi" başlıklı tez çalışmasını etik kurul onayını takiben Fakültemizde yapmasında sakınca bulunmadığı hakkında Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğünden alınan 17.11.2016 tarihli, 416906 sayılı yazı ile adı geçen enstitü müdürlüğünün 14.11.2016 tarihli, 410686 sayılı yazısı ve eklerinin bir fotokopisi ilişikte sunulmuş olup, müdürlüğün görüşüne Dekanlığımızda katılmaktadır.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. Alaattin DURAN
Dekan Vekili

EK :
16

Doğrulamak için:<http://194.27.128.66/envision.Sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BEL9LU51E>

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Yıldız DEMİR Dahili : 22529

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi 34098 Cerrahpaşa/İstanbul
Tel : 0212 414 30 00 Fax : 0212 632 00 33
e-posta : ctfpersonel@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : www.istanbul.edu.tr

Tarih ve Sayı: 17/11/2016-41690



T.C.
CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ HASTANESİ
BAŞHEKİMLİĞİ
Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü



Sayı :19274766-199-
 Konu :Ayşe Akgerman'ın tez çalışması hk.

CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi :17/11/2016 tarihli, 416305 sayılı yazı

İ.Ü.Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında başladığı yüksek lisans eğitimine Yard.Doç.Dr.Betül SÖNMEZ'in danışmanlığı altında devam eden Ayşe AKGİRMAN'ın "Hemşirelerde Yöneticiye Duyulan Güven Davranışlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi" başlıklı tez çalışmasını Etik Kurul Onayını takiben yapmasında sakınca olmadığını bilgilerinize arz ederim.

e-İmzalı
 Yasemin ÖZER GÜÇLÜEL
 Müdür

Doğrulamak için:<http://194.27.128.66/envision.Sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BENULS8AB>

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Gülay KILIÇ

Tel : 0 (212)414 30 00 Fax : 0 (212) 414 33 30

e-posta : ctfhemsirelikhizmetleri@gmail.com Elektronik Ağ : www.istanbul.edu.tr

Tarih ve Sayı: 31/03/2017-126313



**T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı**



Sayı :53891476-302.08.01-
Konu :Ayşe AKGERMAN

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :06/09/2017 tarihli 90196 sayılı yazınız.

Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda başladığı Yüksek Lisans eğitimine Yard. Doç. Dr. Betül SÖNMEZ'in danışmanlığı altında devam eden Ayşe AKGERMAN'ın "Hemşirelerin Yöneticilerine Duydukları Güven Davranışlarının Örgütsel Bağımlılıklarına Etkisi" başlıklı tez çalışması hakkındaki ilgi yazınız üzerine Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu İstanbul İli Beyoğlu Bölgesi Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğinden alınan 28/03/2017 tarih ve 38728 kayıt sayılı yazı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

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

EK :
Yazı (1 sayfa)

Doğrulamak için:<http://194.27.128.66/envision.Sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BE84NBS65>

Ayrıntılı bilgi için iribat : Dilek ÇIKIKÇI Dahili : 10161

İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü 34452 Beyazıt/İstanbul

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

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



T.C.
SAĞLIK BAKANLIĞI

Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu
İstanbul İli Beyoğlu Bölgesi Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği

Tarih ve Sayı: 28/03/2017-38728

İSTANBUL İLİ BEYOĞLU BÖLGESEL KAMU
HASTANELERİ BİRLİĞİ GENEL SEKRETERLİĞİ
İSTANBUL İLİ BEYOĞLU KİMYASAL İZLENİMLER
BAŞKANLIĞI
21/03/2017 14:51 - 97175836-771 - E 7402



APS

Sayı : 97175836-771
Konu : Tez Çalışması (Ayşe AKGERMAN)

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü 34452 Beyazıt/İSTANBUL

İlgi : 10/03/2017 tarihli ve 27118006-46519 sayılı yazınız.

İlgi sayılı yazınıza istinaden; Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ayşe AKGERMAN'ın, Yrd.Doç.Dr. Betül SÖNMEZ'in danışmanlığında "Hemşirelerin Yöneticilerine Duydukları Güven Davranışlarının Örgütsel Bağımlılıklarına Etkisi" konulu yüksek lisans tez çalışmasını Genel Sekreterliğimize bağlı Sağlık Bilimleri Üniversitesi Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yapabilmesi uygun görülmüş olup Üniversiteniz Rektörlüğü ile Genel Sekreterliğimiz arasında imzalanan Araştırma İzinleri İşbirliği Protokolünün (i) maddesinde ve Araştırma İzin Taahhütnamesinde belirtildiği üzere araştırmanın bitiminin ardından çalışmanın bir örneğinin Genel Sekreterliğimize teslim edilmesi hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Uz. Dr. Hasan Basri VELİOĞLU
Genel Sekreter a.
İdari Hizmetler Başkanı

İST. Ü. REKTÖRLÜĞÜ

28 -03- 2017
.../20

Yazı İşleri ve
Genel Evrak Md.
Gelen Evrak
Sayı:

22 3 17
.../20

Folya Mah. Mehmetçik Cad.No:63 Şişli/İSTANBUL

Bilgi için: Ömürhan KILIÇ

Faks No:02123861331

OrmanCIHEMŞİRE

e-Posta:omurhan.kilic@sağlik.gov.tr İnt. Adres:

Telefon No:02123861330/2047

omurhan.kilic@beyoglubirligi.gov.tr

Evrakın elektronik imzalı sureti <https://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 195ade11-e069-4688-840f-2b0c6c1a5e8 koda ile erişilebilir.

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK5: TELİF HAKKI İZNİ

ÇALIŞMA İZİNİ

gislamoglu <gislamoglu@marmara.edu.tr>
 Alıcı: Ayşe Akgerman <ayseakgerman@gmail.com>

4 Nisan 2017 16:06

[İzlenilen kutu başlığı]

Merhaba Ayşe

Çalışmanızda kolaylıklar dilerim. Tabii ki kullanabilirsiniz

Sonuçları konusunda bilgilendirirseniz sevinirim

İzlenilen kutu başlığı
 gislamoglu <gislamoglu@marmara.edu.tr>
 Alıcı: Ayşe Akgerman <ayseakgerman@gmail.com>
 Bilgi: Ayşe Akgerman <ayseakgerman@gmail.com>
 Adres: Ayşe Akgerman <ayseakgerman@gmail.com>
 E-posta: ayseakgerman@gmail.com
 Telefon: 00 312 123 4567
 E-posta: gislamoglu@marmara.edu.tr

ÇALIŞMA İZİNİ

Mahmut Paksoy <m.paksoy@iku.edu.tr>
 Alıcı: Ayse Akgerman <ayseakgerman@gmail.com>

5 Nisan 2017 14:48

Kullanabilirsiniz iyi günler

iPhone'umdan gönderildi

Ayşe Akgerman <ayseakgerman@gmail.com> şunları yazdı (5 Nis 2017 14:53):

(Aletlerimle e-posta gönderildi)

Bizi Takip Edin:



İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI

HEMŞİRELERİN YÖNETİCİLERİNE DUYDUKLARI GÜVEN DÜZEYLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARINA ETKİSİ

ORJINALLIK RAPORU

% 11	% 10	% 6	% 4
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	% 1
2	acikerisim.deu.edu.tr İnternet Kaynağı	% 1
3	www.sosyalarastirmalar.com İnternet Kaynağı	<% 1
4	www.journalagent.com İnternet Kaynağı	<% 1
5	e-dergi.atauni.edu.tr İnternet Kaynağı	<% 1
6	muhaz.org İnternet Kaynağı	<% 1
7	ARSLAN, Deniz Tugay and ESATOĞLU, Afsun Ezel. "Hastane İdari Personelinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin	<% 1

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	Ayşe	Soyadı	Akgerman
Doğ.Yeri	Bursa	Doğ.Tar.	24.11.1984
Uyruğu	Tc	TC Kim No	26812247990
Email		Tel	05066573774

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mez. Yılı
Doktora		
Yük.Lis.		
Lisans	Afyonkocatepe Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu	2007
Lise	Bursa Kız Lisesi	2002

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

	Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
1.	Hemşire	Bursa Devlet Hastanesi	2018- Halen
2.	Hemşire	SBÜ Okmeydanı EAH	2008-2018
3.	Hemşire	Bursa Özel Medicalpark Hastanesi	2007-2008

Yabancı Dilleri	Okuduğunu Anlama*	Konuşma*	Yazma*	KPDS/ÜDS Puanı	(Diğer) Puanı
İngilizce	Orta	Orta	Orta		Yökdil-67,5

*Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
LES Puanı	72,930	72,486	64,391
(Diğer) Puanı			

Bilgisayar Bilgisi

Program	Kullanma becerisi
Microsoft Office Programı (Word, Excel, Power Point)	Orta

Yayınları/Tebliğleri Sertifikaları/Ödülleri

Yenidoğan yoğun bakım hemşirelik sertifikası 2010

Özel İlgi Alanları (Hobileri):

Örgütsel davranış, Yenidoğan hemşirelik bakımı