

T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİK BİLİM DALI



YOĞUN BAKIMLARDA ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN
YÖNETİCİLERİNDEN ALGILADIKLARI GÜÇ
KAYNAKLARI, ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI VE İŞ
DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İREM KORKMAZ

İSTANBUL, 2022

T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİK BİLİM DALI



YOĞUN BAKIMLARDA ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN
YÖNETİCİLERİNDEN ALGILADIKLARI GÜÇ
KAYNAKLARI, ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI VE İŞ
DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İREM KORKMAZ

İSTANBUL, 2022

KABUL VE ONAY

İREM KORKMAZ tarafından hazırlanan “**YOĞUN BAKIMLARDA ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN YÖNETİCİLERİNDEN ALGILADIKLARI GÜÇ KAYNAKLARI, ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI VE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**” adlı tez çalışmasının savunma tarihi 26.08.2022 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy birliği /oy çokluğu ile İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman

Dr.Öğr.Üyesi Cennet Çiriş Yıldız

.....

Üye

Dr.Öğr.Üyesi Özden Tandoğan

.....

Üye

Dr.Öğr.Üyesi Dilek Yıldırım

.....

İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun
tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

.....

Prof. Dr. Ali AKDEMİR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Teziolarak sunduğum “YOĞUN BAKIMLARDA ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN YÖNETİCİLERİNDEN ALGILADIKLARI GÜÇ KAYNAKLARI, ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI VE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

05.08.2022

İREM KORKMAZ

ÖZET

YOĞUN BAKIMLARDA ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN YÖNETİCİLERİNDEN ALGILADIKLARI GÜÇ KAYNAKLARI, ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI VE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İREM KORKMAZ

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

(DANIŞMAN:DR. ÖĞR. ÜYESİ CENNET ÇİRİŞ YILDIZ)

İSTANBUL, 2022

Bu çalışmada amaç yoğun bakımlarda çalışan hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları güç kaynakları, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma kesitsel, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikte bir araştırmadır. Araştırmanın örneklemini İstanbul’da bir Şehir Hastanesinde çalışmakta olan 200 yoğun bakım hemşiresi oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında tanıtıcı bilgi formu, “Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Hemşire İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler, SPSS istatistik paket programında “sayı, yüzdelik, ortalama, standart sapma, Bağımsız gruplarda t testi, Tek Yönlü ANOVA testi, Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis Testi, Spearman’s (rho) korelasyon testi MANOVA ve ANCOVA” testleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmada hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları karizmatik güç, ödüllendirici güç, yasal güç ve uzmanlık gücü ile örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasında istatistiki yönden pozitif anlamlı ilişki belirlenmiştir. Hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları güç hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını %13,3, iş doyumunu %32,4 oranında ve hemşirelerin iş doyumları ise örgütsel bağlılıklarını %32,6 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Yoğun bakım hemşirelerinin yöneticilerinden algıladıkları güç kaynakları, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları birbirini etkileyen önemli kavramlardır. Özellikle yönetici hemşireler, uygun güç kaynaklarını kullanarak yoğun bakım hemşirelerinin örgütsel bağlılıklarını ve iş doyumlarını artırabilir.

Anahtar Kelimeler:Algılanan güç kaynakları, iş doyumu, örgütsel bağlılık, yoğun bakım hemşiresi, yönetici hemşire



ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEIVED POWER SOURCES FROM THEIR MANAGERS, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND JOB SATISFACTION OF NURSES WORKING IN INTENSIVE CARE UNITS

MSC THESIS

İREM KORKMAZ

GRADUATE SCHOOL, ISTANBUL AREL UNIVERSITY

NURSING

NURSING MANAGEMENT DEPARTMENT

(SUPERVISOR: ASST. PROF. CENNET ÇİRİŞ YILDIZ))

İSTANBUL, 2022

The purpose of this study is to find the relationship between the nurses which are working at intensive care unit of perceived power sources from their managers, organizational commitments and job satisfactions. This study is a cross-sectional, descriptive and relationship-seeking research. The sample of the study consisted of 200 intensive care nurses working in a City Hospital in Istanbul. Introductory information form, “Nurse Managers Perceived Power Scale”, “Organizational Commitment Scale” and “Job Satisfaction Scale for Nurses ”were used to collect the data. Data were evaluated using “number, percentage, mean, standard deviation, Independent groups” t test, One-way ANOVA test, Mann-Whitney U test, Kruskal Wallis Test, Spearman's (rho) correlation test MANOVA and ANCOVA tests”in SPSS statistical package program. In the study, a statistically positive significant relationship was determined between charismatic power, rewarding power, legal power and expertise power perceived by nurses from their managers and their organizational commitment and job satisfaction. The power perceived by nurses from their managers explained nurses' organizational commitment by 13.3%, job satisfaction by 32.4%, and nurses' job satisfaction explained their organizational commitment by 32.6%. The power resources perceived by intensive care nurses from their managers, organizational commitment and job satisfaction are important concepts that affect each other. Especially nurse managers can increase the organizational commitment and job satisfaction of intensive care nurses by using appropriate power resources.

Key Words: Perceived power sources, job satisfaction, organizational commitment, intensive care nurse, nurse manager.



İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER.....	v
ŞEKİL LİSTESİ.....	vii
TABLO LİSTESİ.....	viii
KISALTMA VE SEMBOL LİSTESİ.....	x
ÖNSÖZ.....	xi
1 GİRİŞ.....	1
2 İLKELER VE KAVRAMLAR.....	5
2.1 Yoğun Bakım Üniteleri	5
2.2 Yoğun Bakım Hemşireliği.....	5
2.3 Güç Kavramı.....	7
2.3.1 Güç Algısı.....	8
2.3.2 Güç Kaynakları	9
2.3.3 Hemşirelik ve Güç Kavramı	10
2.3.4 Hemşirelikte Güç Kaynakları Algısı	13
2.4 Örgütsel Bağlılık Kavramı	15
2.4.1 Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler	18
2.4.2 Hemşirelik ve Örgütsel Bağlılık	20
2.5 İş Doyumu Kavramı	21
2.5.1 İş Doyumuna Etki Eden Faktörler	22
2.5.2 İş Doyumu ve Hemşirelik.....	23
2.5.3 Hemşirelerde İş Doyumuna Etki Eden Faktörler	25
2.5.4 Yoğun Bakım Hemşirelerinin Yöneticilerinden Algıladıkları Güç Kaynakları, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları.....	28
3 YÖNTEM	32
3.1 Araştırmanın Tipi.....	32
3.2 Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman	32
3.3 Araştırmanın Evren ve Örneklemi	33
3.4 Araştırmaya Dahil Edilme Kriterleri.....	33
3.5 Araştırmadan Dışlanma Kriterleri.....	34
3.6 Veri Toplama Araçları.....	34
3.6.1 Tanıtıcı Bilgi Formu	35
3.6.2 Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği.....	35
3.6.3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	35
3.6.4 Hemşire İş Doyum Ölçeği	36
3.7 Verilerin Analizi	36
3.8 Araştırmanın Hipotezleri	37
3.9 Araştırmanın Etik Yönü	38
4 BULGULAR.....	39
4.1 Tanıtıcı Bilgilere İlişkin Bulgular	39
4.2 Yoğun Bakımda Çalışan Hemşirelerin Yöneticilerinden Algıladıkları Güç'e İlişkin Bulgular	40

4.2.1 Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) ve Alt Boyutlarının Tanıtıcı Özellikler ile Karşılaştırılması.....	43
4.3 Yoğun Bakımda Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulgular	51
4.3.1 Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Tanıtıcı Özellikler ile Karşılaştırılması.....	53
4.4 Yoğun Bakımda Çalışan Hemşirelerin İş Doyumuna İlişkin Bulgular.....	59
4.4.1 Hemşire İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Tanıtıcı Özellikler İle Karşılaştırılması.....	61
4.5 Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Kaynakları, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişki.....	69
5 TARTIŞMA.....	86
5.1 Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeğine Ait Bulguların Tartışılması.....	86
5.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait Bulguların Tartışılması.....	87
5.3 Hemşire İş Doyum Ölçeğine Ait Bulguların Tartışılması.....	90
5.4 Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Hemşire İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulguların Tartışılması.....	94
6 SONUÇ VE ÖNERİLER	96
6.1 Sonuçlar	96
6.2 Öneriler	97
7 KAYNAKLAR	99
8 EKLER.....	108
9 ÖZGEÇMİŞ	123

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa



TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 3.1. Araştırma Zaman Dağılımı	32
Tablo 4.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları.....	39
Tablo 4.2. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) Güvenirlik Analizi Sonuçları	40
Tablo 4.3. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	41
Tablo 4.4. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ)ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	43
Tablo 4.5. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) ve Alt Boyutlarının Eğitime Göre Karşılaştırılması.....	44
Tablo 4.6. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Göre Karşılaştırılması	47
Tablo 4.7. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) ve Alt Boyutlarının Sertifika Sahibi Olma Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	47
Tablo 4.8. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) ve Alt Boyutlarının Gelir Düzeyi Algısına Göre Karşılaştırılması	49
Tablo 4.9. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) ve Alt Boyutlarının Pozisyona Göre Karşılaştırılması	50
Tablo 4.10. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) ve Alt Boyutlarının Statüye Göre Karşılaştırılması	51
Tablo 4.11. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	51
Tablo 4.12. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	52
Tablo 4.13. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	53
Tablo 4.14. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitime Göre Karşılaştırılması.....	54
Tablo 4.15. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	55
Tablo 4.16. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Sertifika Sahibi Olma Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	56
Tablo 4.17. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Gelir Düzeyi Algısına Göre Karşılaştırılması.....	57
Tablo 4.18. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Pozisyona Göre Karşılaştırılması.....	58

Tablo 4.19. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Statüye Göre Karşılaştırılması.....	59
Tablo 4.20. Hemşire İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları	59
Tablo 4.21. Hemşire İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	60
Tablo 4.22. Hemşire İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	61
Tablo 4.23. Hemşire İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitime Göre Karşılaştırılması.....	63
Tablo 4.24. Hemşire İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	65
Tablo 4.25. Hemşire İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Sertifika Sahibi Olma Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	66
Tablo 4.26. Hemşire İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Gelir Düzeyi Algısına Göre Karşılaştırılması	66
Tablo 4.27. Hemşire İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Pozisyona Göre Karşılaştırılması.....	67
Tablo 4.28. Hemşire İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Statüye Göre Karşılaştırılması.....	68
Tablo 4.29. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Kaynakları, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 4.30. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Kaynaklarının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Üzerinde Etkisine İlişkin MANOVA Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 4.31. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Gücün, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Üzerinde Etkisine İlişkin MANOVA Analizi Sonuçları	81
Tablo 4.32. Hemşire İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etkisine İlişkin MANOVA Analizi Sonuçları.....	82
Tablo 4.33. Hemşire İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etkisine İlişkin ANCOVA Analizi Sonuçları.....	84

KISALTMA VE SEMBOL LİSTESİ

SB	: Sağlık Bakanlığı
SBF	: Sosyal Bilimler Fakültesi
DEÜ	: Dokuz Eylül Üniversitesi
YBÜ	: Yoğun Bakım Ünitesi
YHAG	: Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç
İD	: İş Doyumu
ÖB	: Örgütsel Bağlılık



ÖNSÖZ

Lisansüstü eğitimim boyunca bilgi ve tecrübelerini sabırla paylaşıp, hoşgörüsüyle desteklerini esirmeyen başta tez danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Cennet Çiriş Yıldız'a ve tüm değerli hocalarıma,

Araştırma sürecimde destekleriyle beni motive eden bütün arkadaşlarıma,

Aldığım tüm kararlarımda yanımda olup, sevgisini ve şefkatini koşulsuz veren anneme, her anımda desteğini hissettiğim abime, sonsuz fedakârlıklarla beni bu günlere getiren hep evlatlarına duyduğu sevgi ile andığım biricik 'babama' sonsuz teşekkür ederim.

05.08.2022

İREM KORKMAZ

1 GİRİŞ

Yoğun bakım üniteleri (YBÜ), farklı meslek gruplarının bir araya gelerek, ortak bir amaç için sağlık hizmeti sundukları yataklı hasta servisleridir. YBÜ, sürekli takip altında olması gereken kritik durumda hastalara sağlık hizmeti sunan özellikli alanlardır. Bu özellikli alanların sistematik bir şekilde işleyişini sürdürebilmesi için ekip çalışmasına ihtiyaç duyulmaktadır (Leblebicioğlu ve Aktaş, 2020). Bu ekibin içerisinde hemşireler, doğrudan hastanın tedavisi ve bakımından sorumlu olması nedeniyle büyük öneme sahiptirler (Düzgün ve diğerleri, 2019).

Hemşireler sahip olduğu güç ile bilgi ve becerilerini yaratıcı bir şekilde uygulama fırsatı yakalar. Güçlü hemşireler sağlık bakım hizmetinin verildiği her ortamda değişen sağlık sistemine kolaylıkla uyum sağlayabilmekte ve etkili sağlık hizmeti sunabilmektedir. Bu nedenle hemşirelerin ve hemşire yöneticilerin güç kaynaklarının önemini biliyor olmaları, güç kaynaklarını amaçlarına uygun bir biçimde uyguluyor olmaları ve bu amaçlar doğrultusunda güçlü olmaları gerekir (Karadaş ve Yıldırım, 2019:1-6).

Güç, bir kişinin veya grubun hedeflere ulaşmasını sağlayan bir şey olarak tanımlanabilir ve bireylere veya gruplara başkalarının tutumlarını ve davranışlarını değiştirme potansiyeli verir (Huston, 2014). Güç, bireylerin iletişim halinde bulundukları diğer bireylere etki edebilme kapasitesidir. İş kollarında liderler tarafından uygulanan güç, ekip performansı üzerinde önemli etkilere sahiptir. Örgütler içerisinde üyelerin birbiri ile olan ilişkisi ve örgütleri ile olan bağlılıklarının temelinde güç yer almaktadır. Örgütler güç kaynaklarını doğru kullanmaya başladıkları zaman varlıklarını sürdürebilir ve başarıya ulaşabilirler (Meydan ve diğerleri, 2018). Kurumsal hayatta hem kurum içerisindeki personellerin hem de kurum yapısının gelişmesi için gerekli bir unsurdur (Karataş ve Yıldırım, 2019:1-6). Hemşirelikte güç, çalışma ortamı üzerinde kontrol yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Bradbury-Jones ve diğerleri, 2007). Özellikle hemşirelerin algıladıkları güç kaynakları amaca ulaşmayı kolaylaştırabilir, verimliliği,

örgüte bağlılığı ve iş doyumunu artırabilir (Soosan ve diğerleri, 2013:1). Kişilerin içinde bulundukları örgütten belli ödül ya da doyurucu duygular edinirse, edindiği doyurucu duygulara karşılık kendisini bulunduğu örgüte ait hissedecektir. Örgüte olan bağlılığın kuruma verim ve çalışan maliyetinin azalması olarak geri döndüğü bilinmektedir (Eren ve Demirgöz, 2015:44-50).

Kurumlarda hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları güç kaynaklarının fazlalığı motivasyonlarını düşürürken hasta bakım kalitesini de beraberinde düşürecektir. Güç kaynaklarının çalışana fazla gösterilmesi durumunda örgüt içinde karmaşıklıklar oluşacaktır. Örgüt içi çatışıklıkları beraberinde getiren bu karmaşıklıklar örgüt iletişimini olumsuz etkileyecek örgütsel bağlılığı azaltacaktır. Güç sahibi olan ve sahip olduğu gücü etkili ve doğru bir şekilde kullanan yönetici hemşireler, birlikte çalıştığı hemşireler üzerinde yüksek moral ve motivasyonu sağlayabilme becerisine sahiptir. Bu nedenle yönetici hemşirelerin güç kavramını bilmeleri, güç kaynaklarını biliyor olmaları ve güç kaynaklarını kendilerine uygun bir şekilde biçimlendirmeleri temel bir gerekliliktir (Başaran ve Duygulu, 2014; Vatan ve diğerleri, 2015).

Liderin uyguladığı güç kaynaklarına yönelik örgüt içerisinde bulunan bireylerin algıları, örgüt içi ilişkilerdeki üyeler arasında farklı düzeyde algılanabilmektedir. Kullanılan gücün kaynağı ve ortaya çıkardığı etkileri lideri etkilediği gibi örgüt içerisindeki diğer üyeleri de etkilemektedir. Lider tarafından uygulanan ve astlar tarafından algılanan güç kaynakları; bir takım düşünce kalıplarına etki etmekte ve somut sonuçlara dönüşebilmektedir. Örgüt içerisinde algılanan güç kaynağı üyelerin performansına doğrudan etki edebilmektedir. Güç hem çalışanın bireysel gelişimi hem de bireyin içerisinde bulunduğu kurumun performansının yükselmesi için önemli bir etkidir. Güç sahibi bireylerin bir araya gelmesi ile daha güçlü örgütler oluşacağı düşünülmektedir (Viinikainen ve diğerleri, 2015).

Bireyler ortak hedefler doğrultusunda bir arada bulunmakta ve örgütleri oluşturmaktadırlar. Bireylerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri ancak örgüt kültürü oluşturarak gerçekleştirebilecekleri görev ve sorumlulukları bulunabilmektedir. Örgütler

içerisinde bireyler arasındaki ilişkiyi güç belirlemektedir. Sağlık sektörü içerisinde önemli bir yere sahip olan hemşirelerin güçlü olması, bulundukları örgütlerin güç kazanması için vazgeçilmezdir (Eryılmaz, 2020). Özellikle liderler tarafından uygulanan güç kaynaklarının ast üyeler tarafından algısının örgütsel bağlılığı etkileyeceği bununla birlikte iş doyumuna etki edeceği düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık, bir örgüt çalışanını psikolojisinin, içinde bulunduğu örgüte bağlılığına yönelik bir bakış açısı olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk önemli çalışmaları yapan Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığın, kişinin örgüt ile ilişkisini karakterize ettiğini ve kişinin örgütle olan ilişkisini sürdürmeye ait psikolojik durumu olduğunu belirtmişlerdir (Meyer ve Allen, 1991). İşyerinde örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine olan bağlılığı ifade eder. Genel olarak, kuruluşlarına bağlı çalışanlar genellikle işyerleriyle bir bağ oluştururlar, uyum sağladıklarını hissederler ve kuruluşun hedeflerini anladıklarını hissederler. Bu bağın gelişimi için çalışanın işinden doyum sağlaması önemli bir etkidir (Ahmed ve Al-Ameri, 2000; Arbabisarjou ve diğerleri, 2016).

İş doyumunu ise çalışanların iş yerine olan duygu düşünce ve davranışlarının sonucunu ifade etmektedir. İş doyumunu kişinin iş yerine karşı beslediği tüm duygular sonucunda ortaya çıkardığı iş yerine karşı tutumlar bütünüdür. İş doyumunu örgütsel ve bireysel faktörlerden etkilenmekte, bazı etkiler ile daha yoğun hissedilebilmekte ya da daha az bulunabilmektedir. Bireylerin kişisel özelliklerinin yanı sıra örgütsel özellikler de iş doyumuna etki edebilmektedir. Yapılan işin tanımı, yönetim şekli, ekip içerisindeki iletişim, çalışma koşulları gibi faktörler iş doyumuna etki konusunda önemli yer tutmaktadır (Nal ve Nal, 2018). İş doyumunu hem birey için hem örgüt için önemli sonuçlar doğurabilmektedir. İş doyumunu yüksek olan çalışanlar, örgütlerde sorumluluklarını yerine getirebilmek için çaba göstermektedirler (Yıldırım, 2007). İş doyumunu yüksek olan hemşirelerin mevcut kurumlarına ve örgütlerine olan bağlılıkları daha yüksektir. Ahmed ve Al-Ameri (2016) çalışmalarında hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumunu arasında güçlü bir ilişkinin varlığı ortaya koymuştur. Arbabisarjou ve diğerleri (2016) çalışmasında ise iş memnuniyeti, kariyer ve ücret

tatmini gibi faktörlerin hemşirelerin örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler olduğunu saptanmıştır.

Bu doğrultuda çalışmanın amacı; yoğun bakımlarda çalışan hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları güç kaynakları, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemektir.



2 İLKELER VE KAVRAMLAR

2.1 Yoğun Bakım Üniteleri

Yoğun bakım üniteleri (YBÜ), yaşamsal bulguları normal olmayan hastaların yakından takip edildiği, içerisinde bulunan hasta bireylerin sürekli olarak yaşamsal bulgularının göstergeler ve büyük ekranlar aracılığı ile takip edildiği ve multidisipliner bir ekibin sağlık hizmeti sunduğu hasta klinikleri olarak tanımlanmaktadır. YBÜ, normal yatan hasta servislerine göre yaşamı daha büyük tehdit altında olan, anında müdahale edilmesi gereken, sıkı takip altında gözlemlenmesi gereken ve bakım ihtiyacı daha fazla olan bireylere sağlık hizmeti verilmesi amacı ile hastanelerin özelleşmiş birimleridir(Akdeniz ve Ünlü, 2004). Çok sayıda teknolojik araç bulunduran yoğun bakım ünitelerinde işleyişin sorunsuz devam etmesi ve içerisinde tedavi almakta olan hastanın yoğun bakımda bulunduğu süre boyunca alandan en üst düzey verimi alması için profesyonel bir ekip yaklaşımına ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle yoğun bakım ekibinin sahip olduğu nitelikler ve sahip oldukları bu nitelikleri uygulamalarına yansıtmaları yoğun bakımlarda tedavi görmekte olan hastalar için büyük önem taşımaktadır (Akdeniz ve Ünlü, 2004). Bu ekip içerisinde hemşireler, hastaya 24 saat kesintisiz sağlık bakım hizmeti sunması nedeniyle kilit role sahiptirler.

2.2 Yoğun Bakım Hemşireliği

Yoğun bakım ünitelerinde hasta için planlanan tedavinin uygulanması, hasta bakımlarının planlanması ve uygulanmasında hemşireler kilit role sahiptir (Erkeköl ve diğerleri, 2002). Yoğun bakımda hemşireler; hasta bireyi fiziksel, ruhsal, emosyonel ve sosyal yönden en sağlıklı konuma getirmeyi, bireyin en yüksek hayat standardına ulaştırarak klinikten ayrılmasını sağlamayı, oluşabilecek komplikasyonları en aza indirmeyi, hastanın en fazla yarar alacağı şekilde planlanan tedaviyi uygulamayı ve hastanın bakım ihtiyacını sağlamayı amaçlamaktadır (Akdeniz ve Ünlü, 2004).Bu yönüyle yoğun bakım hemşireliği özel ilgi ve beceri isteyen, özel alan eğitimlerini

kapsayan, sürekli araştırmayı gerekli kılan, ekibin diğer üyeleriyle sürekli iletişim halinde olmayı gerektiren, aktif bilgi paylaşımının sürekli olarak yapıldığı bir hemşirelik alanıdır (Erkekol ve diğerleri, 2022).

Yoğun bakım hemşiresi aldığı eğitim ve edindiği mesleki tecrübe ile hastanın genel durumunda oluşan sağlık problemlerine anında müdahalede bulunur (Pekcan, 2007). Yoğun bakım hemşiresi, yoğun bakım ünitelerinde hasta için kısıtlı olan zamanı etkin kullanabilmek durumundadır. İşlem yaptıkları zaman içerisinde hastasına vereceği bakım ve sunacağı tedavide her zaman dikkatli olması gerekmektedir (Erkan ve Abaan, 2006; Öztürk, 2010). Bu hastaya sunulan bakımın kalitesi ve güvenliği için önemlidir.

İnvaziv işlemlerin ve bakım hizmetlerinin daha üst düzeyde sunulduğu yoğun bakımlarda morbidite ve mortalite oranları, hastanenin diğer birimlerine oranla daha fazla olduğu bilinmektedir. Bu sebeple yoğun bakımlarda hemşirelik bakımı büyük önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra yoğun bakımlarda görev yapmakta olan hemşireler diğer birimlerde çalışan hemşirelere oranla daha fazla ölüm riski taşıyan hastalarla karşılaşmakta ve diğer birimlerde tedavi edilen hastalara göre daha ağır hastalıklara sahip olan hastalara ve ailelerine sağlık hizmeti sunmaktadır (Erkekol ve diğerleri, 2002; Pekcan, 2007). Yoğun bakım ünitelerinde tedavi gören hastaların tedavilerini güvenli bir şekilde almalarını sağlamak, yoğun bakıma olan ihtiyaçlarını en aza indirmek için yoğun bakımlarda motivasyonu yüksek hemşirelere ihtiyaç vardır (Pekcan, 2007).

Terminal dönem hastaların da ağırlıklı bulunduğu yoğun bakım hemşirelerinin diğer servislerde görev yapan hemşirelere oranla daha yoğun tükenme belirtileri yaşadıkları bilinmektedir. Bu durum hemşirelerin emosyonel ve fiziksel olarak mesleki devamlılıkta zorlanmalarına neden olacağı unutulmamalıdır (Pekcan, 2007). Yoğun bakımlarda çalışmakta olan hemşireler diğer birimlere çalışan hemşirelere oranla daha yüksek stres altında çalışmaktadır. Bu nedenle bu birimlerde çalışıyor olmaları uygulanan ve algıladıkları güç kaynaklarının mesleki performanslarına olan yansımaları da etkilemektedir (Pekcan, 2007). Yoğun bakımlarda hastaya ihtiyaç duyulan etkili ve etkin sağlık bakım hizmetinin sunulması için yoğun bakım ünitelerinde çalışan

hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları güç kaynaklarını ve algılanan güç kaynaklarının çalışma ortamına yansımalarını belirlemeye ihtiyaç vardır.

2.3 Güç Kavramı

Literatürde güç kavramı ile ilgili farklı tanımlamalara yer verilmiştir. Güç kavramı ast-üst olarak konumlanmış iki birey arasında davranışlar toplamının ortaya koyduğu ilişkiler olarak tanımlanmıştır (Gündoğdu, 2018). Güç, olayların meydana gelişlerini, davranışların ilerleyiş mekanizmasına etki edebilmeyi, bireylerin normalde gösterdikleri tutumun dışına çıkabileceklerine olan inançlarının olmasını, hayatlarında karşılaştıkları zorluklar ve üstesinden gelme mekanizmalarına sahip olduklarına olan inancını besleyen kişisel bir dürtüdür (Başaran ve Duygulu, 2014).

Güç, bireylerin karşılaştıkları direnç kaynaklarını aşabilme yetilerini hem kendi hayatları hem de karşılaştıkları bireylerin yaşamlarında biçimlendirebilecekleri unsurlar olduğunu düşünmeyi sağlayan ve kişinin kendine duyduğu güveni arttıran kişisel bir özelliktir. Güç bireyin kendini ve karşısındakini kontrol edebilmek için kullandığı kaynaktır. Güç kişinin kendine ve karşısındakine gösterdiği olumlu davranış tutumu olup güç kişiye otorite de sağlamaktadır (Başaran ve Duygulu, 2014).

Korkmaz ve Abaan çalışmalarında gücü, topluluklar içerisinde kişinin diğer topluluk üyelerini etkileyebilme kapasitesi olarak tanımlamıştır. Güç, kişiyi topluluk içerisinde diğer üyelerin yapmayacağı davranışları ve tutumları meydana getirmeye iten faktördür (Korkmaz ve Abaan, 2005). Güç uygulanan kişi tarafından ortaya çıkarıldığında diğer grup üyelerince açıkça hissedilebilen soyut bir olgudur. Güç hissedilen kişi tarafından davranış tutum ve hareketleri ortaya çıkarken soyut ve somut olarak içerisinde bulunulan gruba yansımaktadır (Başaran ve Duygulu, 2014).

Gücün otorite ile olan ilişkisi sosyal ilişkilerde önümüze çıktığı gibi mesleki ilişkilerde de karşımıza çıkmaktadır. Güç, kişinin karşısına çıkan zorluklarla mücadele edebilme yeteneğini gösterirken durumlara ve kişilere karşı davranışlar bütünü olarak bakıldığında zaman zaman kişinin çevresindeki insanlar tarafından gereğinden fazla

uygulanan otorite olarak da algılanabilmektedir. Kişinin üstesinden gelemeyeceği bir dirençle karşılaştığında kendisine güven duyması ve karşılaştığı engeli aşabileceğine olan inancı da güç kavramını açıklamaktadır (Bağcı ve Bursalı, 2011; Gümüş, 2017).

2.3.1 Güç Algısı

Güç değişim ve gelişimin meydana geldiği ve günümüzde kuruluşların önemsendiği konulardan biridir. Güç kurumsal hayatta hem görev yapmakta olan personellerin gelişimi hem de kurum ilerlemesi için gerekli bir unsurdur. Günümüzde kurumlar güç kavramının varlığının önemini kavramış ve kurum içerisinde sık sık güç algısını vurgulamaya başlamıştır (Başaran ve Duygulu, 2014).

Ekip içerisinde liderlerin uyguladıkları gücün ekip üyeleri tarafından fark edilişi güç algısını oluşturmaktadır. Güç algısı, gücü uygulayan kişiden uyguladığı gücün topluluğun üyelerine ne kadar geçtiği ile alakalıdır. Liderlerin ekipler içerisinde uygulamış oldukları güç, ekip üyelerinin algıladıkları ile sınırlıdır. Ekip üyelerinin güç algısı uygulanan gücün oranına göre değişiklik göstermektedir. Ekibin algılamış olduğu güç ekibin iş motivasyonunu, işleyiş ve huzurunu etkileyecektir (Bağcı ve Bursalı, 2011; Gümüş, 2017).

Ekip içerisinde oluşacak yanlış güç algısı ekip içerisinde anlaşmazlıklara sebep olacağı için liderlerin oluşturdukları güç algısı ekipler için önem taşımaktadır. Ekip içerisinde lider tarafından ekip üyelerine uygulanan güç algısı çalışmaların ve ekibin çalışma konusundaki ciddiyetini arttırırken ekip üyeleri tarafından haddinden fazla algılanan güç motivasyon düşürücü olmuştur. Ekip üyeleri tarafından algılanan güç gereğinden fazla olarak düşünüldüğünde ekibin iş motivasyonunda düşüşler yaşanmış ekip üyeleri arasında uyumsuzluklar oluşmuştur (Korkmaz ve Abaan, 2005).

Güç algısı ekip için artan ve azalan başarı ivmelerini içinde bulundurduğundan, bu konuda liderlere düşen ekip içinde doğru orantıdaki güç algısını yaratmaktır. Ekip içerisinde bulunan lider; ekip üyelerine gereğinden fazla güç algısı uygulayarak korkutmamalı, işten soğutmamalı ve gereğinden fazla güç algısı oluşturmaktan

kaçınmalıdır. Ekip liderinin gereğinden fazla güç algısı oluşturmaması kadar gerektiği kadar güç algısı oluşturmaması da ekip yönetimi için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Gerektiğinden az güç algısı oluşturma durumu ekip içerisinde liderin otoritesini sarsacak, ekip üyeleri tarafından oluşacak saygı ortamını azaltacaktır. Bu nedenle lider uygulaması oluşturmaması gereken güç algısının önemlidir (Bağcı ve Bursalı, 2011).

Güç algısını içinde bulunduran örgütler ve gücü kendisinde toplayan yöneticiler kendini her zaman fark ettirmişlerdir. Güç algısını doğru yönetebilen kişilerin liderlik yaptığı ekipler, hissedilen güç algılarını yaptıkları işe yansıtmış daha disiplinli çalışmalarda bulunmuştur (Korkmaz ve Abaan, 2005). Güç kaynaklarını biliyor olmak ve güç sahibi olmak iş hayatında gösterilen davranış ve tutumların, sergilenen hareketlerin, sunulan hizmetin kısacası yapılan işin dışarıdan görünüşünün önemli bir parçasıdır (Bağcı ve Bursalı, 2011; Gümüş, 2017).

2.3.2 Güç Kaynakları

Literatürde güç kaynakları için farklı şekillerde sınıflandırılmıştır. Bunlardan en çok kullanılan sınıflandırma, yönetim ile ilgili yazılmış olan metinlerde en çok başvuru ve yararlanılan French ve Raven' in yapmış olduğu sınıflama modelidir. Bu modelde liderlerin izleyenlerini etkileyebilmek için kullanacağı güç kaynaklarını; “ödül gücü, zorlayıcı güç, yasal güç, uzmanlık gücü ve karizmatik güç” olarak gruplamıştır (Meydan ve Polat, 2010). Meydan ve Polat (2010) çalışmalarında ise liderlerin güç kaynaklarının kişinin kurum içerisinde bulunduğu konum ve kişi sebepli olarak da ayrıldığını; pozisyon sebepli güçlerin “meşru güç, ödüllendirme gücü ve zorlayıcı güç”; birey sebepli güçlerin ise “uzmanlık gücü ve benzeşim gücü” olduğunu belirtmiştir. (Meydan ve Polat, 2010).

Güç kaynakları kişiye ve kuruma göre, özel hayat ya da iş hayatında uygulanıyor olmasına, bireyin çalıştığı kurumda ast ya da üst konumda yer alması durumuna, bireyin aynı düzeyde bulunan iş arkadaşları ile iletişimde olması ya da mevki farklılığı bulunan kişi ile iletişimde olmasına göre değişkenlik gösterebilmektedir (Meydan ve Polat, 2010).

Güç kaynaklarının yöneticiler tarafından doğru ve etkin bir şekilde kullanılması yöneticilerin gösterdikleri iş performansını da önemli ölçüde etkilemektedir. Örgüt içerisinde liderin uyguladığı güç algılarının örgüt üyeleri tarafından doğru ve güvenli algılanması örgüt üyelerinin liderlerinin; liderlik özelliklerini doğru kullandığı, yerinde kararlar aldığı ve yönetici durumunu sağlıklı bir şekilde iletilebiliyor olmasına olan inancını arttıracaktır (Bağcı ve Bursalı, 2011).

Güç ekip üyeleri arasında dinamiği sağlayan önemli bir faktördür. Özellikle ekip içinde yer alan bireyleri ve ekibin özelliğine göre şekillenebilmektedir (Meydan ve Polat, 2010). Her ekibin dinamiği ve işleyişi farklı olduğundan liderler ekiplerini iyi tanımalı ekiplerine uygun güç algılarını yaratmalıdırlar (Başaran ve Duygulu, 2014; Öztürk, Bahçecik ve Gürdoğan, 2012). Liderlerin uyguladıkları güç kaynaklarının oranı, ekibin çalışmasına ve verimine doğrudan yansımaktadır. Yerinde ve doğru oranda uygulanan güç algısı ekip içinde başarılarla atılan imzaları arttırırken, liderlerin orantısız güç kaynağı kullanması ekip içerisinde mobbing olarak algılanmış, çalışanı istifaya zorlayıcı olmuştur (Başaran ve Duygulu, 2014; Meydan ve Polat, 2010).

Yapılan çalışmalarda güç kaynağına sahip olmayan liderlerin yönettiği ekiplerde çalışan hemşirelerin; sundukları bakımın kalitesinde düşme, ekip içinde uyumsuzluklarda artma, motivasyonda düşme ve işten ayrılma oranında artma yaşandığı görülmüştür (Başaran ve Duygulu, 2014; Öztürk, Bahçecik ve Gürdoğan, 2012). Liderler ekip üyelerince algılanan güç kaynakları konusunda daha dikkatli davranmalı ve içinde bulunan koşullara uygun güç kaynaklarını kullanmalıdır. Çünkü liderlerin grup ve ekip kültürüne göre uygun güç kaynağını kullanmaması ve bu konudaki tecrübesizlikleri çalışanların motivasyonunu düşürdüğü ve iş tatminlerini azalttığı beraberinde de kuruma karşı memnuniyetsizliklerinin arttığı bilinmektedir (Meydan ve Polat, 2010).

2.3.3 Hemşirelik ve Güç Kavramı

Dünyada ve Türkiye’de sağlık bakım sistemlerinde sürekli olarak bir değişim ve gelişim yaşanmaktadır. Bu nedenle toplumun kalifiyeli hemşireye ihtiyacı artmaktadır

(Başaran ve Duygulu, 2014). Buna rağmen hemşire sayında yetersizlik önemli bir sorun olmayı sürdürmektedir. Sağlık Kurumlarında bulunan hemşire sayısındaki yetersizlik hastaya sunulan bakımın niteliğini olumsuz şekilde etkilerken hasta güvenliğini de tehlikeye sokmaktadır(Başaran ve Duygulu, 2014). Bunun yanı sıra az hemşire ile çok iş halledilmesinin beklenmesi, hasta-hemşire oranlarındaki dengesizlik, ülkemizdeki kaliteli hemşirelerin sisteme olan inancını ve sektöre olan bağlılıklarını azaltmıştır (Başaran ve Duygulu, 2014; Meydan ve Polat, 2010).

Hemşireler hasta bakım düzeyinin artırılmasında önemli bir role sahiptir. Bu yüzden sağlık bakım hizmetinin verildiği her ortamda hemşirelerin değişen sağlık sistemine uyum sağlayabilmeleri ve etkili sağlık hizmeti sunabilmeleri gerekir. Bu ancak hemşirelerin ve yöneticilerin güç kaynaklarının ifade ettiği anlamı biliyor olmaları, güç kaynaklarını gerekli biçimde çalışma ortamlarında kullanmaları ve güç kavramına sahip olmaları ile mümkündür (Başaran ve Duygulu, 2014). Özellikle hemşirelerin güç kaynaklarını kullanmaları ve mesleki ilerleyişinde aktif olarak sunuyor olmaları için güç kaynaklarını kullanmayı etkileyen faktörleri de biliyor olmaları gerekmektedir (Akpınar, 2019).

Hemşirelerin yaşları, cinsiyetleri, meslekte bulunma süreleri, eğitim durumları, medeni halleri gibi kişisel özelliklerinin yanı sıra meslekte kendilerini geliştirerek getirmiş oldukları düzey ve çalıştıkları çevreye bağlı olan özellikler güç kaynaklarını kullanımını etkileyen temel faktörlerdir. Örneğin hemşirelerin mesleklerini uyguladıkları toplumların eğitim düzeyleri, meslek üyesinin mesleğine bakış açısı hemşirenin güç kaynaklarını kullanması üzerinde etkiye sahiptir (Akpınar, 2019).

Hemşirelerin sahip oldukları güç kaynakları; hemşirelerin, kurumların ve ülkenin sağlık sistemini ileriye taşımak, kaliteyi arttırmak, maliyeti azaltmak, sunulan bakım hizmetinin etkinliğini artırarak kurumun işleyişine ve gelişimine katkı sağlarken aynı zaman kendilerinin bireysel ve kurum içi gelişimlerini artırmaktadır (Korkmaz ve Abaan, 2005). Diğer taraftan sağlık kurumlarında hastaların bakımı ve tedavisinin gerçekleştirilmesinde önemli payı bulunan hemşirelerin güç kaynaklarını ve güç

kaynaklarını etkileyen faktörleri bilmeleri, mesleki gelişimlerine entegre etmeleri, güç kaynaklarını etkili bir biçimde kullanabiliyor ve ekip arkadaşlarına da güç kaynaklarını kullanma motivasyonlarını geçirebiliyor olmaları sunulan bakımın kalitesini ve güvenliğini artırırken iş hayatında profesyonel davranışların gelişimine katkı sağlamaktadır (Bağcı ve Bursalı, 2011). Hemşirenin güç kavramını biliyor ve uyguluyor olması hayata bakış açısını değiştirerek yapabileceklerine olan inancını arttıracak, hayallerine yön verecek, gelişimi için yapmak isteyeceklerinin boyutunu arttırarak daha başarılı sonuçlar almasını daha üst düzey pozisyonlarda bulunabilmesini sağlayacaktır (Akpınar, 2019).

Güç kaynaklarını etkili şekilde kullanan hemşire liderin varlığı; ekip üyesi olarak çalışan hemşirelerin çalışma ortamlarına dair olumlu düşüncelerinin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Olumlu çalışma ortamının varlığı ise hemşirelerin sundukları bakımın kalitesine yansıtacağı ve hasta memnuniyetini arttıracığı düşünülmektedir (Öztürk, 2010). Yine yapılan çalışmalarda hemşirelerin yönetici hemşirelerinde algıladıkları gereğinden fazla güç kaynağının, lider-üye ilişkisini ve hemşireler arası iletişimi olumsuz etkileyerek ayrılmaya neden olabildiği belirtilmiştir (Başaran ve Duygulu, 2014; Meydan ve Polat, 2010).

Yönetici hemşirelerin güç kaynaklarının kullanıyor olmalarının bir göstergesi olarak ekip içinde bulunan hemşireler ile iletişimi, hemşirelere olan davranış ve tutumları, hemşirelerin gelişimi ve eğitimine olan desteği, hemşirelerin çalışma şekillerinde ve çalışma koşullarında olan isteklerine karşılık vermesi, ekip üyeleri ile üst yönetim arasındaki köprüyü sağlıyor olması ekip motivasyonunu arttıracak, ekip içi uyumu dolayısıyla sunulan bakım hizmetinin kalitesini arttıracığı düşünülmektedir (Başaran ve Duygulu, 2014; Öztürk, 2010).

Bazı çalışmalarda hemşireler yönetici hemşirelerinin adaletli davrandıklarına olan güvenlerinin az olduğunu, yöneticileri ile sağlıklı iletişim kurabildiklerine inanmadıklarını, yönetici hemşirelerin ekip üyelerine karşı tarafsız olmadığını, yöneticilerinin ekip içerisinde huzur ve adalet duygusunu sağlayamadıklarını, mesleki ve

kişisel gelişimleri için yönetici hemşirelerinden bekledikleri desteği göremediklerini, tüm bu sebeplerden ötürü yönetici hemşirelerinin liderlik karakterinin kendileri için yeterli olmadığını bildirmişlerdir (Öztürk, 2010).

Yönetici hemşirelerin liderlik anlayışına uygun şekilde davranması hemşirenin kuruma olan bağlılığını arttıracaktır. Öztürk, Bahçecik ve Gündoğan'ın (2012) yaptıkları çalışmada hastanelere göre yönetici hemşirelerin liderlik yaklaşımları değerlendirmiş ve belirlemişlerdir. Çalışmada özel ve devlet hastanelerinde çalışan hemşireler, yönetici hemşirelerini transformasyonel bir lider olarak tanımladıkları görülmüştür. Çalışmada yönetici hemşirelerin, hemşirelerin sundukları bakımın kalitesinde ve iş motivasyonun büyük rolleri olduğu ve yöneticilerinin beklenen liderlik özelliklerini sahip olduğunu düşünen hemşirelerin verimlilik düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır (Öztürk, Bahçecik ve Gündoğan, 2012). Benzer şekilde yapılan çalışmalarda hemşirelerin güç kaynaklarına sahip olması, sunulan bakımın kalitesini, hastaların kurumdan ayrılırken bildirdikleri memnuniyet düzeyini, hastaların aldıkları sağlık hizmetine duydukları güven duygusunu, hemşirelerin örgütlerine olan bağlılıklarını ve iş doyumunu etkilediği görülmüştür (Akpınar, 2019; Bağcı ve Bursalı, 2011; Başaran ve Duygulu, 2014).

Hemşirelerin güç kavramını mesleki gelişimlerine göre şekillendirebiliyor ve uyguluyor oluşu mesleki doyumlarını arttırırken yaptıkları işten aldıkları hazzı da arttıracaktır. Buna paralel olarak hemşirelerin ekip arkadaşları ile olan iletişimlerini kuvvetlendirecek ve bunlara bağlı olarak işten ayrılma oranları azalacaktır (Akpınar, 2019).

2.3.4 Hemşirelikte Güç Kaynakları Algısı

Güç hemşirelerin, yönetici hemşirelerin ve kurumun gelişmesinde, kurumun imajının, çalışanların iş performansının artmasında önemlidir. Çünkü kurum içerisinde güçlü çalışanlar, güç kavramı sahibi kişiler tarafından oluşturulmaktadır. Güçlü çalışanlar ve güçlü örgütler toplum içerisinde kendini fark ettirmişlerdir. Kurumların güç sahibi çalışanları içerisinde bulundurma kurumların gelişmesine katkı sağlayacak ve başarısını arttıracaktır (Gündoğdu, 2018). Hemşirelerin güçlü olması sağlık örgütlerinin

de güçlenerek ilerlemesi açısından önemlidir. Güç kaynaklarını kullanabilen hemşirelerin yetiştirilmesi ve mesleki hayatlarına güç kaynaklarını kullanarak devam etmelerinin sağlanabilmesi için lider hemşireler kadar kurum içerisinde bulunan üst düzey yöneticilere de önemli sorumluluklar düşmektedir (Başaran ve Duygulu, 2014; Gündoğdu, 2018).

Örgüt liderinin güç kaynaklarını etkili ve doğru biçimle kullanıyor olması ekip üyeleri üzerinde beklenen yönetici otoritesine de sahip olmasını sağlayacak, ekip üyelerinin yöneticilerine duydukları güç algısına olan güveni arttıracaktır (Gümüş, 2017). Yöneticilerin psikolojik durumları, yaşları, cinsiyetler, eğitim durumu, yönetici konumundaki mesleki deneyimleri, örgütün diğer üyeleri ile olan iletişimleri gibi kişisel ve mesleki özellikleri güç kaynaklarını kullanış biçimlerinde etkilemektedir.

Başaran ve Duygulu (2014) çalışmalarında; hemşire örgütlerinde hemşirelerin çoğunluğunun kadın olması, kadınların aile içi ve sosyal rolleri, gücün erkeğe özgü bir kavram olarak görülmesi, gücün olumsuz bir özellik gibi algılanıyor olması, ekip üyelerinin birbirlerini güç konusunda olumsuz yönde etkilemeleri ve birbirleri için kötü örnek olmaları, güç sahibi olmanın gerekli olarak görülüyor olması gibi etkenler hemşirelerin güç kaynaklarını kullanmalarını etkileyen bireysel faktörler olarak belirlenmiştir (Başaran ve Duygulu, 2014).

Sağlık kurumları çerçevesinde bakıldığında örgütün yapısına göre yönetici hemşirelerin kullandıkları güç kaynakları değişkenlik göstermektedir. Güç kaynakları örgütün yapısına, işleyişine, hizmet verilen alana, sağlık hizmetinin sunulmuş biçimine, sağlık hizmetinin verildiği kuruma göre değişiklikler göstermektedir (Başaran ve Duygulu, 2014). Yapılan işin özellikleri, kurumun yapısı, çalışma ortamında hemşireler için oluşturulan eğitim ve gelişim olanakları, karar verme konusunda kurumun hemşireleri teşvik ediyor ve destekliyor olması, hemşirelerin iş yerinde sorumluluklarını yerine getirebilmesi için kaynakların varlığı gibi özellikler ise hemşirelerin güç kaynaklarını kullanmalarını etkileyen kurumsal faktörlerdir (Başaran ve Duygulu, 2014).

Örneğin Aile Sağlığı Merkezlerinde hemşireler arasında güç kavramı Hastanelerde çalışan hemşireler ile aynı değildir. Benzer şekilde hastanelerin poliklinik birimlerinde algılanan güç algısı ile riskli birim olarak geçen yoğun bakımlarda algılanan güç algısı aynı değildir. Sungurlu'nun 1994 yılında yaptığı çalışmada, acil servislerde bulunan yönetici hemşirelerin serviste çalışan diğer hemşireler ile iletişimde zorlayıcı gücü tercih ettikleri belirlenmiştir (Sungurlu, 1994).

Akpınar çalışmasında hemşirelerin yönetici hemşirelerinden algıladıkları güç kaynağının “cinsiyet, medeni durumu, eğitim düzeyi ve mesleki deneyim süresine” göre değişiklik gösterdiğini tespit etmiştir. Hemşire ekiplerinin yönetiminden sorumlu hemşirelerin güç kaynaklarına başvururken ekip içerisinde kişilerin özelliklerini önemsiyor olmaları, farklı durumlara ve farklı alanlara göre farklı güç kaynaklarını kullanması, nerede hangi güç kaynağına sahip olması gerektiğini bilmesi, güç kaynaklarını konumuna entegre edebiliyor olması ve ödüllendirici güçlerini adalet duygusunun varlığı ile ekip üyelerine yansıtmaları, zorlayıcı güçlerini ise bir sonraki planda uygulamaları gerekmektedir (Akpınar, 2019).

Örgüt içerisinde yöneticilerin, örgüt üyeleri üzerinde başarılı bir güç algısı oluşturması çalışanların örgüte bağlılığını ve örgütün performansı artıracaktır. Yönetici hemşirenin yanlış durumda yanlış güç kaynakları kullanıyor olması örgüt içerisinde sorunlarla karşılaşmasına sebep olacaktır. Yöneticiler tarafından belirlenen güç kaynakları ortamın durumuna göre tercih edilmeli, örgütte ters etki yaratacak, motivasyonu düşürecek, iş memnuniyetini azaltacak ve iş doyumunu azaltacak güç kaynaklarına başvurulmamalıdır.

2.4 Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bireyler tarafından kişisel olarak benimsenen bağlılık kavramı, örgüt içerisinde davranış ve örgüt ile yürütülen süreçlerde ayırt edici olarak fark edilmektedir. Bağlılık kavramının örgüt ve örgüt işleyişinde uygulanabilir olması durumu örgütsel bağlılık kavramını meydana getirmiştir. Bağlılık kavramı, kişiyi oluşum sürecine veya olayın varlığı ile arasındaki köprüyü oluşturmak için geçirilen süreç şeklinde tanımlanabilir

(Koç, 2009). Örgütsel bağlılık, bireyin belirli bir topluluk ile gerçekleştirdiği kimlik bütünlüğü ve bağlılığın oluşturduğu güçtür(Gül, 2002; Öztürk, 2018). Örgütsel bağlılık, örgüt içerisinde bireyin örgütü ile birlikte oluşturduğu kimlik beraberliğinin seviyesi ve örgüt içerisindeki üyeliğinin aktifliğini devam ettirmeye duyduğu istek olarak tanımlanmaktadır (Yenihan, 2014). Schermerhorn(1988) örgütsel bağlılığı, kişinin çalıştığı örgüt ile kurduğu kuvvet birliğinin ve kendisini örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesi olarak tanımlamıştır (Bilgiç, 2017). Gül(2002) ise örgütsel bağlılığı, bireyin bir örgüt ile bütünleşmesi ve kimlik beraberliğinin değişken gücü olarak tanımlamıştır. Bu çalışmalar doğrultusunda örgütsel bağlılığın üç özelliğine ulaşılmaktadır. Bunlar; içerisinde bulunulan örgütün amaç ve benimsediği değerlere duyulan inanç ve benimsediği değerleri kabul etme durumu, bireyin örgütün menfaatini düşünerek örgüt içerisinde olduğundan fazla performans göstermeye duyduğu istek ve örgütün üyesi olarak kalmaya yönelik duyduğu kuvvetli isteklilik durumu olarak tanımlanmıştır (Seel ve Knight, 1987;44).

Örgüte duyulan bağlılık duygusu, kişinin kurum içerisine kabul edilmesi ile başlar. Çalışan, kurum ile ilk anlaşmayı yaptığında içsel olarak psikolojik bir sözleşme imzalar. Bu onun örgüte dâhil oluşunun ve bağlılığının ilk adımıdır. Örgüt içerisinde bir üye olarak örgütün hedefleri, örgütün amaçları ve örgüt ile birlikte yürütülen işin devamlılığı için gereken çaba konusunda bilgi sahibi olması ile birlikte örgüt ile bağlılığı oluşur. Bu taraftan örgütsel bağlılığa bakıldığında, bireyin belirli bir örgüt ile özdeşleşmesi ile oluşturduğu güç bütünlüğüdür (Gül, 2002). Örgüt üyesinin örgütüyle ve örgüt tarafından oluşturulmuş olan örgütsel hedeflerle bütünleşmesi ve örgütte oluşturduğu varlığını devam ettirmeye duyduğu istek ve bu doğrultuda gösterdiği çaba ile örgütsel bağlılığı sürdürmektedir (Koç, 2009). Bireyin örgüt içerisinde oluşturduğu birikimleri, devamsal nitelikteki bir tavır ile sürdürdüğü bağlılıkla sonuca ulaşan hareket ve davranışlara yönelmesi ve içerisinde bulunduğu örgütün izlediği yol ve bulunan değerleri ile hareket etmesidir (Balay, 2000). Örgütsel bağlılık, örgütün edindiği sorumlulukları yerine getiren bireylerin örgütü ile özdeş hareket etmesine ve örgüt tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerin içerisinde yer almasına bağlı olarak, bireyin

örgütü ve kurumu için fedakârlık göstermesini sağlar. Gösterdiği fedakarlıklar kişinin kurumda kalmaya olan devamlılık isteğini ortaya çıkarır (Erkmen ve Serik, 2007).

Örgütsel bağlılık, bireyin örgüt içerisindeki beraberliğini tanımlayan kişisel menfaat ve amaçlara varmayı hedefleyen uyum durumu, örgüt içerisinde diğer çalışanlara yakın olma duygusu ile meydana çıkan özdeşleşme seviyesi, kişisel ve örgüte ait amaç ve değerlerin uygun olma durumuna olan içselleştirme seviyesini içerisinde bulunduran ve bireyin örgüt ile bütünleşmiş olma durumunu ortaya koyan bir kavramdır (Koç, 2009).

Örgütsel bağlılık; örgüt içerisinde bulunan çalışanların benliklerini örgütlerinin amaçları ile belirtmeleri, örgüt yararına olduğundan daha fazla çaba harcama konusunda gönüllü olmaları, örgüt içerisinde kararlara katılma durumları ve örgüt yönetimlerince belirlenen değerleri benimsemeleridir (Koç, 2009). Örgütsel bağlılık, bireyin örgütüne karşı sadakat ve sorumluluk bilinci bireyi görev yerinde kalmaya da itecek duygusal bağlılıktır. Örgütsel bağlılık bireyin örgüt içerisinde kalma eğiliminin de tetiklediği ekibine yönelik tutumudur (Çakınberk ve Demirel, 2010).

Özdevecioğlu ve Aktaş(2007) örgütsel bağlılık kavramını örgütün belirlediği amaçları ve değerleri kabul etme durumu ve bu amaçlara duyulan yoğun bir inanç, örgütsel amaçlara ulaşmak uğruna çaba harcamaya duyulan isteklilik ve örgüt içerisinde üyeliğin devamlılığı için yoğun şekilde bir istek duyma durumu olarak tanımlamıştır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007).

Örgütsel bağlılığın üç dönemi bulunur: otoritesi kabul edilen kişinin sözüne duyulan itaat, örgüt içerisine katılma ve örgüt içerisinde kimlik oluşturma. İtaat kısmında, birey örgüt içerisindeki diğer bireylerin etkisini kendisini örgüte tanıtmaya amacı ile kabuller ve ikinci aşamada örgüt içerisinde varlığını sağlar. Bireyin örgütün bir parçası olmaktan duyduğu gurur ile birey örgüte ait değerlerden övünç duyar ve kendi değerleri ile örgütün değerlerinin benzerliğinin farkına varır (Koç, 2009).

Boylu, Pelit ve Güçer'in(2007) yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılığı fazla olan örgüt üyelerinin daha verimli çalıştığını bildirmiştir. Kurum girdileri temel alındığında örgütsel bağlılığı fazla olan örgüt üyelerinin örgüte katkılarının daha fazla olduğunu saptamıştır (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007). Yani örgütüne bağlılığı fazla olan bireyler daha motive çalışmakta, çalıştıkları kurumu daha üst seviyelere taşımaktadır. Kurumlar örgütsel bağlılık konusunu ne kadar ciddiye alıp örgütsel bağlılığı yükseltmeye dayalı çalışmalarda bulunurlarsa o derece performans artışı olacaktır. Örgütsel bağlılığın sağlandığı örgütler içerisinde işten ayrılmaların da düşerek personel giriş çıkışlarından doğan maliyetlerin azalacağı ve kurum bazında örgütsel bağlılığın maliyet düşürücü etkisi olacağı da düşünülmektedir (Erer, 2021).

2.4.1 Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Literatürde örgüt içerisindeki bağlılıkla ilgili yapılmış pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar çoğunlukla kurum ve meslek bazlı araştırmalardır. Meslek bazlı çalışmalarda meslek gruplarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmeye çalışılmıştır. Örgütsel bağlılığın hangi unsurlardan etkilendiği, hangi özelliklerin örgütsel bağlılık artırıcı ya da azaltıcı etkisi olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Değişen unsurların örgütsel bağlılığa negatif ve pozitif etkileri bildirilmiş, örgütsel bağlılığın sağlanabiliyor olması için başta fazla derecede duygu bağlılığı ardından normatif bağlılık daha sonra da devam etme bağlılığı etkili olduğu belirtilmiştir (Sevinç ve Şahin, 2012).

Örgütsel bağlılığın kişilere ve durumlara göre değiştiği bilinerek örgütsel bağlılığın kişinin örgüt değerlerini benimsiyor olma durumu, örgüt içerisinde kalma isteği, örgütün değerlerini kendi değerlerine eşdeğer tutuyor olma durumu, örgütüyle bütünleşebilme yeteneği olduğu sonucuna ulaşılabilir (Üçok, 2003:60).

Örgütsel bağlılık, bireyin iş hayatında görevlerini yerine getirirken sorumluluklarının bilincinde hareket ediyor olması, teslim etmesi gereken işleri zamanında teslim edebiliyor olması, ekip arkadaşları ile adaletli iş paylaşımı yapıyor olması kısacası ekip arkadaşlarına etik duygular besliyor ve sadakat duyuyor olma

durumudur. Bireyin örgüt içerisinde verilen görevlere ve ekip arkadaşlarına karşı oluşan sorumluluk duygusunun örgütsel tutumuna yansması örgütüne duyduğu sadakattir. Görev alanına sadakat bireyin görevine duyduğu hassasiyet bilincinin gelişmiş olmasıdır. Örgütü ile özdeşleşmiş ve örgütüne karşı duygusal yönden sorumluluk bilincini taşıyan bireyde görev sadakati de oluşacaktır. Oluşan bu sadakat bireyin örgüt içerisinde yer alma ve varlığını sürdürme isteğini tetikleyecek örgüt içerisinde kalma eğilimi artacaktır (Sevinç ve Şahin, 2012).

Örgütsel bağlılık örgütün içinde bulunduğu kuruma, duruma ve sosyoekonomik boyuta göre değişmektedir. Her ne kadar örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler değişse de örgütü oluşturan bireylerin örgütsel bağlılıklarının fazla olduğu örgütlerde çalışanların örgüte katkılarının daha fazla olduğu sonucu değişmemiştir. Bu nedenle kurumlarda örgütsel bağlılığı artırıcı çalışmalar yapılarak çalışanların performansı artırılabilir sonuçta ise örgütlerin başarısı artırılabilir (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007).

Örgütsel bağlılık, örgüt üyelerinin demografik özelliklerinden etkilenebildiği gibi örgütün içerisinde bulunduğu toplumdan da etkilenebilmektedir. Örgütü oluşturan üyelerin farklı özelliklere sahip olması örgüt içerisinde tutarlı iletişimi zorlaştırırsa da örgütsel bağlılığı yüksek olan örgütlerde farklılıklar aşılakta, sorunlar çözülebilmektedir. Örgütsel bağlılık örgütün yapısına göre de değişkenlik göstermektedir. Örgüt içerisinde samimi bir dilin kullanılması ya da daha resmi bir dilin tercih edilmesi de örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007). Bununla birlikte örgüt üyelerinin motivasyon kaynaklarının olması, mesleki değerlerinin varlığı, çalışma merkezlerinde hangi maddelerin bulunduğu, meslekleri ile aralarındaki uyum, mesleklerini severek yapıyor olma durumları, mesleklerinde yükselme istekleri, mesleklerinde yükselebileceklerine dair inançlarının olması gibi etkenler de örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Duygulu ve Abaan, 2007). Bu bulgu ile kurumların içerisinde bulunan örgütler için örgütsel bağlılıklarını arttırıcı etkinliklerde bulunması kaçınılmazdır.

Abaan ve Duygulu (2007) alışmalarında rgt içerisinde ileyi, samimiyet, resmiyet düzeyi, birlikte karar alma konusunda rolünün olması, yeni balayan üyelerin deneyimli elemanlar rehberliğinde i ve ileyi öğreniyor olması gibi etkenler örgütsel bağlılığı arttırırken, örgütün büyüklüğünün örgütsel bağlılık ile alakalı olmadığını vurgulamıştır (Duygulu ve Abaan, 2007).

İleyiin kontrol altında olmasının ve yapılan iin zenginletirilmi olmasının örgütsel bağlılığı arttırdığını bildirilmiştir (etin, 2004:90). Kurum içi eğitimler örgüt içerisindeki eğitim düzeyini arttıracak, personelin bilgisi ile i ortamındaki verimini de arttıracaktır. Kurum içerisinde verilen eğitimler bireylerin motivasyon ve verimi arttırıcı unsurken bireyin kendine fazla güvenmesi ya da eğitimle birlikte yaptığı ileri daha fazla sorgular hale gelmesi ya da diğer örgüt yeleri ile aynı düzeyde eğitim almasına olanak sunulmadığını düşünmesi örgüt arasında anlaşmazlıklara yol açabilmekte sonuçta ise örgüt üyelerinin örgütsel bağlılığını azaltabilmektedir (Duygulu ve Abaan, 2007).

2.4.2 Hemşirelik ve rgtsel Bağlılık

Örgütsel bağlılığa ait sonuçlar çalışan kurumun yapısına göre değişiklik göstermektedir. imek ve Aslan(2007) alışmalarında hemşire örgütlerinin örgütsel bağlılıkları ile ilişkilendirilebilen özellikleri aratırmıtır. Yapılan çalışmada hemşirelerin örgütlerine olan bağlılıkları ile işten ayrılma oranları ilikilendirilememitir. Araştırma sonucunda hemşirelerin örgütlerine duydukları bağlılığın iten ayrılmaları durumuna etki etmiyor olmasını araştırmaya dahil edilen hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun kamu kurumunda çalışıyor olmasından kaynaklandığını bağlamışlardır. Kamu kurumunda çalışan hemşirelerin iten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu ve yaşadıkları örgütsel sorunları iten ayrılma olarak sonulandıramadıkları belirlenmiştir. Kamu kurumunda çalışan hemşirelerin aksine özel kurumlarda çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılık hissetmedikleri kurumdan ayrılma fikrini daha kolay benimsedikleri belirlenmiştir (Kaya, 2009). Bu alıma doğrultusunda hemşire örgütleri için meslekten ayrılı düzeyinin az olmasının tamamıyla örgütlerine olan bağlılık olduğu da savunulamaz. Meslekten ayrılma isteğinin çalıştıkları kurum

tipine göre, hemşirenin kişilik özelliklerine göre ve hemşirenin sosyal yaşamına göre değiştiğini sonucuna ulaşılabilir. Örgütsel bağlılık işten ayrılma durumunu etkiler fakat tek başına örgütsel bağlılığın işten ayrılmayı beraberinde getirdiği durumlar olduğu gibi tek başına örgütsel bağlılığın işten ayrılışı beraberinde getirmediği de görülmüştür (Kaya, 2009).

Hemşirelerin kişisel özelliklerinden olan öğrenim durumları da örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerden biridir. Hemşireler aynı kurum içerisinde aynı görev tanımıyla çalışırken eğitim düzeyleri farklılık gösterebilmektedir. Eğitim durumu değişkenlik gösteren hemşirelerin çalıştıkları örgütlere olan bağlılığı farklıdır (Leblebicioğlu ve Nair, 2020). Ancak eğitim durumu yükseldikçe örgütsel bağlılığın arttığını destekleyen çalışma bulunmamaktadır. Aksine Örs ve arkadaşlarının (2003) yapmış olduğu çalışmada ön lisans eğitimi alan hemşirelerin örgütsel bağlılığının hemşirelik fakültesi eğitimi almış hemşirelere ve lise mezunu hemşirelere oranla daha fazla olduğunu bildirmiştir. Yapılan bu çalışma doğrultusunda eğitim seviyesindeki farklılıklar örgütsel bağlılık oranlarından farklılık yaratabileceği ancak bunun anlamlı bir farklılık olmayacağı sonucuna ulaşılabilir (Örs ve diğerleri, 2003).

Hemşire örgütlerinin işlerini severek yapıyor olmaları, birlikte çalıştığı meslektaşlarını seviyor olmaları, yaptıkları işten olumlu geri dönüşler almaları da hemşirelerin örgütsel bağlılığını arttırıcı etkenlerdendir. Hemşire ekipleri yaptığı işi uyum ve huzur içerisinde yaptıklarında kurumları tarafından da olumlu geri dönüşler aldıklarında örgütsel bağlılığı arttırdığı düşünülmektedir (Sungurlu, 1994). Kaya (2010) çalışmasında hemşire örgütlerinin diğer örgütlere göre iş bırakma eyleminin daha fazla olduğunu bildirmiş, iş doyumu iş bırakma ile sonuçlanmasına direkt etki etmediğini fakat örgüte olan bağlılık unsurunun direkt etkiye sahip olduğunu bildirmiştir (Kaya, 2009).

2.5 İş Doyumu Kavramı

İş doyumu bireyin iş yerinden duyduğu memnuniyetin kişiselleşerek iş hayatına karşı dışa dönük hoşnutluğu olarak açıklanabilir. Bir başka deyişle iş doyumu bireyin iş

yerinde karşılaştığı olumlu ya da olumsuz durumlar karşısında edindiği tecrübelerin iş alanına duygusal tepki şeklinde yansımasıdır (Durmuş ve Günay, 2007). Yaptığı işten doyum sağlama durumu bireyin iş yerine karşı olan duygu ve düşüncelerini içsel olarak değerlendirdiğinde aldığı hazzın dışa dönük vurgusudur.

Çalışanların kurumda gösterdikleri verim iş kalitelerini ifade etmektedir. İş kalitesinin artması demek bireyin işe karşı tutumunun güçlenmesi, kurumuna olan tutumun pozitif yönde şekillenmesi, kurumuna ve ekip arkadaşlarına duyduğu güvenin artması, görevini yerine getirirken aldığı hazzın çokluğu, kurumunun beklentilerine verdiği karşılık, sosyal hayatını devam ettirmesi için gerekli olan ücretlendirmeyi alıyor olması, çalıştığı kurumun ulaşmak istediği kariyer hedefi için ortam sağlıyor oluşu ile ilişkilidir (Meydan ve Polat, 2010).

2.5.1 İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

İş doyumunu kişinin işine olan memnuniyeti, ekip üyelerine olan tutumu, yaptığı işten aldığı geri dönüşler sonucu edindiği duygular toplamı, çalışma koşullarından memnun olma durumu, yönetici bireyler ile olan iletişimi, beklentilerine alabildiği ya da alamadığı karşılıklar, maddi olarak beklentisini karşılayabiliyor olması gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Karadağ ve diğerleri, 2002). Bireyin çalıştığı alanda mutlu olma durumu iş doyumuna doğrudan etki etmektedir. Bireyin iş yerine karşı pozitif düşüncelerde olması, duygusal olarak işine bağlı olması iş doyumunu sağlayacak ana etkenlerdir. İş doyumunu yapılan işin nitelikleri etkilediği gibi kişinin kişisel özelliklerinden de etkilenmektedir. “Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, meslek, sosyal kültürel çevre, zekâ düzeyi, becerilere uygun işi yapıyor olma” gibi özellikleri de iş doyumunu etkileyen faktörler arasındadır (Karadağ ve diğerleri, 2002).

İş doyumunu bireyin özelliklerinden etkilendiği kadar çevreden de etkilenebilmektedir. İşin gerçekleştiği alanın yeterli olanakları bulunduruyor olması, yeterli gelişim ve eğitim için fırsat sunuyor olması, bireyin kişisel özelliklerine uyuyor olması, bireyin kültürel düşünceleri ile uyuşması bireyin yaptığı işten aldığı tatminini etkileyecektir. Birey kendi kişisel özellikleri ve çevresel etkenler birleşiminde iş yerine

karşı duygusal bir tutum belirler (Durmuş ve Günay, 2007). Belirlediği duygusal tutumun iyi yönde olması iş yerine karşı sempati duyması iş doyumunu sağlıyor olmasının sonucudur. Ekip işi şeklinde yürütülen mesleklerde ekip içerisinde sorunların kolaylıkla çözülüyor olması ve ekibin iş bölümünü sağlıklı bir şekilde yürütüyor olması da iş doyumunu etkilemektedir (Pınar ve Arıkan, 1998).

2.5.2 İş Doyumu ve Hemşirelik

Hemşirelik araştırmacıları, hemşirelerin iş doyumunu ile ilgili çeşitli tanımlar yapmıştır. Wang (2006) iş doyumunu, durumun ve kişiliğin bir işlevi olarak tanımlamıştır. Hu (2007) ise hemşirelerin işleri ve çalışma ortamına karşı bir duygusu veya duygusal tepkisi olarak tanımlamıştır.

İş doyumunu, işin dışsal ve içsel ödülleri ile yakından ilişkilidir (Vroom, 1995). Bunlar bir arada olabileceği gibi ayrı ayrı da olabilmektedir. Örneğin hemşirelerin meslek seçimine baktığımızda farklı güdüleme kaynakları vardır. Hizmet odaklılık, yardım etme ve bakım sağlamaya istekli olma, baskınlık ve onaylanma ihtiyaçları vb. kişi iş ya da meslek tercihinde bulunurken bunları sağlamaya çalışır (Sand, 2003). Hemşirelerin işini yaparken ki ödülleri ise, sosyal olarak iletişim, entelektüel uyarım, kendini yararlı ve takdir edilmiş hissetmesidir (Liu, Aunguroch ve Yunibhand, 2016). Tüm bunlar hemşirelerin güdülenmesinde önemli faktörlerdir. Yine hemşirenin performansında önemli rol oynayan iş doyumunu, iletişim, ilişkiler, katılımcı yönetim ve örgütsel destek gibi hemşirelik uygulama ortamından etkilenen önemli bir faktördür (Oliveira ve diğerleri, 2017).

İş doyumuna ulaşan hemşirelerin işlerini severek yapıyor olmalarını sağlamıştır. İşlerini severek yapan hemşireler işlerinden aldıkları doyum ve mesai bitiminde işlerini başarı ile tamamlamış olmanın verdiği haz ile kurumdan daha mutlu ayrılmaktadırlar. İş doyumuna ulaşan hemşireler çalışmalarının ekip işi olduğunun farkında olmuşlar ve işlerini yaparken aldıkları doyum ekiplerine karşı pozitif düşünceler ile yansımıştır. İş doyumunu yüksek olan hemşireler daha pozitif ve daha çözüm odaklı olacakları düşünülmektedir. İş yerlerinde karşılaştıkları sorunları çözmek için resmiyette bağlı

oldukları ekibe duygusal bağları da oluşacak ve ekip çalışması ile içinde bulundukları sorunu çözmeye çalışacaklardır. Sorunlarını çözebiliyor olmak hemşirelere özgüven sağlayacak ve çözülemeyecek sorunlar ile karşılaştıklarında üstesinden gelmenin yollarını ekip olarak arayacaklardır. İş doyumuna ulaşmış hemşirelerin stres ile baş etme yeteneklerinin daha fazla olduğu bilinmektedir. Stresli ortamlarda çalışan hemşirelerin karşılaştıkları stres faktörleri ile başa çıkabilmeleri için iş doyumuna ulaşmış olmaları gerekmektedir (Tambağ ve diğerleri, 2015).

Hemşirenin yaşı, çalıştığı birim, çalışma yılı, çalıştığı vardiya, istediği birimde çalışma durumu, aldığı eğitime uygun birimde çalışması ve aldığı ücreti yeterli bulma düşüncesi kurumda gösterdiği başarıyı etkilemektedir (Bağcı ve Bursalı, 2011).

Hemşirelik mesleğinde iş doyumunu, hemşirelerin iyileştirici, performans artırıcı etkenlerinden olup işlerinden aldıkları doyumunu artırmasıyla sosyal yaşamında da kişilerarası ilişkilerine etki göstermektedir. Yapılan araştırmalarda hemşirelik mesleğinden sağlanan doyum örgütsel bağlılığı da doğrudan etki ettiği saptanmıştır (Bilgiç, 2017). Birey bağlı olduğu örgütten ya da kurumdan belli bir ödül alma durumu veya tatmin duyarsa, karşılığı olarak kendini örgütü için seferber etmektedir. Örgüte olan bağlılığın kuruma verim ve çalışan maliyetinin azalması yönünde geri döndüğü bilinmektedir (Akpınar, 2019; Gümüş, 2017). İşine motive olmuş bireyin yaşamında da tatmin olma düzeyinin yükselmesi beklenir (Akpınar, 2019). Ekip liderinin liderlik özelliklerini taşıdığına inanan hemşireler yaptıkları işlerden daha fazla keyif almakta, uyguladıkları işlemlerden sonra ekip lideri tarafından ödüllendirildiğinde iş memnuniyetleri artmaktadır. Ekip liderleri ekip içerisindeki sorunların çözüme kavuşturulmasında büyük önem taşımakta ekip içerisinde yaşanan olumsuzlukları en aza indirir özellikle olmalıdırlar (Sungurlu, 1994).

Hemşirelerin iş tatmini, doğrudan veya dolaylı olarak sağlanan bakımın kalitesi ile pozitif, bulunduğu pozisyon veya meslekten ayrılma niyeti ile negatif ilişkilidir (Lucas ve diğerleri, 1993; Shader ve diğerleri, 2001). Bu nedenle hemşire yöneticiler birimlerin performansını, üretkenliğini, istikrarını ve nihayetinde verilen bakımın

kalitesini en üst düzeye çıkarmak için iş memnuniyetini artırmaya yönelik girişimlerde bulunmaları gerekir (Morgan ve Lynn, 2009).

2.5.3 Hemşirelerde İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

Hemşire gruplarında iş doyumunun fazla olması; yüksek huzur, kuruma ve mesleğine olan bağlılık duygusu ve hemşirelik yapmaya devam etme kararı ile alakalıdır. Ülkemizde yapılmış bir araştırmada, hemşirelerin iş doyumuna ulaşamamasının işten ayrılma durumu ve işten ayrılmaya yönelik isteğinin oluşması için tek başına bile sebebi olabildiğini göstermektedir (Pekcan, 2007). Yapılan çalışmada mobbinge uğrayan hemşirelerin iş doyumlarında azalma olduğunu bu azalmanın yaşam kalitelerinde de azalmaya yol açtığını belirtilmiştir. Liderinden beklediğinden fazla güç kaynağı uygulanması ile karşılaşan ve iş doyumunu azalan hemşirenin sosyal hayatına da bu olumsuzluğu yansıtacağı düşünülmektedir (Pekcan, 2007).

İş doyumuna ulaşan sağlık personelinin çalışma ortamında daha uyumla ve daha verim ile çalışacağı bilinmektedir. Bu nedenle mevcut hemşire krizi ile mücadele edebilmek için yöneticiler hemşirelerin iş doyumunu arttıracak girişimlerde bulunması gerekir. Kurumdaki sağlık personelinin iş doyumuna ulaşmasını sağlamak kurumlarda bulunan kıdemli profesyonel sağlık çalışanı sayısının azalmadan artması sağlayacak, var olan çalışanın işten ayrılma düşüncesini azaltacak, kurumların personel alımlarındaki maliyetleri düşürecektir (Ma, Samuels ve Alexander, 2003; Pekcan, 2007).

Liderlerinde algıladıkları güç kaynaklarını fazla bulan hemşireler algıladıkları güç kaynaklarını mobbing olarak değerlendirmektedir (Pekcan, 2007). Mobbing'e maruz kaldıklarını ve bu moral motivasyon düşüklüğünün sosyal hayatlarına da yansıdığını belirten hemşireler, iş yerlerinden ayrıldıklarında devam eden gergin ruh hallerinin aile hayatlarına ve sosyal ilişkilerine zarar verdiğini belirtmişlerdir. Ülkemizde yapılmış farklı bir çalışmada ise hemşirelerin duymuş olduğu iş doyumunu duygusunun az olduğu

belirtilmektedir (Erkan ve Abaan, 2006). Kurumun başarı oranının artması, kurum çalışanlarının iş doyumlarının yüksek tutulmasını gerektirmektedir.

Hemşirelik multidisipliner bir ekip ile yürütülen tüm ekibin ortak kararları ve ortak dayanışması ile yürütülen bir meslektir. Hemşire bulunduğu ekip içerisinde işlemleri ekip halinde iş bölümünü sağlayarak yürütmektedir. Çalışma ortamı ve koşullar hemşirelerin ekip içerisinde adil görev paylaşımını etkileyebilmektedir. Hemşireler ekip içerisinde adil görev paylaşımı sağladığında ve sorunları ortak kararla çözebildiklerinde memnuniyet oranları artmakta ve buna bağlı yaptıkları işten aldıkları doyuma artmaktadır (Çelen, Teke ve Cihangiroğlu, 2013). Ekibin edindiği başarılar hemşireler için motivasyon kaynağı olmakta yaptıkları işin önemini kavramakta mesleklerine duydukları saygıları artmaktadır.

Ödüllendirme yöntemlerinin uygulanıyor olması ekip içerisinde yöneticilerinden başarılarına motivasyon arttırıcı dönüşler almaları hemşirelerin işlerini severek uyguluyor olmasına etki etmektedir. Hemşirelerin iş doyumunu ekip içerisinde yaşanan mutluluk ve güven arttırıcı eylemlerin arttırdığı gibi ekip içerisinde yaşanan olumsuzluklar da azaltmaktadır (Durmuş ve Günay, 2007; Pınar ve Arıkan, 1998:161). Ekip içerisinde yaşanan olumsuzluklar çözüme ulaşmadığında ekip içerisinde huzursuzluklar meydana gelmekte ve bu huzursuzluklar hemşirenin iş doyumuna etki etmektedir. Hemşirelerin ekip içerisinde çözümleyemediği sorunlarla karşılaştıklarında performansları düşebilmektedir. Ekip içerisinde yaşadığı sorunların çözümünde yalnız hissettiğinde, ekip içerisinde adalet duygusunun yoksunluğunu hissettiğinde, mobbing'in varlığına inandığında hemşirenin yaptığı işten aldığı doyum azalmaktadır. Hemşirenin ekibinden ve ekip arkadaşından duyduğu memnuniyetsizlik arttığında iş memnuniyeti azalmaktadır (Durmuş ve Günay, 2007; Pınar ve Arıkan, 1998:161).

Hemşirelerin ekip arkadaşlarıyla olan uyumu kadar ekip yöneticisi ile iletişimi de iş doyumunu etkilemektedir. Ekip liderinin hemşire ile iletişimi kuvvetli olduğunda, hemşire sorunlarına cevap bulabildiğinde, gelişimine katkı sağlandığına inandığında, ekip liderinin adaletli kararlar verdiğini düşündüğünde, yaşadığı sıkıntılarda ekip

liderinin desteğini hissettiğinde ekibine ve liderine olan duygusal bağılılığı artmakta bu artış ile yaptığı işten aldığı doyum da artmaktadır. Çünkü hemşirenin yaptığı işte başarılı olduğu hissi, kariyer olanakları, çalışma ortamından ve koşullarından memnun olma durumu, yönetim ve yöneticilerinin taşıdığı özellikler, ekip ile kurduğu olumlu ve olumsuz ilişkiler hemşirenin iş memnuniyetini doğrudan etkilemektedir (Pınar ve Arıkan, 1998:162).

Hemşirelerin kişisel özellikleri ve iş koşulları iş doyumlarını etkilemekte, hemşirelerin bulundukları ortama olan çalışma isteğini değiştirmektedir. Hemşirelerin “yaşı, medeni hali, deneyim süresi, mesleklerini kendi istekleri ile seçmiş olma durumları, sahip oldukları çalışma koşulları, özel ya da devlet kurumunda çalışıyor olma durumları, psikolojik dayanıklılık düzeyleri, aile yapıları vb.” kişisel ve mesleki özellikleri iş doyumuna ulaşmalarını etkilemektedir. Hemşireler ekip ile anlaşabildiklerine inandıkları ve ekip olarak hareket etmeyi başarabildikleri durumda iş doyumları daha fazla olmaktadır (Akgöz ve diğerleri, 2005).

Hemşirelerin işlerinden aldıkları doyum yaptıkları işin kalitesini arttırmaktadır. İş doyumunu fazla olan hemşireler daha motive çalışmakta, iş yerlerinde daha aktif olmaktadırlar. Hemşirelerin iş doyumları psikolojik durumlarını da etkilemekte, psikolojik durumları stres ile başa çıkma yeteneklerini etkilemektedir. Stres yönetimini doğru yapabilen hemşireler işlerinde daha başarılı olmaktadırlar. İş doyumları yüksek olan hemşirelerin stres yönetiminde daha başarılı oldukları bilinmektedir (Akgöz ve diğerleri, 2005). İş doyumunu fazla olan hemşirelerin terapötik olma düzeylerinin fazla olduğu, hastalara sağlık hizmeti sunumunda daha tedavi edici yaklaştığı tespit edilmiştir (Çam ve diğerleri, 2005).

İş doyumları fazla olan hemşireler hastaların psikolojisinden daha fazla anlamaya çalışmışlar hastalara daha pozitif yaklaşmışlardır. İş doyumunu sağlayabilen hemşireler işlerine duygusal olarak daha bağlı olmuş, bu bağlılık hemşirelerin hastalarını tedavi ederken geliştirdikleri duygusal ve psikolojik desteği arttırmıştır. Hastalarına daha terapötik yaklaşan hemşireler tedavilerinden daha olumlu sonuçlar almışlar, yaptıkları

işin yararını görebilen hemşireler işlerinde daha başarılı olmuşlardır (Çam ve diğerleri, 2005). Hastaya terapötik yaklaşım sağlamanın hemşirelerde iş doyumunu artırdığı bildirilmiştir (Çam ve diğerleri, 2005).

2.5.4 Yoğun Bakım Hemşirelerinin Yöneticilerinden Algıladıkları Güç Kaynakları, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları

Yoğun bakım ünitelerinin hastanelerin en stresli ortamlarından biri olduğu bilinmektedir. Yoğun bakımlar sağlık hizmeti sundukları hastaların genel durumları gereği stres oluşturan ortamlardır. Hastaların kritik hasta profilinde olması, ani gelişen hemodinamik bozukluklar, acil müdahale edilmesi gereken vakalar, yoğun bir tempo ile çalışıyor olmak yoğun bakım hemşireleri için stres kaynağı oluşturmaktadır (Kahraman, Engin ve Dürgerler, 2011).

Hastaların genel durumlarının yatan hasta servislerine göre daha kötü olması, sadece acil durumlarda alan dışına çıkılabilen “kapalı alan” diye nitelendirilen birimler olması, hasta yakınlarının hastalarının durumlarından ötürü daha sinirli davranabiliyor olması, hastanın tüm ihtiyaçları için hemşireye ihtiyacının olduğunun bilinmesi yoğun bakım hemşirelerinde stres oluşturmaktadır. Kullanılan araç ve gereçlerin riskli olması, kullanılan ilaçların riskli olması, yoğun nöbet tempoları gibi stres arttırıcı etkenlerin fazlalığında hemşirelerin bu stres unsurları ile başa çıkabilmeleri için psikolojik dayanıklılıklarının yüksek olması gerekmektedir. Yoğun bakım hemşirelerinin stres yaratan durumlar ile başa çıkabilmeleri için dayanıklı bir psikolojiye sahip olmaları gerekmektedir. Yoğun bakım hemşireleri için bu dayanıklılık örgütlerine duydukları bağlılık duygusu ve yaptıkları işten aldıkları doyum ile sağlanabilir (Tilev ve Beydağ, 2014). Hemşirenin örgütüne olan bağlılığının iş motivasyonunu arttıracakı bununla birlikte sorumluluklarını yerine getirirken yaşadığı iş doyumunu arttıracakı bilinmektedir (Nal ve Nal, 2018).

Çalıştığı alanda iş doyumunu alabilen hemşire hastasına daha terapötik yaklaşacak, bulunduğu alan ile ilgili yaşadığı sorunları daha kolay çözebilecektir. Yoğun bakımlarda yaşanan olumsuzluklar sonucu hemşirenin iş doyumunu yakalayamaması hastaya sunulan hizmetin kalitesini düşürecektir. Daha düşük performans sağlanan yoğun bakımlar zaten kritik durumda olan hastaların tedavilerini aksatacak kurum performansını da olumsuz etkileyecektir (Ersoy, 2019). Yoğun bakım hastalarının kaliteli sağlık hizmetine ulaşabiliyor olmaları için sağlık hizmetini sunan yoğun bakım hemşirelerinin yaptıkları işten ve çalıştıkları kurumdan memnun olmaları gerekmektedir.

Yoğun bakım hemşirelerinin iş tatminine ulaşmaları, çalıştıkları kurumun ihtiyaçlarına cevap verebilmesi iş kalitelerinin artırılması ile mümkün olacaktır. Bu ihtiyaçlar yöneticiler tarafından belirlenmeli, iş doyumunu arttıracak unsurlar yoğun bakım hemşirelerine sunulmalıdır. Kurumlar yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumunu düzenli aralıklarla ölçmeli, yoğun bakım hemşirelerini beklentilerini karşılamalıdır (Kahraman, Engin ve Dürgerler, 2011).

Yoğun bakım hemşirelerinin beklentileri doğrultusunda ihtiyaçlarının karşılanma düzeyi iş doyumunu arttıracaktır (Tambağ ve diğerleri, 2015). Hemşirelerin iş doyumuna ulaşma düzeyleri kurumda kalmaya devam etme kararları ile yakından ilgilidir. Araştırmalara göre hemşirelerin iş doyumlarının düşük olması işten ayrılma niyetleri olduğunun haberini vermektedir. Kurumun performansını arttırması ve iş yerinde verimin artması için yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumuna ulaşıyor olması gereklidir (Türkistanlı, Dönmez ve Şahin, 1999).

Sağlık sistemlerinin devamlılığının sağlanabilmesi ve hemşire işgücü krizi yaşanmaması için hemşire memnuniyetini azaltan sebepler belirlenmeli, hemşireleri mesleklerinde tutabilmek adına adımlar atılmalıdır. Bu yönetici hemşirelerin sahip olduğu güç kaynakları ile yakından ilgilidir. Özellikle yöneticiler bulundukları ekipler içerisinde uygun güç kaynağı uygulamalı, içinde bulunulan konumlara ve durumlara uygun güç algısını yaratıyor olmalıdırlar. Çünkü hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları güç kaynakları örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları üzerinde etkiye sahiptir.

Bu etkiyi kurumun faydasına dönüştürmek kuruma ve yöneticilere bağlıdır (Ersoy, 2019; Gündoğdu, 2018).

Uygun güç kaynaklarının belirleniyor ve uygulanıyor oluşu hemşirelerin çalışma sisteminde disiplinli bir iş ortamı oluşturacaktır, ancak fazlasıyla algılanan güç kaynakları hemşirelerin bulundukları konuma olan memnuniyetlerini azaltacaktır. Hemşirelerin örgütlerine olan bağlılığına zarar vermemek bununla birlikte iş yerlerinde duydukları iş doyumunu azaltmamak adına güç kaynakları seçimine dikkat etmek gerekmektedir. Hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını ve iş doyumunu etkileyen faktörler bilinmeli hemşirelerin iş doyumunu alabilmelerini arttıracak uygulamalar geliştirilmelidir (Bağcı ve Bursalı, 2011). Hemşirelerin verdikleri hasta bakımından maksimum verimi almaları sağlanmalıdır. Bu aşamada yönetici hemşireler planlamalarını bu doğrultuda yapmalı, hemşirelerin yaptıkları işte verimli olmalarını arttıracak kararlar almalıdırlar. Özata, Aslan ve Arslaner(2007) yaptıkları çalışmada hemşirelerin iş doyumunu arttıracak faktörlerin belirlenmesinin yönetici hemşirelere çalışmalarını planlamaları konusunda yol gösterici olacağını bildirmiştir.

Birçok sağlık kurumunda yapılan çalışmalar sonucunda hemşirelerin memnuniyet düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiş, hemşireler işten ayrılma düşüncelerinin varlığından bahsetmişlerdir. Oysaki bir kurumun başarılı olabilmesi için içinde bulunan örgütlerin her biri için memnuniyetin sağlanıyor olması kurumun başarısını doğrudan etkilediği bilinmektedir. Kurum çalışan bireylerin memnuniyeti doğrultusunda performans düzeyinin arttığını görecektir, kuruma hizmet eden bireyler bulundukları konumdan ne kadar memnun ve bulundukları konumu ne kadar kaybetmek istemezlerse gösterecekleri iş performansı o oranda büyük olacaktır. Hemşirenin hasta bakımı performansındaki düşüş hasta memnuniyet oranını düşürecek kurumun sürekliliğini etkileyecektir. Bir kurumun başarılı olabilmesi için kurum içerisinde çalışan bireylerin iş doyumunun sürekli olarak yüksek tutulması gerekmektedir (Özata, Aslan ve Arslaner, 2007).

Yöneticilerin kurum içerisinde “hemşirelerin sosyal hakları, çalışma koşulları, güven ve adalet içerisinde çalışma istekleri, ücret beklentileri” gibi faktörler dikkate alınmalıdır. Yönetici hemşirelerin bu konulara hassasiyet göstererek hemşirelerin iş doyumuna ulaşmalarını sağlamak ve kurumda kalma düşüncesini arttırmak için bu konuda dikkatle çalışma yapmaları gerekmektedir (Türkistanlı, Dönmez ve Şahin, 1999). Ülkemizde yapılan çalışmalar hemşirelerin çalışma koşullarından memnun olmadıkları yönündedir (İntepeler ve diğerleri, 2014). Hemşirelerin işten ayrılış konusunda kararlarının artması ülkemizde önemli bir sorun haline gelmiştir. Hemşireler hak ettikleri koşullarda hak ettikleri şekilde çalışmadıklarını düşünmektedir. Çalışma şartları kapsamında mesleği bu şekilde var edemeyeceklerini, mesleklerinin ilerleyen yıllarında daha çok yıpranacaklarını, beklentilerinin de karşılanmadığını düşünmektedirler. Bu durumun devam etmesi durumunda hemşire sayısında ciddi düşüşler yaşanacak hemşire sayısındaki azalmalar sunulan sağlık hizmetini olumsuz yönde etkileyecek, hastaların güvenli tedavi edilebiliyor olmaları açısından tehdit oluşturacaktır (İntepeler ve diğerleri, 2014). Bu konuda yönetici hemşirelere düşen görev hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları güç kaynakları belirlemek ve bu güç kaynaklarının hemşirelerin örgütlerine olan bağlılıklarını ve iş doyumlarını nasıl etkilediğini belirlemektir. Böylece yöneticiler hemşirelerin iş doyumlarını ve örgütsel bağlılıklarını arttırmaya yönelik gerekli güç kaynaklarını kullanabiliyor olması gerekir. Sonuçta ise hemşirelerin iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları artırılarak hemşirenin performansı artacak ve sunulan sağlık bakım hizmetinin kalitesini artacaktır.

Bu çalışma kapsamında yoğun bakımda çalışan hemşirelerin, yönetici hemşirelerinde algıladıkları güç kaynakları, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada yoğun bakım hemşirelerinin yöneticilerinden algıladıkları güç kaynakları, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişki değerlendirilmiştir.

3 YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Tipi

Araştırma yoğun bakımlarda çalışmakta olan hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları güç kaynakları, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik tanımlayıcı, ilişki arayıcı ve kesitsel türde bir çalışmadır.

3.2 Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma Sağlık Bakanlığına bağlı bir Şehir hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma zaman dağılımı Tablo 1 'de sunulmuştur.

Tablo 3.1. Araştırma Zaman Dağılımı

Literatür tarama	Eylül 2021-Ağustos2022
Araştırma önerisi verme	Ekim2021
Veri toplama formunun hazırlanması	Aralık 2021- Ocak 2022
Kurum izni alma	30 Mart 2022
Etik kurul izni	21 Mart 2022
Veri toplama	01 Haziran 2022-15 Temmuz 2022
Verilerin analizi ve yorumlanması	15 Temmuz 2022-10 Ağustos 2022
Tez yazımı	Ocak 2022- Ağustos 2022

3.3 Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Sağlık Bakanlığı'na bağlı olan bir şehir hastanesinin yoğun bakım ünitelerinde çalışmakta olan 256 hemşire oluşturmuştur. Örneklem alınan hemşireler “basit rastgele örneklem” yöntemi ile belirlenmiştir. 256 kişilik kitlede ortalama ve varyanslar bilinmediğinden homojen yapıdaki kitle üzerinden örneklem oransal olarak hesaplanmıştır (Özdemir, Tekin ve Esin, 2015).

$$n = \frac{N * p * q * (Z_{\alpha/2})^2}{(N-1) * d^2 + (Z_{\alpha/2})^2 * p * q} = \frac{256 * 0,5 * 0,5 * (1,96)^2}{(256-1) * (0,05)^2 + 0,5 * 0,5 * (1,96)^2} = \frac{245,8624}{1,5979} \cong 154$$

Yukarıdaki örneklem hesabına göre araştırmanın kitesini temsil etmesi için belirlenen örneklem hacmi en az 154 hemşiredir. Erişim sağlanan 220 hemşireye anket formu verilmiştir. Eksik ve hatalı doldurulan 20 anket araştırma kapsam dışında bırakılmıştır. Bu doğrultuda araştırmada 200 hemşire üzerinden bir değerlendirme yapılmıştır.

n: Örneklem büyüklüğü

N: Kitle büyüklüğü

$Z_{\alpha/2}$ = 0,05 anlamlılık düzeyinde Z tablo değeri

d: duyarlılık

p*q: homojen yapıdaki kitle oranına ilişkin varyans

3.4 Araştırmaya Dahil Edilme Kriterleri

- Araştırmanın yürütüldüğü hastanenin yoğun bakım ünitelerinde çalışıyor olmak,
- Oryantasyon sürecini tamamlamış olmak,
- Araştırmaya katılmaya gönüllü olmak.

- Veri toplama formunu tam ve doğru doldurmak.

3.5 Araştırmadan Dışlanma Kriterleri

- Araştırmanın yürütüldüğü hastanenin yoğun bakım ünitelerinde çalışmamak,
- Oryantasyon sürecini tamamlamamış olmak,
- Araştırmaya katılmaya gönüllü olmamak
- Veri toplama formunu eksik ve hatalı doldurmak.

3.6 Veri Toplama Araçları

Veriler, literatür taranarak oluşturulan anket formu kullanılarak yüz yüze elde edilmiştir. Anket formunu doldurmak yaklaşık olarak 20 dk. sürmektedir. Katılımcılardan anket formuna başlamadan önce gönüllü onam formunu okumaları ve onayları doğrultusunda ankete başlamaları istenmiştir.

Araştırmanın verileri literatür doğrultusunda oluşturulan anket formu kullanılarak elde edilmiştir. Kullanılan anket formunun içeriği, dört ana kısımdan meydana gelmektedir. Bunlar aşağıda maddeler halinde sunulmuştur.

1. Tanıtıcı Bilgi Formu
2. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği
3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği
4. Hemşire İş Doyumu Ölçeği

Araştırmada örgütsel bağlılık ve iş doyumu bağımlı değişkenleri oluştururken yönetici hemşirelerde algılanan güç ve hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslekte çalışma yılı, gelir düzeyi algısı vb. kişisel ve mesleki özellikleri bağımsız değişkeni oluşturmuştur. Ayrıca yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin analizinde iş doyumu bağımsız değişken örgütsel bağlılık ise bağımlı değişkeni oluşturmuştur.

3.6.1 Tanıtıcı Bilgi Formu

Formda “cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, meslekte çalışma yılı, şu anki birimde çalışma süresi, medeni durumu, haftalık çalışma süresi, kurumda kaç yıldır çalıştığı, alan ile ilgili sertifika sahibi olma durumu, gelir düzey algısı, çalıştığı birimde pozisyonu, çalışma statüsü, bir vardiyada bakılan hasta sayısı, birimde çalışan toplam hemşire sayısı ve bir vardiyada kaç hemşire çalıştığı” şeklinde tanımlayıcı sorular kullanılmıştır.

3.6.2 Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği

Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği(YHAGÖ), 35 maddeden ve “karizmatik, zorlayıcı, ödüllendirme, yasal ve uzmanlık gücü” olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, Karadaş ve Yıldırım tarafından (2019) geliştirilmiştir. Ölçek, 5’li likert tipindedir. Ölçek maddeleri “5 puan: Kesinlikle Katılıyorum”, “4 puan: Katılıyorum”, “3 puan: Kararsızım”, “2 puan: Katılmıyorum” ve “1 puan: Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde değerlendirilmektedir. (Karadaş ve Yıldırım, 2019).

Ölçek alt boyut puan seviyeleri arttıkça, yönetici hemşireler tarafından o güç kaynağının daha yüksek derecede algılandığı belirtilmektedir. Ayrıca ölçek içerisinde bulunan ifadelerle ait puanlamalar; 1–1,79 arası “Kesinlikle Katılmıyorum”, 1,80–2,59 arası “Katılmıyorum”, 2,60–3,39 arası “Kararsızım”, 3,40–4,19 arası “Katılıyorum” ve 4,20–5,00 arası ise “Kesinlikle Katılıyorum” şekli ile belirlenmektedir. Karadaş ve Yıldırım’ın (2019) yaptığı çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı ölçek alt boyutlarında “Karizmatik güç”, 0,91, “Zorlayıcı güç” 0,77 “Ödüllendirme gücü” 0,89 “Yasal güç” 0,88, “Uzmanlık gücü” 0,93 bulunmuştur (Karadaş ve Yıldırım, 2019).

3.6.3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Allen ve Meyer (1990)’in geliştirilmiş olduğu ölçek Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek“duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı”

olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte toplamda 18 soru bulunmaktadır. Her bir alt boyutun değerlendirilmesinde maddelerden alınmış olan puanlar toplandıktan sonra 6'ya bölünerek değerlendirilmektedir (Wasti, 2000).

Ölçek içerisinde yer alan “1., 2., 3., 4., 5. ve 6. sorular” duygusal bağlılık durumunu, “7., 8., 9., 10., 11. ve 12. sorular” normatif bağlılık durumunu, “13., 14., 15., 16., 17. ve 18. sorular” devam bağlılığı durumunu belirlemeye yöneliktir. Ölçek içerisinde toplam puan; 18 ile 126 aralığındadır (Wasti, 2000).

Wasti'nin yapmış olduğu çalışmada ölçeğe ait Cronbach Alpha değerleri duygusal bağlılık boyutu için 0,79, normatif bağlılık için 0,75 ve devam bağlılığı için 0,58 olarak saptanmıştır (Wasti, 2000).

3.6.4 Hemşire İş Doyumu Ölçeği

Muya ve arkadaşları (2014) 'nın geliştirdiği, Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Türe Yılmaz ve Yıldırım (2016) tarafınca yapılmış olan “Hemşire İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. 27 madde bulunan ölçek dört alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar sırasıyla: “1-İşle ilgili olumlu duygular”, “2-Üstlerden uygun destek”, “3-İşyerinde algılanan önem” ve “4-Keyifli çalışma ortamı”dır. Ölçek maddeleri “1'den (Kesinlikle katılmıyorum) 5'e (Kesinlikle katılıyorum)” doğru sıralı olan 5'li likert şeklinde puanlaması yapılmıştır. Orijinal ölçeğe ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha=0,90$ olarak saptanmıştır. Madde 7. ve madde 21. Tersten puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puan 5'e doğru yaklaştıkça iş doyumunun yüksek, 1'e doğru yaklaştıkça iş doyumunun düşük olarak değerlendirilmektedir (Muya ve ark., 2014; Türe Yılmaz ve Yıldırım, 2016).

3.7 Verilerin Analizi

Verilerin analizinde IBM SPSS Statistics 22 (IBM SPSS, Türkiye) istatistik paket programı kullanılmıştır. 200 kişilik örneklem çapı ile yapılan çalışmada, katılımcılara ilişkin sosyo-demografik özellikler betimsel olarak incelenmiştir. Veriler

üzerinden tek değişkenli normallik testleri “Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk” yöntemleri ile ölçeklerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir. Normallik testi verilerine göre, Normal dağılım göstermiş olan değişkenlerin karşılaştırılması yapılırken parametrik testler “Bağımsız t testi, Tek Yönlü ANOVA testi”, Normal dağılım göstermemiş olan değişkenlerin karşılaştırılması için parametrik olmayan testler “Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis Testi” kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkiler Spearman’s (rho) korelasyon analiziyle, değişkenler arasındaki nedensellik MANOVA ve ANCOVA ile incelenmiştir. Sonuçlar %95, %99 güven aralığında, $p<0,05$, $p<0,01$ anlamlılık seviyesinde değerlendirmeye alınmıştır.

3.8 Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları gücün örgütsel bağlılık üzerinde etkisi vardır.

H_{1a}: Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları karizmatik güç, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve uzmanlık gücünün duygusal bağlılık üzerinde etkisi vardır.

H_{1b}: Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları karizmatik güç, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve uzmanlık gücünün normatif bağlılık üzerinde etkisi vardır.

H_{1c}: Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları karizmatik güç, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve uzmanlık gücünün devam bağlılığı üzerinde etkisi vardır.

H₂: Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları gücün iş doyumunu üzerinde etkisi vardır.

H_{2a}: Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları karizmatik güç, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve uzmanlık gücünün işle ilgili olumlu duygular üzerinde etkisi vardır.

H_{2b}: Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları karizmatik güç, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve uzmanlık gücünün üstlerden uygun destek üzerinde etkisi vardır.

H_{2c}: Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları karizmatik güç, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve uzmanlık gücünün iş yerinde algılanan önem üzerinde etkisi vardır.

H_{2d}: Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları karizmatik güç, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, yasal güç ve uzmanlık gücünün keyifli çalışma ortamı üzerinde etkisi vardır.

H₃: Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş doyumlarının örgütsel bağlılık üzerinde etkisi vardır.

H_{3a}: Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş ile ilgili olumlu duygular, üstlerden uygun destek, iş yerinde algılanan önem ve keyifli çalışma ortamının duygusal bağlılık üzerinde etkisi vardır.

H_{3b}: Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş ile ilgili olumlu duygular, üstlerden uygun destek, iş yerinde algılanan önem ve keyifli çalışma ortamının normatif bağlılık üzerinde etkisi vardır.

H_{3c}: Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin iş ile ilgili olumlu duygular, üstlerden uygun destek, iş yerinde algılanan önem ve keyifli çalışma ortamının devam bağlılığı üzerinde etkisi vardır.

3.9 Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya başlamadan önce İstanbul Arel Üniversitesi Etik Kurulundan etik kurul izni(Tarih:21/03/2022 Sayı: 2022/06),araştırmanın yürütüldüğü hastaneden çalışmayı yürütmek için kurum izni (Tarih:30/03/2022) ve araştırmaya katılan yoğun bakım hemşirelerinden araştırmaya gönüllü katıldıklarına ilişkin onam alınmıştır. Ayrıca araştırmanın yürütüldüğü birimlerin sorumlu hemşirelerinden sözlü onam alınmıştır.

4 BULGULAR

4.1 Tanıtıcı Bilgilere İlişkin Bulgular

Tablo 4.1. Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Frekans Analizi Sonuçları

Değişkenler		Frekans (N=200)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	121	60,50
	Erkek	79	39,50
Eğitim	Lise	15	7,50
	Ön Lisans	16	8,00
	Lisans	142	71,00
	Lisansüstü	27	13,50
Medeni Durum	Evli	51	25,50
	Bekâr	149	74,50
Sertifika	Var	62	31,00
	Yok	138	69,00
Gelir Düzeyi Algısı	Gelir<Gider	103	51,50
	Gelir=Gider	84	42,00
	Gelir>Gider	13	6,50
Pozisyon	Sorumlu Hemşire	10	5,00
	Hemşire	190	95,00
Statü	Sözleşmeli	103	51,50
	Kadrolu	85	42,50
	Süresiz Sözleşme	12	6,00
Değişkenler		Ort. ± S.s	Med
Yaş		27,18 ± 3,99	26,00 (22-44)
Meslekte çalışma yılı		4,34 ± 3,35	4,00 (1-20)
Birimde çalışma süresi		2,59 ± 2,01	2,00 (1-14)
Haftalık çalışma süresi		53,01 ± 11,68	48,00 (2-80)
Kurumda çalışma yılı		3,77 ± 4,20	3,00 (1-48)
Günlük bakılan hasta sayısı		2,72 ± 4,06	2,00 (1-48)
Birimde çalışan hemşire sayısı		59,86 ± 41,76	30,00 (4-120)
Bir vardiyada çalışan hemşire sayısı		13,71 ± 10,70	6,00 (2-31)

Hemşirelerin %60,50 (121) kadın, %39,50 (79) erkek olarak belirlenmiştir. Hemşirelerin %7,50 (15) lise, %8,00 (16) ön lisans, %71,00 (142) üniversite, %13,50 (27) lisansüstü olarak belirlenmiştir. Hemşirelerin %25,50 (51) evli, %74,50 (149) bekar olarak belirlenmiştir. Hemşirelerin %31,00 (62) yoğun bakım sertifikası var, %69,00 (138) yoğun bakım sertifikası yok olarak belirlenmiştir. Hemşirelerin %51,50 (103)

gelir<gider, %42,00 (84) gelir=gider, %6,50 (13) gelir>gider olarak değerlendirmiştir. Hemşirelerin %5,00 (10) sorumlu hemşire, %95,00 (190) hemşire olarak çalışmaktadır. Hemşirelerin %51,50 (103) sözleşmeli, %42,50(85) kadrolu, %6,50 (12) süresiz olarak çalışmaktadır (Tablo 4.1).

Tablo 4.1’de hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine bakıldığında; hemşirelerin ortalama yaşı 27,18(3,99), meslekte çalışma süresi 4,34 (3,35), şu anki birimde çalışma süresi 2,86 (4,52), haftalık çalışma süresi 53,01 (11,68), kurumda çalışma süresi 3,77 (4,20), günlük bakılan hasta sayısı 2,72 (4,06),birimde çalışmakta olan hemşire sayısı 59,86 (41,76) ve bir vardiya da çalışan hemşire sayısı 13,71 (10,70) olarak belirlenmiştir.

4.2 Yoğun Bakımda Çalışan Hemşirelerin Yöneticilerinden Algıladıkları Güç’e n İlişkin Bulgular

Tablo 4.2. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) Güvenirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Madde Sayısı	Cronbach's Alfa Kat Sayısı
Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç	35	0,924

Tablo4.2’de yer alan YHAGÖ’ye ilişkin güvenirlik analizi sonuçlarına göre, Cronbach’s Alfa kat sayısı (0,924)≥0,800 olmasından dolayı ölçekteki ifadelerin birbirleri ile tutarlı olduğu ve yüksek derecede güvenilir sonucuna ulaşılabilir (Tablo 4.2).

Tablo 4.3.Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	N	Ortalama	Standart Sapma	Medyan	Minimum	Maksimum
G1	200	3,57	0,89	4,00	1,00	5,00
G2	200	3,40	0,90	4,00	1,00	5,00
G3	200	3,58	0,86	4,00	1,00	5,00
G4xG13	200	3,59	0,88	4,00	1,00	5,00
G5	200	3,63	0,82	4,00	1,00	5,00
G6	200	3,70	0,79	4,00	1,00	5,00
G7	200	3,82	0,70	4,00	1,00	5,00
Karizmatik Güç	200	3,61	0,70	3,86	1,00	5,00
G8	200	3,52	0,86	4,00	1,00	5,00
G9xG16	200	2,79	0,97	2,50	1,00	5,00
G10	200	3,29	0,92	4,00	1,00	5,00
G11	200	2,96	0,93	3,00	1,00	5,00
G12	200	2,81	1,01	2,00	1,00	5,00
G13XG4	200	2,65	1,00	2,00	1,00	5,00
Zorlayıcı Güç	200	3,00	0,58	3,00	1,00	4,50
G14	200	3,35	0,91	4,00	1,00	5,00
G15	200	3,50	0,86	4,00	1,00	5,00
G16.G19xG9	200	3,28	0,89	3,00	1,00	5,00
G17	200	3,34	0,97	4,00	1,00	5,00
G18	200	3,32	0,96	4,00	1,00	5,00
G19.G16	200	3,29	0,88	3,00	1,00	5,00
G20.G34	200	3,50	0,85	4,00	1,00	5,00
Ödüllendirme Gücü	200	3,37	0,56	3,43	1,57	4,71
G21	200	3,64	0,79	4,00	2,00	5,00
G22	200	3,70	0,80	4,00	1,00	5,00
G23	200	3,65	0,80	4,00	1,00	5,00
G24	200	3,65	0,82	4,00	1,00	5,00
G25.G26	200	3,68	0,84	4,00	1,00	5,00
G26.G25	200	3,67	0,85	4,00	1,00	5,00
G27	200	3,53	0,87	4,00	1,00	5,00
G28	200	3,50	0,86	4,00	1,00	5,00
Yasal Güç	200	3,63	0,64	3,88	1,13	5,00
G29	200	3,61	0,81	4,00	1,00	5,00
G30	200	3,56	0,92	4,00	1,00	5,00
G31.G35	200	3,63	0,83	4,00	1,00	5,00
G32	200	3,58	0,85	4,00	1,00	5,00
G33	200	3,57	0,88	4,00	1,00	5,00
G34.G20	200	3,56	0,89	4,00	1,00	5,00
G35.G31	200	3,55	0,96	4,00	1,00	5,00
Uzmanlık Gücü	200	3,58	0,78	4,00	1,00	5,00
Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç	200	3,45	0,46	3,60	1,60	4,60

G: Güç

Tablo 4.3'te hemşirelerin YHAGÖ'ne verdikleri cevaplar incelendiğinde, ölçeğin yüksek düzeyde ($\bar{x} = 3,45$) olduğu saptanmıştır. YHAGÖ'inde en yüksek puana sahip maddenin G7($\bar{x} = 3,82$) maddesi, en düşük maddenin G13xG4($\bar{x} = 2,65$) maddesi olduğu saptanmıştır.

YHAGÖ alt boyutları incelendiğinde, karizmatik güç alt boyutunun yüksek ($\bar{x} = 3,61$) bir algıya sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca karizmatik güç alt boyutunda en yüksek maddenin G7 ($\bar{x} = 3,82$) maddesinin olduğu, en düşük maddenin G2($\bar{x} = 3,40$) maddesinin olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.3).

Zorlayıcı güç alt boyutunun orta düzeyde ($\bar{x} = 3,00$) bir algıya sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca zorlayıcı güç alt boyutunda en yüksek maddenin G8($\bar{x} = 3,52$) maddesinin olduğu, en düşük maddenin G13xG4($\bar{x} = 2,65$) maddesi olduğu ortaya çıkarılmıştır (Tablo 4.3).

Ödüllendirme gücü alt boyutunun yüksek ($\bar{x} = 3,37$) bir algıya sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca ödüllendirme gücü alt boyutunda en yüksek maddenin G20.G34 ve G15 ($\bar{x} = 3,50$) maddelerinin olduğu, en düşük maddenin G16.G19xG9 ($\bar{x} = 3,28$) maddesinin olduğu saptanmıştır (Tablo 4.3).

Yasal güç alt boyutunun yüksek ($\bar{x} = 3,63$) bir algıya sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca yasal güç alt boyutunda en yüksek maddenin G22($\bar{x} = 3,70$) maddesinin olduğu, en düşük maddenin G28($\bar{x} = 3,50$) maddesi olduğu saptanmıştır (Tablo 4.3).

Uzmanlık gücü alt boyutunun yüksek ($\bar{x} = 3,58$) bir algıya sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca Uzmanlık gücü alt boyutunda en yüksek maddenin G31.G35($\bar{x} = 3,63$) maddesinin olduğu, en düşük maddenin G35.G31($\bar{x} = 3,55$) maddesi olarak tespit edilmiştir (Tablo 4.3).

4.2.1 Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) ve Alt Boyutlarının Tanıtıcı Özellikler ile Karşılaştırılması

Tablo 4.4. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Cinsiyet		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
Karizmatik Güç	Kadın	121	99,48	12037,50	-0,317	0,751
	Erkek	79	102,06	8062,50		
Zorlayıcı Güç	Kadın	121	101,95	12335,50	-0,439	0,660
	Erkek	79	98,28	7764,50		
Ödüllendirme Gücü	Kadın	121	99,69	12063,00	-0,245	0,806
	Erkek	79	101,73	8037,00		
Yasal Güç	Kadın	121	99,33	12019,00	-0,363	0,717
	Erkek	79	102,29	8081,00		
Uzmanlık Gücü	Kadın	121	100,14	12116,50	-0,116	0,908
	Erkek	79	101,06	7983,50		
Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç	Kadın	121	98,84	11960,00	-0,501	0,616
	Erkek	79	103,04	8140,00		

p<0,01,*p<0,05,*z: Mann Whitney u testi

Tablo 4.4'teki değerlere göre; YHAGÖ alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel doğrultuda anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmadığı sonucuna ulaşılabilir (p>0,05).

Tablo 4.5. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) ve Alt Boyutlarının Eğitime Göre Karşılaştırılması

Eğitim		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Ki-Kare	sd	p	İkili Karşılaştırmalar
Karizmatik Güç	Lise	15	36,57	548,5	22,105	3	0,000**	-Ön lisans Lise-Lisans Lise- Lisansüstü
	Ön lisans	16	94,47	1511,5				
	Lisans	142	105,67	15005,5				
	Lisansüstü	27	112,39	3034,5				
Zorlayıcı Güç	Lise	15	144,63	2169,5	10,844	3	0,013*	Ön lisans- Lise Lisans- Lise
	Ön lisans	16	92,53	1480,5				
	Lisans	142	95,20	13518,5				
	Lisansüstü	27	108,57	2931,5				
Ödüllendirme Gücü	Lise	15	39,13	587	20,146	3	0,000**	Lise- Ön lisans Lise- Lisansüstü Lise- Lisans
	Ön lisans	16	87,78	1404,5				
	Lisans	142	107,23	15227				
	Lisansüstü	27	106,72	2881,5				
Yasal Güç	Lise	15	31,73	476	24,374	3	0,000**	Lise- Ön lisans Lise- Lisansüstü Lise- Lisans
	Ön lisans	16	98,81	1581				
	Lisans	142	107,09	15207				
	Lisansüstü	27	105,04	2836				
Uzmanlık Gücü	Lise	15	40,87	613	24,866	3	0,000**	Lise- Lisans Lise- Lisansüstü Ön lisans- Lisans Ön lisans- Lisansüstü
	Ön lisans	16	75,16	1202,5				
	Lisans	142	107,05	15201,5				
	Lisansüstü	27	114,19	3083				
Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç	Lise	15	37,77	566,5	22,152	3	0,000**	Lise- Ön lisans Lise- Lisansüstü Lise- Lisans
	Ön lisans	16	83,09	1329,5				
	Lisans	142	106,45	15115,5				
	Lisansüstü	27	114,39	3088,5				

**p<0,01,

*p<0,001

Tablo 4.5'te belirtilen değerlere göre yönetici hemşirelerde algılanan gücün eğitime göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılabilir ($p<0,01$). Bu doğrultuda yönetici hemşirelerde algılanan gücü için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Lisansüstü grubunun yöneticilerde algılanan gücü algısının en yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılabilir (Sıra ort= 114,39). n lisans grubunun yönetici hemşirelerde algılanan gücü algısı (Sıra ort= 83,09), lise grubunun algısından (Sıra ort= 37,77) daha yüksektir. Lisansüstü grubunun yönetici hemşirelerde algılanan gücü algısı (Sıra ort= 114,39), lise grubunun algısından (Sıra ort= 37,77) daha yüksektir. Lisans grubunun yönetici hemşirelerde algılanan gücü algısı (Sıra ort= 106,45), lise grubunun algısından (Sıra ort= 37,77) daha yüksektir.

Karizmatik gücün eğitime göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılabilir ($p<0,01$). Bu sonuç ile karizmatik gücü için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Karizmatik gücü algısında lisansüstü grubunun en yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılabilir (Sıra ort= 112,39). n lisans grubunun karizmatik gücü algısının (Sıra ort= 94,47), lise grubunun algısından (Sıra ort= 36,57) daha yüksektir. Lisans grubunun karizmatik gücü algısının (Sıra ort= 105,67), lise grubunun algısından (Sıra ort= 36,57) daha yüksektir. Lisansüstü grubunun karizmatik gücü algısının (Sıra ort= 112,39), lise grubunun algısından (Sıra ort= 36,57) daha yüksektir (Tablo 4.5).

Zorlayıcı gücün eğitime göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılabilir ($p<0,05$). Bu bulgu ile zorlayıcı gücü için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Zorlayıcı gücü algısında lise grubunun en yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılabilir (Sıra ort= 144,63). Lise grubunun zorlayıcı gücü algısının (Sıra ort= 144,63), ön lisans grubunun algısından (Sıra ort= 92,53) daha yüksektir. Lise grubunun zorlayıcı gücü algısının (Sıra ort= 144,63), niversite grubunun algısından (Sıra ort= 95,20) daha yüksektir (Tablo 4.5).

Ödüllendirme gücü eğitime göre istatistik bulgularına göre anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılabilir ($p<0,01$). Bu bulgu ile ödüllendirme gücü için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Ödüllendirme gücü algısında lisans grubunun en yüksek

seviyede olduğu sonucuna ulaşılabilir (Sıra ort= 107,23). Ön lisans grubunun ödüllendirme gücü algısının (Sıra ort= 87,78), lise grubunun algısından (Sıra ort= 39,13) daha yüksektir. Lisansüstü grubunun ödüllendirme gücü algısının (Sıra ort= 106,72), lise grubunun algısından (Sıra ort= 39,13) daha yüksektir. Lisans grubunun ödüllendirme gücü algısının (Sıra ort= 107,23), lise grubunun algısından (Sıra ort= 39,13) daha yüksektir (Tablo 4.5).

Yasal gücü eğitime göre istatistiksel doğrultuda anlamlı açıdan fark bulunduğu sonucuna ulaşılabilir ($p<0,01$). Bu bulgu ile yasal güç için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Yasal güç algısında lisans grubunun en yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılabilir (Sıra ort= 107,09). Ön lisans grubunun yasal güç algısının (Sıra ort= 98,81), lise grubunun algısından (Sıra ort= 31,73) daha yüksektir. Lisansüstü grubunun yasal güç algısının (Sıra ort= 105,04), lise grubunun algısından (Sıra ort= 31,73) daha yüksektir. Lisans grubunun yasal güç algısının (Sıra ort= 107,09), lise grubunun algısından (Sıra ort= 31,73) daha yüksektir (Tablo 4.5).

Uzmanlık gücü eğitime göre istatistiksel doğrultuda anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılabilir ($p<0,01$). Bu bulgu ile uzmanlık güç için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Uzmanlık güç algısında lisansüstü grubunun en yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılabilir (Sıra ort= 114,19). Lisans grubunun uzmanlık güç algısının (Sıra ort= 107,05), lise grubunun algısından (Sıra ort= 40,87) daha yüksektir. Lisansüstü grubunun uzmanlık güç algısının (Sıra ort= 114,19), lise grubunun algısından (Sıra ort= 40,87) daha yüksektir. Üniversite grubunun uzmanlık güç algısının (Sıra ort= 107,05), ön lisans grubunun algısından (Sıra ort= 75,16) daha yüksektir. Lisansüstü grubunun uzmanlık güç algısının (Sıra ort= 114,19), ön lisans grubunun algısından (Sıra ort= 75,16) daha yüksektir (Tablo 4.5).

Tablo 4.6. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Göre Karşılaştırılması

Medeni Durum		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
Karizmatik Güç	Evli	51	101,30	5166,50	-0,119	0,906
	Bekâr	149	100,22	14933,50		
Zorlayıcı Güç	Evli	51	88,37	4507,00	-1,742	0,082
	Bekâr	149	104,65	15593,00		
Ödüllendirme Gücü	Evli	51	108,76	5547,00	-1,190	0,234
	Bekâr	149	97,67	14553,00		
Yasal Güç	Evli	51	100,20	5110,00	-0,045	0,964
	Bekâr	149	100,60	14990,00		
Uzmanlık Gücü	Evli	51	107,88	5502,00	-1,114	0,265
	Bekâr	149	97,97	14598,00		
Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç	Evli	51	99,32	5065,50	-0,168	0,866
	Bekâr	149	100,90	15034,50		

p<0,01, *p<0,05,*z: Mann Whitney u testi

Tablo 4.6'daki değerlere göre; YHAGÖ ve alt boyutlarının katılımcıların evli ya da bekar olma durumlarına göre istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılabilir (p>0,05).

Tablo 4.7. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) ve Alt Boyutlarının Sertifika Sahibi Olma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Sertifika		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
Karizmatik güç	Var	62	105,69	6553,00	-0,878	0,380
	Yok	138	98,17	13547,00		
Zorlayıcı güç	Var	62	100,10	6206,00	-0,066	0,947
	Yok	138	100,68	13894,00		
Ödüllendirme gücü	Var	62	92,54	5737,50	-1,313	0,189
	Yok	138	104,08	14362,50		
Yasal güç	Var	62	100,99	6261,50	-0,083	0,934
	Yok	138	100,28	13838,50		
Uzmanlık gücü	Var	62	101,01	6262,50	-0,088	0,930
	Yok	138	100,27	13837,50		
Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç	Var	62	99,16	6148,00	-0,219	0,826
	Yok	138	101,10	13952,00		

p<0,01 , *p<0,05,*z: Mann Whitney u testi

Tablo 4.7’de belirtilen bulgular sonucunda; YHAGÖ ve alt boyutlarının sertifikaya göre istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde fark bulunmadığı sonucuna ulaşılabilir ($p>0,05$).



Tablo 4.8. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) ve Alt Boyutlarının Gelir Düzeyi Algısına Göre Karşılaştırılması

Gelir Düzeyi Algısı		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Ki-Kare	sd	p	İkili Karşılaştırmalar
Karizmatik Güç	Gelir<Gider	103	92,84	9562,5	3,964	2	0,138	-
	Gelir=Gider	84	108,70	9130,5				
	Gelir>Gider	13	108,23	1407				
Zorlayıcı Güç	Gelir<Gider	103	100,96	10399	0,319	2	0,852	-
	Gelir=Gider	84	98,74	8294				
	Gelir>Gider	13	108,23	1407				
Ödüllendirme Gücü	Gelir<Gider	103	93,74	9655,5	3,102	2	0,212	-
	Gelir=Gider	84	108,61	9123,5				
	Gelir>Gider	13	101,62	1321				
Yasal Güç	Gelir<Gider	103	90,70	9342	7,062	2	0,029*	Gelir<Gider- Gelir=Gider
	Gelir=Gider	84	112,74	9470,5				
	Gelir>Gider	13	99,04	1287,5				
Uzmanlık Gücü	Gelir<Gider	103	97,31	10023	0,722	2	0,697	-
	Gelir=Gider	84	103,76	8715,5				
	Gelir>Gider	13	104,73	1361,5				
Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç	Gelir<Gider	103	91,28	9401,5	5,524	2	0,063	-
	Gelir=Gider	84	111,11	9333				
	Gelir>Gider	13	105,04	1365,5				

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

Tablo 4.8'deki değerlere göre; YHAGÖ, karizmatik güç, zorlayıcı güç, ödüllendirme gücü, uzmanlık gücü alt boyutlarının gelir düzeyi algısına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılabilir ($p>0,05$). Diğer taraftan yasal güç alt boyutu gelire göre istatistik olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılabilir ($p<0,05$). Bu bulgu ile yasal güç için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Yasal güç algısında Gelir=Gider grubunun en yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılabilir (Sıra ort= 112,74). Gelir=Gider olan grubun yasal güç algısının (Sıra ort= 112,74), Gelir<Gider olan grubun algısından (Sıra ort= 90,70) daha yüksektir.

Tablo 4.9. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) ve Alt Boyutlarının Pozisyona Göre Karşılaştırılması

Pozisyon	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
Karizmatik Güç	Sorumlu Hemşire	10	119,95	1199,50	-1,125 0,260
	Hemşire	190	99,48	18900,50	
Zorlayıcı Güç	Sorumlu Hemşire	10	121,90	1219,00	-1,205 0,228
	Hemşire	190	99,37	18881,00	
Ödüllendirme Gücü	Sorumlu Hemşire	10	79,30	793,00	-1,197 0,231
	Hemşire	190	101,62	19307,00	
Yasal Güç	Sorumlu Hemşire	10	124,50	1245,00	-1,379 0,168
	Hemşire	190	99,24	18855,00	
Uzmanlık Gücü	Sorumlu Hemşire	10	113,25	1132,50	-0,754 0,451
	Hemşire	190	99,83	18967,50	
Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç	Sorumlu Hemşire	10	110,90	1109,00	-0,583 0,560
	Hemşire	190	99,95	18991,00	

** $p<0,01$, * $p<0,05$, ***z: Mann Whitney u testi

Tablo 4.9'deki değerlere göre; YHAGÖ ve alt boyutlarının pozisyona göre istatistiksel doğrultuda anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılabilir ($p>0,05$).

Tablo 4.10. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) ve Alt Boyutlarının Statüye Göre Karşılaştırılması

Statü		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Ki-Kare	Sd	p
Karizmatik Güç	Sözleşmeli	103	94,30	9712,5	4,304	2	0,116
	Kadrolu	85	104,29	8865			
	Süresiz Sözleşme	12	126,88	1522,5			
Zorlayıcı Güç	Sözleşmeli	103	103,77	10688	1,195	2	0,550
	Kadrolu	85	95,46	8114			
	Süresiz Sözleşme	12	108,17	1298			
Ödüllendirme Gücü	Sözleşmeli	103	104,96	10810,5	1,611	2	0,447
	Kadrolu	85	97,04	8248			
	Süresiz Sözleşme	12	86,79	1041,5			
Yasal Güç	Sözleşmeli	103	101,38	10442,5	0,269	2	0,874
	Kadrolu	85	98,56	8377,5			
	Süresiz Sözleşme	12	106,67	1280			
Uzmanlık Gücü	Sözleşmeli	103	100,32	10332,5	0,402	2	0,818
	Kadrolu	85	102,02	8671,5			
	Süresiz Sözleşme	12	91,33	1096			
Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç	Sözleşmeli	103	99,23	10220,5	0,131	2	0,936
	Kadrolu	85	101,48	8625,5			
	Süresiz Sözleşme	12	104,50	1254			

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

Tablo 4.10'daki değerlere göre; YHAGÖ ve alt boyutlarının statüye göre istatistiksel doğrultuda anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılabılır ($p>0,05$).

4.3 Yoğun Bakımda Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıklarına İlişkin Bulgular

Tablo 4.11. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Kat Sayısı
Örgütsel Bağlılık	18	0,600

Tablo4.11'de yer alan örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçlarına göre, Cronbach's Alfa katsayısı ($0,600 \geq 0,600$) olmasından dolayı ölçekteki

ifadelerin birbirleri ile tutarlı olduğu ve oldukça güvenilir düzeyde olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 4.12. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	N	Ortala ma	Standart Sapma	Medya n	Mini mum	Maksim um
ÖB1	200	3,60	1,78	4,00	1,00	7,00
ÖB2	200	3,92	1,75	4,00	1,00	7,00
ÖB3	200	4,37	1,58	4,00	1,00	7,00
ÖB4	200	4,35	1,73	4,00	1,00	7,00
ÖB5	200	3,47	1,80	4,00	1,00	7,00
ÖB6	200	4,17	1,90	4,00	1,00	7,00
Duygusal Bağlılık	200	23,87	3,78	24,00	12,00	33,00
ÖB7	200	4,26	1,71	4,00	1,00	7,00
ÖB8	200	3,79	1,65	4,00	1,00	7,00
ÖB9	200	3,09	1,61	3,00	1,00	7,00
ÖB10	200	3,71	1,85	4,00	1,00	7,00
ÖB11	200	3,41	1,73	3,00	1,00	7,00
ÖB12	200	3,76	1,71	4,00	1,00	7,00
Normatif Bağlılık	200	22,00	6,55	23,00	6,00	40,00
ÖB13	200	4,31	2,00	5,00	1,00	7,00
ÖB14	200	4,22	1,79	4,00	1,00	7,00
ÖB15	200	3,05	1,77	2,00	1,00	7,00
ÖB16	200	3,69	1,65	4,00	1,00	7,00
ÖB17	200	3,77	1,54	4,00	1,00	7,00
ÖB18	200	3,89	3,36	4,00	1,00	7,00
Devam Bağlılığı	200	22,91	6,20	23,00	6,00	42,00
Örgütsel Bağlılık	200	68,78	11,31	70,00	36,00	104,00

ÖB: Örgütsel bağlılık

Tablo 4.12’de hemşirelerin örgütsel bağlılık ölçeğine vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde, ölçeğin yüksek düzeyde ($\bar{x}$ =68,78) olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği algısına sahip en yüksek maddenin “*Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.*” ($\bar{x}$ =4,37) maddesinin olduğu, en düşük maddenin “*Şu anda kuruluşumdan ayrılmaya karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.*” ($\bar{x}$ =3,05) maddesi olarak tespit edilmiştir.

Hemşirelerin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarına bakıldığında, “duygusal bağlılık” alt boyutunun yüksek ($\bar{x}$ =23,87) bir algıya sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca duygusal bağlılık alt boyutunda en yüksek maddenin “*Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.*” ($\bar{x}$ =4,37) maddesinin olduğu, en düşük maddenin “*Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder.*” ($\bar{x}$ =3,60) maddesi olarak tespit edilmiştir (Tablo 4.12).

Hemşirelerin “normatif bağlılık” alt boyutunun yüksek ($\bar{x}$ =22,00) bir algıya sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca normatif bağlılık alt boyutunda en yüksek maddenin “*Mevcut işyerimde kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.*” ($\bar{x}$ =4,26) maddesinin olduğu, en düşük maddenin “*Kuruluşumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.*” ($\bar{x}$ =3,09) maddesi olarak tespit edilmiştir (Tablo 4.12).

Hemşirelerin “devam bağlılık” alt boyutunun yüksek ($\bar{x}$ =22,91) bir algıya sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca devam bağlılık alt boyutunda en yüksek maddenin “*Şu anda kuruluşumda kalmam mecburiyetten.*”($\bar{x}$ =4,31) maddesinin olduğu, en düşük maddenin “*Şu anda kuruluşumdan ayrılmaya karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.*” ($\bar{x}$ =3,05) maddesi olarak tespit edilmiştir(Tablo 4.12).

4.3.1 Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Tanıtıcı Özellikler ile Karşılaştırılması

Tablo 4.13. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T	p
Duygusal Bağlılık	Kadın 121	23,92	3,68	0,242	0,809
	Erkek 79	23,78	3,95		
Normatif Bağlılık	Kadın 121	21,91	6,51	-0,242	0,809
	Erkek 79	22,14	6,66		
Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
Devam Bağlılığı	Kadın 121	101,70	12305,50	-0,363	0,716
	Erkek 79	98,66	7794,50		
Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	T	p
Örgütsel Bağlılık	Kadın 121	68,89	11,30	0,181	0,856
	Erkek 79	68,59	11,41		

p<0,01 , *p<0,05,, *z: Mann Whitney u testi

Tablo 4.13'teki değerlere göre; örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının cinsiyete göre istatistik açıdan anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılabilir (p>0,05).

Tablo 4.14. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitime Göre Karşılaştırılması

Eğitim	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sd	p	İkili Karşılaştırmalar
Duygusal Bağlılık	Lise	15	21,33	2,834	3	0,039*	Lise- Lisansüstü
	Ön lisans	16	24,38				
	Lisans	14	23,92				
	Lisansüstü	27	24,67				
Normatif Bağlılık	Lise	15	15,20	8,109	3	0,000**	Lise- Ön lisans Lise- Lisans
	Ön lisans	16	23,06				
	Lisans	14	22,96				
	Lisansüstü	27	20,07				
Eğitim	N	Sıra Ortalama Sı	Sıra Toplamı	Ki-Kare	Sd	p	İkili Karşılaştırmalar
Devam Bağlılığı	Lise	15	92,97	3,491	3	0,322	-
	Ön lisans	16	105,53				
	Lisans	14	97,27				
	Lisansüstü	27	118,67				
Eğitim	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Sd	p	İkili Karşılaştırmalar
Örgütsel Bağlılık	Lise	15	59,07	4,446	3	0,005**	Lise- Ön lisans Lise- Lisans
	Ön lisans	16	70,81				
	Lisans	14	69,17				
	Lisansüstü	27	70,89				

**p<0,01 , *p<0,05, Tukey

Tablo 4.14'teki değerlere göre; devam bağlılığı alt boyutunun eğitime göre istatistiksel doğrultuda anlamlı fark bulunmadığı sonucuna ulaşılabilir ($p>0,05$). Örgütsel bağlılık eğitime göre istatistiksel doğrultuda anlamlı fark bulunduğu sonucuna ulaşılabilir ($p<0,01$). Bu bulgu ile örgütsel bağlılık için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Lisansüstü grubunun örgütsel bağlılık algısında en yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılabilir ($\bar{x}= 70,89$). Ön lisans grubunun örgütsel bağlılık algısının ($\bar{x}= 70,89$), lise grubunun algısından ($\bar{x}= 59,07$) daha yüksektir. Lisans grubunun örgütsel bağlılık algısının ($\bar{x}= 69,17$), lise grubunun algısından ($\bar{x}= 59,07$) daha yüksektir.

Duygusal bağlılık eğitime göre istatistiksel doğrultuda anlamlı fark bulunduğu sonucuna ulaşılabilir ($p<0,05$). Bu doğrultuda “duygusal bağlılık” için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Duygusal bağlılık algısında lisansüstü grubunun en yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılabilir ($\bar{x}= 24,67$). Lisansüstü grubunun duygusal bağlılık algısının ($\bar{x}= 24,67$), lise grubunun algısından ($\bar{x}= 21,33$) daha yüksektir (Tablo 4.14).

Normatif bağıllık eğitime göre istatistiksel doğrultuda anlamlı fark bulunduğu sonucuna ulaşılabilir ($p<0,01$). Bu doğrultuda “normatif bağıllık” için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Normatif bağıllık algısında ön lisans grubunun en yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılabilir ($\bar{x}= 23,06$). Ön lisans grubunun normatif bağıllık algısının ($\bar{x}= 23,06$), lise grubunun algısından ($\bar{x}= 15,20$) daha yüksektir. Lisans grubunun normatif bağıllık algısının ($\bar{x}= 22,96$), lise grubunun algısından ($\bar{x}= 15,20$) daha yüksektir (Tablo 4.14).

Tablo 4.15. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Medeni durum		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
Duygusal Bağlılık	Evli	51	106,41	5427,00	-0,849	0,396
	Bekâr	149	98,48	14673,00		
Medeni durum		N	Ortalama	Standart Sapma	T	p
Normatif Bağlılık	Evli	51	22,20	5,28	0,247	0,805
	Bekâr	149	21,93	6,95		
Medeni durum		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
Devam Bağlılığı	Evli	51	107,33	5474,00	-0,979	0,328
	Bekâr	149	98,16	14626,00		
Medeni durum		N	Ortalama	Standart Sapma	T	p
Örgütsel Bağlılık	Evli	51	69,67	9,28	0,651	0,516
	Bekâr	149	68,47	11,94		

** $p<0,01$, * $p<0,05$, ***z: Mann Whitney u testi

Tablo 4.15'teki değerlere göre; örgütsel bağıllık ve alt boyutlarının medeni duruma göre istatistiksel doğrultuda anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılabilir ($p>0,05$).

Tablo 4.16. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Sertifika Sahibi Olma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Sertifika		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
Duygusal Bağlılık	Var	62	108,57	6731,50	-1,329	0,184
	Yok	138	96,87	13368,50		
Sertifika		N	Ortalama	Standart Sapma	T	p
Normatif Bağlılık	Var	62	21,2903	6,11472	-1,026	0,306
	Yok	138	22,3188	6,74021		
Sertifika		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
Devam Bağlılığı	Var	62	102,37	6347,00	-0,307	0,759
	Yok	138	99,66	13753,00		
Sertifika		N	Ortalama	Standart Sapma	T	p
Örgütsel Bağlılık	Var	62	69,2258	12,19704	0,377	0,707
	Yok	138	68,5725	10,93437		

p<0,01,*p<0,05,*z: Mann Whitney u testi

Tablo 4.16'daki değerlere göre; örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının sertifika sahibi olma durumuna göre istatistiksel doğrultuda anlamlı fark göstermediği sonucuna ulaşılabilir (p>0,05).

Tablo 4.17. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Gelir Düzeyi Algısına Göre Karşılaştırılması

Gelir Düzeyi Algısı	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Ki-Kare	sd	p	İkili Karşılaştırmalar
Duygusal Bağlılık	Gelir<Gider	103	101,52	10457	1,599	2	0,450
	Gelir=Gider	84	96,57	8111,5			
	Gelir>Gider	13	117,81	1531,5			
Gelir Düzeyi Algısı	N	Ortalama	Standart Sapma	F	sd	p	İkili Karşılaştırmalar
Normatif Bağlılık	Gelir<Gider	103	20,5146	6,44260	5,726	2	0,004**
	Gelir=Gider	84	23,5357	6,59398			
	Gelir>Gider	13	23,8462	4,45058			
Gelir Düzeyi Algısı	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Ki-Kare	sd	p	İkili Karşılaştırmalar
Devam Bağlılığı	Gelir<Gider	103	98,09	10103	1,285	2	0,526
	Gelir=Gider	84	105,27	8842,5			
	Gelir>Gider	13	88,81	1154,5			
Örgütsel Bağlılık	Gelir<Gider	103	93,58	9639	3,126	2	0,210
	Gelir=Gider	84	108,53	9116,5			
	Gelir>Gider	13	103,42	1344,5			

**p<0,01 , *p<0,05; Tukey

Tablo 4.17'deki değerlere göre; “örgütsel bağlılık”, “duygusal bağlılık” ve “devam bağlılığı” alt boyutlarının gelir düzeyi algısına göre istatistiksel doğrultuda anlamlı derecede fark göstermediği sonucuna ulaşılabilir (p>0,05). Diğer taraftan “normatif bağlılık” alt boyutu gelire göre istatistik olarak anlamlı fark gösterdiği sonucuna ulaşılabilir (p<0,01). Bu bulgu ile normatif bağlılık için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Normatif bağlılık algısında Gelir>Gider grubunun en yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılabilir ($\bar{x}$ = 23,84). Gelir=Gider olan grubun normatif bağlılık algısının ($\bar{x}$ = 23,53), Gelir<Gider olan grubun algısından ($\bar{x}$ = 20,51) daha yüksektir.

Tablo 4.18. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Pozisyona Göre Karşılaştırılması

Pozisyon		N	Ortalama	Standart Sapma	T	p
Duygusal Bağlılık	Sorumlu hemşire	10	27,20	4,54117	2,917	0,004**
	Hemşire	190	23,68	3,66499		
Normatif Bağlılık	Sorumlu hemşire	10	25,10	8,76166	1,540	0,125
	Hemşire	190	21,83	6,40682		
Pozisyon		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
Devam Bağlılığı	Sorumlu hemşire	10	108,85	1088,50	-0,469	0,639
	Hemşire	190	100,06	19011,50		
Örgütsel Bağlılık	Sorumlu hemşire	10	140,95	1409,50	-2,269	0,023*
	Hemşire	190	98,37	18690,50		

p<0,01,*p<0,05,*z: Mann Whitney u testi

Tablo 4.18'deki değerlere göre; “normatif bağlılık” ve “devam bağlılık” alt boyutlarının pozisyona göre istatistiksel doğrultuda anlamlı fark bulunduğu sonucuna ulaşılabilir (p>0,05). Diğer taraftan “duygusal bağlılık” alt boyutunun pozisyona göre istatistiksel doğrultuda anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılabilir (p<0,01). Sorumlu hemşire olan grubun duygusal bağlılık algısının ($\bar{x}$ = 27,20) , hemşire olan grubun algısından ($\bar{x}$ = 23,68) daha yüksektir.

Örgütsel bağlılığın pozisyona göre istatistiksel doğrultuda anlamlı fark gösterdiği sonucuna ulaşılabilir (p<0,05). Sorumlu hemşire olan grubun örgütsel bağlılık algısının (Sıra ort.=140,95), hemşire olan grubun algısından (Sıra ort.=98,37) daha yüksektir (Tablo 4.18)

Tablo 4.19. Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarının Statüye Göre Karşılaştırılması

Statü	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Ki-Kare	sd	p
Duygusal Bağlılık	Sözleşmeli	103	100,60	1,966	2	0,374
	Kadrolu	85	97,31			
	Süresiz Sözleşme	12	122,21			
Sözleşmeli	103	22,94	6,15	2,883	2	0,058
Kadrolu	85	20,72	6,59			
Süresiz Sözleşme	12	23,00	8,51			
Statü	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Ki-Kare	sd	p
Devam Bağlılığı	Sözleşmeli	103	107,08	4,302	2	0,116
	Kadrolu	85	96,25			
	Süresiz Sözleşme	12	74,13			
Örgütsel Bağlılık	Sözleşmeli	103	108,68	4,721	2	0,094
	Kadrolu	85	90,30			
	Süresiz Sözleşme	12	102,50			

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

Tablo 4.19'daki değerlere göre; örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının statüye göre istatistiksel doğrultuda anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılabılır (p>0,05).

4.4 Yoğun Bakımda Çalışan Hemşirelerin İş Doyumuna İlişkin Bulgular

Tablo 4.20. Hemşire İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Değişkenler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha Kat Sayısı
Hemşire İş Doyumu	27	0,887

Tablo 4.20'de yer alan hemşire iş doyumunu ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçlarına göre, Cronbach's Alfa katsayısı (0,887) $\geq$ 0,800 olmasından dolayı ölçekteki ifadelerin birbirleri ile tutarlı olduğu ve yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna varılabilir.

Tablo 4.21. Hemşire İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	N	Ortalama	Standart Sapma	Medyan	Minimum	Maksimum
İD1	200	3,56	1,22	4,00	1,00	5,00
İD2	200	3,30	1,32	4,00	1,00	5,00
İD3.İD7	200	3,17	1,22	3,00	1,00	5,00
İD4.İD15	200	3,37	1,18	4,00	1,00	5,00
İD5	200	3,45	1,11	4,00	1,00	5,00
İD6	200	2,41	1,36	2,00	1,00	5,00
İD7	200	2,05	1,08	2,00	1,00	5,00
İD8	200	4,14	0,92	4,00	1,00	5,00
İşle ilgili olumlu duygular	200	3,18	0,57	3,25	1,38	4,50
İD9.İD13	200	3,62	1,18	4,00	1,00	5,00
İD10	200	3,80	1,06	4,00	1,00	5,00
İD11	200	3,70	1,14	4,00	1,00	5,00
İD12.İD19	200	3,77	1,10	4,00	1,00	5,00
İD13	200	3,59	1,14	4,00	1,00	5,00
İD14	200	3,58	1,15	4,00	1,00	5,00
Üstlerden uygun destek	200	3,68	0,98	3,83	1,00	5,00
İD15	200	3,91	1,02	4,00	1,00	5,00
İD16	200	3,90	0,96	4,00	1,00	5,00
İD17	200	3,67	1,05	4,00	1,00	5,00
İD18	200	4,07	0,85	4,00	1,00	5,00
İD19	200	3,94	1,04	4,00	1,00	5,00
İD20	200	2,43	1,34	2,00	1,00	5,00
İD21	200	2,27	0,96	2,00	1,00	5,00
İD22	200	3,75	0,98	4,00	1,00	5,00
İş yerinde algılanan önem	200	3,49	0,52	3,50	1,13	4,63
İD23.İD27	200	2,96	1,30	3,00	1,00	5,00
İD24	200	3,45	1,17	4,00	1,00	5,00
İD25	200	2,73	1,33	3,00	1,00	5,00
İD26	200	2,30	1,28	2,00	1,00	5,00
İD27.İD23	200	3,45	1,19	4,00	1,00	5,00
Keyifli çalışma ortamı	200	2,98	0,98	3,00	1,00	5,00
Hemşire İş doyumu	200	3,34	0,58	3,39	1,41	4,48

İD: İş Doyumu

Tablo 4.21’de hemşirelerin iş doyumu ölçeğine verdikleri cevaplar incelendiğinde, ölçeğin yüksek düzeyde ($\bar{x} = 3,34$) olduğu saptanmıştır. Hemşire iş doyumu ölçeğinde en yüksek puana sahip olan maddenin İD8 ($\bar{x} = 4,14$) olduğu, en düşük olan maddenin İD7 ($\bar{x} = 2,05$) maddesi olduğu saptanmıştır.

Hemşirelerin iş doyumu ölçeği alt boyutlarına bakıldığında, “iş ile ilgili olumlu duygular” alt boyutunun yüksek ($\bar{x}$ =3,18) bir algıya sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca “işle ilgili olumlu duygular” alt boyutunda olan en yüksek maddenin İD8 ($\bar{x}$ =4,14) maddesi, en düşük olan maddenin İD7($\bar{x}$ =2,05) maddesi olarak tespit edilmiştir (Tablo 4.3).

Hemşirelerin “üstlerden uygun destek” alt boyutunun yüksek ($\bar{x}$ =3,68) bir algıya sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca “üstlerden uygun destek” alt boyutunda en yüksek maddenin İD10($\bar{x}$ =3,80) maddesi olduğu, en düşük olan maddenin İD14($\bar{x}$ =3,58) maddesi olduğu saptanmıştır (Tablo4.21).

Hemşirelerin “iş yerinde algılanan önem” alt boyutunun yüksek ($\bar{x}$ =3,49) bir algıya sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca “iş yerinde algılanan önem” alt boyutunda bulunan en yüksek maddenin İD18($\bar{x}$ =4,07) maddesi olduğu, en düşük olan maddenin İD21 ($\bar{x}$ =2,27) maddesi olduğu saptanmıştır (Tablo4.21).

Hemşirelerin “keyifli çalışma ortamı” alt boyutunun düşük ($\bar{x}$ =2,98) bir algıya sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca “keyifli çalışma ortamı” alt boyutunda en yüksek maddenin “İD24” ve “İD27.İD23” ($\bar{x}$ =3,45) maddelerinin olduğu, en düşük olan maddenin “İD26” ($\bar{x}$ =2,30) maddesi olduğu saptanmıştır (Tablo4.21).

4.4.1 Hemşire İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Tanıtıcı Özellikler İle Karşılaştırılması

Tablo 4.22. Hemşire İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Cinsiyet		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
İşle İlgili Olumlu Duygular	Kadın	121	102,60	12414,00	-0,636	0,525
	Erkek	79	97,29	7686,00		
Üstlerden Uygun Destek	Kadın	121	101,74	12310,50	-0,376	0,707
	Erkek	79	98,60	7789,50		
İş Yerinde Algılanan Önem	Kadın	121	99,66	12058,50	-0,256	0,798
	Erkek	79	101,79	8041,50		
Keyifli Çalışma Ortamı	Kadın	121	96,63	11692,50	-1,173	0,241
	Erkek	79	106,42	8407,50		
Hemşire İş Doyumu	Kadın	121	99,80	12076,00	-0,211	0,833
	Erkek	79	101,57	8024,00		

p<0,01 , *p<0,05,*z: Mann Whitney u testi

Tablo 4.22'deki değerler doğrultusunda; hemşire iş doyumu ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılabilir ($p>0,05$).



Tablo 4.23. Hemşire İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitime Göre Karşılaştırılması

Eğitim	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Ki-Kare	sd	p	İkili Karşılaştırmalar	
İşle ilgili olumlu duygular	Lise	15	57,17	857,5	11,770	3	0,008**	Lise- Lisans Lise- Ön lisans
	Ön lisans	16	116,78	1868,5				
	Lisans	142	105,36	14961				
	Lisansüstü	27	89,37	2413				
Üstlerden uygun destek	Lise	15	45,37	680,5	16,047	3	0,001**	Lise- Ön lisans Lise- Lisansüstü Lise- Lisans
	Ön lisans	16	90,97	1455,5				
	Lisans	142	107,17	15218				
	Lisansüstü	27	101,70	2746				
İş yerinde algılanan önem	Lise	15	49,17	737,5	14,650	3	0,002**	Lise- Lisans Lise- Lisansüstü
	Ön lisans	16	88,41	1414,5				
	Lisans	142	104,99	14909				
	Lisansüstü	27	112,56	3039				
Keyifli çalışma ortamı	Lise	15	51,20	768	14,888	3	0,002**	Lise- Ön lisans Lise- Lisans
	Ön lisans	16	105,56	1689				
	Lisans	142	107,77	15303,5				
	Lisansüstü	27	86,65	2339,5				
İş Doyumu	Lise	15	36,30	544,5	20,734	3	0,000**	Lise- Lisansüstü Lise- Ön lisans Lise- Lisans
	Ön lisans	16	102,16	1634,5				
	Lisans	142	107,67	15288,5				
	Lisansüstü	27	97,50	2632,5				

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

Tablo 4.23'teki değerlere göre; iş doyumunun eğitime göre istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılabilir ($p<0,01$). Bu bulgu ile iş doyumunu için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Lisans grubunun iş doyumunu algısında en yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılabilir (Sıra ort.=107,67). Lisansüstü grubunun iş doyumunu algısının (Sıra ort.=97,50), lise grubunun algısından (Sıra ort.=36,30) daha yüksektir. n lisans grubunun iş doyumunu algısının (Sıra ort.=102,16), lise grubunun algısından (Sıra ort.=36,30) daha yüksektir. Lisans grubunun iş doyumunu algısının (Sıra ort.=107,67), lise grubunun iş doyumunu algısından (Sıra ort.=36,30) daha yüksektir.

“İşle ilgili olumlu duygular” eğitime göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılabilir ($p<0,01$). Bu bulgu ile “işle ilgili olumlu duygular” için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Lisans grubunun “işle ilgili olumlu duygular” algısında en yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılabilir (Sıra ort.=116,78). Lisans grubunun “işle ilgili olumlu duygular” algısının (Sıra ort.=105,36), lise grubunun algısından (Sıra ort.=57,17) daha yüksektir. n lisans grubunun “işle ilgili olumlu duygular” algısının (Sıra ort.=116,78), lise grubunun algısından (Sıra ort.=57,17) daha yüksektir (Tablo 4.23).

“stlerden uygun destek” eğitime göre istatistiksel doğrultuda anlamlı fark bulunduğu sonucuna ulaşılabilir ($p<0,01$). Bu bulgu ile “stlerden uygun destek” için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Lisans grubunun “stlerden uygun destek” algısında en yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılabilir (Sıra ort.=107,17). n lisans grubunun “stlerden uygun destek” algısının (Sıra ort.=90,97), lise grubunun algısından (Sıra ort.=45,37) daha yüksektir. Lisansüstü grubunun “stlerden uygun destek” algısının (Sıra ort.=101,70), lise grubunun algısından (Sıra ort.=45,37) daha yüksektir. Lisans grubunun “stlerden uygun destek” algısının (Sıra ort.=107,17), lise grubunun algısından (Sıra ort.=45,37) daha yüksektir (Tablo 4.23).

“İş yerinde algılanan önem” eğitime göre istatistiki yönden anlamlı fark bulunduğu sonucuna ulaşılabilir ($p<0,01$). Bu bulgu ile “iş yerinde algılanan önem” için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Lisansüstü grubunun “iş yerinde algılanan önem” algısında en yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılabilir (Sıra ort.=112,56). Lisans grubunun “iş yerinde algılanan önem” algısının (Sıra ort.=104,99), lise grubunun algısından (Sıra ort.=49,17) daha yüksektir. Lisansüstü grubunun “iş

yerinde algılanan önem” algısının (Sıra ort.=112,56), lise grubunun algısından (Sıra ort.=49,17) daha yüksektir(Tablo 4.23).

“Keyifli çalışma ortamı” eğitime göre istatistiksel doğrultuda anlamlı fark bulunduğu belirtilebilir ($p<0,01$). Bu bulgu ile “keyifli çalışma ortamı” için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Lisans grubunun “keyifli çalışma ortamı” algısında en yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılabilir (Sıra ort.=107,77). Ön lisans grubunun “keyifli çalışma ortamı” algısının (Sıra ort.=105,56), lise grubunun algısından (Sıra ort.=51,20) daha yüksektir. Lisans grubunun “keyifli çalışma ortamı” algısının (Sıra ort.=107,77), lise grubunun algısından (Sıra ort.=51,20) daha yüksektir(Tablo 4.23).

Tablo 4.24. Hemşire İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Medeni Durum		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
İşle İlgili Olumlu Duygular	Evli	51	92,13	4698,50	-1,202	0,229
	Bekâr	149	103,37	15401,50		
Üstlerden Uygun Destek	Evli	51	103,92	5300,00	-0,491	0,624
	Bekâr	149	99,33	14800,00		
İş Yerinde Algılanan Önem	Evli	51	98,57	5027,00	-0,277	0,782
	Bekâr	149	101,16	15073,00		
Keyifli Çalışma Ortamı	Evli	51	92,66	4725,50	-1,125	0,261
	Bekâr	149	103,18	15374,50		
İş Doyumu	Evli	51	97,18	4956,00	-0,475	0,635
	Bekâr	149	101,64	15144,00		

** $p<0,01$, * $p<0,05$, *** z : Mann Whitney u testi

Tablo 4.24’teki değerlere göre; iş doyumu ölçeği ve alt boyutlarının medeni duruma göre istatistiksel doğrultuda anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılabilir ($p>0,05$).

Tablo 4.25. Hemşire İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Sertifika Sahibi Olma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Sertifika		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
İşle ilgili olumlu duygular	Var	62	97,94	6072,50	-0,420	0,674
	Yok	138	101,65	14027,50		
Üstlerden uygun destek	Var	62	97,44	6041,00	-0,504	0,615
	Yok	138	101,88	14059,00		
İş yerinde algılanan önem	Var	62	95,22	5903,50	-0,869	0,385
	Yok	138	102,87	14196,50		
Keyifli çalışma ortamı	Var	62	96,84	6004,00	-0,602	0,547
	Yok	138	102,14	14096,00		
İş doyumu	Var	62	95,81	5940,50	-0,768	0,443
	Yok	138	102,61	14159,50		

p<0,01,*p<0,05,*z: Mann Whitney u testi

Tablo 4.25'teki değerlere göre; iş doyumu ölçeği ve alt boyutlarının sertifika sahibi olma durumuna göre istatistiksel doğrultuda anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılabilir (p>0,05).

Tablo 4.26. Hemşire İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Gelir Düzeyi Algısına Göre Karşılaştırılması

Gelir Algısı		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Ki-Kare	sd	p	İkili Karşılaştırmalar
İşle ilgili olumlu duygular	Gelir<Gider	103	92,47	9524	4,653	2	0,098	-
	Gelir=Gider	84	110,70	9299				
	Gelir>Gider	13	98,23	1277				
Üstlerden uygun destek	Gelir<Gider	103	89,46	9214	7,841	2	0,020*	Gelir<Gider-Gelir=Gider
	Gelir=Gider	84	112,78	9473,5				
	Gelir>Gider	13	108,65	1412,5				
İş yerinde algılanan önem	Gelir<Gider	103	94,86	9770,5	2,984	2	0,225	-
	Gelir=Gider	84	108,73	9133,5				
	Gelir>Gider	13	92,00	1196				
Keyifli çalışma ortamı	Gelir<Gider	103	87,22	8984	13,351	2	0,001**	Gelir<Gider-Gelir=Gider
	Gelir=Gider	84	117,94	9907				
	Gelir>Gider	13	93,00	1209				
İş doyumu	Gelir<Gider	103	89,87	9257	8,558	2	0,014*	Gelir<Gider-Gelir=Gider
	Gelir=Gider	84	114,51	9619				
	Gelir>Gider	13	94,15	1224				

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

Tablo 4.26'daki değerlere göre; işle ilgili olumlu duygular ve iş yerinde algılanan önem alt boyutlarının gelire göre istatistiksel doğrultuda anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılabilir (p>0,05). Diğer taraftan hemşire iş doyumu gelire

göre istatistik olarak anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılabilir ($p<0,05$). Bu bulgu ile iş doyumu için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. İş doyumu algısında Gelir=Gider grubunun en yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılabilir (Sıra ort= 114,51). Gelir=Gider olan grubun iş doyumu algısının (Sıra ort= 114,51), Gelir<Gider olan grubun algısından (Sıra ort= 89,87) daha yüksektir.

Üstlerden uygun destek, gelire göre istatistik olarak anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılabilir ($p<0,05$). Bu bulgu ile üstlerden uygun destek için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. “Üstlerden uygun destek” algısında Gelir=Gider grubunun en yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılabilir (Sıra ort= 112,78). Gelir=Gider olan grubun üstlerden uygun destek algısının (Sıra ort= 112,78), Gelir<Gider olan grubun algısından (Sıra ort= 89,46) daha yüksektir (Tablo 4.26).

Keyifle çalışma ortamı, gelire göre istatistik olarak anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılabilir ($p<0,01$). Bu bulgu ile keyifle çalışma ortamı için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. “Keyifle çalışma ortamı” algısında Gelir=Gider grubunun en yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılabilir (Sıra ort= 117,94). Gelir=Gider olan grubun keyifle çalışma ortamı algısının (Sıra ort= 117,94), Gelir<Gider olan grubun algısından (Sıra ort= 87,22) daha yüksektir (Tablo 4.26).

Tablo 4.27. Hemşire İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Pozisyona Göre Karşılaştırılması

Pozisyon	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Z	p
İşle ilgili olumlu duygular	Sorumlu hemşire 10	139,40	1394,00	-2,190	0,029*
	Hemşire 190	98,45	18706,00		
Üstlerden uygun destek	Sorumlu hemşire 10	127,80	1278,00	-1,535	0,125
	Hemşire 190	99,06	18822,00		
İş yerinde algılanan önem	Sorumlu hemşire 10	130,80	1308,00	-1,706	0,088
	Hemşire 190	98,91	18792,00		
Keyifli çalışma ortamı	Sorumlu hemşire 10	134,60	1346,00	-1,918	0,055
	Hemşire 190	98,71	18754,00		
İş doyumu	Sorumlu hemşire 10	134,30	1343,00	-1,895	0,058
	Hemşire 190	98,72	18757,00		

p<0,01, *p<0,05, *z: Mann Whitney u testi

Tablo 4.27’deki değerlere göre; “iş doyumu”, “üstlerden uygun destek”, “iş yerinde algılanan önem” ve “keyifli çalışma ortamı” alt boyutlarının pozisyona göre istatistiksel doğrultuda anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılabilir ($p>0,05$).

Diğer taraftan “işle ilgili olumlu duygular” alt boyutunun pozisyona göre istatistiksel doğrultuda anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılabilir ($p<0,05$). Sorumlu hemşire olan grubun “işle ilgili olumlu duygular” algısının (Sıra ort.= 139,40), hemşire olan grubun algısından (Sıra ort.= 98,45) daha yüksektir.

Tablo 4.28. Hemşire İş Doyumu Ölçeği ve Alt Boyutlarının Statüye Göre Karşılaştırılması

Statü	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Ki-Kare	sd	p	İkili Karşılaştırmalar
İşle ilgili olumlu duygular	Sözleşmeli	103	111,19	11453	7,861	2	0,020*
	Kadrolu	85	90,78	7716			
	Süresiz sözleşme	12	77,58	931			
Üstlerden uygun destek	Sözleşmeli	103	102,80	10588,5	0,366	2	0,833
	Kadrolu	85	98,42	8366			
	Süresiz Sözleşme	12	95,46	1145,5			
İş yerinde algılanan önem	Sözleşmeli	103	100,31	10331,5	0,030	2	0,985
	Kadrolu	85	101,07	8591			
	Süresiz sözleşme	12	98,13	1177,5			
Keyifli çalışma ortamı	Sözleşmeli	103	107,83	11107	8,641	2	0,013*
	Kadrolu	85	87,69	7453,5			
	Süresiz sözleşme	12	128,29	1539,5			
İş doyumu	Sözleşmeli	103	107,28	11049,5	2,977	2	0,226
	Kadrolu	85	92,75	7883,5			
	Süresiz sözleşme	12	97,25	1167			

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

Tablo 4.28’deki değerlere göre; “iş doyumu”, “üstlerden uygun destek” ve “iş yerinde algılanan önem” alt boyutlarının statüye göre istatistiksel doğrultuda anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılabilir ($p>0,05$). Diğer taraftan işle ilgili olumlu duygular alt boyutunun statüye göre istatistiksel doğrultuda anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılabilir ($p<0,05$). Bu bulgu ile işle ilgili olumlu duygular için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. İşle ilgili olumlu duygular algısında sözleşmeli grubunun en yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılabilir (Sıra ort= 111,19). Sözleşmeli olan grubun işle ilgili olumlu duygular algısının (Sıra ort= 111,19), kadrolu olan grubun algısından (Sıra ort= 90,78) daha yüksektir.

Keyifle çalışma ortamı statüye göre istatistik olarak anlamlı bir fark bulunduğu sonucuna ulaşılabilir ($p<0,05$). Bu bulgu ile keyifle çalışma ortamı için ikili karşılaştırmalar yapılmıştır. Keyifle çalışma ortamı algısında süresiz sözleşme

grubunun en yüksek seviyede olduğu sonucuna ulaşılabilir (Sıra ort= 128,29). Sözleşmeli olan grubun keyifle çalışma ortamı algısının (Sıra ort= 107,83), kadrolu olan grubun algısından (Sıra ort= 87,69) daha yüksektir. Süresiz sözleşmeli olan grubun keyifle çalışma ortamı algısının (Sıra ort= 128,29), kadrolu olan grubun algısından (Sıra ort= 87,69) daha yüksektir (Tablo 4.28).

4.5 Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Kaynakları, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki ilişki

Hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları güç kaynakları, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasında ilişki Spearman's (rho) korelasyon analizi ile değerlendirildi. Analiz sonuçları tablo 4.29'da sunulmuştur. Bu değerlere göre; "karizmatik güç" ile "zorlayıcı güç" arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında negatif yönlü az şiddetli bir ilişki vardır. ($-0,20<r<-0,39$) ($r=-0,317$). Araştırmada "karizmatik güç" ile "ödüllendirme gücü" arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır ($0,40<r<0,59$) ($r=0,475$). Araştırmada "karizmatik güç" ile "yasal güç" arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü yüksek şiddetli bir ilişki vardır ($0,60<r<0,79$) ($r=0,615$). Araştırmada "karizmatik güç" ile "uzmanlık gücü" arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır. ($0,40<r<0,59$) ($r=0,563$). Araştırmada "karizmatik güç" ile "duygusal bağlılık" arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü çok az şiddetli bir ilişki vardır. ($0<r<0,19$) ($r=0,182$). Araştırmada "karizmatik güç" ile "normatif bağlılık" arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü az şiddetli bir ilişki vardır. ($0,20<r<0,39$) ($r=0,383$). Araştırmada "karizmatik güç" ile "devam bağlılığı" arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p>0,05$). Araştırmada "karizmatik güç" ile "işle ilgili olumlu duygular" arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü çok az şiddetli bir ilişki vardır ($0<r<0,19$) ($r=0,143$). Araştırmada "karizmatik güç" ile "üstlerden uygun

destek” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır. ($0,40<r<0,59$) ($r=0,475$). Araştırmada “karizmatik güç” ile “iş yerinde algılanan önem” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü az şiddetli bir ilişki vardır. ($0,20<r<0,39$) ($r=0,396$). Araştırmada “karizmatik güç” ile “keyifli çalışma ortamı” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır. ($0,40<r<0,59$) ($r=0,423$)(Tablo4.29).



Tablo 4.29. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Kaynakları, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Spearman'srho		Karizmatik güç	Zorlayıcı güç	Ödüllendirme gücü	Yasal güç	Uzmanlık gücü	Duygusal bağlılık	Normatif bağlılık	Devam bağlılığı	İşle İlgili Olumlu Duygular	Üstlerden Uygun Destek	İş Yerinde Algılanan Önem	Keyifli Çalışma Ortamı	Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç	Örgütsel Bağlılık	İş Doyumu
Karizmatik güç	r	1,000	-0,317	0,475	0,615	0,563	0,182	0,383	0,025	0,143	0,475	0,396	0,423	0,698	0,328	0,475
	p		0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,010*	0,000**	0,725	0,044*	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**
Zorlayıcı güç	r		1,000	-0,311	-0,280	-0,168	-0,134	-0,062	0,112	0,035	-0,135	-0,063	-0,053	-0,017	-0,010	-0,079
	p			0,000**	0,000**	0,018*	0,059	0,385	0,115	0,620	0,056	0,373	0,453	0,815	0,888	0,267
Ödüllendirme gücü	r			1,000	0,497	0,516	0,179	0,261	0,043	0,200	0,422	0,297	0,197	0,685	0,238	0,384
	p				0,000**	0,000**	0,011*	0,000**	0,549	0,005**	0,000**	0,000**	0,005**	0,000**	0,001**	0,000**
Yasal güç	r				1,000	0,770	0,375	0,525	0,085	0,355	0,580	0,443	0,415	0,797	0,501	0,597
	p					0,000**	0,000**	0,000**	0,233	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**
Uzmanlık gücü	r					1,000	0,356	0,464	0,054	0,337	0,591	0,459	0,389	0,829	0,430	0,584
	p						0,000**	0,000**	0,447	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**
Duygusal bağlılık	r						1,000	0,360	-0,043	0,274	0,455	0,293	0,290	0,258	0,534	0,436
	p							0,000**	0,543	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**
Normatif bağlılık	r							1,000	0,227	0,522	0,527	0,298	0,504	0,474	0,820	0,610
	p								0,001**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**
Devam bağlılığı	r								1,000	0,196	0,085	0,065	0,091	0,128	0,595	0,152
	p									0,005**	0,230	0,360	0,202	0,070	0,000**	0,031*
İşle İlgili Olumlu Duygular	r									1,000	0,495	0,384	0,334	0,326	0,516	0,690
	p										0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**
Üstlerden Uygun Destek	r										1,000	0,736	0,472	0,607	0,504	0,873
	p											0,000**	0,000**	0,000**	0,000**	0,000**
İş Yerinde Algılanan Önem	r											1,000	0,498	0,518	0,325	0,801
	p												0,000**	0,000**	0,000**	0,000**
Keyifli Çalışma Ortamı	r												1,000	0,432	0,464	0,723
	p													0,000**	0,000**	0,000**
Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç	r													1,000	0,453	0,620
	p														0,000**	0,000**
Örgütsel Bağlılık	r														1,000	0,602
	p															0,000**
İş Doyumu	r															1,000
	p															

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

Araştırmada “zorlayıcı güç” ile “ödüllendirme gücü” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında negatif yönlü az şiddetli bir ilişki vardır ($-0,20<r<-0,39$) ($r=-0,311$). Araştırmada “zorlayıcı güç” ile “yasal güç” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında negatif yönlü az şiddetli bir ilişki vardır ($-0,20<r<-0,39$) ($r=-0,280$). Araştırmada “zorlayıcı güç” ile “uzmanlık gücü” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Bu bulgu ile iki değişken arasında negatif yönlü çok az şiddetli bir ilişki vardır ($0<r<-0,19$) ($r=-0,168$). Araştırmada “zorlayıcı güç” ile “duygusal bağlılık” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Araştırmada “zorlayıcı güç” ile “normatif bağlılık” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Araştırmada “zorlayıcı güç” ile “devam bağlılığı” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Araştırmada “zorlayıcı güç” ile “işle ilgili olumlu duygular” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Araştırmada “zorlayıcı güç” ile “üstlerden uygun destek” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Araştırmada “zorlayıcı güç” ile “iş yerinde algılanan önem” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Zorlayıcı güç ile keyifli çalışma ortamı arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.29).

Araştırmada “ödüllendirme gücü” ile “yasal güç” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır ($0,40<r<0,59$) ($r=0,497$). Araştırmada “ödüllendirme gücü” ile “uzmanlık gücü” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır ($0,40<r<0,59$) ($r=0,516$). Araştırmada “ödüllendirme gücü” ile “duygusal bağlılık” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p<0,05$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü çok az şiddetli bir ilişki vardır ($0<r<0,19$) ($r=0,179$). Araştırmada “ödüllendirme gücü” ile “normatif bağlılık” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü az şiddetli bir ilişki vardır ($0,20<r<0,39$) ($r=0,261$). Araştırmada “ödüllendirme gücü” ile “devam bağlılığı” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden

anlamli olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Araştırmada “ödüllendirme gücü” ile “işle ilgili olumlu duygular” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü az şiddetli bir ilişki vardır ($0,20<r<0,39$) ($r=0,200$). Araştırmada “ödüllendirme gücü” ile “üstlerden uygun destek” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır ($0,40<r<0,59$) ($r= 0,422$). Araştırmada “ödüllendirme gücü” ile “iş yerinde algılanan önem” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü az şiddetli bir ilişki vardır ($0,20<r<0,39$) ($r=0,297$). Araştırmada “ödüllendirme gücü” ile “keyifli çalışma ortamı” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü çok az şiddetli bir ilişki vardır ($0<r<0,20$) ($r= 0,197$) (Tablo 4.29).

Araştırmada “yasal güç” ile “uzmanlık gücü” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü yüksek şiddetli bir ilişki vardır ($0,60<r<0,79$) ($r=0,770$). Araştırmada “yasal güç” ile “duygusal bağlılık” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü az şiddetli bir ilişki vardır ($0,20<r<0,39$) ($r=0,375$). Araştırmada “yasal güç” ile “normatif bağlılık” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır ($0,40<r<0,59$) ($r=0,525$). Araştırmada “yasal güç” ile “devam bağlılığı” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Araştırmada “yasal güç” ile “işle ilgili olumlu duygular” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü az şiddetli bir ilişki vardır ($0,20<r<0,39$) ($r=0,355$). Araştırmada “yasal güç” ile “üstlerden uygun destek” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır ($0,40<r<0,59$) ($r= 0,580$). Araştırmada “yasal güç” ile “iş yerinde algılanan önem” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır ($0,40<r<0,59$) ($r=0,443$). Araştırmada “yasal güç” ile “keyifli çalışma ortamı” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu

ile iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır ($0,40 < r < 0,59$) ($r=0,415$) (Tablo 4.29).

Araştırmada “uzmanlık gücü” ile “duygusal bağlılık” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü az şiddetli bir ilişki vardır ($0,20 < r < 0,39$) ($r=0,356$). Araştırmada “uzmanlık gücü” ile “normatif bağlılık” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır ($0,40 < r < 0,59$) ($r=0,464$). Araştırmada “uzmanlık gücü” ile “devam bağlılığı” arasındaki istatistiki yönden anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p > 0,05$). Araştırmada “uzmanlık gücü” ile “işle ilgili olumlu duygular” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü az şiddetli bir ilişki vardır ($0,20 < r < 0,39$) ($r=0,337$). Araştırmada “uzmanlık gücü” ile “üstlerden uygun destek” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır ($0,40 < r < 0,59$) ($r=0,591$). Araştırmada “uzmanlık gücü” ile “iş yerinde algılanan önem” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır ($0,40 < r < 0,59$) ($r=0,459$). Araştırmada “uzmanlık gücü” ile “keyifli çalışma ortamı” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü az şiddetli bir ilişki vardır ($0,20 < r < 0,39$) ($r=0,389$) (Tablo 4.29).

Araştırmada “duygusal bağlılık” ile “normatif bağlılık” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü az şiddetli bir ilişki vardır ($0,20 < r < 0,39$) ($r=0,360$). Araştırmada “duygusal bağlılık” ile “devam bağlılığı” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p > 0,05$). Araştırmada “duygusal bağlılık” ile “işle ilgili olumlu duygular” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü az şiddetli bir ilişki vardır ($0,20 < r < 0,39$) ($r=0,274$). Araştırmada “duygusal bağlılık” ile “üstlerden uygun destek” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır

($0,40 < r < 0,59$) ($r=0,455$). Araştırmada “duygusal bağlılık” ile “iş yerinde algılanan önem” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü az şiddetli bir ilişki vardır ($0,20 < r < 0,39$) ($r=0,293$). Araştırmada “duygusal bağlılık” ile “keyifli çalışma ortamı” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü az şiddetli bir ilişki vardır ($0,20 < r < 0,39$) ($r=0,290$) (Tablo 4.29).

Araştırmada “devam bağlılık” ile “işle ilgili olumlu duygular” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü çok az şiddetli bir ilişki vardır. ($0 < r < 0,19$) ($r=0,196$). Araştırmada “devam bağlılık” ile “üstlerden uygun destek” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p > 0,05$). Araştırmada “devam bağlılık” ile “iş yerinde algılanan önem” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p > 0,05$). Devam bağlılık ile keyifli çalışma ortamı arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p > 0,05$) (Tablo 4.29).

Araştırmada “işle ilgili olumlu duygular” ile “üstlerden uygun destek” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır ($0,40 < r < 0,59$) ($r=0,495$). Araştırmada “işle ilgili olumlu duygular” ile “iş yerinde algılanan önem” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü az şiddetli bir ilişki vardır ($0,20 < r < 0,39$) ($r=0,384$). Araştırmada “işle ilgili olumlu duygular” ile “keyifli çalışma ortamı” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü az şiddetli bir ilişki vardır ($0,20 < r < 0,39$) ($r=0,334$). Araştırmada “üstlerden uygun destek” ile “iş yerinde algılanan önem” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü yüksek şiddetli bir ilişki vardır ($0,60 < r < 0,79$) ($r=0,736$). Araştırmada “üstlerden uygun destek” ile “keyifli çalışma ortamı” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır ($0,40 < r < 0,59$) ($r=0,472$) (Tablo 4.29). Araştırmada “iş yerinde algılanan” ile “keyifli çalışma ortamı”

arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır ($0,40<r<0,59$) ($r=0,498$) (Tablo 4.29).

Araştırmada “yönetici hemşirelerde algılanan güç” ile “örgütsel bağlılık” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü orta şiddetli bir ilişki vardır ($0,40<r<0,59$) ($r=0,453$). Araştırmada “yönetici hemşirelerde algılanan güç” ile “hemşire iş doyumunu” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü yüksek şiddetli bir ilişki vardır ($0,60<r<0,79$) ($r=0,620$). Araştırmada “örgütsel bağlılık” ile “iş doyumunu” arasındaki ilişkinin istatistiki yönden anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Bu bulgu ile iki değişken arasında pozitif yönlü yüksek şiddetli bir ilişki vardır ($0,60<r<0,79$) ($r=0,602$) (Tablo 29).

Tablo 4.30. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Kaynaklarının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Üzerinde Etkisine İlişkin MANOVA Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken		B	Standart Hata	T	p	95% Güven Aralığı		Kısmi η^2	R^2
						Alt Sınır	Üst Sınır		
Duygusal bağlılık	Sabit	20,195	2,661	7,589	0,000**	14,946	25,443	0,229	0,089
	Karizmatik güç	-0,881	0,556	-1,586	0,114	-1,977	0,215	0,013	
	Zorlayıcı güç	-0,390	0,472	-0,828	0,409	-1,321	0,540	0,004	
	Ödüllendirme gücü	0,008	0,605	0,014	0,989	-1,186	1,203	0,000	
	Yasal güç	1,676	0,764	2,194	0,029*	0,169	3,183	0,024	
	Uzmanlık gücü	0,536	0,593	0,905	0,366	-0,632	1,705	0,004	
Normatif bağlılık	Sabit	4,020	4,237	0,949	0,344	-4,337	12,377	0,005	0,233
	Karizmatik güç	-0,885	0,885	-1,000	0,318	-2,630	0,860	0,005	
	Zorlayıcı güç	0,420	0,751	0,560	0,576	-1,061	1,901	0,002	
	Ödüllendirme gücü	0,186	0,964	0,193	0,847	-1,716	2,087	0,000	
	Yasal güç	3,023	1,216	2,486	0,014*	0,625	5,422	0,031	
	Uzmanlık gücü	2,327	0,944	2,467	0,014*	0,467	4,188	0,030	
Devam bağlılığı	Sabit	15,786	4,519	3,493	0,001**	6,872	24,699	0,059	0,024
	Karizmatik güç	0,542	0,944	0,574	0,566	-1,319	2,403	0,002	
	Zorlayıcı güç	1,584	0,801	1,978	0,049*	0,005	3,164	0,020	
	Ödüllendirme gücü	-0,197	1,028	-0,192	0,848	-2,225	1,831	0,000	
	Yasal güç	0,098	1,297	0,076	0,940	-2,460	2,657	0,000	
	Uzmanlık gücü	0,201	1,006	0,200	0,842	-1,784	2,186	0,000	
İşle ilgili olumlu duygular	Sabit	1,831	0,390	4,696	0,000**	1,062	2,600	0,102	0,131
	Karizmatik güç	-0,159	0,081	-1,948	0,053	-0,319	0,002	0,019	
	Zorlayıcı güç	0,079	0,069	1,149	0,252	-0,057	0,216	0,007	
	Ödüllendirme gücü	0,083	0,089	0,935	0,351	-0,092	0,258	0,004	
	Yasal güç	0,324	0,112	2,893	0,004**	0,103	0,545	0,041	
	Uzmanlık gücü	0,064	0,087	0,743	0,458	-0,107	0,236	0,003	
Üstlerden uygun destek	Sabit	0,321	0,581	0,553	0,581	-0,824	1,466	0,002	0,353
	Karizmatik güç	0,036	0,121	0,294	0,769	-0,204	0,275	0,000	
	Zorlayıcı güç	-0,023	0,103	-0,220	0,826	-0,226	0,180	0,000	
	Ödüllendirme gücü	0,248	0,132	1,879	0,062	-0,012	0,509	0,018	
	Yasal güç	0,329	0,167	1,973	0,050*	0,000	0,658	0,020	
	Uzmanlık gücü	0,354	0,129	2,735	0,007**	0,099	0,609	0,037	
İş yerinde algılanan önem	Sabit	1,833	0,344	5,325	0,000**	1,154	2,512	0,128	0,207
	Karizmatik güç	0,218	0,072	3,026	0,003**	0,076	0,359	0,045	
	Zorlayıcı güç	0,080	0,061	1,308	0,192	-0,040	0,200	0,009	
	Ödüllendirme gücü	0,028	0,078	0,360	0,719	-0,126	0,183	0,001	
	Yasal güç	0,092	0,099	0,929	0,354	-0,103	0,287	0,004	
	Uzmanlık gücü	0,057	0,077	0,744	0,458	-0,094	0,208	0,003	
Keyifli çalışma ortamı	Sabit	-0,050	0,632	-0,079	0,937	-1,295	1,196	0,000	0,239
	Karizmatik güç	0,228	0,132	1,726	0,086	-0,033	0,488	0,015	
	Zorlayıcı güç	0,137	0,112	1,220	0,224	-0,084	0,357	0,008	
	Ödüllendirme gücü	-0,085	0,144	-0,590	0,556	-0,368	0,199	0,002	
	Yasal güç	0,310	0,181	1,712	0,088	-0,047	0,668	0,015	
	Uzmanlık gücü	0,267	0,141	1,896	0,059	-0,011	0,544	0,018	

**p<0,01, *p<0,05, MANOVA

Tablo 4.30’da yer alan katsayılara ilişkin denklemler aşağıda yer almaktadır.

Denklem 1: Duygusal Bağlılık = 20,195 - 0,881*Karizmatik Güç - 0,390*Zorlayıcı Güç + 0,008*Ödüllendirme Gücü + 1,676*Yasal güç + 0,536*Uzmanlık Gücü

Denklem 1’e ilişkin katsayılar tablo 30’da test edildiğinde “karizmatik güç”, “zorlayıcı güç”, “ödüllendirme gücü” ve “uzmanlık gücü” değişkenlerinin “duygusal bağlılık” üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılabilir ($p>0,05$). Diğer taraftan, “yasal güç” değişkeninin “duygusal bağlılık” değişkeni üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabilir ($\beta=1,676$; $p<0,05$). Bu bulgu ile yasal güç değişkenindeki 1 birim değişim duygusal bağlılık değişkeninde 1,676 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Ayrıca $R^2=0,089$ olduğu için; yasal güç değişkeni duygusal bağlılığı %8,9 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılabilir (Tablo 4.30).

Denklem 2: Normatif Bağlılık = 4,020- 0,885*Karizmatik Güç + 0,420*Zorlayıcı Güç + 0,186*Ödüllendirme Gücü + 3,023*Yasal güç + 2,327*Uzmanlık Gücü

Denklem 2’ye ilişkin katsayılar tablo 30’da test edildiğinde “karizmatik güç”, “zorlayıcı güç” ve “ödüllendirme gücü” değişkenlerinin “normatif bağlılık” üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılır ($p>0,05$). Diğer taraftan, “yasal güç” değişkeninin “normatif bağlılık” değişkeni üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabilir ($\beta=3,023$; $p<0,05$). Bu bulgu ile yasal güç değişkenindeki 1 birim değişim normatif bağlılık değişkeninde 3,023 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Ayrıca “uzmanlık gücü” değişkeninin “normatif bağlılık” değişkeni üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabilir ($\beta=2,327$; $p<0,05$). Bu bulgu ile uzmanlık gücü değişkenindeki 1 birim değişim normatif bağlılık değişkeninde 2,327 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Ayrıca $R^2=0,233$ olduğu için; yasal güç ve uzmanlık gücü değişkenlerinin normatif bağlılığı %23,3 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılabilir (Tablo 4.30).

Denklem 3: Devam Bağlılığı = 15,786 + 0,542*Karizmatik Güç + 1,584*Zorlayıcı Güç - 0,197*Ödüllendirme Gücü + 0,098*Yasal güç + 0,201*Uzmanlık Gücü

Denklem 3'te ilişkin katsayılar tablo 30'da test edildiğinde "karizmatik güç", "ödüllendirme gücü", "yasal güç" ve "uzmanlık gücü" değişkenlerinin devam bağlılığı üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılabilir ($p>0,05$). Diğer taraftan, "zorlayıcı güç" değişkeninin "devam bağlılığı" değişkeni üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabilir ($\beta=1,584$; $p<0,05$). Bu bulgu ile zorlayıcı güç değişkenindeki 1 birim değişim devam bağlılığı değişkeninde 1,584 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Ayrıca $R^2=0,024$ olduğu için; zorlayıcı güç değişkeni devam bağlılığını %2,4 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılabilir(Tablo 4.30).

Denklem 4:İşle İlgili Olumlu Duygular = 1,831- 0,159*Karizmatik Güç + 0,079*Zorlayıcı Güç + 0,083*Ödüllendirme Gücü + 0,324*Yasal güç + 0,064*Uzmanlık Gücü

Denklem 4'e ilişkin katsayılar tablo 30'da test edildiğinde "karizmatik güç", "zorlayıcı güç", "ödüllendirme gücü" ve "uzmanlık gücü" değişkenlerinin "işle ilgili olumlu duygular" üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılabilir ($p>0,05$). Diğer taraftan, "yasal güç" değişkeninin "işle ilgili olumlu duygular" değişkeni üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabilir ($\beta=0,324$; $p<0,01$). Bu bulgu ile yasal güç değişkenindeki 1 birim değişim işle ilgili olumlu duygular değişkeninde 0,324 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Ayrıca $R^2=0,131$ olduğu için; yasal güç değişkeni işle ilgili olumlu duygular değişkenini %13,1 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılabilir(Tablo 4.30).

Denklem 5:Üstlerden Uygun Destek = 0,321 + 0,036*Karizmatik Güç- 0,023*Zorlayıcı Güç + 0,248*Ödüllendirme Gücü + 0,329*Yasal güç + 0,354*Uzmanlık Gücü

Denklem 5'e ilişkin katsayılar tablo 30'da test edildiğinde "karizmatik güç", "zorlayıcı güç" ve "ödüllendirme gücü" değişkenlerinin "üstlerden uygun destek" üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılabilir ($p>0,05$).

Diğer taraftan, “yasal güç” değişkeninin “üstlerden uygun destek” değişkeni üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabilir ($\beta=0,329$; $p<0,05$). Bu bulgu ile yasal güç değişkenindeki 1 birim değişim üstlerden uygun destek değişkeninde 0,329 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Ayrıca “uzmanlık gücü” değişkeninin “üstlerden uygun destek” değişkeni üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabilir ($\beta=0,354$; $p<0,01$). Bu bulgu ile uzmanlık değişkenindeki 1 birim değişim üstlerden uygun destek değişkeninde 0,354 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Ayrıca $R^2=0,353$ olduğu için; yasal güç ve uzmanlık gücü değişkenlerinin üstlerden uygun destek değişkenlerinin %35,3 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılabilir(Tablo 4.30).

Denklem 6: İş Yerinde Algılanan Önem = $1,833 + 0,218 \cdot \text{Karizmatik Güç} + 0,080 \cdot \text{Zorlayıcı Güç} + 0,028 \cdot \text{Ödüllendirme Gücü} + 0,092 \cdot \text{Yasal güç} + 0,057 \cdot \text{Uzmanlık Gücü}$

Denklem 6’ya ilişkin katsayılar tablo 30’da test edildiğinde “zorlayıcı güç”, “ödüllendirme gücü”, “yasal güç” ve “uzmanlık gücü” değişkenlerinin “iş yerinde algılanan önem” üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılabilir ($p>0,05$). Diğer taraftan, “karizmatik güç” değişkeninin “iş yerinde algılanan önem” değişkeni üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabilir ($\beta=0,218$; $p<0,01$). Bu bulgu ile karizmatik güç değişkenindeki 1 birim değişim iş yerinde algılanan önem değişkeninde 0,218 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Ayrıca $R^2=0,207$ olduğu için; karizmatik güç değişkeni iş yerinde algılanan önem değişkenini %20,7 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılabilir(Tablo 4.30).

Denklem 7: Keyifli Çalışma Ortamı= $- 0,050 + 0,228 \cdot \text{Karizmatik Güç} + 0,137 \cdot \text{Zorlayıcı Güç} - 0,085 \cdot \text{Ödüllendirme Gücü} + 0,310 \cdot \text{Yasal güç} + 0,267 \cdot \text{Uzmanlık Gücü}$

Denklem 7’ye ilişkin katsayılar tablo 30’da test edildiğinde “karizmatik güç”, “zorlayıcı güç”, “ödüllendirme gücü”, “yasal güç” ve “uzmanlık gücü” değişkenlerinin “keyifli çalışma ortamı” üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılabilir ($p>0,05$)(Tablo 4.30).

Tablo 4.31. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Gücün, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Üzerinde Etkisine İlişkin MANOVA Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	B	Standart Hata	t	P	95% Güven Aralığı		Kısmi η^2	R^2
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Örgütsel Bağlılık	Sabit	38,031	5,622	6,765	0,000**	26,944	49,117	0,188
	Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç	8,900	1,613	5,518	0,000**	5,719	12,081	0,133
	Sabit	0,906	0,253	3,586	0,000**	0,408	1,404	0,061
Hemşire İş Doyumu	Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç	0,706	0,072	9,736	0,000**	0,563	0,849	0,324
	Sabit	0,906	0,253	3,586	0,000**	0,408	1,404	0,061

**p<0,01, *p<0,05, MANOVA

Tablo 4.31’de yer alan katsayılarla ilişkin denklemler aşağıda yer almaktadır.

Denklem 8: Örgütsel Bağlılık = 38,031+ 8,900*Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç

Denklem 8’e ilişkin katsayılar tablo 31’de test edildiğinde yönetici hemşirelerde algılanan güç değişkeninin örgütsel bağlılık değişkeni üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabilir ($\beta=8,900$; $p<0,01$). Bu bulgu ile yönetici hemşirelerde algılanan güç değişkenindeki 1 birim değişim örgütsel bağlılık değişkeninde 8,900 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Ayrıca $R^2=0,133$ olduğu için; yönetici hemşirelerde algılanan güç değişkeni örgütsel bağlılığı %13,3 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılabilir (Tablo 4.31).

Denklem 9: İş Doyumu = 0,906 + 0,706*Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç

Denklem 9’a ilişkin katsayılar tablo 31’de test edildiğinde yönetici hemşirelerde algılanan güç değişkeninin iş doyumuna değişkeni üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabilir ($\beta=0,706$; $p<0,01$). Bu bulgu ile yönetici hemşirelerde algılanan güç değişkenindeki 1 birim değişim örgütsel bağlılık değişkeninde 0,706 birimlik bir artışa neden olmaktadır.

Ayrıca $R^2=0,324$ olduğu için; yönetici hemşirelerde algılanan güç değişkeni iş doyumunu %32,4 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılabilir. Sonuç olarak H_1 ve H_2 hipotezleri doğrulanmıştır (Tablo 4.31).

Tablo 4.32. Hemşire İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etkisine İlişkin MANOVA Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	B	Standart Hata	T	p	95% Güven Aralığı		Kısmi η^2	R^2
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Duygusal Bağlılık	Sabit	17,515	1,906	9,190	0,000**	13,756	21,274	0,302
	İşle ilgili olumlu duygular	0,741	0,502	1,476	0,141	-0,249	1,732	0,011
	Üstlerden uygun destek	1,432	0,380	3,770	0,000**	0,683	2,181	0,068
	İş yerinde algılanan önem	-0,886	0,696	-1,274	0,204	-2,258	0,486	0,008
	Keyifli çalışma ortamı	0,612	0,300	2,038	0,043*	0,020	1,205	0,021
Normatif Bağlılık	Sabit	8,505	2,581	3,295	0,001**	3,415	13,595	0,053
	İşle ilgili olumlu duygular	3,449	0,680	5,071	0,000**	2,108	4,790	0,117
	Üstlerden uygun destek	3,139	0,514	6,104	0,000**	2,125	4,153	0,160
	İş yerinde algılanan önem	-4,976	0,942	-5,282	0,000**	-6,833	-3,118	0,125
	Keyifli çalışma ortamı	2,806	0,407	6,896	0,000**	2,004	3,609	0,196
Devam Bağlılığı	Sabit	14,757	3,399	4,342	0,000**	8,054	21,460	0,088
	İşle ilgili olumlu duygular	2,890	0,896	3,227	0,001**	1,124	4,657	0,051
	Üstlerden Uygun Destek	-0,650	0,677	-0,960	0,338	-1,986	0,685	0,005
	İş yerinde algılanan önem	0,032	1,240	0,026	0,979	-2,414	2,478	0,000
	Keyifli çalışma ortamı	0,416	0,536	0,776	0,439	-0,641	1,473	0,003

**p<0,01, *p<0,05, MANOVA

Tablo 4.32’de yer alan katsayılara ilişkin denklemler aşağıda yer almaktadır.

Denklem 10: Duygusal Bağlılık = 17,515 + 0,741*İşle İlgili Olumlu Duygular +1,432* Üstlerden Uygun Destek – 0,886* İş Yerinde Algılanan Önem + 0,612* Keyifli Çalışma Ortamı

Denklem 10’a ilişkin katsayılar tablo 32’de test edildiğinde “işle ilgili olumlu duygular” ve “iş yerinde algılanan önem” değişkenlerinin “duygusal bağlılık” üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılabılır ($p>0,05$). Diğer taraftan, “üstlerden uygun destek” değişkeninin “duygusal bağlılık” değişkeni üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabılır ($\beta=1,432$; $p<0,01$). Bu bulgu ile “üstlerden uygun destek” değişkenindeki 1 birim değişim “duygusal bağlılık” değişkeninde 1,432 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Ayrıca “keyifli çalışma ortamı” değişkeninin “duygusal bağlılık” değişkeni üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabılır ($\beta=0,612$; $p<0,05$). Bu bulgu ile keyifli çalışma ortamı değişkenindeki 1 birim değişim duygusal bağlılık değişkeninde 0,612 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Ayrıca $R^2=0,206$ olduğu için; üstlerden uygun destek ve keyifli çalışma ortamı değişkenleri duygusal bağlılığı %20,6 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılabılır (Tablo 4.32).

Denklem 11: Normatif Bağlılık = 8,505 + 3,449*İşle İlgili Olumlu Duygular +3,139* Üstlerden Uygun Destek – 4,976* İş Yerinde Algılanan Önem + 2,806* Keyifli Çalışma Ortamı

Denklem 11’e ilişkin katsayılar tablo 32’de test edildiğinde “işle ilgili olumlu duygular” değişkeninin “normatif bağlılık” değişkeni üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabılır ($\beta=3,449$; $p<0,01$). Bu bulgu ile işle ilgili olumlu duygular değişkenindeki 1 birim değişim normatif bağlılık değişkeninde 3,449 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Araştırmada “üstlerden uygun destek” değişkeninin “normatif bağlılık” değişkeni üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabılır ($\beta=3,139$; $p<0,01$). Bu bulgu ile üstlerden uygun destek değişkenindeki 1 birim değişim normatif bağlılık değişkeninde 3,139 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Araştırmada “iş yerinde algılanan önem” değişkeninin “normatif bağlılık” değişkeni üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabılır ($\beta=-4,967$; $p<0,01$). Bu bulgu ile iş yerinde algılanan önem değişkenindeki 1 birim değişim normatif bağlılık değişkeninde 4,967 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. Araştırmada “keyifli çalışma ortamı”

değişkeninin “normatif bağlılık” değişkeni üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabilir ($\beta=2,806$; $p<0,01$). Bu bulgu ile keyifli çalışma ortamı değişkenindeki 1 birim değişim normatif bağlılık değişkeninde 2,806 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Ayrıca $R^2=0,516$ olduğu için; işle ilgili olumlu duygular, üstlerden uygun destek, iş yerinde algılanan önem ve keyifli çalışma ortamı değişkenleri normatif bağlılığını %51,6 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılabilir (Tablo 4.32).

Denklem 12: Devam Bağlılığı = $14,757 + 2,890 \cdot \text{İşle İlgili Olumlu Duygular} - 0,650 \cdot \text{Üstlerden Uygun Destek} + 0,032 \cdot \text{İş Yerinde Algılanan Önem} + 0,416 \cdot \text{Keyifli Çalışma Ortamı}$

Denklem 12’ e ilişkin katsayılar tablo 32’ de test edildiğinde “üstlerden uygun destek”, “iş yerinde algılanan önem” ve “keyifli çalışma ortamı” değişkeninin “devam bağlılığı” değişkeni üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılabilir ($p>0,05$). Diğer taraftan, “işle ilgili olumlu duygular” değişkeninin “devam bağlılığı” değişkeni üzerinde etkisinin istatistiki yönden anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabilir ($\beta=2,890$; $p<0,01$). Bu bulgu ile işle ilgili olumlu duygular değişkenindeki 1 birim değişim devam bağlılığı değişkeninde 2,890 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Ayrıca $R^2=0,061$ olduğu için; işle ilgili olumlu duygular değişkeni devam bağlılığını %6,1 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılabilir (Tablo 4.32).

Tablo 4.33. Hemşire İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerinde Etkisine İlişkin ANCOVA Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	B	Standart Hata	T	p	95% Güven Aralığı		Kısmi η^2	R^2
					Alt Sınır	Üst Sınır		
Örgütsel Bağlılık	Sabit	31,225	3,890	8,027	0,000**	23,554	38,896	0,246
	İş							
	Doyumu	11,229	1,146	9,795	0,000**	8,968	13,490	0,326

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

Tablo 33’ te yer alan katsayılarla ilişkin denklemler aşağıda yer almaktadır.

Denklem 13:Örgütsel Bağlılık = 31,235+ 11,229*İş Doyumu

Denklem 13'e ilişkin katsayılar tablo33'te test edildiğinde “iş doyumu” değişkeninin “örgütsel bağlılık” değişkeni üzerinde etkisinin istatistiksel yönden anlamlı olduğu sonucuna ulaşılabılır ($\beta=11,229$; $p<0,01$). Bu bulgu ile iş doyumu değişkenindeki 1 birim değişim örgütsel bağlılık değişkeninde 11,229 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Ayrıca $R^2=0,326$ olduğu için; iş doyumu değişkeni örgütsel bağlılığı %32,6 oranında açıkladığı sonucuna ulaşılabılır (Tablo 4.33).



5 TARTIŞMA

Hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları güç kaynakları sunulan hizmet kalitesi ve mesleklerine devamlılığı açısından önemlidir. Özellikle çalışanları örgüte bağlamada yöneticilerin etkili bir güç tarzı kullanmaları gerekmektedir (Duygulu ve Korkmaz, 2008). Bu nedenle hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları güç kaynaklarını ve algılanan güç kaynaklarının çalışana ve kuruma yansımalarını belirlemeye yönelik çalışmalara ihtiyaç vardır. Bu doğrultuda yapılan çalışmada yoğun bakım hemşirelerinin yöneticilerinden algıladıkları güç kaynakları, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişki değerlendirilmiştir.

5.1 Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeğine Ait Bulguların Tartışılması

Bu çalışmada yoğun bakım hemşirelerinin yöneticilerinden algıladıkları güç algısı düzeyi yüksek olarak belirlenmiştir ($\bar{x} = 3,45$). Benzer şekilde Akpınar (2019) yaptığı çalışmada hemşirelerin, yönetici hemşirelerde algıladıkları güç kaynakları puan ortalaması 3,38 olarak belirlemiştir. Çalışmada hemşirelerin yöneticilerinden en çok yasal güç ve karizmatik güç tarzlarını algıladıkları saptanmıştır. Akpınar (2019) yaptığı çalışmada hemşirelerin yöneticilerinde en çok karizmatik gücü algıladıklarını, Karadaş (2018) yaptığı çalışmada hemşirelerin yöneticilerinden en çok yasal gücü algıladıklarını, Savgat (2019) çalışmasında ise hemşirelerin sorumlu hemşirelerde en çok özdeşlik güç tarzını algıladıklarını belirlemiştir.

Çalışmada yoğun bakım hemşirelerinin yöneticilerinden algıladıkları güç kaynakları ile cinsiyet değişkeni arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde yapılan bir çalışmada cinsiyet değişkeninin hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları güç kaynaklarını etkilemediği tespit edilmiştir (Karadaş, 2018). Akpınar (2019) çalışmasında erkek hemşirelerin kadın hemşireler oranla zorlayıcı güç algılarının daha fazla olduğu saptanmıştır (Akpınar, 2019). Altınkurt ve diğerlerinin (2014) okul müdürleri üzerinde yaptığı çalışmada ise cinsiyet değişkenine göre yöneticilerde algılanan güç kaynaklarının değişmediğini belirlemiştir.

Çalışmada yoğun bakım hemşirelerinin yöneticilerinden algıladıkları güç kaynakları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu

saptanmıştır. Bu doğrultuda karizmatik güç algısı lisansüstü grubunda, zorlayıcı gücün lise grubunda, ödüllendirme gücü lisans grubunda, uzmanlık güç algısında lisansüstü grubunda ve yasal güç algısının lisans grubunda en yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Akpınar(2019) çalışmasında; karizmatik güç, yasal güç ve uzmanlık gücü düzeyleri ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşırken, zorlayıcı güç ve ödüllendirme gücü düzeyleri ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yapılan çalışmalar arasında algılanan güç kaynakları ile eğitim durumu arasındaki ilişkinin farklı bulunması;Akpınar(2019)'ın çalışması ve çalışmamız bulguları ile hemşirelerin eğitim düzeylerinin yöneticilerinden algıladıkları güç kaynaklarını etkilediği söylenebilir.

Çalışmada hemşirelerin yasal güç algıları gelir değişkenine göre istatistiksel yönden farklı bulunmuştur. Gelir düzeyinin gider düzeyine eşit olduğunu belirten grubun yasal güç algısı gelir düzeyinin gider düzeyinden düşük olduğunu belirten grubun yasal güç algısından yüksek bulunmuştur.

Çalışmada algılanan güç kaynaklarının ve alt boyutlarının; katılımcıların medeni durumları, sertifikaya sahip olma durumları, çalışmakta oldukları pozisyon(hemşire ya da sorumlu hemşire pozisyonunda olma durumları), çalışmakta oldukları statü(sözleşmeli ya da kadrolu olma durumu) değişkenleri arasında istatistiksel yönden anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.2 Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait Bulguların Tartışılması

Çalışmada yoğun bakım hemşirelerinin yüksek örgütsel bağlılığa sahip oldukları belirlenmiştir. Ayrıca yoğun bakım hemşirelerinin duygusal bağlılık algısı, normatif bağlılık algısı ve devam bağlılığı algı düzeyleri yüksek çıkmıştır.

Çalışmada yoğun bakım hemşirelerinin örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından devam bağlılığı ile eğitim durumu arasında anlamlı fark bulunmazken; duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile eğitim durumu arasında anlamlı fark belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığı en yüksek grup lisansüstü, duygusal bağlılığı en yüksek grup lisansüstü ve normatif bağlılığı en yüksek grup ön lisans olarak belirlenmiştir. Ayrıca ön lisans grubunun örgütsel bağlılığı lise grubundan, lisans

grubunun örgütsel bağlılığı lise grubundan ve ön lisan grubunun normatif bağlılığı lise grubundan daha yüksek bulunmuştur. Hoş ve Oksay(2015) çalışmasında lisans mezunu eğitim seviyesinde olan hemşirelerin diğer eğitim seviyesinde olan hemşirelere oranla 5,1 kat daha yüksek oranda örgütsel bağlılığa sahip olduğu saptanmıştır (Güner, 2007; Hoş ve Oksay, 2015). Eğitim seviyesi arttıkça kurumda çalışmakta olanların beklenti ve isteklerinde olan artış ve içinde oldukları örgütün bu ihtiyaca karşılık veremeyeceği düşüncesi bu bulguya sebep olarak sunulmuştur (Güner, 2007; Hoş ve Oksay, 2015). Güdük ve Önder (2021) çalışmalarında eğitim seviyesi düştükçe örgütsel bağlılık oranında bir azalma olduğunu saptanmıştır. Ancak eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında zayıf düzeyde negatif yönde bir ilişki belirleyen araştırmalarda bulunmaktadır. Özdemir(2020) sağlık çalışanları üzerine yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık düzeyi ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Özdemir(2020)'in çalışması sonuçları ile mevcut çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyi ile eğitim durumu ilişkisinin farklı çıkması Özdemir'in çalışmasına tüm sağlık çalışanları dahil edilirken mevcut çalışmaya sadece yoğun bakım hemşirelerinin dahil edilmesi ile açıklanabilir. Başka bir deyişle yoğun bakım hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları eğitim durumlarına göre farklılık gösterirken diğer sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığında eğitim durumunun etkili olmadığı söylenebilir.

Çalışmada örgütsel bağlılık düzeyi ile yoğun bakım hemşirelerinin çalışmakta olduğu pozisyonlar arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Yoğun bakım hemşire ekiplerinden sorumlu yönetici hemşirelerin duygusal bağlılık düzeylerinin yoğun bakımlarda hemşire pozisyonunda çalışan hemşirelerin duygusal bağlılık algısından daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Uçucu(2019) ebeler üzerinde yaptığı çalışmada ebelerin çalıştıkları pozisyon ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı fark olduğunu belirlemiştir. Uçucu'nun çalışmasına göre servis sorumlusu olarak çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ASM ve servislerde çalışmakta olan ebelere göre daha yüksektir. Bu çalışmalar doğrultusunda sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile çalıştıkları pozisyon arasında ilişki olduğu, ekiplerin yönetimi ile görevlendirilmiş sağlık çalışanlarının aldıkları sorumlulukların artması ile motivasyonlarının arttığı, bununla birlikte örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Çalışmada yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkmazken, Sarıköse ve diğerlerinin (2020) çalışmasında 20-30 yaş aralığında bulunan hemşirelerin, 31-40 yaş aralığında bulunan hemşirelere göre örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Ak(2018) acil sağlık hizmetleri istasyonlarında yaptığı çalışmasında örgütsel bağlılık ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Sarıköse ve diğerlerinin (2020) çalışması ile mevcut çalışmada örgütsel bağlılık ile yaş değişkeni arasındaki ilişkinin farklılık göstermesi çalışmamızın yoğun bakım hemşireleri üzerinde yapılmış olması, Sarıköse'nin çalışmasına kurum içerisinde tüm hemşirelerin dahil edilmesi ile açıklanabilir.

Çalışmada örgütsel bağlılık alt boyutları ile medeni durum arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Benzer şekilde Babataş (2015) çalışmasında medeni durum ile örgütsel bağlılık arasından ilişki saptamamıştır. Durna ve Eren(2005) çalışmalarında bekar olan hemşirelerin evli olan hemşirelere göre 38 kat daha fazla örgütsel bağlılığa sahip olduklarını belirlemiştir. Öztürk ve Özata(2013) çalışmalarında evli olan hemşirelerin bekar olan hemşirelere oranla daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduklarını belirlemiştir. Bunu ise evlilik ile artan sorumlulukları nedeniyle kurumda kalmalarını sağlayan sebeplerdeki artış ile ilişkilendirmiştir. Bu durum daha çok evli olan hemşirelerin bekâr olanlara oranla daha çok ekonomik sorumluluk üstlenmiş olmalarından kaynaklandığı tahmin edilmektedir. Bu doğrultuda örgütsel bağlılık ile medeni durum ilişkisinin farklılık göstermesi çalışmaya dahil edilen hemşirelerin farklı hastanelerde ve/veya farklı birimlerde çalışmalarından kaynakladığı tahmin edilmektedir.

Çalışmada duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile gelir algısı arasında anlamlı bir fark bulunmazken; normatif bağlılık ile gelir algısı arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Çalışmada gelir>gider grubunun normatif bağlılık düzeyi en yüksek seviyededir. Bu bulgu hemşirelerin örgütsel bağlılığında sağlanmasında maaş düzeylerinin dikkate alınması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Güner (2007) ile Hoş ve Oksay (2015) araştırmalarında ise gelir seviyesi gider seviyesinden düşük olan hemşirelerin gelir düzeyleri gider düzeylerine eşit olan hemşirelere göre daha yüksek oranda, örgütsel bağlılığı sahip olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada meslekte çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Ancak Hoş ve Oksay (2015) araştırmalarında, bulunduğu iş yerinde uzun yıllar geçiren, yani kıdem seviyesi fazla olan çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Bu ilişkinin sebebi çalışan kişinin artan deneyim ile birlikte işi ile ilgili yapmış olduğu yatırımların artması olarak belirtilmiştir. Benzer şekilde GÜDÜK ve ÖNDER (2021) çalışmalarında çalışma süresinin artması ile bağlılık seviyesinin arttığını ve kurumda geçirilen çalışma yılı bakımından; 5 yıl ve altında çalışanlar ile 6 yıl ve üzerinde çalışanlar arasındaki farklılıkların anlamlı olduğunu belirlemiştir. Gruplar arasındaki farklılık dikkate alındığında 5. yılın bağlılık seviyesinde kırılma noktası olduğu anlamına gelmektedir (GÜDÜK ve ÖNDER, 2021).

Çalışmada örgütsel bağlılık alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Ancak KAYNAK ve ÖZTUNA(2020) çalışmasında örgütsel bağlılık ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ve erkek hemşirelerin kadın hemşirelere göre daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğunu saptanmıştır. Çalışmalar arasında farklılığın nedeni KAYNAK ve ÖZTUNA (2020) çalışmasında katılımcıların %90 kadın olmasından kaynaklanıyor olabilir (KAYNAK ve ÖZTUNA,2020).

5.3 Hemşire İş Doyum Ölçeğine Ait Bulguların Tartışılması

İş doyumunu hemşireler için iyileştirici, kişilerarası ilişkiler bağlamında mesleğini devam etme isteklerini etkileyen önemli faktörlerden birisidir. Hemşire grupları için iş doyumunu arttıran ve azaltan etkenlerin bilinmesi mevcut hemşire sayısının korunması ve kurum performansının artması açısından önemlidir.

Çalışmada yoğun bakım hemşirelerinin iş doyum düzeyleri yüksek olarak belirlenmiştir. NAL ve NAL (2018) çalışmalarında sağlık çalışanlarına ait iş doyum düzeyini düşük bulmuşlar, sağlık çalışanlarının iş doyumunun olmadığını saptamışlardır. Bu farklılık çalışmamızın yoğun bakım hemşirelerini kapsayacak şekilde yürütülürken, NAL ve NAL (2018)'in çalışmasının daha geniş örneklem grubu ile yapılmış ve tüm sağlık çalışanlarının dahil edilmiş olması ile açıklanabilir. NAL ve NAL (2018) çalışması ile çalışmamız arasındaki bir başka fark ise NAL ve NAL'ın çalışmasının 2018 yılında gerçekleşmiş olması ve mevcut çalışmanın ise pandemi

sonrası yapılmış olmasıdır. Pandemi ile hemşirelerin sağlık sektöründeki önemi daha çok anlaşılmış bu durum hemşirelerin iş doyumlarının artmasına katkı sağladığı düşünülmektedir. Kahraman ve diğerleri (2011) çalışmasında yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları orta olarak belirlenmiştir. Bu farklılık araştırmanın farklı kurumlarda yürütülmesine bağlı olduğunu düşündürmektedir. Yine aynı çalışmada eğitim düzeyi ve meslekte çalışma yılında olan artış ile birlikte iş doyum seviyesinin anlamlı düzeyde arttığı belirlenmiştir (Kahraman ve diğerleri, 2011). Kahraman ve arkadaşlarının (2011) çalışması ve çalışmamız bulgularının ışığında sağlık çalışanlarının eğitim konusunda teşvik edilmesi ve lisansüstü eğitim seviyelerine ulaşmaları sağlanması iş doyumlarını artıracakı düşünülmektedir.

Çalışmada iş doyumunu ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel doğrultuda anlamlı bir fark bulunmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde Tilev ve Beydağ(2014) çalışmalarında hemşirelerin cinsiyetlerine göre iş doyum düzeylerini incelemişler. Cinsiyet değişkeni ile hemşire iş doyumunu arasında ilişki bulamamıştır (Tilev ve Beydağ, 2014). Sayıl ve diğerleri (2004), doktor ve hemşire gruplarının iş doyum düzeylerinin saptanmasına yönelik yaptıkları çalışmada iş doyumunun cinsiyet açısından istatistiksel doğrultuda farklılıklar göstermediğini tespit etmişlerdir (Sayıl ve diğerleri, 2004). Benzer şekilde Özçınar (2005) çalışmasında iş doyum düzeyinin cinsiyete göre fark göstermediği saptamıştır. Bunların aksine Nal ve Nal (2018) sağlık çalışanlarının iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek iş doyum sahip olduğunu belirlemiştir. Nal ve Nal (2018)'ın çalışması ile yaptığımız çalışmanın iş doyum düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasındaki ilişki açısından farklılık göstermiş olmasının seçilen örneklem grubuna bağlı olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ile eğitime düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Çalışmada iş doyumunu, işle ilgili olumlu duygular, üstlerden uygun destek ve keyifli çalışma ortamı algısı en yüksek olan grup lisans iken iş yerinde algılanan önem algısı en yüksek grup lisansüstü olmuştur. Çalışmada lisansüstü grubunun iş doyum algısının lise grubunun iş doyum algısından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çelen ve diğerleri(2014)'nin yapmış olduğu çalışmada sağlık çalışanlarının iş doyum düzeylerinin düşük olduğu ve eğitim seviyeleri arasında ilişki belirlemiştir. Ayrıca iş doyumunun

lisansüstü eğitim seviyesine sahip gruplarda diğer gruplara oranla en yüksek seviyede olduğu saptanmıştır. Ancak istatistiksel doğrultuda bu farkın anlamlı olmadığı saptanmıştır (Çelen ve diğerleri, 2004). Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının duydukları iş doyum oranının düşük çıkmasının sebebinin dışsal etkenlerin, başka bir söyleyişle yöneticiler ile ilgili etkenlerin sebep olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durumun en önemli sebeplerinin yöneticilerin yöneticilik alanındaki eğitimlerinin ve yöneticilik tecrübelerinin yetersizliğinden kaynaklanabileceği düşünülmüştür (Çelen ve diğerleri, 2004).

Çalışmada iş doyum düzeyi alt boyutları ile medeni durum arasında ilişki belirlenmemiştir. Nal ve Nal (2018) çalışmalarında evli olan sağlık çalışanlarının, bekar ve dul olanlara oranla iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğunu ve dul olanların iş doyumunu sağladıklarını belirlemiştir. Ancak bu farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığını saptamışlardır (Nal ve Nal,2018).

Çalışmamızda hemşirelerin haftalık çalışma saatleri ile iş doyum arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ancak Tilev ve Beydağ(2014) çalışmasına göre aylık çalışma saati ile iş doyum arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir. Çalışmada aylık çalışma saati olarak çalışma saati en düşük olan sağlık çalışanının diğerlerine göre iş doyum puanlarının daha fazla olduğu saptanmıştır (Tilev ve Beydağ, 2014). Özurmaz ve Hassoy (2019) çalışmasında haftalık çalışma saati ile iş doyum arasında anlamlı farklılık belirlemiştir. Hastalık çalışma saati 40 saat ve altı olan hemşirelerde iş doyumunun anlamlı derecede yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Çalışma saati azaldıkça mesleki deformasyonun azalacağı, mesleki tatminin artacağı düşünülmektedir. Çalışmamızda iş doyumunu etkileyen faktörler arasında haftalık çalışma saatinin anlamlı farklılık göstermemesi diğer değişken demografik özelliklerin varlığına bağlanmıştır. Özurmaz ve Hassoy (2019) yaptıkları çalışmada hemşirelerin çalışma şekillerine göre iş doyumlarının etkilendiği sonucuna ulaşmışlardır. Haftalık ortalama çalışmakta oldukları saatler sorgulanarak yapılmış karşılaştırmalarda haftalık olarak 40 saat ve altında çalışanların iş doyum düzeyleri, 41 saat ve üstü çalışanlara göre anlamlı olarak daha fazla bulmuşlardır. Katılımcıların mevcut işlerinden ayrılmayı düşünme durumlarına göre iş doyumları incelendiğinde; mevcut işinden ayrılmayı düşünmeyen çalışanların iş doyum oranları işinden ayrılmayı düşünen çalışanların iş doyumlarına oranla anlamlı olarak yüksek olduğu

saptanmıştır (Özvurmaz ve Hassoy, 2019). Gönültaş ve diğerleri (2018) çalışmalarında çalışanların haftalık çalışmakta oldukları saat ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığını bildirmiştir. Haftalık fazla mesainin ne aralıkla yapıldığı, fazla mesai sırasında hizmet sunulan hasta sayısı, iş yoğunluğu gibi etkenler düşünülerek daha geniş kapsamlı araştırmalar ile belirlemek, araştırmalar arasındaki farklılıkları açıklayabilir. Kurnaz ve Kantek(2021) hemşirelerin çalışmakta oldukları iş ortamlarını düşük düzeyde olumlu algıladıklarını, iş doyum seviyelerinin orta düzeyde olduğunu ve işten ayrılma düşüncelerinin düşük olduğunu bulmuşlardır. Ayrıca hemşirelerin çalışma ortamı hakkındaki düşüncelerinin iş doyumunu ve işten ayrılma niyetini etkilediğini belirlemişlerdir (Kurnaz ve Kantek, 2021).

Çalışmada iş doyum düzeyi ile gelir düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiş; gelir=gelir grubunun gelir<gider grubunun iş doyum algısının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum gelir düzeyinin gider düzeyi için yeterli olduğunu düşünen grubun çalışmakta oldukları işten daha fazla doyum sağlayacakları sonucuna ulaştırmaktadır. Gönültaş ve diğerleri(2018)'nin çalışmasında hemşirelerde iş doyum düzeyi ile gelir düzeyi arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirlenmiştir. Benzer şekilde Okray ve Bilgi Atabay(2015) çalışmalarında iş doyum düzeyi ile gelir değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığını belirtmişlerdir. Bu çalışmalar ile bulgularımızın farklılık göstermesi çalışmaların yapılmış olduğu yıllar ile bulunduğumuz yılda ülke ekonomisinin ve alım gücünün aynı seviyede olmayışı ile açıklanabilir. Bir başka açıdan bakıldığında hemşirelik sadece gelir beklentisi ile yapılmayacak bir meslek olmadığı ve hemşirelerin fedakar duygularla mesleklerine bağlı oldukları bilindiği için hemşirelerin iş doyumları üzerinde gelir algısının etkili olmadığı söylenebilir.

Çalışmada iş doyum düzeyi ile pozisyon ve statü değişkeni arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Bu durumda yoğun bakım hemşirelerinin iş doyum düzeylerinin bulundukları pozisyon ve sözleşmeli ya da kadrolu olma durumlarından etkilenmedikleri sonucuna ulaşılabilir.

5.4 Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Hemşire İş Doyumu Ölçeğine İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışmada yönetici hemşirelerde algılanan güç ölçeği ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmış olup yönetici hemşirelerde algılanan güç ölçeği değişkeni örgütsel bağlılığı %13,3 oranında açıklamıştır. Çalışmada yasal güç, duygusal bağlılığı%8,9, yasal güç ve uzmanlık gücü normatif bağlılığı %23,3 ve zorlayıcı güç devam bağlılığını %2.4 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Abualrab ve Nasrallah (2017) çalışmalarında hemşire yöneticilerin liderlik davranışları ve örgüt kültürü, işte kalma niyetleri ile pozitif ilişkili bulunmuştur. Hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları liderlik tarzının hemşirelerin işte kalma niyeti ve hemşirelerin yöneticilerinde algıladıkları liderlik şeklinin örgütsel bağlılık durumunda etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır(Abualrub ve Nasrallah, 2017). Yine hemşireler üzerinde liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen Al-Dossary (2022) 394 hemşire ve yönetici hemşire ile yaptığı araştırmasında dönüşümcü ve etkileşimci liderlik ile hemşirelerin örgütsel bağlılık ve hemşirelerin örgütsel kararlara katılımı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır (Al-Dossary, 2022).

Çalışmada hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları güç ölçeği ile iş doyumu arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmış olup yönetici hemşirelerde algılanan güç ölçeği değişkeni iş doyumunu %32,4 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Çalışmada yasal güç, işle ilgili olumlu duyguları %13,1, yasal güç ve uzmanlık gücü, üstlerden uygun destek değişkenini %35,3 ve karizmatik güç, iş yerinde algılanan önemi %20,7 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Yang ve diğerleri(2014), Kanter'in yapısal güçlendirme teorisini kullanarak Çinli hemşirelerden oluşan bir örneklem grubu üzerinde yaptığı çalışmada güç kaynaklarının iş hedefleri, örgütsel destek, gayri resmi güç, normatif ve ideal bağlılık değişkenlerinin iş tatmini üzerinde orta düzeyde pozitif yönlü bir etkisi olduğunu bulmuştur. Benzer bir çalışmada Laschinger ve diğerleri (2002) 412 Kanada'lı hemşire grubu üzerinde yaptıkları çalışmada güç etmenine sahip bireyler, daha yüksek duygusal bağlılık ve iş tatmini bildirmiştir, yetkilendirilmiş hemşirelerin daha fazla örgütsel güven yaşadıklarını ve bu durumun hemşirelerin iş tutumlarını olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

Durmaz ve Sabuncu (2018) çalışmalarında hemşirelerin kişilik özelliklerine göre iş doyum düzeylerini incelemiş ve mesleki gücün hemşirenin mesleki otonomisine katkı sağlayacağını ifade etmiştir.

Çalışmada yoğun bakım hemşirelerinin iş doyum düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel doğrultuda anlamlı ilişki olduğu ve iş doyumunu değişkeni örgütsel bağlılığı %32,6 oranında açıkladığı tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada üstlerden uygun destek ve keyifli çalışma ortamı değişkenleri, duygusal bağlılığı %20,6; işle ilgili olumlu duygular, üstlerden uygun destek, iş yerinde algılanan önem ve keyifli çalışma ortamı değişkeni, normatif bağlılığı %51,6 ve işle ilgili olumlu duygular değişkeni, devam bağlılığını %6,1 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Eren ve Demirgöz, (2015)'in araştırmasında yüksek örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanların içinde bulundukları örgütleri ve örgüt içerisinde yaptıkları işi daha fazla benimsedikleri, bu sebeple işlerinden ayrılmayı istemedikleri belirlenmiştir. Chang (2015) 400 hemşire ile yaptığı kesitsel araştırmasında, hemşirelerin iş tatmin düzeyinin örgütsel bağlılıkları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirtmiştir. Ayrıca hemşirelerin duydukları örgütsel destek algısının iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde bulunan düzenleyici etkisinin varlığı, yüksek örgütsel destek algısı için düşük örgütsel destek algısına oranla daha yüksek olduğunu göstermiştir (Chang, 2015).

6 SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1 Sonuçlar

Yapılan araştırmada istatistiksel anlamda önemli bulgular elde edilmiş ve diğer çalışmalarla yapılan karşılaştırmada benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır. Araştırma bulguları incelendiğinde şu sonuçlar ortaya çıkmıştır;

- Hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları güç, örgütsel bağlılık ve iş doyum düzeyleri yüksek olarak belirlenmiştir (sırayla, $\bar{x}$ =3,45; $\bar{x}$ =68,78; $\bar{x}$ =3,34).
- Yoğun bakım hemşirelerinin yöneticilerinden algıladıkları güç ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel doğrultuda anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır($p>0,01$). Hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları güç düzeyleri, hemşirelerin örgütsel bağlılığını %13,3 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Ayrıca yasal güç duygusal bağlılığı %8,9, yasal güç ve uzmanlık gücü normatif bağlılığı %23,3 ve zorlayıcı güç devam bağlılığını %2,4 oranında açıklamıştır.
- Yoğun bakım hemşirelerinin yöneticilerinden algıladıkları güç ile iş doyumları arasında istatistiksel doğrultuda anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($p>0,01$). Hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları güç, hemşirelerin iş doyumunu %32,4 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Ayrıca yasal güç işle ilgili olumlu duygular değişkenini %13,1, yasal güç ve uzmanlık gücü üstlerden uygun destek değişkenini %35,3 ve karizmatik güç iş yerinde algılanan önem değişkenini %20,7 oranında açıklamıştır.
- Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel doğrultuda anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır($p>0,01$). Ayrıca hemşirelerin iş doyumları, hemşirelerin örgütsel bağlılığı %32,6 oranında açıkladığı belirlenmiştir.
- Yoğun bakım hemşirelerinin yöneticilerinden en çok yasal güç ile karizmatik gücü algıladıkları, en düşük ise zorlayıcı gücü algıladığı tespit edilmiştir.

- Yoğun bakım hemşirelerinin yönetici hemşirelerde algılanan güç ile eğitim durumu ve gelir algısı arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.
- Yoğun bakım hemşirelerinin örgütsel bağlılıkları ile eğitim durumu, gelir düzeyi algısı ve pozisyon arasında ilişki olduğu saptanmıştır.
- Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ile eğitim durumu, gelir algısı ve statü arasında ilişki olduğu saptanmıştır.

6.2 Öneriler

- Yönetici hemşirelerin örgüt içerisinde çalışmakta olan hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine uygun güç tarzını benimsemeleri gerekmektedir.
- Yönetici hemşireler örgüt içerisinde çalışan hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin farkında olarak uygun güç algısı yaratmaları ve böylece çalışan hemşirelerin iş doyumlarını ve örgütsel bağlılıklarını arttırabilir.
- Yöneticilerin güç kaynaklarını hemşirelerin işlerini daha iyi yapmaları yönünde kullanmaları ve gücün etkisini pozitif yönde değerlendirmeleri hemşirelerde iş doyumunu arttıracak ve örgütsel bağlılığı güçlendirecektir.
- Hemşirelerin gücün paylaşımı, inisiyatif alma ve yönetsel kararlara katılma gibi kurumsal faaliyetlerin kurumun hizmet kalitesini arttıracak ve kurum içi iletişimin daha etkin değerlendirileceği belirtilebilir.
- Çalışmada yüksek lisans eğitim düzeyine sahip hemşirelerin güç algısının, örgütsel bağlılık algısının ve iş doyum algısının en fazla olduğu belirlenmişti. Bu sonuç ışığında hemşirelerin eğitim konusunda ilerleyişlerine fırsat verilebilir, bu konuda hemşireler teşvik edilebilir.
- Sorumlu hemşire pozisyonunda çalışan hemşirelerin; hemşire pozisyonunda çalışan hemşirelere göre örgütsel bağlılık algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Hemşireler için teşvik edici terfiler sunulabilir.
- Kurumda çalışan hemşirelerin eğitimlerinin desteklenmesi ve üst düzey eğitimlere teşvik edilmesi ile çalışanın örgüte bağlılığı ve iş doyumunu artırılabilir.

- Hemşirelerin iş doyum düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif şiddetli ilişki belirlenmişti. Hemşirelerin iş doyum düzeylerini arttıracak yenilikler yapılması örgütsel bağlılıklarını da arttıracaktır.
- Gelir düzeyinin güç algısında ve iş doyum algısında etkili olduğu görülmüştür. Hemşirelerin ekonomik şartlarının iyileşmesi sağlanabilir.
- Yeni yapılacak araştırmalarda hemşirelik mesleğinin farklı boyutlarda ele alınarak hemşirelerin güncel sorunlarının tespiti ve mesleğe bakış açılarının değerlendirilmesine ışık tutacaktır.



7 KAYNAKLAR

KİTAPLAR, MAKALELER VE BİLDİRİLER

Abu Al Rub, R. F.ve Nasrallah, M. A. (2017). Leadership Behaviours, Organizational Culture and İntentionto Stay Amongst Jordanian Nurses. *International NursingReview*.64(4), 520-527.

Akdeniz, S., ve Ünlü, H. (2004). Yoğun Bakım Hemşireliği. *Yoğun Bakım Dergisi*. 4(3), 179-185.

Akgöz, S., Özçakır, A., Kan, İ., Tombul, K., Altınoy, Y., ve Sivrioğlu, Y. (2005). Uludağ Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Doyumları. *Türkiye Klinikleri Journalof Medical Ethics*. 13, 86-96.

Al-Aameri, A.S.(2000). Job Satisfaction and Organizational Commitment for Nurses. *Saudi Medical Journal*. 21(6), 531-535.

Al-Dossary, R.N. (2022). Leadership Style, Work Engagement and Organizational Commitment Among Nurses in Saudi Arabian Hospitals. *Journal of Healthcare Leadership*.14, 71.

Al-Haroon, H. I., ve Al-Qahtani, M. F. (2020). The Demographic Predictors of Job Satisfaction Among the Nurses of a Majör Public Hospital in KSA. *Journal of Taibah University Medical Sciences*.15(1), 32.

Arbabisarjou, A.,Sarani, H., Mohammadi, S. D., ve Robabi, H. (2016). Organizational Commitment in Nurses. *Int. J. Adv. Biotechnol. Res*.7(5), 1841-1846.

Arslan, R., Efe, D., ve Aydın, E. (2013). Duygusal Zeka Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 5(3), 169-180.

Bağcı, Z., ve Bursalı, Y. M. (2011). Yöneticilerin Güç Kaynaklarının Çalışanların Örgüte Bağlılıkları Üzerine Etkisi: Çalışanların Algılamalarına Bağlımlı Analitik Bir İnceleme. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (9), 9-21.

Balay, R. (hızl.). (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Balcı, A. (hızl.). (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler*.(6. Baskı), Ankara: Pegem Akademi.

Başaran, S.,ve Duygulu, S. (2014). Hemşirelikte Güç Kavramının Analizi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*. 1(3), 62-73.

Bilgiç, H.F. (2017). Örgütsel Bağlılık-İş Tatmini İlişkisi. *BEU Akademik İzdüşüm Dergisi*. 2(3),35-49.

Boylu, Y., Pelit, E., ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik &Ekonomik Yorumlar*. 44(511), 55-74.

Bradbury-Jones, C.,Sambrook, S. VeIrvine, F. (2007). The Meaning Of Empowerment for Nursing Students:A Critical IncidentStudy. *Leading Global Nursing Research*.59(4),342-351.

Chang, C. S. (2015). Moderating Effects of Nurses' Organizational Support on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Western Journal of Nursing Researc*. 37(6), 724-745.

Carr, K. K., ve Kazanowski, M. K. (1994). Factors Affecting Job Satisfaction of Nurses Who Work in Long-termcare. *Journal of Advanced Nursing*. 19(5), 878-883.

Çakınberk, A. ve Demirel, E. T. (2010). Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik: Sağlık Çalışanları Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.(24), 103-119.

Çam, O., Akgün, E., Gümüş, B.B., Bilge A. ve Keskin, Ü.G. (2005). Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ve İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*. 6:213-220.

Çavuş, M. ve Harbalıoğlu, M. (2016). Yöneticinin Güç Kaynakları Algısı Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 9(1), 117-130.

Çelen, Ü., Piyal, B., Karaodul, G. ve Demir,M. (2004).Ankara Onkoloji Eğitim Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*.3(7),296-318.

Çelen, Ö., Teke, A., ve Cihangiroğlu, N. (2013). Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Araştırma *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 18(3).399-410.

Çetin, M.Ö. (hızl.). (2004). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık. Nobel Yayın Dağıtım; 90-95. Ankara.

Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 29, 37-61.

Durmaz, M. ve Sabuncu, N.(2019). Ameliyathane ve Cerrahi Klinik Hemşirelerinin Kişilik Özellikleri Ve İş Doyumları. *Genel Sağlık Bilimleri Dergisi*.1(1),40-52.

Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*. 29:139-146.

Durna, U. ve Eren, V. (2005). Ü Bağlılık Unsuru Eksende Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 2(6),210-220.

Duygulu, S. ve Abaan, S. (2007). Örgütsel bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*.14(2), 61-73.

Düzgün, F., Yılmaz, D. U., Karaman, D., Çınar, H. G. ve Dikmen, Y. (2019). Yoğun Bakım Hemşirelerinin Ekip Çalışması Tutumlarının İncelenmesi. *Çağdaş Tıp Dergisi*. 9(1), 32-36.

Eren, H. ve Demirgöz, M. (2015). Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*.2(1),44-50.

Erkan, E., ve Abaan, S. (2006). Devlete ve özel sektöre bağlı hastanelerde çalışan servis sorumlu hemşirelerinin işe ve insana yönelik liderlik yönelimlerinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*.13(1), 1-13.

Erkekol, F. Ö., Numanoğlu, N., Gürkan, Ö. U., ve Kaya, A. (2002). Yoğun Bakım Ünitelerine İlişkin Etik Konular. *Toraks Dergisi*. 3(3), 307-316.

Erkmen, T. ve Serik, S. (2007). “Kurum İmajını Oluşturan Kurum Kimliği Boyutları Bağlamında Örgüte Bağlılığın İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Uygulama”. *Öneri Dergisi*. 7 (28), 107-119.

Eryılmaz, İ. (2020). Sosyal Güç, Lider-Üye Etkileşimi ve İş Tatmini İlişkisinde Politik Yetinin Düzenleyici Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 1(33),373-393.

Eşer, İ., Khorshid, L., ve Demir, Y. (2007). Yoğun Bakım Hemşirelerinde Eleştirel Düşünme Eğilimi ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. *CÜ Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 11(3), 13-22.

Güçük, Ö. ve Önder, E. (2021). Kamu Hastanelerinde Örgütsel Bağlılık Düzeyi: İstanbul Örneği. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14(3), 720–733.

Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 2(1), 37-56.

Gümüş, Z. (hızl.). (2017). *Sağlık Sektöründe Liderlik*. Hayat Yayın Grubu. İstanbul

Gönültaş,T. ve Atyaç, N. (2018).Çukurova Üniversitesi Balcalı Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumunun Araştırılması. *Sakarya Tıp Dergisi*. 8(1), 30-40.

Hassoy,D. ve Özurmaz, S.(2019).Bir Devlet Hastanesindeki Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Hemşirelik Bilimi Dergisi*. 2(3),27-32.

Hoş, C. ve Oksay, A.(2015). Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.4(20), 1-24.

İntepeler, S., Güneş, N., Bengü, N. ve Yılmazmış, F. (2014). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılıklarındaki Değişim. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*. 7(1),2-6.

Kahraman, G., Engin, E. ve Dürgerler, Ş. (2011). Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*. 4(1),11-18.

Karadağ, F., Karagöz, N., Erdoğan O. ve ark. (2002). Pamukkale Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu. *XI Anadolu Psikiyatri Günleri Kongre Kitabı*. 49-50.

Karadaş, A., ve Yıldırım, A. (2019). Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Kaynağı: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 6(1), 1-10.

Kaynak, K. Ö., ve Öztuna, B.(2020). İşe Yeni Başlayan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları İle Personel Devir Oranları: Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Hemşireleri Üzerine Bir Araştırma. *Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 1(1), 27-38.

Kılıçaslan, S. ve Kaya, A. (2017). Mobbingin Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.26, 9-25.

Kurnaz,H. ve Kantek, F. (hızl.). (2021). *Çalışma Ortamının Hemşirelerin İş Doyumu Ve Ayrılma Düzeyine Etkisi*. Ulusal Hemşirelik Yönetimi Kongresi El Kitabı.

Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi, Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 8(28),200-211.

Korkmaz, G. ve Abaan, S. (2005). Servis Sorumlu Hemşirelerinin Liderlik Güç Tipi Algılamaları ve Tercihleri. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*.12(2), 26-42.

Laschinger, H. K. S.,Finegan, J., and Shamian, J. (2002). The Impact of Work Place Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses' Work Satisfaction and Organizational Commitment. *In Advances in Health Care Management*. Emerald Group Publishing Limited.

Leblebicioğlu, H.ve Nair, F. (2020). Covid-19 Salgınıyla Mücadele: Yoğun Bakım Hemşireliği Meslek Etiği Perspektifi. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi*.24(EK-1), 73-80.

Liu, Y.,Aungsuroch, Y., and Yunibhand, J. (2016). Job Satisfaction in Nursing: A Conceptanalysis Study. *International Nursing Review*. 63(1), 84-91.

Lucas M.D., Atwood J.R. And Hagaman R. (1993) Replication and Validation of a-Anticipated Turnover Model for Urban Registered Nurses. *Nursing Research*. 42(1), 29– 35.

Ma, C. C., Samuels, M. E.and Alexander, J. W. (2003). Factor Sthatin Fulence Nurses' Job Satisfaction. *JONA: The Journal of Nursing Administration*. 33(5), 293-299.

Meydan, C. H. ve Polat, M. (2010). Liderin Güç Kaynakları Üzerine Kültürel Bağlamda Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 65(04), 123-140.

Meydan, C. H., Dirik, D., ve Eryılmaz, İ. (2018). Liderin Güç Kaynakları ve İş Performansı Arasındaki İlişkide PELZ Etkisinin Düzenleyici Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*.25(1), 75-92.

Meyer, J. P.,and Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1(1), 61-89.

Morgan, J. C.,and Lynn, M. R. (2009). Satisfaction in Nursing in the Context of Shortage. *Journal of Nursing Management*. 17(3), 401-410.

Murat, A. K. (2019). Yapısal Değişim Ekseninde Kamuda Örgütsel Bağlılık: Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonlarında Ampirik Bir Analiz. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 33(1), 179-201.

Muya, M.,Katsuyama, K., Özaki, F. ve Aoyama, F. (2014). Development of a Scale Measuring the Job Satisfaction of Japanese Hospital Nurses. *Japan Journal of Nursing Science*. 11(3), 160-170.

Nal, M. ve Nal, B. (2018). Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 8(1),131-140.

Okray Z, Bilgi Abatay G. (2015). The Comparison of Job Burn-Out and Job Satisfaction Among Nurses of Primary Health Care and Inpatient Treatment Instutions. *International Journal of Special Education and Guidance& Counseling*, 4(2).

Oliveira, E. M. D.,Barbosa, R. L., Andolhe, R., Eiras, F. R. C. D., and Padilha, K. G. (2017). Nursing Practiceen Vironment and Work Satisfaction in Critical Units. *Revista Brasileira de Enfermage*. 70, 79-86.

Örs, M., Ahmet, M., Sarp, N. ve Önder Ö. (2003). Antalya Tıp Fakültesinde, Antalya SSK'da Çalışan Hekimler ile Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Ankara üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*.56,217-224.

Özdemir, H. Ö. (2020). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Algılarının Örgütsel Adalet Algıları ile Diğer Faktörlerden Yordanması. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 3(2), 172-181.

Özdemir, Y.A., Şahin Tekin, T. ve Esin, A. (hızl.).(2015). *Çözümlü Örneklerle Örnekleme yöntemlerine giriş* (1.baskı). Ankara, Seçkin Kitabevi.

Özata, M. (2016). Hastanelerde Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*. 18(1), 155–166.

Özata, M., Aslan Ş. ve Arslaner, Ş. (2007). Kamu ve Özel Sektöre Ait Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumunun Değerlendirilmesi. V. *Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi Bilimsel Kitabı*. Antalya,77-81.

Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 28, 1-20.

Öztürk, H., Bahçecik, N., ve Gürdoğan, E. P. (2012). Hastanelere Göre Yönetici Hemşirelerin Liderlik Yaklaşımlarının Değerlendirilmesi. *Florence Nightingale Journal of Nursing*.20(1), 17-25.

Öztürk, E. ve Özata, M.(2013). Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Tıbbi Hataya Eğilim Arasındaki İlişkinin Araştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 3(18),365-381.

Sand, Å. (2003). Nurses' Personalities, Nursing-Related Qualities and Work Satisfaction: a 10-Year Perspective. *Journal of Clinical Nursing*.12(2), 177-187.

Sarıköse,S., Ünver, T., Bahar, Z., Aydoğdu, N. ve Göktepe, N.(2020). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Bazı Hemşirelerin Sosyodemografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*.1(7),78-87.

Sayıl, İ., Haran, S., Ölmez, Ş. ve Özgüven, H.D., (2004). Ankara Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri, *Kriz Dergisi*. 5(2),71-77.

Sevinç, İ. ve Şahin, A. (2012). Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *Maliye Dergisi*. 9,266-281.

Schermerhorn, John R., James G.Hunt ve Richard N. Osborn.(1988). *Managing Organizational Behavior*. Wiley&Sons.

Shader K.,Broome M.E., Broome C.D., West M.E. and Nash M. (2001) Factors Influencing Satisfaction and Anticipated Turnover for Nurses in an Academic Medical Center. *Journal of Nursing Administration*. 31 (4), 210–216.

Tambağ, H., Can, R., Kahraman, Y. ve Şahpolat, M. (2015). Hemşirelerin Çalışma Ortamlarının İş Doyumu Üzerine Etkisi. *Bakırköy Tıp Dergisi*.4,143-149.

Tayfun, A., ve Çatır, O. (2014). Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 6(1), 347-365.

Tilev, S., ve Beydağ, K. D. (2014). Hemşirelerin İş Doyum Düzeyi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*.3(1), 140-147.

Tokgöz, N. ve Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2(8),283-305.

Türe Yılmaz, A. ve Yıldırım, A. (2016). Hemşire İş Doyum Ölçeği'nin Türkçe Geçerlilik ve Güvenirliliği. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 3(3), 158-168.

Türkistanlı, E., Dönmez. Z. ve Şarı Şahin, E.(hızl.) . (1999). SSK Ege Doğumevi ve Sağlık Bakanlığı İzmir Doğumevinde Çalışan Hemşire ve Ebelerin Çalışma Koşullarından Üçok, T. (2003). *Yönetim İlkeleri*. Gazi Büro Kitabevi. Ankara.

Uyguç, N. ve Çımrın, D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 19(1), 91-99.

Vatan, F., Dursun Engin, M. ve Alaşık, E. (2015). The Nurse Managers' Power Usage In Turkey. *Anthropologis*. 21(3),528-534.

Viinikainen, S.,Asikainen, P., Sieloff, C., Helminen, M., and Suominen, T. (2015). Is the First-Line Nursing Managers' Power Congruent with That of the Nursing Group?. *Nordic Journal of Nursing Research*.35(1), 3-9.

Vroom, V.G. and Jago, A.G. (1995). Situation Effects and Levels of Analysis in the Study of Leader Participation. *Elsevier*. 2(6),169-181.

Yang,J.,Liu, Y., Chen, Y., and Pan, X. (2014). The Effect of Structural Empowerment and Organizational Commitment on Chinese Nurses' Job Satisfaction. *Applied Nursing Research*. 27(3), 186-191.

Yenihan, B. (2014). Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4(2),170-178.

Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara üniversitesi SBF Dergisi*. 62(01), 253-278.

Wang, X. (2006) The Study of Correlation Between Nurses' Burnout and Nurses' Professional Practice Environment in Changsha. Unpublished Saster's Thesis, *Central South University,Shangsha,China*.

Wasti, A. (2005). Commitment Profiles: Combinations of Organizational Commitment Forms and Job Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. 67(02), 290-208.

Wasti, A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. 401-410.

TEZLER

Akpınar, M. (2019). *Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Kaynağı ile Sosyodemografik Özellikler Arasındaki İlişki*, Lisansüstü Tezi. İstanbul: İstanbul Medipol Üniversitesi: SBE.

Ersoy, S. (2019). *Algılanan Lider Güç Kaynaklarının İş Performansına, İş Stresine ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*, Lisansüstü Tezi. Gaziantep: T.C. Hasan Kalyoncu Üniversitesi SBE.

Gündoğdu, H.Ş. (2018). *Hemşirelerin Yöneticilerinde Algıladıkları Güç Kaynakları*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi: SBE.

Güner A.R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*. Yüksek Lisans Tezi.Antalya: Akdeniz Üniversitesi: SBE.

Gonca, U. (2019). *Aydın İlindeki Ebelerin Örgütsel Bağlılığı İş Doyumu Ve Etkileyen Faktörler*: Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi: SBE.

Hu, J.C. (2007). *Study on the Nurse Job Satisfaction Scale and Its Local Norm*. Unpublished Master'sthesis, The Second Military Medical University, China.

Karadaş A. (2018).*Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Kaynağı: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması*. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi: SBE.

Özçınar, M., (2005). *Asistan Doktorlarda Burnout Sendromu*. Aile Hekimliği Uzmanlık Tezi. İstanbul: Dr. Lütfü Kırdar Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi.

Öztürk, H. (2010). *Yönetici Hemşirelerin Etik Davranışları ve Bir Araştırma*. Lisansüstü Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi: SBE.

Öztürk, Y. (2018). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri (Cerrahpaşa Örneği)*.Lisansüstü Tezi. İstanbul: T.C. Beykent Üniversitesi: SBE.

Pekcan, H. S. (2007). *Yalova İli ve Çevresinde Görev Yapan Hekimlerin ve Hemşirelerin Etik Duyarlılıkları*. Yayınlanmamış Lisansüstü Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi: SBE.

Savgat, S. (2019). *Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyeti İle Sorumlu Hemşirelerin Algılanan Ve Beklenen Güç Tarzlarının ilişkisi*. Lisansüstü Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi: SBE.

Sungurlu, M. (1994). *Güç Tarzları ve Organizasyonuna Bağlılık*. Yayınlanmamış Lisansüstü Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi: SBE.

DİĞER KAYNAKLAR

Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Müdürlüğü,13.03.2007 tarihli 17086 Genelge Eki. Yoğun Bakım Standartları.

Kaya, D. (2009). Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. 12.Ulusal Hemşirelik Kongresi Sunumu. İstanbul.

8 EKLER

8.1. Tanıtıcı Bilgi Formu

8.2. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği

8.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

8.4. Hemşire İş Doyumu Ölçeği

8.5. Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği Kullanım İzni

8.6.Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanım İzni

8.7. Hemşire İş Doyumu Ölçeği Kullanım İzni

8.8. Etik Kurul

8.9. Etik Kurul İsim Değişikliği Revizyon Onayı

8.10. Kurum İzni: TUEK Onayı

8.11. Kurum İzni: TUEK İsim Değişikliği Onayı

8.12. Özgeçmiş

8.1 Tanıtıcı Bilgi Formu

Sayın Meslektaşım,

Katılacağınız “Yoğun Bakımlarda Çalışan Hemşirelerin Yöneticilerinden Algıladıkları Güç, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişki” başlıklı çalışma bilimsel bir araştırma olup, T.C. İstanbul Aydın Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Yönetim Hemşireliği Dr. Öğr. Üyesi Cennet Çiriş Yıldız danışmanlığında ve T.C. İstanbul Arel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Lisansüstü Programı öğrencisi İrem Korkmaz tarafından yürütülmektedir. Bu araştırmacılara 0554 424 7134 numaralı telefonda iletişime geçebilirsiniz. Araştırmanın amacı, yoğun bakımlarda çalışan hemşirelerin yöneticilerinden algıladıkları güç kaynakları, örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma kapsamında uygulanacak soru formları, “Tanıtıcı Bilgi Formu”, “Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği”, “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve “Hemşirelikte İş Doyumu Ölçeği” kullanılacak olup yaklaşık 20 dakikanızı alacaktır. Bu araştırmada yer almak tamamen sizin isteğinize bağlı olup araştırmaya katılmayı reddetme hakkına sahipsiniz. Araştırma sırasında ortaya çıkabilecek istenmeyen herhangi bir etki ve risk bulunmamaktadır. Araştırma için yapılacak harcamalarla ilgili herhangi bir parasal sorumluluk altına girmeyeceksiniz ve ayrıca araştırmada yer almanız nedeniyle size hiçbir ödeme yapılmayacaktır. Araştırmada elde edilecek veriler ve bunların sonuçları bilimsel amaçla kullanılacaktır. Kimlik bilgileri gizli tutulacak ve araştırma yayınlansa bile kimlik bilgileri verilmeyecektir.

Çalışmamıza katılmayı gönüllü olarak kabul ediyor musunuz?	Evet ()
	Hayır ()

1.Cinsiyetiniz	1)Kadın 2)Erkek
2.Yaşınız?	
3.Eğitim düzeyiniz?	1)Lise ve altı 2)Önlisans 3)Lisans 4)Lisansüstü
4.Meslekte çalışma yılınız nedir?	
5.Şuanki biriminizde çalışma süreniz	
6.Medeni durumunuz nedir?	1)Evli 2)Bekar
7.Haftalık çalışma süreniz ne kadardır?	
8.Kurumunuzda kaç yıldır çalışıyorsunuz?	
10.Çalıştığınız alanla ilgili sertifika sahibi olma durumunuz nedir?	1)Sertifikam Var 2)Sertifikam Yok
11.Gelir düzeyi algınız için hangi seçenek size uygundur?	1)Gelirim Giderimden Düşük 2)Gelirim Giderime Eşit 3)Gelirim Giderimden Fazla
12.Çalıştığınız birimdeki pozisyonunuz nedir?	1)Sorumlu Hemşire 2)Hemşire
13.Çalışma statünüz nedir?	1)Sözleşmeli Personel 2)Kadrolu Personel 3)Süresiz Sözleşmeli Personel
14.Günlük bakılan hasta sayısı	
15.Biriminizde çalışan toplam hemşire sayınız nedir?	
16.Bir vardiyada çalışan hemşire sayısı nedir?	

8.2 Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Yöneticim, insanlarla olan ilişkilerinde çoğunlukla başarılıdır.					
2. Yöneticim, dış görünümüyle (boyu, giyim tarzı, güzelliği, yakışıklılığı vb.) çalışanları etkiler.					
3. Yöneticim, ikna etme yeteneğine sahiptir.					
4. Yöneticim, gerekli durumlarda çalışanlarını dinler.					
5. Yöneticim, gerekli durumlarda çalışanlarını savunur.					
6. Yöneticim, çoğunlukla gerçekleştirebileceği sözler verir.					
7. Yöneticim, çalışanlar tarafından kolayca ulaşılabilir biridir.					
8. Yöneticim, işle ilgili konularda disiplini sağlamak üzere katı bir tutum sergiler.					
9. Yöneticim, kendisiyle ters düşen hemşirelerin kariyerinde engeller çıkarır.					
10. Yöneticim, hemşirelerin tüm eylemlerinin kontrolünü çoğunlukla elinde tutar.					
11. Yöneticim, hatalara karşı tolerans göstermez.					
12. Yöneticim, hata yapan hemşireyi topluluk önünde deşifre eder.					
13. Yöneticim, çoğunlukla hemşirelere söz hakkı tanımaz.					
14. Yöneticim, yüksek performans gösteren hemşireleri takdir eder.					
15. Yöneticim, verilen görevleri yerine getiren hemşirelere teşekkür eder.					
16. Yöneticim, iş performansı iyi olan hemşireler için terfi önerebilir.					
17. Yöneticim, hemşirelerin yaratıcı girişimlerini engeller.					
18. Yöneticim, hemşireleri ödüllendirmede adil davranmaz.					
19. Yöneticim, hemşirelerin başarılarını çalışanlar ve üst yönetim ile paylaşır.					
20. Yöneticim, hemşirelerin bireysel gelişimini destekler.					
21. Yöneticim, kendi faaliyetlerini mevzuat hükümleri doğrultusunda gerçekleştirir.					

22. Yöneticim, tüm işlerin yürütülmesinden yasal olarak sorumlu olduğunu hissettirir.					
23. Yöneticim, yasal gücünü kullanırken herkese eşit davranır.					
24. Yöneticim, hemşirelik mevzuatına uygun değişiklikleri takip eder.					
25. Yöneticim, hemşirelik mevzuatının uygulamaya yansıtılması için çaba gösterir.					
26. Yöneticim, hemşirelik mevzuatına aykırı uygulamalara izin vermez.					
27. Yöneticim, mevzuata uygun davranmak için üst yönetimi ikna edebilir.					
28. Yöneticim, çalışmalarında üst yönetim tarafından desteklenir.					
29. Yöneticimin problem çözme yeteneği yüksektir.					
30. Yöneticim, karşılaşılan çatışmaları etkili yönetebilir.					
31. Yöneticim, alanı ile ilgili gelişmeleri takip ederek kendini geliştirir.					
32. Yöneticim, zamanı etkili kullanır.					
33. Yöneticim, olağanüstü durumları başarılı bir şekilde yönetebilir.					
34. Yöneticim, hemşirelerin gelişimini destekleyen iş ortamı yaratır.					
35. Yöneticim, mesleki hedeflerini belirleyip faaliyetlerde bulunur					

8.3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Aşağıdaki cümleler kişilerin çalıştıkları kuruluş hakkında çeşitli duygu ve fikirlerini yansıtmaktadır. Lütfen bu cümlelere şu anda çalıştığınız kuruluş açısından ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz. Her soru için katılım derecenizi belirten rakamı cümlelerin solundaki kutucuğa yazınız.

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Bir Parça Katılmıyorum	Tarafsızım	Bir Parça Katılıyorum.	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Meslek hayatımın kalan kısmını bu kuruluşta geçirmek beni çok mutlu eder.							
2	Bu kuruluşa kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum.							
3	Bu kuruluşun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum.							
4	Kendi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.							
5	Bu kuruluşun benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.							
6	Kuruluşuma karşı güçlü bir aitlik hissim yok.							
7	Mevcut işverenimle kalmak için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum.							
8	Benim için avantajlı olsa da kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum.							
9	Kuruluşumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.							
10	Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.							
11	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılmazdım.							
12	Kuruluşuma çok şey borçluyum.							
13	Şu anda kuruluşumda kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten.							
14	İstesem de şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.							
15	Şu anda kuruluşumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu alt üst olur.							
16	Bu kuruluşu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum.							
17	Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kısıtlılığı olurdu.							
18	Eğer bu kuruluşa kendimden bu kadar çok vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.							

8.4 Hemşire İş Doyumu Ölçeği

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum.
1	Şu anki işimle gurur duyuyorum.					
2	Hemşirelik bakımı vermek yapmak istediğim iştir.					
3	İşimin motive edici olduğunu düşünüyorum.					
4	Bu hastanede çalışmak kendimi geliştirmeme yardımcı oluyor.					
5	İşimi ilginç buluyorum.					
6	İşimin anlamsız olduğunu düşünüyorum.					
7	Hastaların iyileşmesine yardımcı olmak beni hemşire olarak çalışmaya motive ediyor.					
8	İşyerimde iyi örnek alınacak hemşireler var.					
9	İşyerimde yönetici hemşire,takdir etmek ve teşekkür etmek için sık sık hemşirelerle konuşur.					
10	İşyerimde bir sorun olduğu zaman,yönetici hemşire bu sorunla uygun şekilde ilgilenir.					
11	Yönetici hemşire,tavsiyelerde bulunarak ilerlememe ve gelişimime yardımcı olur.					
12	Yönetici hemşireye açık yüreklilikle danışabilirim.					
13	İşyerimde yönetici hemşire,hemşirelere,çalışma politikaları ve hedefleri konusunda ayrıntılı açıklamalar yapar.					
14	Yönetici hemşire,beni adil bir şekilde değerlendirir.					
15	Hemşirelik bakımı verirken her zaman bu bakımı geliştirmenin yollarını düşünürüm.					
16	Toplantılarda fikirlerimi ifade edebilirim.					
17	Önerilerim,işyerinde dikkate alınır.					
18	İşyerinde rolümü yerine getiririm.					
19	Hasta bakımı konusunda,diğer profesyonellere danışabilirim.					
20	Hekimlere fikirlerimi belirtemem.					
21	İş arkadaşlarımdan bazen övgü ve takdirlerini alırım.					
22	Hastaların ve ailelerinin bana güvendiğini hissedirim.					
23	Hastanemiz,bireysel koşullarımızı dikkate alarak esnek bir şekilde çalışmamıza olanak sağlar.					
24	İş hayatımla özel hayatımı dengeleyebilirim.					
25	Çalıştığım hastanede yeterli sayıda personel görevlendirilir.					
26	Yaptığım işin karşılığında yeterli maaş alırım.					
27	İşyerimde izin konusundaki taleplerimiz kabul edilir.					

8.5 Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği Kullanım İzni

Ölçek İzni Hk. [Göster Kutusu x](#)

İrem Korkmaz [Alo: ben](#) [24 Kas 2021 Çar 14:23](#) [★](#) [↶](#) [⋮](#)

Merhaba Ayşe Hanım,
İstanbul Arel Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Lisans öğrencisiyim. Dr. Öğr. Üyesi Cennet Ünlü Yıldız danışmanlığında yürüttüğüm Yüksek Lisans tezim için geliştirdiğiniz Hemşirelerin Yöneticilerinde Algılanan Güç Kaynakları Ölçeğini kullanmak istiyorum. Ölçeği kullanabilmek için gerekli izni vermesinizi rica edorum. Ayrıca ölçek maddeleri göndermesi, ekleme ve çıkarma ile ilgili maddeleri değiştirmesi hakkında bilgi alabilir miyim?
Teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim.

Ayşe KARADAĞ [Alo: ben](#) [24 Kas 2021 Çar 14:34](#) [★](#) [↶](#) [⋮](#)

Merhaba İrem Hanım,
Taraflımızca geçerli-güvenli çalışması yapılan "Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği" çalışmamızda kullanmanızdan memnuniyet duyuyorum.
Ölçek ve dağılımdırması eklidir dosyada yer almaktadır.
Saygılarımla.
Kutluklar dilerim.

8.6 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Kullanım İzni

Fwd: Orgutsel baglilik [Göster Kutusu x](#)

S. Arzu Westi [Alo: ben](#) [25 Kas 2021 Çar 12:06](#) [★](#) [↶](#) [⋮](#)

Merhabalar,

Benzer bir rica ile yazmış olan bir arkadaşına gönderdiklerimi ekte gönderiyorum. Sanıyorum böylece izin de vermiş oluyorum.

İyi çalışmalar, başarılar.

Arzu

Güniz merhaba,

Lütfen istediğin bildiriyi gönderiyorum. Ancak benim gönderdiğim bu formun özellikle kültürlerarası alıcımızda eksik kaldığı yönünde aldığın izni kendim bir takım maddeleri geliştirdim (word dokümanında), bunlar da ekteki JOOP metnelerinde gösterseniz. Bununla beraber ölçek hala çokça eksikliği olan bir ölçek olduğu için belki geliştirilmesi yönünde özelliği fikirlerinin olduğu bir kitap bölümü yazdım, o da ekte. Yani 2000'den bu yana çok şey değişti düşünebiliriz.

Kitap bölümünün referansı da şöyle:

Westi, S. A. & Önder, Ç. (2009). Commitment across cultures: Progress, pitfalls and propositions. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.), *Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions* (pp. 289-343). New York: Routledge Taylor and Francis Group.

8.7 Hemşire İş Doyumu Ölçeği Kullanım İzni

Ölçek İzni Hk. Gelen Kutusu x



İrem Korkmaz

12 Ocak Çar 18:09



Alıcı:

Aysun Hocam merhabalar,

İstanbul Arel Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Lisans öğrencisiyim. Dr. Öğr. Üyesi Cennet Ciriş Yıldız danışmanlığında yürüttüğüm Yüksek Lisans tezim için geliştirdiğiniz Hemşirelikte İş Doyum Ölçeğinizi kullanmak istiyoruz. Ölçeği kullanabilmek için gerekli iznin verilmesini rica ederim. Ayrıca ölçek maddeleri, puanlaması, faktörler ve faktörlerdeki maddeler, likertlemesi hakkında bilgi alabilir miyim?

Teşekkür eder iyi çalışmalar dilerim.

İrem Korkmaz.



Aysun Türe

12 Ocak Çar 22:52



Alıcı: ben

İrem merhaba,

Hemşire İş Doyum Ölçeği'ni tez çalışmanız da kullanabilirsiniz.

Ekte Hemşire İş Doyum Ölçeği'ni ve ölçekle ilgili gerekli açıklamaları gönderiyorum.

İyi çalışmalar dilerim.

Doç. Dr. Aysun TÜRE
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Yönetimi Anabilim Dalı

8.8 Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 25.03.2022-211438



T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sayı : E-69396709-050.01.04-211438
Konu : Etik Kurul Kararı (İrem KORKMAZ)

25.03.2022

Sayın İrem KORKMAZ

Üniversitemiz Etik Kurulu'nun 21.03.2022 tarih ve 2022/06 sayılı toplantısında alınan karar ekte sunulmuştur.
Gereğini ve bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Didem BAŞ
Rektör Yardımcısı

Ek:Karar 03 (1 sayfa)

Belge Doğrulama Kodu:BS42FB6TT
Adres:0 (850) 850 27 35
Telefon:0 (850) 850 27 35 Faks:0 (212) 860 04 81
Kep Adresi: areluniv@hs01.kep.tr

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi: https://areleby.s.arel.edu.tr/en/Vision/Validate_Doc.aspx

Bilgi için: Kübra BATTAL
Unvan: Özel Kalem
Tel No: 0 (850) 850 27 35





T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
Etik Kurul 21/03/2022 tarih ve 2022/06 No'lu
Kurul Karar Örneği

KARAR NO-03: Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik yüksek lisans programı öğrencisi İrem Korkmaz'a ait “Yoğun Bakımlarda Çalışan Hemşirelerin Algıladıkları Güç Kaynakları, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu Arasındaki İlişki” isimli çalışması görüşüldü. Yapılan görüşmeler sonucunda; öğrenci İrem Korkmaz'ın çalışmasının, raportörün görüşü doğrultusunda etik ilkelere uygun olduğuna katılanların oy birliği ile karar verildi.

8.9.EtikKurul İsim Değişikliği Revizyon Onayı

Evrak Tarih ve Sayısı: 16.08.2022-227143



T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sayı : E-69396709-050.01.04-227143
Konu : Etik Kurul Kararı (İrem KORKMAZ)

16.08.2022

Sayın İrem KORKMAZ

Üniversitemiz Etik Kurulu'nun 05.08.2022 tarih ve 2022/13 sayılı toplantısında alınan karar ekte sunulmuştur.
Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. A. Ercan GEGEZ
Rektör

Ek:Karar 10 (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: BSCTRN4MV

Adres: 0 (850) 850 27 35

Telefon: 0 (850) 850 27 35 Faks: 0 (212) 860 04 81

Kep Adresi: areluniv@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi: <https://turkiye.gov.tr/istanbul-arel-universitesi-ebys>

Bilgi için: Betül NİŞANCI

Unvan: Uzman

Tel No: 0 (850) 850 27 35





T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
Etik Kurul 05/08/2022 tarih ve 2022/13 No'lu
Kurul Karar Örneği

KARAR NO-10: Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik yüksek lisans programı öğrencisi **İrem Korkmaz'a** ait **“Yoğun Bakımlarda Çalışan Hemşirelerin Yöneticilerinden Algıladıkları Güç Kaynakları, Örgütsel Bağlılıkları ve İş Doyumları Arasındaki İlişki”** isimli çalışması görüşüldü. **Yapılan görüşmeler sonucunda;** öğrenci İrem Korkmaz'ın çalışmasının, raportörün görüşü doğrultusunda etik ilkelere uygun olduğuna ve tez ismine yönelik değişikliğin kabulüne katılanların oy birliği ile karar verildi.

Prof. Dr. Ali AKDEMİR
Kurul Başkanı
ASLI GİBİDİR
08/08/2022

8. 10 Kurum İzni: TUEK Onayı

**PROF. DR. CEMİL TAŞCIOĞLU ŞEHİR HASTANESİ
TIPTA UZMANLIK EĞİTİMİ KURULU (TUEK)
KARAR TUTANAĞI**

Toplantı Tarihi: 30.03.2022

Toplantı No: 68

KARAR

Hastanemiz Acil Tıp Kliniğinde görev yapan, aynı zamanda İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Hemşire İrem KORKMAZ'ın "Yoğun Bakımlarda Çalışan Hemşirelerin Algıladıkları Güç Kaynaklarının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Etkisi" isimli Yüksek Lisans Tez Çalışmasını hastanemizde yürütme talebi oy birliği ile uygun görülmüştür.

Prof. Dr. Hakan GÜVEN

Hakan

Prof. Dr. Mine ADAŞ
Eğitim Koordinatörü

Prof. Dr. Namigar TURGUT
Üye

Prof. Dr. Veli MİHMANLI
Üye

Prof. Dr. Emin İrfan GÖKÇAY
Üye

Doç. Dr. Asum KALKAN
Üye

Doç. Dr. Adem KARBUZ
Üye

Katılmadı

8.11 Kurum İzni: TUEK İsim Değişikliği Onayı

**PROF. DR. CEMİL TAŞCIOĞLU ŞEHİR HASTANESİ
TIPTA UZMANLIK EĞİTİMİ KURULU (TUEK)
KARAR TUTANAĞI**

Toplantı Tarihi: 06.07.2022

Toplantı No: 72

KARAR

Hastanemiz Acil Tıp Kliniğinde görev yapan, aynı zamanda İstanbul Arel Üniversitesi Lisanüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Hemşire İrem KORKMAZ'ın "Yoğun Bakımlarda Çalışan Hemşirelerin Algıladıkları Güç Kaynaklarının Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Etkisi" isimli Yüksek Lisans Tez Çalışmasını hastanemizde yapma talebi 30.03.2022 tarih 68 no'lu TUEK toplantısında uygun bulunmuştu. Yüksek lisans tez çalışma başlığının "Yoğun Bakımlarda Çalışan Hemşirelerin Yöneticilerinden Algıladıkları Güç Kaynakları, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişki" şeklinde güncellenmesi talebi oy birliği ile uygun görülmüştür.

Doç. Dr. Mehmet Mesut SÖNMEZ

Başkan

Prof. Dr. Mine ADAŞ

Eğitim Koordinatörü

Prof. Dr. Namigar TURGUT

Üye

Prof. Dr. Veli MİHMANLI

Üye

Prof. Dr. Emin İrfan GÖKÇAY

Üye

Doç. Dr. Asım KALKAN

Üye

Doç. Dr. Adem KARBUZ

Üye

9 ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : İrem Korkmaz

ORCID Numarası :0000-0002-8008-5782

Öğrenim Durumu

2014–2019 Lisans: Marmara Üniversitesi – Hemşirelik Bölümü
2020–2022 Lisansüstü: İstanbul Arel Üniversitesi – Hemşirelikte Yönetim

Yayın Listesi:

İrem Korkmaz, Fatma Nevin Şişman (2019). Psikiyatri Hastalarının Bakım Vericilerinin Bakım Yükü ve Psikolojik Dayanıklılık Düzeyi. Marmara Üniversitesi ağılık Bilimleri Fakültesi-Hemşirelik Bölümü Bitirme Tezi.

Ulusal/Uluslararası Bildiri Listesi:-