

Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık

Organizational Commitment in Nursing

Handan Eren, Meltem Demirgöz Bal

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi

ÖZET

Örgüt-işgören ilişkisi sonucunda oluşan örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağıın gücüdür. Örgütler için işgörenlerin çalıştıkları örgütten memnun olmalarını sağlamak, mal ve/veya hizmet üretmek kadar önemli görülmektedir. Çoğunluğunu hemşirelerin oluşturduğu sağlık kuruluşlarında da örgütün başarısı için, hemşirelerin örgüte olan bağlılıklarının artırılması bir gerekliliktir. Hemşirelerin örgüte bağlılıkları yalnızca hemşireler açısından değil hasta/sağlıklı bireyler ve ülke ekonomisi açısından da önem göstermektedir. Bu derlemede örgüte bağlılık kavramı ve öneminin yanı sıra dünyada ve Türkiye’de hemşirelerin örgüte bağlılığa ilişkin güncel durumların değerlendirilmesine çalışılmıştır.

Anahtar kelimeler: Örgüt, örgüte bağlılık, hemşirelik

ABSTRACT

Organizational commitment which is formed as the result of the organization-employee relationship is the power of the commitment that employees feel for the organization they work. For organizations, making the employees satisfied with the organization is as important as the goods and/or services that have been produced. It is a necessity to increase nurses' commitment to the health organization in which the majority of the workers are nurses. Nurses' commitment to their organization is not only important for themselves but it is also important for ill/healthy individuals and for the economy of the country. This compilation has been made to evaluate organizational commitment of nurses as well as the current status and the importance of the concept of organizational commitment in the world and in Turkey.

Key words: Organization, organization commitment, nursing

GİRİŞ

Günümüz artan rekabet ortamında işgörenlerin örgüte bağlılıklarının sağlanması zorunluluk hâline gelmiştir (Doğan ve Kılıç, 2008). Bununla birlikte, yönetimsel değerler büyük bir hızla değişmektedir ve bu hızlı değişime ayak uydurabilmek için örgütlerin çalışanlarıyla olan ilişkilerini, çalışanlarını örgütte tutacak şekilde yeniden yapılandırması gerekmektedir. Örgüt-işgören ilişkisi sonucunda oluşan örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağıın gücünü göstermektedir. Ancak bağlılık, çalışanlara zorla kazandırılabilir bir kavram değildir. Bu nedenle artık örgütler için işgörenlerin çalıştıkları örgütten memnun olmalarını sağlamak, mal ve/veya hizmet üretmek kadar önemli görülmektedir. Çünkü örgütsel bağlılık duygusunun örgütsel performansla pozitif bir ilişkisinin olduğuna inanılmaktadır. Bu kapsamda, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu düşünülmektedir. Bu görüşten yola çıkarak çoğunluğunu hemşirelerin oluşturduğu sağlık kuruluşlarında örgütün başarısı için hemşirelerin örgüte olan bağlılıklarının artırılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Ayrıca hemşirelerin bağlılık davranışları, sağlık hizmeti sunumunda mevcut sorunlarla başa çıkmada çok önemli bir değişken olmaktadır. Hemşirelik hizmetlerinin, kurumun bir parçası olmaktan memnun olan, kurumu benimsemiş, kendilerini kuruma ait hissedilen ve kurumdan ayrılma planları yapmayan hemşireler tarafından verilmesi, tedavi, bakım, eğitim ve araştırma fonksiyonu olan yataklı tedavi kurum-

Geliş Tarihi / Arrival Date: 05.05.2014

Kabul tarihi / Date of Acceptance: 25.05.2015

İletişim / Corresponding author: Arş. Gör. Handan Eren, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu, 70200- Karaman

E-posta / E-mail: erennhandan@gmail.com

Sayı / Number: 1 **Cilt / Volume:** 2 **Yıl / Year:** 2015

e-ISSN:2149-018X **doi:**10.5222/SHYD.2015.044

larında, kalite ve maliyet sorunlarını ortadan kaldırmada oldukça etkili bir durum yaratmaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılık çok boyutlu olarak ele alınması gereken güncel ve önemli bir konudur. Bu bağlamda bu derlemede, örgütsel bağlılık kavramı ile sağlık ve hemşirelik açısından konuya geniş bir açıdan bakılması amaçlanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgüt; bir dizi amacı gerçekleştirmek için çalışan bireylerin bir araya gelmesini göstermektedir (Aswathappa, 2010). Örgütler, çalışanlarının en üst düzeyde performans göstermelerini beklerken, çalışanların bazı nedenlerle örgüte karşı olumsuz tutum ve davranış sergilemesi durumuyla karşı karşıya kalmaktadırlar (Tayfun ve Çatır, 2014). Bu olumsuz tutumlar; kuruma ilişkin yakınmalar, işe devamsızlık/gecikme oranlarının ve işgücü devrinin artması şeklinde olabilmektedir (Bennett, 1994). Örgütte yaşanan tüm olumsuz davranışlar çalışanların işlerine karşı geliştirdiği örgüte bağlılığı derinden etkilemektedir (Çelen, 2013).

Örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri, çalışanların görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirmelerinin yanı sıra bütün çalışanların bir uyum ve işbirliği içinde, takım hâlinde çalışmalarını gerektirmektedir. Örgüt içerisinde bunların gerçekleştirilmesi için gerekli çalışma ortamı yaratılmalıdır. Çalışanların yüksek performans göstermesi onların istenilen düzeydeki üretim/hizmet için güdülenmeleriyle gerçekleşebilecektir. Bu da bağlılık duygusunun gelişmesiyle yakından ilişkili bir durum oluşturmaktadır (Arslan ve ark., 2013).

Örgütsel bağlılık, bir örgütte çalışanların bağlılık ve görev duygusuna dayalı olarak örgütle kendilerini özdeşleştirmeleridir. Bu tanımda örgüte karşı beslenen bağlılık hissi, çalışanlar tarafından sergilenen duygusal bir tepki olarak belirtilmektedir (Muthuveloo ve Rose, 2005). Örgütsel bağlılıkla ilgili başka tanımlar da bulunmaktadır. Morrow (1983) örgütsel bağlılığı, çalışanların sergilediği tavır ve davranışlarla karakterize edilen bir olgu olarak nitelendirmektedir. Örgütsel bağlılık basit şekilde, Raza ve Nawaz (2011) tarafından “bireylerin çalıştığı örgüte göre biçimlendiği bağlılık veya bağlanma” olarak tanımlanmaktadır. İşgörenler, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derecede güçlenmektedir. Örgüt, yaşamını devam ettirmek için işgörenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken de ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izlemektedir (Çetin, 2004).

Örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de sonuç hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu ve daha üretken olmakta, daha yüksek derecede bağlılık ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadır (Balci, 2003).

Bağlılık duyan işgörenler, örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanmakta, emir ve beklentilere gönüllüce uymaktadırlar. Bu üyeler ayrıca, amaçların istenen şekilde gerçekleşmesi için asgari beklentilerin çok üstünde çaba ortaya koyarak, örgütte kalmada kararlılık göstermektedirler. Örgüte bağlılık özünde, bireyle örgüt arasındaki karşılıklı değişim sürecinde gerçekleşmektedir. Birey örgütten belli ödül ya da çıktılar sağlarsa, karşılığında kendini örgüte adanmaktadır. Diğer bir anlatımla birey ve örgüt arasındaki değişimde, birey kendisini örgüte adaması karşılığında belli ödül ve/veya çıktılar beklemektedir (Balci, 2010).

Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması konusuna ilişkin olarak, çok sayıda araştırmacı farklı yaklaşımlarda bulunmuştur. Yapılan bu araştırmalar kapsamında örgütsel bağlılık; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık yaklaşımları olmak üzere üç ana grupta incelenmektedir (İnce ve Gül, 2005).

• Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel davranış araştırmacıları tarafından kullanılan tutumsal bağlılık kavramı, bireyin belirli bir örgütte ve o örgütün değer ve amaçlarıyla kendi değer ve amaçlarını özdeşleştirip, bu amaçları gerçekleştirmek için örgüt üyeliğini sürdürmeyi istemesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu tür bir bağlılık, bireylerin bazı manevi ödüller karşılığı kendilerini örgüte bağladıkları bir alışveriş ilişkisi şeklinde belirtilmektedir (İnce ve Gül, 2005).

• Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel davranış araştırmacılarının “tutumsal bağlılık” kavramına karşılık, sosyal psikologlar “davranışsal bağlılık” kavramını kullanmışlardır. Bu kavramı, bağlılığın dışı vurumu olarak ele almak olasıdır. Davranışsal bağlılık, kişilerin geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine bağlı hâle gelme süreci ile ilgilidir (İnce ve Gül, 2005). Meyer ve Allen’e (1997) göre, davranışsal bağlılık gösteren çalışanlar, örgütün kendisinden ziyade, yaptıkları belirli bir faaliyete bağlanmaktadır.

• Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Çoklu bağlılık yaklaşımı, kişilerin örgütlerine, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına farklı seviyelerde bağlılık göstereceklerini kabul etmektedir. Dolayısıyla çoklu bağlılık kaynaklarını belirlemek için bir örgütte ilgili çeşitli grupların belirlenmesi gerekmektedir. Bu gruplar; çalışanlar, müşteriler, yöneticiler, sendikalar ve genel anlamda kamuoyu olarak sıralanabilir. Bu yaklaşımda örgütlerin varlık sebeplerinin, genellikle birden fazla grubun

amaçlarına ulaşmalarını kolaylaştırmak olduğu kabul edilmektedir (İnce ve Gül, 2005).

Literatürde örgütsel bağlılığın farklı sınıflandırmalarına da rastlanılmaktadır. Bunlar:

Meyer ve Allen'in (1984) Sınıflandırması: Allen ve Meyer (1990), bağlılığı duygusal (affective), sürekli (continuance) ve normatif (normative) bağlılık olmak üzere üç grupta ele almışlardır. Bu sınıflandırmada üzerinde durulan konu, bağlılığın oluşmasından çok bağlılığın niteliği olmaktadır. Duygusal bağlılık, örgüt üyeliğini sürdürme isteği içerisinde güçlü bir inancın olması, örgütsel amacın ve değerlerin kabul edilmesidir (Frank ve ark., 2009). Çalışanların örgütten ayrılmanın maliyetleri ile örgütte kalmanın maliyetlerinin karşılaştırılması sonucu örgüte bağlanmaları devam bağlılığı ile ifade edilmektedir. Örgütten ayrılmanın maliyetinin, örgütte kalmanın maliyetinden daha büyük olduğu çalışan, gereksinimi olduğu için örgütte kalmayı tercih etmektedir (Çetin, 2004). Normatif bağlılık ise, kültürdeki sosyalleşmenin bir sonucu olarak çalışanın kendisini kuruma adanması ve kuruma bağlılığı olarak değerlendirilmektedir (Prabhakar ve Ram, 2011). Allen ve Meyer'e (1990) göre, güçlü duygusal bağlılığı olan çalışan kurumda kalmaktadır. Çünkü çalışan bunu istemektedir ve güçlü normatif bağlılığı olan çalışanda kurumda kalma isteği görülmektedir. Duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve sürekli bağlılık farklı nedenlerden dolayı çalışanların örgütlerine bağlılık duymalarını sağlamaktadır. Duygusal bağlılığı olan çalışanlar istedikleri için, normatif bağlılık duyan çalışanlar kendilerini zorunlu hissettikleri için ve sürekli bağlılık hisseden çalışanlar gereksinim duydukları için işlerinde kalma eğilimi göstermektedir.

Etzioni'nin Sınıflandırması: Etzioni'nin sınıflandırılmasında bağlılık üçe ayrılmaktadır. Bunlar yabancılaştırıcı, hesapçı ve moral bağlılık olarak adlandırılmaktadır. Moral bağlılık türünde örgütün amaçlarını, değerlerini, normlarını içselleştirme ve otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Moral bağlılık, örgüt içindeki ödüllendirmelerin bağlılığı etkilemediği bir bağlılık sınıflandırmasıdır. Hesapçı bağlılık, örgüt üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Üyeler, örgütlerine katkıları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar. Yabancılaştırıcı bağlılık ise bireylerin davranışlarının sınırlandırıldığı durumlarda oluşan ve örgüte olumsuz yönelimi ifade eden kavramdır. Birey, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat üyeliğini devam ettirmektedir (Balay, 2000).

Wiener'in Sınıflandırması: Weiner, araçsal güdüleme (araçsal bağlılık) ve örgütsel bağlılık (normatif-moral bağlılık) ayırımına dayanan kuramsal modelin kurucusudur. Onun değerlendirmesinde araçsal güdüleme, hesapçı, yarıcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı belirtirken, normatif-moral bağlılık ise değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir. Bu moral ve normatif inançlar, içselleşmiş baskılar yaratmak suretiyle kişinin, örgütsel amaç ve çıkarlarını karşılayacak biçimde davranmasını sağlamaktadır. Araçsal güdüleyici eylemlerle, normatif güdüleyici eylemlerin eğilimleri farklılık göstermektedir. Araçsal güdüleyici eylemler kişinin kendisine yönelimli eylemler iken, normatif güdüleyici eylemler örgüte eğilimi içermektedir (Balay, 2000).

O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması: Örgütsel bağlılığı, kişinin örgütüne psikolojik bağlılığı olarak değerlendiren O'Reilly ve Chatman; örgüte bağlılığı uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç boyutta ele almaktadır. Uyum boyutunda temel amaç, belli dış ödüllere ulaşmaktır. Özdeşleşme boyutu diğerleriyle yakın ilişkiler kurma isteğine dayanmaktadır. Bireyler, tutum ve davranışlarını, kendilerini anlatmak, doyum sağlamak için diğer kişi ve gruplarla ilişkilendirerek gerçekleştirildiğinde özdeşleşme meydana gelmektedir. İçselleştirme boyutu ise tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar, bireylerin iş dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldıklarında gerçekleşmektedir. Uyum, ödül-maliyet değerlendirmesini öne çıkararak bireyi araçsal algılara; özdeşleşme ve içselleştirme ise örgütün beklentilerine dönük sonuçlara yönelmektedir (Balay, 2000).

Katz ve Kahn'ın (1997) Sınıflandırması: Katz ve Kahn örgütsel bağlılığı, çalışanların rolleri ve rollerinin gerekleri bağlamında sınıflandırma yoluna gitmişlerdir. Bu bağlamda anlatımsal ve araçsal devreler olmak üzere iki devreden söz etmişlerdir. İç ödüller anlatımsal, dış ödüller ise araçsal devreleri anlatmaktadır (Balay, 2000).

Buchanan II'nin Sınıflandırması: Bağlılığı, örgütün amaç ve değerlerine adanma olarak değerlendiren ve bir kimşenin, rolüne, araçsal bir değerden ayrı olarak, örgütün kendi iyiliği için bağlılık duyması olarak tanımlayan Buchanan II örgütsel bağlılığı üç guruba ayırmaktadır. Bunlar:

- Özdeşleşme (Identification): Kişinin, örgütün amaç ve değerlerini kendisinin amaç ve değerleri olarak benimsemesidir.
- Sarılma (Involvement): Kişinin, iş rolünün gerektirdiği eylemlere psikolojik olarak bağlılık duymasıdır.
- Bağlılık (Loyalty): Örgüt için duygusal hisler besleme ve ona içten bağlılık gösterme olarak tanımlanmıştır (Balay, 2000).

Mowday'in Sınıflandırması: Mowday'ın sınıflandırmasında görülen bağlılık tutum olarak bağlılık ve davranış olarak bağlılık olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Örgüte bağlılığı, bireyin, belirli bir örgüte ilgisi ve o örgütle özdeşleşme derecesi olarak tanımlarken, kavramsal olarak bu tanımın üç faktörü içerdiği üzerinde durulmuştur. Bunlar, örgütün amaç ve değerlerini kabul etme ve inanma, örgüt yararına önemli ölçüde gayret gösterme isteği, örgüte olan üyeliği şiddetli bir şekilde devam ettirme arzusudur (Balay, 2000).

Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütün, çalışanlarının örgüte bağlılığını artıran ve azaltan faktörleri bilmesi önemli bir konu olup, günümüzde örgütsel süreçlerde üzerinde giderek artan oranda durulmaktadır. Bir sonuç değişkeni olan örgütsel bağlılık pek çok faktörün etkisi altında gelişmektedir. Top (2013) tarafından yapılan bir çalışmada örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; iş yükü, teknoloji kullanımı, çalışılan ünitenin fiziksel özellikleri, iş ortamının güvenliği, stres, oryantasyon programlarına katılım, liderlik stilleri, otonomi olarak saptanmıştır. Mowday ve arkadaşları (1982) ise bu faktörleri; kişisel özellikler, rol ve iş özellikleri, iş deneyimi ve çalışma ortamı, yapısal özellikler olmak üzere dört başlık altında ele almıştır.

• Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden önemli bir değişken olan kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, bireyin psikososyal özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon ve çalışma değerlerini kapsamaktadır (Balay, 2000).

Literatür incelendiğinde Kaya'nın (2010) çalışmasında, yaş grupları ile devam bağımlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Bir başka çalışmada da erkek hemşirelerin kadınlara, bekârların evli olanlara göre daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık davranışı sergilemesi, kişisel özelliklerin örgüte bağlılığı etkileyebileceğini göstermektedir (Öztürk ve Özata, 2013).

• Rol ve İş Özellikleri

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör; rol ve iş özellikleri şeklinde işin içeriği, iş kapsamı, rol çatışması ve rol belirsizliği olarak belirtilmektedir (Özdevecioğlu, 2003). İş yükü ile bağlantılı olarak ülkemizde 2010 yılında Devlet Planlama Teşkilatının yayınladığı rapora göre; 100,000 hastaya 141 hemşirenin düştüğü ve bu sayının Avrupa Bölgesi ortalamasından (727 hemşire) çok düşük olduğu görülmüştür. Türkiye'de bakım gereksinimi artan hastaların hemşirelik bakımının az sayıda hemşire ile yürütülmesi, hemşirelerin işten ayrılmalarına ve iş doyumsuzluğuna neden olduğu kaydedilmiştir (İntepeler, 2014).

• İş Deneyimi ve Çalışma Ortamı

İş deneyimi ve çalışma ortamına ilişkin faktörlerde ise personel-yönetici arasındaki ilişkiler, örgütsel iklim, müşteri odaklı bir örgüt atmosferi, örgütün güvenilirlik düzeyi ve iş tatmini gibi kavramlar şeklinde sıralanmaktadır (Özdevecioğlu, 2003). Yapılan araştırmalarda hizmet yılı daha az olan hemşirelerin kuruma bağlılıklarının daha az olduğu (Karahan, 2014), özellikle iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır (Ho ve ark., 2009; Applebaum, 2010; Raza ve Nawaz, 2011; Gieter ve ark., 2011; Çelen ve ark., 2013; Tayfun ve Çatır, 2014).

• Yapısal Faktörler

Örgüte olan bağlılığı etkileyen bir diğer faktör ise örgütün yapısal özellikleridir. Yapısal özellikler; örgüt büyüklüğü, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, ücret sistemi, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri, çalışanların örgütsel etiğe ilişkin algılamaları ve kariyer olanakları vb şekilde tanımlanmakta olup bu faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde önemli ölçüde etkisi olduğu ileri sürülmektedir (Çakır, 2001; Schwepker, 2001). Yapılan bir çalışmada gürültü, ışık ve kokunun stres oluşturarak iş doyumunu etkilediği ve işin değiştirilmesine neden olduğunun belirlenmesi çalışma ortamı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır (Applebaum, 2010). Durukan ve arkadaşlarının (2008) Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi kliniklerinde çalışan hemşirelerle yaptıkları çalışmada ise, hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin örgütsel güven, işyeri güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ile ilişkisi olduğu saptanmıştır. Yurt dışında ise işyeri güçlendirmenin (Samaa ve ark., 2013), kurumsal desteğin (Chang, 2014), personel güçlendirmenin (Oh ve Chung, 2011) örgüte bağlılığı etkilediği görülmüştür. Bu araştırma sonuçları doğrultusunda örgütün yapısal özelliklerinin örgüte bağlılıkla ilişkisinin olduğunu söylemek olasıdır.

Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık

Yüksek örgütsel bağlılığı olan çalışanların örgütlerini ve yaptıkları işi daha çok sahiplendikleri, bu nedenle işlerinden ayrılmayı düşünmedikleri ortaya çıkmıştır (Naktiyok ve İşcan, 2004). İşten ayrılma ile paralel kavram olan işgücü devri; işyerinde istifa, terk, işten çıkarılma ve işe alınma neticesinde çalışanların sayısında meydana gelen değişiklikler şeklinde tanımlanmaktadır (Erdoğan, 2002). Uluslararası Hemşirelik Konseyi (International Council of Nursing-ICN)'nin 2008'de yayınladığı hemşire işgücü raporunda, gelişmiş ülkelerin hemşire işgücü devir hızlarının; İzlanda'da %11,6, Norveç'te %10, Kanada'da %9,49, İrlanda %8,25 ve İsveç'te %6,6 olduğu saptanmıştır (ICN, 2008). Ülkemizde ise özel bir hastanede yapılan çalışmada hemşire devir hızı %16 olarak bulunmuştur (Baykal ve Eren, 2004). Yapılan bir diğer çalışmada yıllık hemşire devir hızının ülkemizde %17,5'e yükseldiği bildirilmektedir (Kocaman ve ark., 2010). İntepeler ve arkadaşlarının (2014) yaptıkları çalışmada ise hemşirelerin örgüte bağlılıklarının 2007 yılından 2011 yılına kadar giderek düşüş gösterdiği saptanmıştır. Ülkemiz hemşire devir hızı verilerinin gelişmiş ülkelerin verileri ile karşılaştırıldığında oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca Türkiye'de yapılan araştırmalar doğrultusunda hemşirelerin kuruma bağlılıklarının orta düzeyde olduğu görülmüştür (Duygulu ve Korkmaz, 2008; Karahan, 2008; Durukan, 2010; Şahin ve Sevinç, 2012). Yurt dışında da hemşirelerin örgütsel bağlılık düzey-

lerinin düşük seviyede olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Gregory, 2007; Chang, 2014). Bu bulgulardan yola çıkarak ve hemşirelerin örgüte bağlılığını etkileyen faktörleri temel alarak insan kaynağının örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilebilmesi için örgüt yöneticilerinin, örgütlerine olan bağlılığı artırmaya yönelik faaliyetlerde bulunmaları gerektiği söylenebilir.

SONUÇ

Sonuç olarak, çalışanların örgütsel bağlılık durumları örgütsel başarıda kilit rol oynarken, çalışanların örgüte bağlılıklarını etkileyen birçok faktör üzerinde durulmaktadır. Hemşireler örnekleminde yapılan çalışmalarda, hem ülkemizde hem de yurt dışında örgüte bağlılık düzeyinin yüksek olmadığı belirtilmektedir (Gregory, 2007; Duygulu ve Korkmaz, 2008; Karahan, 2008; Durukan, 2010; Şahin ve Sevinç, 2012; Chang, 2014). Bu bilgilerden yola çıkarak çalışanların örgüte bağlılıklarını artırmada örgüt yöneticilerine büyük sorumluluklar düşmektedir. Bu nedenle, hemşirelerin örgüte bağlılıklarının artırılması amacıyla öncelikle hemşire yöneticilerin, hemşirelere örgütün değerli birer elemanı oldukları mesajını vermeleri, kararlara katılmalarını cesaretlendirmeleri, örgüt içi iletişimin sağlıklı bir şekilde yürütülmesine çaba göstermeleri gerektiği söylenebilir. Hemşirelerin ise örgütsel bağlılık kavramının yalnızca örgüte değil, kendilerine de yarar sağlayacağı yönünde bir anlayışa sahip olmaları ve olumlu bir çalışma ortamı yaratmak konusunda yönetime yardımcı olmaları önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Allen, N.J. Meyer, J.P. (1990).** The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Arslan, R. Efe, D. Aydın, E. (2013).** Duygusal zekâ ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5:3, 169-180.
- Applebaum, D. Fowler, S. Fiedler, N. Osinubi, O. Robson, M. (2010).** The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction and turnover intention. *J Nursing Administration*, 40, 323-8.
<http://dx.doi.org/10.1097/NNA.0b013e3181e9393b>
- Aswathappa, K. (2010).** *Organizational Behavior*. Himalaya Publishing House, Mumbai, 3.
- Balay, R. (2000).** *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balci, A. (2003).** *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 27-28.
- Balci, A. (2010).** *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 27-28.
- Baykal, Ü. Eren, D. (2004).** Özel bir hastanede hemşirelik personeli devir hızının hemşirelerin iş doyumunu ve hasta doyumuyla ilişkisinin araştırılması. *Hemşirelik Dergisi*, 53:13, 85-100.
- Bennett, R. (1994).** *Organizational Behaviour*. Second Edition. M&E Handbook Series, Pitman Publishing, London, 110.
- Chang, C.S. (2014).** Moderating effects of nurses' organizational support on the relationship between job satisfaction and organizational commitment. *Western Journal of Nursing Research*, 36:4, 1-22.
<http://dx.doi.org/10.1177/0193945914530047>
- Çakır, Ö. (2001).** *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Çelen, Ö. Teke, A. Cihangiroğlu, N. (2013).** Örgütsel bağlılığın iş 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. (2004).** *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 90-95.
- Doğan, S. Kılıç, S. (2008).** Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61
- Durukan, S. Akyürek, Ç. Coşkun, E. (2010).** Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 15:3, 411-434.

- Duygulu, S. Korkmaz, F. (2008).** Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenler. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokul Dergisi, 12:2, 9-20.
- Erdoğan, H. (2002).** Personel devri ve iş tatmini ile işten ayrılma düşüncesi arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma. İstanbul Üniversitesi. İstanbul.
- Frank, F. Bolander, W. Jones, E. (2009).** Managing the drivers of organizational commitment and salesperson effort: An application of Meyer and Allen's Three-Component Model. Journal of Marketing Theory and Practice, 17:4, 335-350.
<http://dx.doi.org/10.2753/MTP1069-6679170403>
- Gieter, S.D. Hofmans, J. Pepermans, R. (2011).** Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. International Journal of Nursing Studies, 48, 1562-1569.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.06.007>
- Gregory, D.M. Way, C.Y. Lefort, S. Barrett, B.J. Perfrey, P.S. (2007).** Predictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay. Health Care Management Review, 32:2, 119-127.
<http://dx.doi.org/10.1097/01.HMR.0000267788.79190.f4>
- Ho, W. Chang, S.C. Shih, Y.L. Liang, R.D. (2009).** Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. BMC Health Services Research, 9:8, 1-10.
<http://dx.doi.org/10.1186/1472-6963-9-8>
- International Council of Nursing-ICN, (2008).** Workforce Profile. http://www.icn.ch/sew_nwp08.htm. (Erişim: 15.07.2014).
- İnce, M. Gül, H. (2005).** Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. İleri Giden Ofset, Ankara.
- İntepeler, S. Ş. Güneş, N. Bengü, N. Yılmazmış F. (2014).** Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumları ve kurumsal bağlılıklarındaki değişim. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi, 7:1, 2-6.
- Karahan, A. (2008).** Çalışma ortamındaki statü farklılıklarının örgütsel bağlılığa etkisi. Sosyal Bilimler Dergisi, 10:3, 231-246.
- Karahan, A. Yılmaz, H. (2014).** Mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik bir çalışma. Journal of Yaşar University, 9:33, 5692-5715.
- Kaya, D.Ş. (2010).** Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 20, 77-96.
- Kocaman, G. Seren, Ş. Kurt, S. Danış, B. Erer, T. (2010).** Üç üniversite hastanesinde hemşire devir hızı. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 7:1, 34-38.
- Meyer, J.P. Allen, N.J. (1984).** Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. Journal of Applied Psychology, 69, 372-378.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Morrow, P.C. (1983).** Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. Academy of Management Review, 8, 500-501.
- Mowday, R. T. Steers, R.M. Porter, L. W. (1982).** Employee Organization Linkages; The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. Academic Press, New York.
- Muthueloo, R. Rose, C.R. (2005).** Typology of organizational commitment. American Journal of Applied Science, 2:6, 1078-1081.
<http://dx.doi.org/10.3844/ajassp.2005.1078.1081>
- Naktiyok, A. İşcan, Ö.F. (2004).** Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 59:1, 181-200.
- Oh, E.H. Chung, B.Y. (2011).** The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in hospital nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 17:4, 391-401.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.391>

- Özdevecioğlu, M. (2003).** Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18:2, 113-130.
- Öztürk, Y.E. Özata, M. (2013).** Hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı ile tıbbi hataya eğilim arasındaki ilişkinin araştırılması. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18:3, 365-381.
- Prabhakar Gantasala, V. Padmakumar, R. (2011).** "Antecedent HRM practices for organizational commitment", International Journal of Business and Social Science, 2:2, 55-62.
- Raza, M. A. Nawaz, M.M. (2011).** Impact of job enlargement on employees' job satisfaction, motivation and organizational commitment: evidence from public sector of Pakistan. International Journal of Business and Social Science, 2:18, 268-273.
- Sabuncuoğlu, E.T. (2007).** Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Ege Akademik Bakış Dergisi, 7:2, 622.
- Samaa, Z.I. Taghareed, E. Rasha, A.M. (2013).** Workplace empowerment and organizational commitment among nurses working at the Main University Hospital, Alexandria, Egypt. Journal of the Egyptian Public Health Association, 88:2, 90-96.
<http://dx.doi.org/10.1097/01.EPX.0000430957.52814.8a>
- Şahin, A. Sevinç, İ. (2012).** Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı: karşılaştırmalı bir çalışma. Maliye Dergisi, 162, 266-281.
- Schweper, C.H. (2001).** Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. Journal of Business Research, 54:1, 39-52.
[http://dx.doi.org/10.1016/S0148-2963\(00\)00125-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00125-9)
- Tayfun, A. Çatır, O. (2014).** Hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin incelenmesi. İşletme Araştırma Dergisi, 6:1, 347-365.
- Top, M. (2013).** Organizational variables on nurses' job performance in Turkey nursing assessments. Iran J Public Health, 42:3, 261-271.