

Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Bazı Sosyo Demografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi*

Effects of Certain Socio-Demographic Characteristics of Nurses Who Work in A University Hospital on Their Organizational Commitment Levels

Seda Sarköse¹, Tuğçe Ünver², Zühal Bahar³, Nihal Gördes Aydoğdu⁴, Nilgün Göktepe⁵

¹Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Programı Doktora Öğrencisi, İstanbul

²Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Programı Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul

³Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

⁴Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Halk Sağlığı Hemşireliği Ana Bilim Dalı, İzmir

⁵Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

Atf vermek için: Sarköse S, Ünver T, Bahar Z, Gördes Aydoğdu N, Göktepe N. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin bazı sosyo demografik özelliklerinin örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi. SHYD. 2020;7(1):78-87.

Öz

Amaç: Bu çalışmada bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin bazı sosyo demografik özelliklerinin örgütsel bağlılık düzeylerine etkisi incelenmiştir.

Yöntem: Bu araştırma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini bir üniversite hastanesinde çalışan 300 hemşireden araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 190 hemşire oluşturmuştur. Veriler; "Sosyo-Demografik Özellikler Bilgi Formu" ve Han, Dağlı ve Elçiçek (2018) tarafından Türkçe geçerlilik güvenilirliği yapılan "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Toplamda 190 hemşireye anket çalışması Aralık 2018-Nisan 2019 tarihleri arasında uygulanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde lisanslı SPSS 22.0 paket programı kullanılmıştır.

Bulgular: Çalışmada hemşirelerin örgütsel bağlılık ölçek ortalamaları 3,13±0,16 olup orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Lojistik regresyon analizi sonucuna göre yaş, medeni durum, eğitim durumu ve gelir durumuna göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı fark bulunurken cinsiyet ve medeni duruma göre ise örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Sonuç: Bu çalışmanın sonucunda, hemşirelerin bazı sosyo demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Yönetici hemşirelerin, hemşirelerin örgütsel bağlılığını etkileyen sosyo demografik özelliklerini dikkate almaları ve bunlara yönelik stratejiler geliştirmeleri önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Örgütsel bağlılık, hemşire, sosyo demografik özellikler

Abstract

Aim: In this study, effects of certain socio-demographic characteristics of nurses who work in a university hospital on their organizational commitment levels were examined.

Method: This research was performed in a descriptive-correlational design. The study population consisted of a total of 190 nurses among 300 nurses working in a University hospital. The data were collected by using "Socio-Demographic Characteristics Information Form" and "Organizational Commitment Scale" adapted to Turkish by Han, Dağlı and Elçiçek (2018). Results of the study were obtained by applying a survey to a total of 190 nurses between December 2018 and April 2019. SPSS 22.0 package program was used to evaluate the data.

Results: It was found that the mean score of organizational commitment of the nurses was at a moderate level 3.13±0.16 points. According to the result of the logistic regression analysis, a significant difference was found between the nurses' level of organizational commitment and their ages, education levels, professional experience, income levels; while no significant difference was found between the nurses' level of organizational commitment and their genders and marital status.

Conclusion: As a result of this study a difference was found between the nurses' level of organizational commitment and sociodemographic characteristics. Executive nurses should consider sociodemographic characteristics effective on organizational commitment, and develop relevant strategies on this issue.

Keywords: Organizational commitment, nurse, sociodemographic characteristics

* 4. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yönetimi Kongresi (20-23 Haziran 2019) Sözel Bildiri olarak sunulmuştur.

Geliş Tarihi / Arrival Date: 28.08.2019

Kabul tarihi / Date of Acceptance: 31.12.2019

İletişim / Corresponding author: Seda Sarköse, Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Programı, İstanbul - Türkiye

E-posta / E-mail: ssarikose@ku.edu.tr

Yazarların ORCID bilgileri:

S.S. 0000-0003-0669-6451, T.U 0000-0002-6235-0220, Z.B 0000-0002-9793-930X, N.G.A 0000-0002-5373-2788, N.G 0000-0003-3567-7399

Extended Abstract

Introduction: Organizational commitment levels of nurses who have a significant workforce in the health system are very important. Nurses with a high level of organizational commitment provide individual, organizational and social benefits which in addition, improves patient care outcomes. Organizational commitment levels of nurses depend on many variables.

Aim: In this study, effects of certain socio-demographic characteristics of nurses who were working in a university hospital on their organizational commitment levels were examined.

Method: This study had a descriptive and correlational design. No sample selection was made in the study, and the sample of the study consisted of totally 190 nurses who accepted to participate in the study out of 300 nurses working in a university hospital. Data collected between December 2018 and April 2019. The 63% of the nurses participated in this study. The data were collected by using "Socio-Demographic Characteristics Information Form" and "Organizational Commitment Scale".

The "Socio-Demographic Characteristics Information Form" consisting of 10 questions, six of which involve age, gender, marital status, level of education, professional experience and income status of individuals, and four of which involves their professional opinions, created by the researchers according to relevant literature. "Organizational Commitment Scale" developed by Allen and Meyer (1990) was adapted to Turkish by Han, Dağlı and Elçiçek (2018). The scale has 18 items and three sub-dimensions as affective commitment, continuance commitment and normative commitment. The items are rated on a five-point Likert-type scale scores ranging from 1 (strongly disagree) to 5 (strongly agree). The items 3, 4, 5, 13 and 14 are reverse coded. Total score of the scale is found by adding the Likert values of 18 items and dividing the total sum by 18. According to evaluation, the numbers approaching to 5 indicate organizational commitment, and the numbers closer to 1 indicate low organizational commitment. In this study, the Cronbach's alpha coefficient was 0.80 for the Organizational Commitment Scale.

Data were evaluated using the licensed SPSS 22.0 package program and descriptive statistics such as frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, minimum and maximum as well as logistic regression analysis. Some socio-demographic characteristics of nurses and their average scores obtained from organizational commitment scale were included in the regression model.

Results: The study has shown that the nurses' organizational commitment scale average is 3.13 ± 0.16 , which is a moderate level. In respect of the scale sub-dimensions, it was found that the continuance commitment is the highest, while the affective commitment is the lowest. In the study, it was found that the nurses in the 20-30 age group have a higher organizational commitment compared to ones in the 31-40 age group, the single nurses compared to the married ones, the nurses with bachelor's degree compared to the ones graduated from a Medical Vocational High School, the nurses with balanced income and expenses compared to those whose income level was higher. It was also found that professional experience and gender are not significant variables to explain organizational commitment. According to the logistic regression analysis, there was a positively significant difference between the organizational commitment and age, marital status, educational background and income level, while there was no significant difference between the organizational commitment and gender or marital status.

Conclusion: The organizational commitment scale and three sub-dimensions of scale were applied to nurses in this study and organizational commitment scale scores of the nurses were found to be at a moderate level.

According to these results, it is seen that the organizational commitment level of nurses is moderate and the nurses continue to work in the institution for financial reasons as well as other compelling reasons, and the nurses do not identify themselves with their organization, and their affective commitment is at a low level. For this reason, the manager nurses should make the nurses feel that they are valuable members of the organization, encourage them to participate in decisions, ensure proper intraorganizational communication and create a positive working environment. Furthermore, it is advisable to conduct studies for increasing the organizational commitment of the middle age group nurses and the married nurses, and develop strategies for increasing the level of education of the nurses and research with larger sample groups in different hospitals.

Keywords: Organizational commitment, nurse, socio-demographic characteristics

Giriş

Örgüt çalışanlarının duygusal bir tepki olarak kendilerini örgüte ait hissetmeleri ve kendileriyle örgütü özdeşleştirmeleri örgütsel bağlılık olarak belirtilmektedir (Eren ve Bal, 2015; Erdoğan ve Sökmen, 2019; Muthueloo ve Rose, 2005). Sağlık kurumlarının büyük iş gücünü sağlayan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini arttırmak ve bu düzeyi etkileyen faktörleri tanımlamak, hem örgütsel hem toplumsal hem de hasta çıktılarının iyileştirilmesi bakımından önemli bir konu olmaktadır. Çünkü örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan hemşireler, daha iyi performans sergilemekte, ekip ile uyumlu olmakta, yaptığı işten doyum sağlamakta, daha üretken olmakta, yüksek derecede bağlılık ve sorumluluk duygusu içinde çalışmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel bağlılığı yüksek olan hemşirelerin örgütsel açıdan daha az maliyete neden olduğu belirtilmektedir (Babataş, 2015; Balci, 2003; Erdoğan ve Sökmen, 2019).

Eren ve Bal (2015) yaptıkları çalışmada, örgütsel bağlılıkla ilgili farklı tanımlar bulunduğunu belirtmişlerdir. Morrow (1983) örgütsel bağlılığı, çalışanların sergilediği tavır ve davranışlarla beliren bir olgu olarak nitelendirmektedir. Örgütsel bağlılık basit şekilde, Raza ve Nawaz (2011) tarafından "bireylerin çalıştığı örgüte göre biçimlendiği bağlılık veya bağlanma" olarak tanımlanmaktadır. İş görenler, örgüte ne kadar bağlıysa, örgüt de o derecede güçlenmektedir.

İnsan yaşamını ve sağlığını konu alması nedeniyle, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin artırılması diğer sektörlerle oranla sağlık sektöründe çok daha önemli bir konu olmaktadır. Sağlık kurumlarının değişen koşullar ve rekabet ortamında devamlılıklarını sağlayabilmeleri, çalışanların görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirmelerinin yanı sıra tüm sağlık çalışanlarının uyum içinde ve takım hâlinde çalışmalarını gerektirmektedir (Eren ve Bal, 2015; Şahin ve Sevinç, 2012; Uysal ve Karakurt, 2019). Kurum içerisinde örgütsel bağlılığın sağlanması için pozitif 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, Efe, ve Aydın 2013; Uysal ve Karakurt, 2019).

Uluslararası literatürde hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük seviyede olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Chang, 2014; Gregory, Lefort, Barrett ve Perfrey 2007; Vagharseyyedin, 2016). Türkiye'de yapılan araştırmalar doğrultusunda ise hemşirelerin kuruma bağlılıklarının orta düzeyde olduğu görülmüştür (Durukan, Akyürek ve Coşkun 2010; Duygulu ve Korkmaz, 2008; Karahan, 2008; Şahin ve Sevinç, 2012). Yapılan çalışmaların sonuçlarına göre örgütsel bağlılığa etki eden önemli değişken olan kişisel değişkenler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, kıdem ve ücret olarak saptanmıştır (Allen ve Meyer 1990; Angle ve Perry 1992; Balay 2000; Durna ve Eren 2005; Vagharseyyedin, 2016).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde yaş artışının örgütsel bağlılık puanını arttırdığı saptanmıştır (Allen ve Meyer 1990; Angle ve Perry 1992; Balay 2000; Durna ve Eren 2005). Buna karşın Ülker'in (2007) yaptığı çalışmada, yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Aynı çalışmada kadın çalışanların erkek çalışanlara göre örgütlerine bağlılıklarının daha üst düzeyde olduğu belirtilmiştir (Ülker, 2007). Buna karşın Karahan'ın (2008) yaptığı çalışmada erkek hemşirelerin kadın hemşirelere göre örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Çalışmalarda evli olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (Durna ve Eren 2005; Öztürk ve Özata 2013). Buna rağmen Ülker'in (2007) yaptığı çalışmaya göre evlilerle bekarlar arasında örgütsel bağlılık ölçek puan ortalaması bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı, medeni durumun hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediği saptanmıştır.

İnce ve Gül'ün (2005) yaptıkları çalışmaya göre çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe, örgütsel bağlılığının azaldığı görülmüştür. Çakınberk ve Aksel (2013) ve Karahan'ın (2008) yaptığı çalışmada, eğitim düzeyi yükseldikçe örgütsel bağlılığın arttığı saptanmıştır. Buna karşılık Kaya (2010) ve Ülker'in (2007) yaptığı çalışmada, eğitim durumu ile örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında hiç bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Kıdem örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen önemli bir faktördür (Allen ve Meyer 1990; Angle ve Perry 1994; Cohen, 1993; Vagharseyyedin, 2016). Balay'ın (2000) yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılık ve deneyim süresi arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur. Buna karşın Kaya (2010) yaptığı çalışmada, deneyimli iş görenlerin, deneyimsizlere göre işe devamsızlık oranının arttığı dolayısıyla örgüte bağlılığın azaldığı saptanmıştır.

Ücret çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen önemli bir faktördür. Çelebi (2009), Çakınberk ve Aksel (2013) ve Ülker (2007) yaptıkları çalışmalarda, maaş ve ödemelerin örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ve güçlü bir ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Bu araştırma bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin bazı sosyo demografik özelliklerinin örgütsel bağlılık düzeylerine etkisini belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin, sosyo-demografik özellikler ile çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyması nedeniyle üniversite hastanesi hemşirelik hizmetlerinin yürüttüğü çalışmalara katkı sağlaması beklenmektedir.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Tipi: Araştırma, bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin bazı sosyo-demografik özelliklerinin örgütsel bağlılık düzeylerine etkisini belirlemek amacıyla, tanımlayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Evren ve Örnekleme: Araştırmanın evrenini, bir üniversite hastanesinde çalışan tüm hemşireler (N:300) oluşturmuştur. Örneklem seçimi yapılmamış olup, çalışmaya katılmayı kabul eden tüm hemşireler araştırma kapsamına alınmıştır (n:190). Bu araştırmaya hemşirelerin katılım oranı %63'dür.

Veri Toplama Araçları: Veriler; "Sosyo-Demografik Özellikler Bilgi Formu" ve "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır.

Sosyo-demografik özellikler bilgi formu: Literatür incelenerek araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Form, bireylerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki deneyim ve gelir durumları olmak üzere altı, mesleğe ilişkin görüşlerini içeren dört soru olmak üzere toplam 10 sorudan oluşmaktadır.

Örgütsel bağlılık ölçeği: Ölçek Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin ilk altı sorusu örgütsel bağlılığın duygusal boyutunu, ikinci altı sorusu devam boyutunu ve son altı sorusu ise normatif boyutunu ölçmektedir. Ölçek beşli likert şeklindedir. Ölçeğin her bir maddesi "Kesinlikle katılmıyorum-1 puan, Katılmıyorum-2 puan, Orta derecede katılıyorum-3 puan, Çoğunlukla katılıyorum-4 puan, Tamamen katılıyorum-5 puan" şeklinde 5'li likert değerlendirilmiştir. Ölçek toplam puanı; 18 maddenin likert değerlerinin toplanıp 18'e bölünmesinden elde edilmiştir. Değerlendirmede, 5'e yaklaşan sayılar örgütsel bağlılığın yüksek olduğu ve 1'e yaklaşan sayılar ise az olduğunu göstermektedir. Ölçeğin, 3., 4., 5., 13. ve 14. soruları ters ilişkilidir. Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılık ölçeği toplam Cronbach alfa değerini .74 olarak bulmuştur.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliğinin güncel uyarlaması ise Han, Dağlı ve Elçiçek (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe versiyonunun Cronbach alfa değerini .88 olarak belirlenmiştir. Yapılan çalışmada ise ölçeğin toplam Cronbach alfa değeri .80 olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması: Veriler bir üniversite hastanesinde çalışan 190 hemşireye Aralık 2018-Nisan 2019 tarihleri arasında anket formu uygulanarak toplanmıştır. Araştırma verileri, etik onay ve kurum izinleri alındıktan sonra, kurum yöneticileriyle görüşülerek belirlenen günlerde hastaneye gidilerek toplanmıştır. Veri toplama formu uygulanmadan önce hemşirelere araştırmanın amacı ve verilerin gizliliği hakkında bilgi verilmiş, araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerden sözlü ve yazılı onay alınarak, veri toplama aracı elden dağıtılmış ve daha sonra hastanelere gidilerek araştırmacılar tarafından geri toplanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin anketi doldurmaları için herhangi bir süre kısıtlaması yapılmamış ve 15-20 dakikalık sürede formu doldurdıkları gözlenmiştir.

Verilerin Değerlendirilmesi: Verilerin değerlendirilmesinde lisanslı SPSS 22.0 paket programı ile frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, minimum, maksimum gibi tanımlayıcı istatistikler ile lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon modeline hemşirelerin bazı sosyo demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları alınmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü: Araştırmanın yapılabilmesi için "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" Türkçe güvenilirlik geçerlilik çalışmasını yapan Han, Dağlı ve Elçiçek'ten elektronik posta yolu ile izin, Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 2018.134.IRB3.096 karar nolu etik kurul izni, üniversite hastanesi başhekimliğinden kurum izni alınırken, araştırmaya katılan hemşirelerden "Bilgilendirilmiş Onam Formu" alınmıştır.

Araştırmanın Sınırlılıkları: Çalışma, araştırmaya katılan hastanede çalışan hemşirelerin görüşleri ile sınırlıdır.

Bulgular

Tablo 1. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ve mesleğe ilişkin görüşlerine göre dağılımı (N:190)

Demografik Özellikler	n	%
Yaş		
20-30 yaş grubu	81	42.6
31-40 yaş grubu	77	40.5
41-50 yaş grubu	26	13.7
51 yaş ve üzeri	6	3.2
Cinsiyet		
Kadın	149	78.4
Erkek	41	21.6
Medeni Durum		
Evli	105	55.3
Bekar	85	44.7
Eğitim		
Sağlık meslek lisesi	46	24.2
Ön lisans	23	12.1
Lisans	121	63.7
Mesleki Deneyim		
0-5 yıl	86	45.3
6-10 yıl	68	35.8
11-15 yıl	30	15.8
16-20 yıl	6	3.1
Gelir Durumu		
Gelir giderden az	173	91.1
Gelir gidere eşit	17	8.9
Mesleği Seçme Nedeni		
Yapmak istediğim işi yapabilme olanağı tanınması	24	12.6
Sorumluluk taşıma avantajını vermiş olması	9	4.7
İş hayatında ilerleme olanağı sağlaması	24	12.6
Mesleğin uygulandığı çalışma ortamının uygun olması	7	3.7
Ailemin isteklerine uygun olması	44	23.2
Başkalarının tavsiyeleri	63	33.2
Tesadüf üzerine	19	10.0
Çalışılan Birimden Memnun Olma Durumu		
Memnun	39	20.5
Kısmen Memnun	92	48.4
Memnun Değil	59	31.1
Mesleğin Kendilerine Uygunluk Durumu		
Uygun	58	30.5
Biraz uygun	106	55.8
Uygun değil	26	13.7
Toplam	190	100

Tablo 1'de hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri ve mesleğe yönelik düşünceleri yer almaktadır. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde; %42,6'sı 20-30 yaş grubunda ve %78,4'ü kadındır. Hemşirelerin %55,3'ü evli olup, %63,7'si lisans mezunudur. Hemşirelerin çalışma süresi en fazla 0-5 yıl arasında olup (%45,3), %91,1'inin geliri giderden az bulunmuştur. Hemşireler mesleği seçme nedeni olarak %33,2 oranında başkalarının önerisi olduğunu belirtirken, çalışılan birimden doyumlu olma durumu en fazla oranda kısmen doyumlu (%48,4) olarak saptanmıştır. Mesleğin kendilerine uygun olduğunu düşünen katılımcı oranı %30,5'tir (Tablo 1).

Tablo 2. Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeği toplam ve alt boyut puan ortalamaları (N:190)

Alt boyutlar	n	Ort.	S.S.	Minimum	Maksimum
Duygusal bağlılık	190	2,97	0,32	2,17	3,83
Devam bağlılığı	190	3,32	0,33	2,33	4,17
Normatif bağlılık	190	3,10	0,32	2,33	3,83
Toplam	190	3,13	0,16	2,78	3,50

Katılımcıların "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" toplam puan ortalamaları 3,13±0,16 olup alt boyut puan ortalamaları, duygusal bağlılık 2,97±0,32, devam bağlılığı 3,32±0,33, normatif bağlılık 3,10±0,32 bulunmuştur (Tablo 2).

Tablo 3. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık toplam puanları regresyon analizi (N:190)

Özellikler	B	S.H.	Wald	Sd	p	Odd(s)	95% G.A.	
							Alt	Üst
Yaş (20-30)			10,913	3	,012			
Yaş (31-40)	2,862	1,407	4,138	1	,042	17,496	1,110	275,739
Yaş (41-50)	,057	1,114	,003	1	,959	1,058	,119	9,402
Yaş (51+)	,231	1,428	,026	1	,872	1,260	,077	20,697
Medeni durum (Bekar)	3,642	,913	15,924	1	,000	38,161	6,380	228,260
Eğitim durumu (SML)			16,170	2	,000			
Eğitim durumu (Ön lisans)	-,457	,739	,382	1	,537	,633	,149	2,698
Eğitim durumu (Lisans)	1,646	,505	10,624	1	,001	5,184	1,927	13,946
Deneyim (0-5)			4,929	3	,177			
Deneyim (6-10)	19,158	16408,727	,000	1	,999	2,091E8	,000	.
Deneyim (11-15)	19,903	16408,727	,000	1	,999	4,405E8	,000	.
Deneyim (16-20)	20,548	16408,727	,000	1	,999	8,393E8	,000	.
Gelir durumu (denk)	3,968	1,318	9,071	1	,003	52,893	3,999	699,668
Sabit	-27,576	16408,727	,000	1	,999	,000		

Yapılan lojistik regresyon analizinde; yaş, medeni durum, eğitim durumu ve gelir durumunun örgütsel bağlılığı açıklayan anlamlı değişkenler oldukları belirlenmiştir ($p<0,05$). 20-30 yaş grubundakiler 31-40 yaş grubundakilerden 17,5 kat daha fazla oranda örgütsel bağlılığa sahip iken, bekarlar evlilere göre 38 kat daha fazla örgütsel bağlılığa sahip bulunmuştur. Lisans mezunlarının SML mezunlarından 5.1 kat daha fazla oranda örgütsel bağlılığa sahip olduğu belirlenmiştir. Yapılan lojistik regresyon analizinde anlamlı ilişkinin yönü pozitif bulunmuştur. Geliri giderinden az olanlar, geliri gideri denk olanlardan 52.9 kat daha fazla oranda örgütsel bağlılığa sahiptirler. Mesleki deneyim ile cinsiyetin ise örgütsel bağlılığı açıklayan anlamlı bir değişken olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$) (Tablo 3).

Tartışma

Bu çalışmada, bir üniversite hastanesindeki hemşirelerin bazı sosyo demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları arasındaki fark incelenmiştir.

Çalışmanın sonucuna göre, araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları orta düzeyde bulunmuştur. Ölçek alt boyutlarından ise devam bağlılığı alt boyutunun en yüksek düzeyde olduğu, duygusal bağlılık alt boyutunun ise en düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Çalışma sonucuna göre devam alt boyutunun en yüksek düzeyde olması, hemşirelerin örgütten ayrılmalara durumunda karşılaşılabilecek maliyetin yüksek olacağı düşüncesi ile örgüt üyeliğini devam ettirmeleri olarak değerlendirilmektedir. Araştırmada duygusal bağlılık alt boyutunun en düşük düzeyde olması ise hemşirelerin örgüte karşı hissettiği duygusal bağlılığın, örgütle özdeşleşmesini ve bütünleşmesini yansıtan duygusal bağlılıklarının düşük olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Literatürdeki bazı araştırma sonuçları bu çalışma sonucunu destekler nitelikte olup hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin az ve orta derece olduğu belirtilmektedir (Chang, 2014; Durukan ve ark., 2010; Duygulu ve Korkmaz, 2008; Gregory ve ark., 2007; Karahan, 2008; Şahin ve Sevinç, 2012).

Çalışmaya katılan hemşirelerden 20-30 yaş aralığındaki hemşirelerin, 31-40 yaş aralığındaki hemşirelere göre örgütsel bağlılık düzeyleri 17,5 kat daha fazla oranda ve pozitif yönde olduğu bulunmuştur. Literatür incelendiğinde genç hemşire grubunun iş tatminsizliği ya da daha iyi bir iş bulma ümidi gibi nedenlerden dolayı örgütsel bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır (Durukan ve ark., 2010; Duygulu ve Korkmaz, 2008; Erdoğan ve Sökmen, 2019; Karahan, 2008; Şahin ve Sevinç, 2012; Vagharseyyedin, 2016). Ayrıca yaşın ilerlemesine bağlı olarak, çalışma olanaklarının da azalmasının bireylerin sahip oldukları işe daha çok bağlanmalarına ve psikolojik bağlılıklarında artmaya yol açtığı belirtilmektedir (Demir, 2012). İleri yaş grubundaki bireylerin yerleşmiş bir düzen, alışılmış bir ortam ve mali nedenler gibi etmenlerden dolayı devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu vurgulanmaktadır (Allen ve Meyer 1990; Angle ve Perry 1992; Durna ve Eren 2005). Buna karşın Babataş'ın (2015) yaptığı çalışmada yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yapılan çalışma ve literatür sonuçları incelendiğinde, yaş ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin çeşitli sonuçları olduğu görülmektedir. Bu farklılıkların örneklem farklılığı ve diğer değişkenlerin etkisiyle oluştuğu düşünülmektedir.

Araştırmaya göre bekar hemşirelerin evli hemşirelere göre 38 kat daha fazla, pozitif yönlü örgütsel bağlılık düzeyinin olduğu saptanmıştır. Literatür incelendiğinde evli olan çalışanların artan sorumlulukları nedeniyle çalışılan kurumda kalma nedenlerindeki artışa bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiş ve medeni durumun devam bağlılığıyla ilişkili olduğu bulunmuştur (Sepahvand, Atashazed, Parzivy ve Tafreshi 2017). Bunun nedeni olarak evli bireylerin bekarlara göre daha fazla ekonomik yük üstlenmelerinden kaynaklandığı sonucuna varılmıştır (Durna ve Eren 2005; Öztürk ve Özata 2013). Buna karşın, Babataş'ın (2015) yaptığı araştırmaya göre evlilerle bekarlar arasında ortalama örgütsel bağlılık ölçek puanı bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı, medeni durum hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediği saptanmıştır. Yapılan çalışma ve literatür sonuçları incelendiğinde, medeni durum ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin çeşitli sonuçları olduğu görülmektedir. Evli olan hemşirelerin bekarlara göre örgütsel bağlılıklarının az olması, evli olanların aile ve çocuk sorumluluklarının fazla olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada lisans mezunu hemşirelerin diğer hemşirelere göre 5,1 kat daha fazla oranda, pozitif yönlü örgütsel bağlılığa sahip olduğu bulunmuştur. Yapılan çalışmalara baktığımızda İnce ve Gül'ün (2005) yaptıkları araştırmaya göre çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe, örgütsel bağlılığının azaldığı görülmüştür. Literatürde eğitim ile örgütsel bağlılık arasında zayıf düzeyde negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Eğitim düzeyi arttıkça çalışanların beklenti ve isteklerinin artışı ve buldukları örgütün bu gereksinime yanıt veremeyeceği düşüncesi bu bulguya neden olarak gösterilmiştir. (Güner, 2007; Hoş ve Oksay, 2015; Sepahvand ve ark., 2017). İş yaşamı bu kişiler için sadece gelir elde edilen bir yer olmaktan çok toplumda statü artışı ve sosyal ilişkileri geliştirme olanaklarının sağlandığı bir ortam anlamını da taşımaktadır. Bu nedenle eğitim düzeyi yüksek kişilerin, çalışılan kurum ve iş seçiminde daha titiz oldukları görülmektedir (Demir, 2012). Çakinberk ve Aksel (2013) ve Karahan'ın (2008) yaptığı araştırma sonuçları ise bu çalışmayı destekler nitelikte olup çalışanların eğitim düzeyinin artmasıyla örgütsel bağlılık puan ortalamalarında artış saptanmıştır. Sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin erken yaşta hemşirelik gibi bir mesleği üstlenmeleri ve büyük sorumluluklar almalarının onların örgütsel bağlılık düzeylerinde farklılık yaratmadığını göstermektedir. Bu sonuçlara karşın Kaya (2010) ve Babataş'ın (2015) yaptığı çalışmada, eğitim durumu ile örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında hiç bir farklılık olmadığı görülmektedir. Araştırma sonucuna göre eğitim düzeyi yüksek olan hemşirelerin örgütsel bağlılığının, hem bireysel hem de örgütsel anlamda olumlu sonuçlarının olduğunun bilincinde olmaları nedeniyle örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Yapılan çalışmada, gelir oranı gider oranından düşük olan hemşirelerin geliri giderine denk olanlara göre 52,9 kat daha fazla oranda, pozitif yönlü örgütsel bağlılığa sahip olduğu saptanmıştır. Literatürde gelir-gider durumu dengesinin çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen önemli bir faktör olduğu görülmektedir (Durna ve Eren 2005; Öztürk ve Özata 2013). Çelebi (2009), Çakinberk ve Aksel (2013) ve Babataş (2015) yaptıkları çalışmalarda, maaş ve ödemelerin örgütsel bağlılıkla pozitif yönde ve güçlü bir ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir. Yapılan çalışma sonucuna göre gelir durumu düşük olan hemşirelerin işten ayrılmanın getireceği ek maddi sorunlar nedeniyle örgütte kalma zorunluluğu düşüncesinde olmalarından dolayı, örgütsel bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada hemşirelerin deneyim süresi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Dağdeviren (2007) ve Hoş ve Oksay (2015) yaptıkları çalışmalarda, aynı işte uzun süre kalan, yani kıdemi yüksek olan çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğunu saptamıştır. Bu ilişkinin nedeni, çalışanın deneyiminin artmasıyla birlikte işiyle ilgili yaptığı yatırımların artış göstermesi olarak belirtilmiştir. Bulunduğu örgüte emek yatırımı yapan çalışanın, örgütten elde edeceği kazancın artması nedeniyle değişiklik yapmayı istemediği vurgulanmıştır (Dağdeviren, 2007; Hoş ve Oksay, 2015; Türkoğlu, 2011). Allen ve Meyer (1990) da örgüt içerisinde geçen zamana dayalı olarak statü artışı sonucunda doyum düzeyinin artmasıyla, örgütsel bağlılık ile kıdem arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Yapılan çalışmalar sonucunda, çalışanların deneyiminin artması sonucu elde edilen kazancın artması ve örgüte yapılan emek yatırımı gibi nedenlerden dolayı örgütsel bağlılığın da artışı beklenen bir sonuç olmaktadır. Buna karşın bu çalışmada deneyim süresinin hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyini etkilemediği bulunmuştur. Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin diğer değişkenlerden etkilendiği düşünülmektedir.

Araştırmanın kesikli veriler olması nedeniyle yapılan lojistik regresyon analizi sonucuna göre hemşirelerin cinsiyeti ile örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Literatüre göre kadın çalışanların erkeklere oranla daha az örgütsel bağlılık sergileyecekleri görüşü savunulmaktadır (Durukan ve ark., 2010; Duygulu ve Korkmaz, 2008; Karahan, 2008; Şahin ve Sevinç, 2012). Diğer bir çalışmada, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha iyi pozisyon ve yüksek ücretle çalıştırılmalarının örgütsel bağlılık düzeylerini artırdığı saptanmıştır (Dağdeviren, 2007). Yapılan başka bir çalışmada kadınların toplumsal rollerini esas alarak çalıştıkları, örgütü hayatlarına daha az kattıkları için örgütsel bağlılık düzeylerinin erkek çalışanlara göre daha düşük olduğu bulunmuştur (Kaş, 2012). Bu bulgulara karşın Özdemir (2007)'in yaptığı çalışmada kadın çalışanların ailedeki görevleri, evlilik ve çocuk gibi değişkenlerin yeni iş fırsatlarını değerlendirmede isteksizlik yaratmasının onların erkek çalışanlara göre örgütlerine daha bağlı olmasına neden olduğu belirtilmiştir. Yapılan araştırma ve literatürden elde edilen sonuçlara bakıldığında cinsiyet ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında farklı bilginin olduğu görülmektedir. Değişen koşullar ile cinsiyete göre yüklenen rollerin de değişmesi nedeniyle bu farklılığın oluştuğu düşünülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Yapılan bu çalışmada hemşirelere uygulanan örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları incelendiğinde, araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları orta düzeyde bulunmuştur. Ölçek alt boyutlarından ise devam bağlılığı alt boyutunun en yüksek düzeyde olduğu, duygusal bağlılık alt boyutunun ise en düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde oldukları ve kurumda kalma nedenlerinin maddi nedenler ve kurumda kalmaya zorunlu kılan diğer etmenler olduğu, hemşirelerin örgütleri ile özdeşleşmeyip duygusal bağlılıklarının düşük düzeyde kaldığı görülmektedir. Bu nedenle yönetici hemşirelerin, hemşirelere örgütün değerli birer elemanı oldukları mesajını vermeleri, kararlara katılmalarını cesaretlendirmeleri, örgüt içi iletişimin sağlıklı bir şekilde yürütülmesini sağlamaları ve olumlu çalışma ortamı oluşturulmaya çalışmaları gerekmektedir. Bu girişimler sonucu hemşirelerin, bu mesleği sadece ekonomik bir faaliyet olarak görmemesi, tükenmeden sürdürmesi ve bütün bunların sonucu olarak da hasta bakım kalitesinin artması düşünülmektedir.

Araştırmada yapılan lojistik regresyon analizi sonucunda, hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyi ile yaş, medeni durum, eğitim durumu ve gelir durumu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. 20-30 yaş grubundakiler 31-40 yaş grubundakilerden, bekâr hemşirelerin evli hemşirelere, lisans mezunu hemşirelerin SML mezunu hemşirelere, geliri giderinden az olanların, geliri gideri denk olanlara göre daha fazla örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduğu bulunmuştur. Mesleki deneyim ile cinsiyetin ise örgütsel bağlılığı açıklayan anlamlı değişkenler olmadığı saptanmıştır. Bu sonuçlara göre orta yaş grubundaki ve evli olan hemşire grubunun örgütsel bağlılıklarını arttıracak yönde çalışmalar yapılması, hemşirelerin eğitim düzeylerini artırılması yönünde stratejilerin geliştirilmesi önerilmektedir.

Etik Kurul Onayı: Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan onay (2018.134.IRB3.096) alınmıştır.

Çıkar Çatışması: Bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yoktur.

Katılımcı Onamı: Katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

Ethics Committee Approval: Ethics approval was received from Koc University Social Sciences Research Ethics Committee (2018.134.IRB3.096).

Conflict of Interest: Not reported.

Funding: None.

Exhibitor Consent: Informed consent was obtained from the participants.

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. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.

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.

- Babataş, N. (2015). *Özel bir hastanede çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara, Türkiye: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balci, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara, Türkiye: Pegem A Yayıncılık.
- 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.
<https://doi.org/10.1177/0193945914530047>
- Çakınberk A. & Aksel İ. (2013). Ebe ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının belirlenmesine yönelik bir araştırma: Malatya ili merkez sağlık ocaklarında yapılan bir uygulama. *E-Journal of New World Sciences Academy Social Sciences*, 4(3), 277-298.
- Çelebi, M. A. (2009). *Örgütsel bağlılığın sağlanmasında bir araç olarak personel güçlendirme* (Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman, Türkiye.
- Dağdeviren E. G. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık: Sigorta şirketleri üzerine bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara, Türkiye.
- Demir, M. (2012). Örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi: Havalimanı yer hizmetleri işletmelerine yönelik bir araştırma. *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(1), 47-64.
<https://doi.org/10.4026/1303-2860.2012.194.x>
- Durna, U. & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 10-219.
<https://doi.org/10.31671/dogus.2019.273>
- Durukan, S., Akyürek, Ç. & Coşkun, E. (2010). Hacettepe Üniversitesi Erişkin Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 411-434.
- Duygulu, S. & Korkmaz, F. (2008). Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokul Dergisi*, 12(2), 9-20.
- Eren, H. & Bal, M. (2015). Hemşirelikte örgütsel bağlılık. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(2), 44-50.
- Erdoğan, F. B. & Sökmen, A. (2019). Örgütsel bağlılık ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 244, 264.
<https://doi.org/10.21325/jotags.2019.362>
- 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.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya, Türkiye.
- Han B., Dağlı, A. & Elçiçek, Z. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(6), 1788-1800.
<https://doi.org/10.17755/esosder.445932>
- Hoş, C. & Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- İnce, M. & Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Ankara, Türkiye: İleri Giden Ofset.
- Karahan, A. (2008). Çalışma ortamındaki statü farklılıklarının örgütsel bağlılığa etkisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(3), 231-246.

- Kaş, L. (2012). *Herzberg'in içsel ve dışsal motivasyon etmenleri ile iş görenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: Belek'teki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara, Türkiye.
- 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.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 500-501.
<https://doi.org/10.2307/257837>
- Muthuveloo, R. & Rose, C. R. (2005). Typology of organizational commitment. *American Journal of Applied Science*, 2(6), 1078-1081.
<https://doi.org/10.3844/ajassp.2005.1078.1081>
- Özdemir, H. Ö. (2007). *Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algılamalarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi: OPET çalışanlarına yönelik uygulama* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul, Türkiye.
- 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.
- 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.
- Sepahvand, F., Atashzadeh-Shoorideh, F., Parvizy, S. & Tafreshi, M. Z. (2017). The relationship between some demographic characteristics and organizational commitment of nurses working in the Social Security Hospital of Khorramabad. *Electronic Physician*, 9(6), 4503-4509.
- Şahin, A. & Sevinç, İ. (2012). Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı: Karşılaştırmalı bir çalışma. *Maliye Dergisi*, 162, 266-281.
- Türkoğlu H. (2011). *İş tatmini, örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara, Türkiye.
- Uysal, A. & Karakurt, P. (2019). *Hemşirelerin mesleğe bağlılık durumlarının tıbbi hata yapma eğilimlerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Erzincan, Türkiye.
- Ülker, G. (2007). Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık ve örgütte kalma niyeti arasındaki ilişki: Bunların bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(14), 227-248.
<https://doi.org/10.11616/AbantSbe.215>
- Vagharseyyedin, S.A. (2016). An integrative review of literature on determinants of nurses organizational commitment. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 21(2), 107-117.
<https://doi.org/10.4103/1735-9066.178224>