

## MESLEKİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN, ÖRGÜTSEL DAVRANIŞA İLİŞKİN SONUÇLARLA İLİŞKİLERİ\*

M. Şerif ŞİMŞEK\*\*

Şebnem ASLAN\*\*\*

### ÖZET

Çalışmanın amacı, meslekî bağlılığın üç ögesiyle, örgütsel bağlılığın üç ögesi arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmanın bir diğer amacı, meslekî bağlılığın ve örgütsel bağlılığın üç ögesinin, temel iş özellikleri, rol stresi, meslekî faaliyete katılım, iş doyumunu, örgütsel sonuçlar ve yaşam doyumuyla ilişkilerini araştırmaktır. Çalışmanın kapsamını Konya ilindeki 272 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda, meslekî bağlılık örgütsel bağlılıkla ilişkili bulunmuştur. Meslekî ve örgütsel bağlılık, iş doyumunu, rol stresi, temel iş özellikleri, örgüte ilişkin davranış sonuçlarıyla ilişki göstermiştir. Meslekî faaliyete katılım, devamlılık bağlılığı hariç, bağlılık türleriyle anlamlı ilişki göstermemiştir. Yaşam doyumunu tüm bağlılık türleri pozitif ilişki göstermiştir. Rol stresi, yaşam doyumunu açıklamada anlamsız bulunmuştur. Yaşam doyumunu en fazla etkileyen değişken olarak, iş doyumunu tespit edilmiştir. Son olarak, her iki bağlılık türü, demografik değişkenler açısından farklılık göstermiştir. Araştırmanın diğer sonuçları, çalışmada detaylı olarak incelenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel ve meslekî bağlılık, temel iş özellikleri, rol stresi, meslekî katılım, iş doyumunu, sadakat, dile getirme, kayıtsız kalma, kurumdan ve meslekten ayrılma niyeti, yaşam doyumunu.

**JEL Kodları:** D23

---

\* 15. Yönetim Organizasyon Kongresinde sunulan bildirinin genişletilmiş şeklidir.

\*\* Prof. Dr., Gediz Üniversitesi

\*\*\* Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi

**RELATIONS OF OCCUPATIONAL AND ORGANIZATIONAL  
COMMITMENT WITH ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESULTS  
ABSTRACT**

The aim of the study is to search the relationships between the three components of occupational commitment and the three components of organizational commitment. The other aim of the research is to search the relationships of occupational and organizational commitment's three components with the core task attributes, role stress, occupational activity, job satisfaction, behavioral results related to organization and life satisfaction. 272 nurses in Konya city consisted of the content of the research. At the end of the research, it has been found out that occupational commitment is related to the organizational commitment. Job satisfaction, role stress, core task attributes, behavioral results related to the organization has shown a highly considerable relationship with occupational and organizational commitment. Participation in occupational activity has not revealed a meaningful relationship with commitment types except continuance commitment. All commitment types show positive relationships with life satisfaction. Role stress is found out to be meaningless in affecting life satisfaction. Job satisfaction is the most effective variable in life satisfaction. Finally both commitment types have shown a difference in terms of demographic variables. Other results of the study has examined in following episodes.

In favor of adapting of organizations to changing conditions in the global organizational structure, attempts to improve the quality of work with supporting elements such as developing capabilities, responding to the expectations of individuals has showed the need to focus on different organizational dimensions. In this respect, the component of commitment has appeared as an element, which reflects the sense of belonging, provides the integration of individual, to be intertwined with the organization and also to facilitate organizational participation. The concept of commitment has harboured prominent dynamics in both work and social lives, such as identification, loyalty, self- sacrifice, the sense of pleasure, and satisfaction. Long life- cycle of the organization is closely related with commitment of employees to the organization and especially occupation and intention to leave. When coordination and compatibility created in the organization have combined with a good management mechanism, by improving psychological climate of the work environment, it would provide a positive contribution to the feelings of individuals for the organization and occupation.

The sense of commitment of the employees for the organization and occupation could reduce some negative outcomes such as arriving late to work, absenteeism, intention to leave work and occupation and has also related with the core task attributes like significance of the work, autonomy, feedback that conveys to obtain information for the employees. In terms of increasing employee performance, the adoption of the employees to the organizational objectives and improving organizational commitment is today the most important issue of the management. It is considered that commitment is important at the point of involvement to the organizational activities particularly in the period of crisis in order to prevent falls occupational motivation of the organizations and job satisfaction. The interaction of employees between the organization and occupation, would contribute positively to contact with employee and the organization and provide high working drive of the individual. In the literature, generally organizational commitment is referred to the degree of overall institutional commitment, which could connote how employees work willing and loyal. In particular, it is assumed that employees who are informed about

mission, vision and values that make up organizational climate, could commit to the organization emotionally and internalize this emotion by transforming into the behavior. Employees, who could integrate organizational objectives and values with the own goals, would accept the organization as a part of themselves and they could be pleasure with the resulting successes, however with the opposite unsuccessful situations could improve the ways of coping with the problems. Specifically, employees whose expectations and requirements could not met with high workload, role conflict, role ambiguity which can be seen in the fields, which received outcomes that affect patients' living standards, it is difficult to identify priorities such as health sector, could have job and role stres. To take into consideration the negative effects of stres factor on organizational success, it is assumed to related with organizational and occupational commitment, life and job satisfaction of the employees.

If it is accepted that with the employees, who have a great improvement of concept of commitment, it would have a high potential for involvement to the organization and identification with that, it could be discussed to produce more effective outcomes for the organization with the increasing self- sacrifice behaviors of the employees. In the basis of organizational commitment, which is correspond to the one of the most important factors make up with the organizational identity, has shined the concept of individual thus occupational commitment. As it is considered that organizational identity is in a broader context than individual identity, organization has a guiding and empowering role in the radical positions, employees faced with and increasing organizational commitment of the employees.

It is appeared that employees' commitment with the occupational view is associated with the life satisfaction. As much as employees' delight with their jobs in the organization, their occupational satisfaction and status in terms of career could make them being pleasure and also be identified as pro- success factors. In this context, employees' occupational satisfaction, developing a greater sense of belonging and innovation and improvement of the results of that could be overlapped with the organizational commitment. Occupational commitment has created the best way to practice for the individual and at the same time drive in order to follow the latest scientific and technological developments. Whatever in the field of occupation, developing commitment and feeling of belongings, created in the organizational structure, have a vital importance for the organization. At this point, commitment of the employees to their occupation and organization could have prevented the consequences, which affect organizational productivity and image negatively such as spending less effort for the job, trying to delay and procrastination, being indifferent to produce solutions for the problems.

For occupational and organizational commitment has created connected employees to each and their managers, it could be clearly seen that the organization would gain competitive advantage in the sector. Commitment has a role as basic building block in order to spirit of organizational integrity. With this perspective, it is necessary to be included loyal employees for their organization and occupation so that the organization could gain competitive advantage, provide permanence and development. In this sense, an organization brings into loyal employees to each and their occupation by increasing dynamics such as motivation, satisfaction of employees, named as an investment, emerges an important point. To take into account all these mentioned factors, to be created and improved commitment of employees to the need for work life and organization, is to provide the organization continuity as much as possible with employees, who has self-

aware and perceive the organizational objectives completely. Organization could improve the commitment in response to occupational needs of the employees. Employee on behalf of contributing organizational development, when the individual effort has been betimes inadequate, would need to behavior patterns in order to increase organizational efficiency and effectiveness. The most crucial factor, which brings out these behavior patterns is the commitment. Satisfaction in terms of occupation could provide positive feedbacks for the organization with pleasure and contributions. In other words, the employee would work more willing by considering potential added value of contribution to self for the organization and in this way the organization would increase positive outcomes. By the improvement of the spiritual dynamics such as employees' increasing working hours without charge, attention to work on behalf of providing continuity of organizational activities outside of working hours, accepting as the organization is belong to self, occupational and organizational commitment has a great share. At the point of lacking organizational and occupational commitment, burnout feeling of an employee could be named as some of undesired results that can be a dangerous situation for the organization. In this regard, in terms of preventing to occur negative situations like this, to have employees, who are loyal for organization and occupation and also could turn this sense of commitment into behavior, would provide benefit for the future steps of the organization clearly.

**Keywords:** Organizational and occupational commitment, core task attributes, role stress, occupational activity, job satisfaction, loyalty, voice, neglect, intention to leave organization and occupation, life satisfaction.

**JEL Codes:** D23

## GİRİŞ

Örgüte bağlılık ve iş doyumunu, bireyin iş davranışlarına etkileri dolayısıyla endüstri ve örgüt psikolojisi alanında dikkatlerin yoğunlaştırıldığı bir alan olmuştur (Knoop, 1995:643). Örgüte yönelik olumlu duygulardan oluşan örgütsel bağlılık (Swales, 2002:158), Porter ve arkadaşlarına göre “Bireyin belirli bir örgüte adanmışlık bağıyla kendini özdeşleştirme derecesi” olarak tanımlanmıştır (Mowday, 1998:389; Sharkey, 1994:14; McColl-Kennedy ve Anderson, 2005:117). Bireylerin bağlılıklarının, davranışlarına yansımaları, bağlılık duyma veya sadakat gösterme şeklindedir (Sharkey, 1994:14). Mowday ve arkadaşlarına göre, bireylerin kendi değer ve inançlarıyla örgütün değer ve inançları arasında benzerlik olduğunda bağlılığın yükselmesi söz konusu olmaktadır (Swales, 2002:159; Aslan ve Diken, 2006). Örgüte bağlılık, bireyin, kurum çıkarlarını, kendi çıkarlarının üstünde görmesi hali ile de tanımlanmaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999:9).

Mowday, Porter ve Steers, bağlılığı, örgüte duygusal bağlılık olarak ele alırken; Becker, bir faaliyetin, kesintiye uğrama maliyetinin

anlaşılmasının, bağlılığı oluşturacağını öne sürmüştür. Yani, Becker'in bağlılık tanımı, devamlılık bağlılığıdır (Powell ve Meyer, 2004:159). Bir başka ifadeyle, bu düşünceye göre, bireyi örgüte bağlayan unsur, kayıp tehdidi olmaktadır (Meyer ve Allen, 1984:373). Devamlılık bağlılığı yüksek çalışanlar, kendilerini örgüte borçlu hissetmeyip, mevcut alternatiflerinin azlığını hissettikleri için örgütten ayrılmayı istememektedirler (Jenkins, 2005: 16). Kanter'e göre, devamlılık bağlılığı, örgüte devam ettiğinde faydanın, örgütten ayrıldığında maliyetin olduğu durumda var olmaktadır (Meyer ve Allen, 1990:3). Bu görüşlere dayalı olarak Meyer ve Allen, bağlılığın tanımlanmasında üç ayrı öge belirlemişlerdir (Powell ve Meyer, 2004:159; Wasti, 2000: 201; Jenkins, 2005: 16). Bunlar: Örgüte yönelik duygusal bağlanma olarak bağlılık, örgütten ayrılma ile ilgili algılanmış bedel olarak devamlılık bağlılığı ve kuruma devam etmeye yönelik zorunluluk duygusuyla oluşan normatif bağlılıktır (Meyer, ve diğ., 1993, 538). Normatif bağlılık, işverene karşı devam eden sadakatin sonucu olarak veya çalışmada karşılığını verme zorunluluğu hissi yaratan alınmış faydalar (örneğin; eğitim giderleri) vasıtasıyla gelişmektedir. Örgüte devam etme nedenleri olarak, örgütsel bağlılığın üç türündeki psikolojik durum farklı olmaktadır: Güçlü duygusal bağlılığı olanlar, böyle olmasını istemekte; güçlü devamlılık bağlılığı olanlar, böyle yapmalarının gerekli olduğunu düşünmekte; güçlü normatif bağlılığı olanlar, dış kaynakların etkisi sonucu, bunun böyle olmasının gerektiğini hissetmektedirler (Meyer, ve diğ., 1993, 539).

Örgütsel bağlılık, meslekî bağlılıkla da ilgilidir (Lanchman ve Aranya, 1986:335). Çalışanların örgüte bağlılıkları kadar, mesleklerine bağlılıkları da önemli bir konudur. Meslekî ve örgütsel bağlılık birbirlerinden farklı kavramlar olarak görünmelerine rağmen, pek çok çalışmada iş doyumu, işten ayrılma niyeti gibi iş davranışları üzerinde her iki bağlılık türünün birbirleriyle etkileşimli oldukları sonucuna ulaşılmaktadır (Lachman ve Aranya, 1986:227).

Organizasyonların yeniden yapılanma yoluna gitmesi, istihdam ilişkilerinde değişime sebep olmaktadır. Çalışanlar gittikçe artan oranlarda tek bir organizasyonda ilerleme veya iş güvencesinden çok, kişisel gelişime ve istihdam olunabilirlik temeline dayanan çok yönlü kariyere geçiş beklemekte ve gelecekte çalışanlardan organizasyonlarına

bağlılıktan daha çok mesleklerine bağlılıklarının söz konusu olacağı tahmin edilmektedir (Poon, 2004:383). Bağlılık literatürü içerisinde meslek (occupation), diploma gerektiren meslek (profession) ve kariyer (career) terimlerinin kullanıldığı görülmektedir. Kerr ve arkadaşları, hemşireliğin, meslek olarak düşünülmesi gerektiği görüşündedirler (Meyer, ve diğ., 1993, 539; Aslan, 2008). Bu sebeple bu çalışmada da aynı görüşe bağlı kalınarak meslekî bağlılık, örgütsel bağlılıkla ilgili olarak araştırma konusu yapılmaktadır.

Meslekî bağlılık, mesleğe ve mesleki kariyerine bağlılık ve mesleğe ve meslekî kariyerine kendini adama ve meslekî etik ve meslekî amaçlara inanma ve bunları kabul etme olarak tanımlanmaktadır (Lachman ve Aranya, 1986:228; Aslan, 2008). Hemşirelik mesleğine bağlılık ise Gardner tarafından uzun dönemli bir uğraş ve gözlemlere dayanan bir kariyer kurma amacı olarak tanımlanmıştır. Bu anlamda meslekî bağlılığın, dinamik bir süreç olduğu ve farklı model ve yöntemlere sahip olduğu da belirtilmektedir (Waugaman ve Lohrer, 2000: 49).

Meslekî bağlılığın üç boyutu (duygusal, normatif ve devamlılık), bir bireyin mesleğine devam etme niyeti ile ilgili olmakta ve meslekî bağlılığın üç boyutunun, mesleğe devam etme niyeti farklılaşmaktadır. Buna göre, duygusal bağlılığı ve/veya normatif bağlılığı yüksek olan bir kimse, mesleğindeki gelişmeleri takip etme, ilgili birliklere katılma ve katılımcı olma vb. konularda daha ilgiliyken; yüksek devamlılık bağlılığı duyan kimseler, meslekî davranışlara katılmaya daha az oranda meyilli olabilmektedirler (Meyer ve diğ., 1993, 540). Bu çalışmada, mesleki faaliyete katılım ile örgüte ve mesleğe bağlılık ilişkisi araştırılmış ve aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

***Hipotez 1a.*** Mesleki bağlılık, örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkilidir.

***Hipotez 1b.*** Mesleki ve örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılıkları, mesleki faaliyetlere katılımı pozitif; mesleğe ve örgüte devamlılık bağlılığıyla, negatif ilişkilidir.

Hemşirelik mesleğinde, temel iş özellikleri, örgüte ve mesleğe bağlılığı ve iş doyumunu etkileyen değişkenler olarak belirlenmiştir (Pearson ve Chong, 1997:363). Yapılan bir başka çalışmada, temel iş özelliklerinin, işten ayrılma niyetini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Hackman ve Oldham, 1975:161). Temel iş özellikleri kapsamında ilk

unsur, işin anlamlı olmasıdır. İşin anlamlılığı, beceri çeşitliliği, iş tanımı ve işin önemi olarak üç başlıktan oluşmakta; özerklik, geribildirim alt başlıklarıyla birleşerek temel iş özelliklerini oluşturmaktadır (Hackman ve diğ., 1975:59; Oldham ve diğ., 1976:395). Temel iş özellikleri alt başlıkları, kısaca tanımlanacak olursa: Beceri çeşitliliğinin, bir mesleğin, icra edilmesinde farklı faaliyetlere gereksinim duyulması, bir mesleğin farklı yetenek ve kabiliyetlere olan gereksinimi olarak da ifade edilmektedir. Temel iş özelliklerinin ikinci boyutu olan, iş tanımı, bir işin, bütününe ve bir bölümünün saptanabilir olmasıdır. Yani bir işin nerede başlayıp nerede bittiğinin anlaşılır olmasıdır (Hackman ve Oldham, 1975:161). Hemşirelerin çalışma alanlarındaki karşılaştıkları en büyük sıkıntılardan biri, iş tanımlarının yapılamamış olması dolayısıyla rol belirsizliğiyle karşılaşmalarıdır (Aslan, 2003: 76). Üçüncü boyut olan işin önemi, mesleğin, diğer insanlar üzerindeki önemli ve algılanan etkisidir (Hackman, ve diğ., 1975:59). Dördüncü boyut, özerklik, bir işin, yüksek derecede özgürlük, bağımsızlık sağlaması düzeyidir ve bireylerin çalışma planlarında ve prosedürlerinde onlara sağduyu tanınması anlamına gelmektedir (Oldham ve diğ., 1976:395). Hemşirelik mesleğinin özerk olması, meslekî bağlılıkla ilişkili bulunmuş ve Fallacaro ve Wu, özerkliğin, iş doyumunun göstergesi olduğunu da tespit etmişlerdir (Waugaman ve Lohrer, 2000: 49; Cohen, 2006:237; Jenkins, 2005: 30). Ayrıca, özerliğin, yaşam doyumunu ve duygusal bağlılığı etkilediği sonucuna da ulaşılmıştır (Jenkins, 2005: 30). Temel iş özelliklerinin son boyutu, geribildirim ise bireyin performansına ilişkin direkt ve açık bilgi almasıyla sonuçlanan faaliyetleri uygulama derecesidir (Oldham ve diğ., 1976:395). Çalışmamızda temel iş özelliklerinin, iş doyumunu, bağlılık ve örgütsel sonuçlarla ilişkileri araştırılmış ve aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

**Hipotez 2a.** *Temel iş özellikleri, iş doyumunu etkiler.*

**Hipotez 2b.** *Temel iş özellikleri, mesleki ve örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkilidir.*

**Hipotez 2c.** *Temel iş özellikleri, örgütsel sonuçlarla ilişkilidir.*

Bunun yanında, pek çok çalışmada, hemşirelik mesleği, ağır iş yükü, ölüm kalımla ilişkili olması, rol çatışması, rol belirsizliği gibi sebeplerle ilgili olarak stresli meslek olarak değerlendirilmiştir (Tyson ve Pongruengphant, 2004:247; Sveinsdottir ve diğ., 2006:877). Rol stresi,

bireylerin rollerine ilişkin algılarıyla gerçekte başarıya ulaşmaları için göstermeleri gereken rolleri arasındaki farklılıkları sonucunda oluşmaktadır. Yani rol stresi, rol beklentileriyle başarı arasında algılanan bir fark olduğu zaman ortaya çıkmakta ve aşırı rol yükleme ve rol belirsizliği alt başlıklarından oluşmaktadır (Chang ve Hancock, 2003:156). Aşırı rol yükleme, çalışan sayısının azlığı, ilave edilen yeni işler, iş önceliği ve zamanın etkin yönetimi gibi baskıların etkisinde ortaya çıkmaktadır (Chang ve Hancock, 2003:156–157). Rol belirsizliği ise meslek yükümlülüğünün açıklıkla ortaya konmaması şeklinde ifade edilmektedir (Wu ve Norman, 2006: 305). Örgütsel bağlılığı etkileyen işe ve örgütsel yaşama ilişkin faktörlerden biri, rol belirsizliğidir. Rol belirsizliği yaşayan bireylerde, örgütsel bağlılık düşük bulunurken (Wong, 2002: 582), rol stresi yaşayan bireylerde, yaşam doyumu düşük bulunmuştur (Bhuiyan ve diğ., 2005: 144). İş stresi, iş doyumunun en önemli belirleyicisidir (Halfer ve Graf, 2006:151). İş stresinin alt boyutları olan rol belirsizliği ve aşırı rol yükleme, iş doyumuyla ve işten ayrılma niyeti ile ilişkilidir (Chang, Hancock, 2003:156–157). İş stresi, iş doyumunu azaltmakta; işten ayrılma niyetini arttırmaktadır (Shirey, 2006:194; Bhuiyan, ve diğ., 2005: 144). Bu sebeple rol stresi, bağlılıklarla, örgütsel sonuçlarla, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkileri bağlamında araştırmamızda inceleme konusu yapılmış ve aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

**Hipotez 3a.** *Rol stresi, mesleğe ve örgüte normatif bağlılıkla ve mesleğe ve örgüte duygusal bağlılıkla negatif ilişkilidir.*

**Hipotez 3b.** *Rol stresi, örgütsel sonuçlarla ilişkilidir.*

**Hipotez 3c.** *Rol stresi, iş doyumunu etkiler.*

**Hipotez 3d.** *Rol stresi, yaşam doyumuyla negatif ilişkilidir.*

Meslekî ve örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalar, iş doyumunu ve işe devam etme niyetine odaklı olmuştur (Waugaman ve Lohrer, 2000: 49). Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli faktörlerden biri, iş doyumunu bulunmuş ve iş doyumunu yüksek olan bireyin, örgütsel bağlılığının yüksek olduğu belirlenmiştir (Reed, 1994: 37). İş doyumunu, Price ve Muller'e göre "bireylerin işlerini sevme dereceleridir". İş doyumunu, bireyin davranışına, işini sevme veya sevmeme şeklinde yansıtmaktadır (Sharkey, 1994: 14). İş doyumunu, işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili (Lee,



2006:184; Lum, 1998:314) ve mesleki ve örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkili bulunmuştur (Lachman ve Aranya, 1986:336; Vigoda, 2000:337; Lee, 2006:184; Jenkins, 2005: 20). Bir başka çalışmada, hemşirelerin iş doyumunu, örgütsel bağlılık, meslekî bağlılık ve rol stresi gibi bazı faktörlerle ilişkili bulunmuştur (Lu ve diğ., 2006:1). Yapılan araştırmaların bazılarında, işletmeye bağlılık, bağımsız değişken olarak alınırken; bazılarında ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Meyer ve Allen (1997), iş doyumunun işletmeye bağlılığın bir nedeni olamayacağını çünkü iş doyumunun ilk aylardaki deneyimlerinin sonucunda, işletmeye bağlılığın ise zamanla oluştuğunu öne sürmektedir. Bir diğer görüşe göre iş doyumunu, örgütsel bağlılığın bir belirleyeni olarak görülmüştür (Laschinger ve Finegan, 2005:8; Kim ve diğ., 2004). Yaptığı işten doyuma ulaşan hemşirelerin, mesleklerine ve örgütlerine daha bağlı olacağı düşünülmektedir. Bu sebeple, çalışmamızda; iş doyumunu, örgütsel ve mesleki bağlılığın belirleyeni olarak ele alınmıştır. Ayrıca iş doyumunu, örgütsel sonuçlarla ilişkileri açısından araştırılmış ve aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

***Hipotez 4a.*** İş doyumunu, mesleki ve örgütsel bağlılıkla pozitif ilişkilidir.

***Hipotez 4b.*** İş doyumunu, örgütsel sonuçlarla ilişkilidir.

Bağlılıkların ve iş doyumunun, örgütsel sonuçlarla ilişkileri kapsamında, sadakat, kayıtsız kalma, dile getirme, kurumdan ve meslekten ayrılma niyeti gibi alt başlıklar inceleme konusu yapılmaktadır. Hirschman, iş doyumsuzluğu durumunda dört cevabın olduğunu belirtmiştir. Bunlar: Sadakat, kayıtsız kalma, dile getirme, işten ayrılma boyutlarıdır (Leck ve Saunders, 1992: 220; Saunders, 1992:187). Sadakat ve bağlılık birbirine yakın kavramlar olarak görülmelerine rağmen, birbirlerinden farklı kavramlardır. Duygusal bir cevap olarak sadakat, bir görev duygusuna ve sorumluluğa odaklı olarak, örgütle özdeşleşmedir (Swales, 2002:159). Sadakat, hali hazırdaki çevreye uyma ve itaat etmede isteklilik duyma anlamında yapıcı bir davranıştır (Vigoda, 2000:331). Çalışanlar örgütün hedeflerini, kendi hedefleri gibi gördüklerinde, örgütte kalmak istemekte ve bu görüşe sahip olan bireyler, sadakatli olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların örgütte kalma niyeti, ekonomik nedenlere veya çıkar ilişkisine dayalı ise bu durumda çalışanların daha az sadakatli oldukları düşünülmektedir (Swales, 2002:159; Aslan ve Diken, 2006). Kültürel değerlere dayanan

sadakat, iş ve değerlere dayanan, örgütsel bağlılıktan farklılık göstermektedir (Çöl, 2004). Örgütsel bağlılık, sadakate göre daha kapsamlı ve genel bir kavram olmasına rağmen sadakat, bağlılığa nazaran daha güçlü bir duygudur. Çünkü sadakat, nesnelere oldukları gibi kabul etmeye dayanan bir istekliliği yansıtmaktadır (Meyer ve diğ., 1993, 542). Fielder'e göre sadakat, bir grup üyeliğinden ve rol pozisyonu zorunluluğundan kaynaklanmaktadır. Sadakat, örgütten ayrılma ve örgütte kalma yönünde alınacak kararlarda bireyler üzerindeki baskı oluşturan bir unsurdur (Swales, 2002:159). Hirschman, sadakati, dile getirmeyi ve işten ayrılmayı etkileyen ve bireyin örgütü destekleyen bir davranışı olarak değerlendirmiştir (Withey ve Cooper, 1992: 231). Ayrıca, sadakati, örgüte sevgi bağı ve bağlanma hissi olarak tanımlamıştır (Leck ve Saunders, 1992: 220). Rusbult ve arkadaşları, sadakatin, yüksek bir iş doyumunu, örgüte fazla yatırım yapılması ve iş alternatiflerinin azlığında geliştiğini savunurlarken; Withey ve Cooper ise tam tersine sadakatin, düşük iş doyumuyla, örgüte düşük yatırım yapıldığında, düşük örgütsel bağlılıkla ve bir yükselişin olmayacağına ilişkin inançla geliştiğini ileri sürmüşlerdir (Withey ve Cooper, 1992: 232). Örgütsel sonuçlara ilişkin ikinci boyut, dile getirmedir. Dile getirme, bireyin örgütte kalmaya niyetinin olması ve inançları ve mesleki hedefleri için mücadele etmesidir (Vigoda, 2000:331). Üçüncü tür örgütsel sonuç olan kayıtsız kalma, bireylerin örgütte kaldıkları, fakat verimli olmayan çalışmalarını veya hatta zararlı davranışlarıyla memnuniyetsizliklerini belirttikleri bir davranıştır. Örneğin çalışanların işlerinde daha az çaba sarf etmeleri, haklı bir gerekçe olmadan işlerini ertelemeleri veya yetenekli olmalarına rağmen inisiyatif ve üretkenlik göstermemeleri, kayıtsız kalma davranışına örnek olarak verilebilir. Kayıtsız kalmanın, diğer şekilleri, müşterilerin ihtiyaçlarına daha az önem verme veya örgütün mallarını kullanmada dikkatsizlik şeklinde yansıyabilmektedir. Kayıtsız kalma, örgütün imajını zedelemesi ve örgüte uzun dönemde zarar vermesi nedeniyle çok daha olumsuz tepki olarak değerlendirilmektedir. Bir çalışanın, herhangi başka bir iş alternatifi olmadığı veya adaletsizlik algılaması durumunda örgütüne tepki göstermek istediğinde örgütte kalıp esas görevini ihmal etmesi durumudur (Vigoda, 2000:331). Kayıtsız kalma, iş doyumuyla ve örgütsel bağlılıkla negatif ve yüksek derecede ilişkili bulunmuştur (Vigoda, 2000:337). Örgütsel sonuçlar kapsamında sadakat, kayıtsız

kalma, dile getirme, kurumdan ve meslekten ayrılma niyeti gibi alt başlıkların, birbiriyle kıyaslamalarında, Hirschman, örgütten ayrılma niyetini, örgütteki azalma dolayısıyla olası bir yıkıcı tepki olarak değerlendirirken; diğer örgütsel sonuçları yapıcı bir tepki olarak değerlendirmiştir (Vigoda, 2000:331). Yapılan pek çok çalışmada bu nedenle, meslekî ve örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyetiyle negatif ilişkili bulunmuştur (Lachman ve Aranya, 1986:336; Meyer ve diğ., 1993, 539; Lee, 2006:184; Lum, 1998:314; Vigoda, 2000:337; Jenkins, 2005: 18; Kim ve diğ., 2004). Farrell sadakat, kayıtsız kalma, dile getirme ve işten ayrılma boyutlarını sınıflandırdığında sadakati, bunlar arasından yararlı sonuç olarak değerlendirmiştir (Withey ve Cooper, 1992: 233). Sadakat ve kayıtsız kalma, pasif davranışlar olarak değerlendirilirken; dile getirme ve işten ayrılma, aktif davranışlar olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanında işten ayrılma ve kayıtsız kalma, yıkıcı davranışlar; sadakat ve dile getirme yapıcı davranışlar olarak değerlendirilmektedir (Farrell ve Rusbult, 1983:203). Çalışmamızda bağlılıklar, örgütsel sonuçlar açısından araştırılmış ve aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

**Hipotez 5a.** *Mesleki ve örgütsel bağlılık, örgütsel sonuçlarla (sadakat, kayıtsız kalma, dile getirme, meslekten ve kurumdan ayrılma niyeti) ilişkilidir.*

Araştırmanın son boyutu olan yaşam doyumu ise insanların yaşamlarından memnun olup olmamalarıyla ilgili bir kavramdır. İş doyumunun, işe ilişkin tatmin ve tatminsizliklerden oluşması gibi; yaşam doyumu da hayatın tümüyle ilgili tatmin ve tatminsizliğe ilişkin çeşitli unsurlardan oluşmaktadır. Yaşam doyumu, bireylerin kendi ölçütlerine göre yaşamlarının kaliteli olup olmadığına ilişkin değerlendirmeleridir (Jenkins, 2005: 20). Literatürde iş doyumuyla, yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi ortaya çıkaran pek çok çalışma yer almaktadır (Tait, ve diğ., 1989). Araştırmalarda, yaşam doyumu ile bağlılık (Lambert ve diğ., 2006:69; Chassie ve Bhagat, 1980:230; Zickar ve diğ., 2002: 231) ve yaşam doyumu ile iş doyumunun arasında ilişki bulunmuştur (Lee, 2006:179). Yapılan bir çalışmada iş doyumunu, yaşam doyumunun belirleyeni olarak ele alınmıştır (Crandall, 1992: 74). Araştırmamızda da paralel olarak yaşam doyumu, iş doyumunu ve bağlılıkla ilişkileri açısından araştırılmış ve aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

**Hipotez 6a.** *İş doyumu, yaşam doyumunu etkiler.*

**Hipotez 6b.** *Mesleki ve örgütsel bağlılık yaşam doyumuyla ilişkilidir.*

Son olarak araştırmada bağlılığı etkileyen faktörler araştırılmıştır. Mowday, kişisel faktörleri, örgütsel faktörleri ve iş tecrübelerini ele alırken; Schwenk, geçmişteki iş yaşantısını, kişisel-demografik faktörleri, örgütsel-görevsel faktörleri ve durumsal faktörleri görmektedir (Wong, 2002: 582). Bunun yanında bağlılığı etkileyen faktörler, bireysel faktörler ile demografik özellikler ve psiko-sosyal özellikler olmak üzere iki şekilde ele alınmakta (Meyer ve Allen, 1997:43) demografik özellikler; yaş, cinsiyet, çalışma süresinden oluşmaktadır (Allen ve Meyer, 1993: 51). Örgütte çalışma süresiyle bağlılık arasında (Meyer ve Allen, 1997:43; Linz, 2004:272) ve yaş ile örgütsel bağlılık arasında olumlu ilişki bulunmaktadır (Linz, 2004:272). Allen ve Meyer (1993: 51) yaşı büyük olanların, gençlere nazaran örgütte daha fazla tecrübe yaşadıkları için örgütsel bağlılıklarının yükselebildiğini savunmaktadır. Linz (2004:274) benzer bir görüşe dayalı olarak genç çalışanların, kendilerini daha az örgütün bir üyesi gibi hissetmekte olduklarını belirtmiştir. Cinsiyet ile bağlılık arasında da farklılıklar tespit edilmiştir. Örneğin kadınlar erkeklere nazaran iyi bir ücret için işyeri değiştirmeyi daha az düşünmektedirler. Bunun yanında cinsiyetin bağlılığı etkilemediğine ilişkin tersine sonuçlara da ulaşılmıştır (Kennedy ve Anderson, 2005:120). Sağlık çalışanlarının bağlılıkları üzerinde yapılan çalışmalarda, yaşın, yükselişin, çalışma yılının, deneyimin, yol göstericiliğin, meslekî istihdam boyutunun geniş olmasının bağlılığı arttıracığı ifade edilmiştir (Waugaman ve Lohrer, 2000:53). Bunun yanında 12 yaşın altındaki çocuğu olan kadınların, yüksek kazançlı işe sahip eşi olan kadınların, mesleğe bağlılık düzeyinin düşük olabileceği belirtilmektedir (Kırel,1999:118). Bunun yanında hemşirelerle ilgili araştırmalarında Mayer ve Allen (1997), hemşirelerin kendi seçimi olan klinik alanda ve kendi seçimi olan coğrafi alanda çalışmasını meslekî ve örgütsel bağlılığı etkileyenler olarak değerlendirmişlerdir. Yapılan araştırmalar, demografik faktörlerin bağlılık düzeyini etkilemede yetersiz olduklarını, örgütsel bağlılık ve demografik faktörler arasındaki ilişkinin çok güçlü olmadığını ortaya koymuştur. Waugaman ve Lohrer (2000: 49), mesleğine yeni başlayan hemşirelerin, meslekî bağlılıklarının değişken olabileceğini ve bunun örgütsel özelliklere dayalı olarak

gelişeceğini savunmaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılık düzeyi ölçülürken, demografik faktörlerle birlikte mesleğe ve örgüte ilişkin özelliklerin de dikkate alınması gerektiği ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1997: 43).

## **1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ**

### **1.1. Araştırmanın Amacı**

Çalışmanın amacı, meslekî bağlılığın üç ögesiyle örgütsel bağlılığın üç ögesi arasındaki ilişkileri araştırmaktır. Bu araştırmayla temel iş özelliklerinin, iş doyumunun ve rol stresinin, örgütsel ve meslekî bağlılıklar üzerindeki etkileri ayrıca, örgütsel ve meslekî bağlılıkların, örgütsel sonuçlar, meslekî faaliyete katılım ve yaşam doyumuna üzerindeki etkileri araştırılmaktadır. Araştırmanın alt boyutlarında, rol stresinin, iş doyumunu, örgütsel sonuçlar ve yaşam doyumuna üzerindeki etkileri; iş doyumunun, örgütsel sonuçlar, temel iş özellikleri ve yaşam doyumuna ilişkileri araştırılmaktadır. Son olarak, her iki bağlılık türünün, demografik değişkenler açısından farklılıkları araştırılmıştır.

### **1.2. Araştırmada Kullanılan Ölçekler**

Araştırmada daha önceki çalışmalarda geçerliliği ve güvenilirliği yüksek bulunan ölçekler tercih edilmiştir. Örgütsel ve mesleki bağlılık ölçeği, Meyer ve diğ. (1993)'nin 36 maddelik çalışmalarından yararlanılmış ve ölçeğin orijinaline bağlı kalınarak 7'li likert tarzında (1=tamamen katılıyorum; 7=tamamen katılmıyorum) derecelendirilmiştir.

Temel iş özellikleri ölçeği: Beceri çeşitliliği, iş tanımı, işin önemi, özerklik, geri-bildirim alt ölçeklerinden oluşmaktadır. Beceri çeşitliliği soruları, Hackman ve Oldham (1975:161)'in çalışmalarından 2 soru, Montgomery (1988)'in çalışmasından 1 soru ve bu çalışma için yeni geliştirilen "hemşirelik tecrübe gerektiren bir iştir" sorusundan oluşmaktadır. İşin önemi soruları, Hackman ve diğ (1975)'nin ve Montgomery (1988:107)'nin çalışmasından alınan 3'er sorudan oluşmaktadır. İş tanımı soruları, Hackman ve diğ. (1975)'nin çalışmalarından alınan 2 soru ve Montgomery (1988:107)'in çalışmasından alınan 1 sorudan oluşmaktadır. Özerklik soruları,

Montgomery (1988) çalışmasından alınan 3 soru ve Humphris ve Turner (1989)'un çalışmalarından alınan 1 sorudan oluşmaktadır. Geri-bildirim soruları, Montgomery (1988) kaynağından alınan 3 sorudan oluşmaktadır. Temel iş özellikleri ölçeği 7'li likertle (1=kesinlikle katılmıyorum, 7=kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir.

İş doyumunu araştırmasında, Hackman ve Oldham'ın (Job Diagnostic Survey; JDS) (1980:284), 14 maddelik ve 7'li likert tarzında derecelendirilen (1=son derece tatminsiz; 7=son derece tatminkâr) iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada, iş doyum ölçeği, daha önce Türkçeye uyarlanan çalışmalar (Yüksel 2002: 71; Uslu 1999: 29) esas alınarak 5'li likert (1=tatminsiz; 5=tatminkâr) yöntemiyle derecelendirilmiştir. Buna göre 14–32 puan arası, düşük iş doyumunu; 33–52 puan arası, normal iş doyumunu; 53–70 arası, yüksek iş doyumunu göstermektedir.

Aşırı rol yüklenme (3 soru) ve rol belirsizliği (2 soru) olarak iki kısımdan oluşan Rol stresi ölçeği, Chang ve Hancock (2003: 163)'un çalışmasından alınmış ve 5'li likert (1=hiçbir zaman; 5=her zaman) tarzında derecelendirilmiştir.

Örgütsel sonuçlar ölçeği: Sadakat, dile getirme, kayıtsız kalma, örgütten ayrılma niyeti ve meslekten ayrılma niyeti alt ölçeklerinden oluşmaktadır. Sadakat soruları (3 soru), Farrell (1983:596)'in çalışmasından; dile getirme soruları (3 soru) ve kayıtsız kalma soruları (3 soru) Farrell (1983:596) ve Meyer ve diğ. (1993, 542)'nin çalışmalarından yararlanılarak oluşturulmuştur. Örgütten ayrılma niyeti soruları, Farrell (1983:603) ve Lum ve diğ.'den (1998:312) 1'er soru alınarak 2 sorudan oluşturulmuştur. Meslekten ayrılma niyeti soruları, Meyer ve diğ. (1993:542), Farrell (1983:603) ve Lum ve diğ.(1998:312) çalışmalarından birer soru alınarak 3 sorudan oluşturulmuştur. Örgütsel sonuçlar ölçeği, 7'li likert tarzında (1=hiçbir zaman, 7=her zaman) derecelendirilmiştir.

Meslekî faaliyete katılım ölçeği, Meyer ve diğ. (1993:542)'nin Kramer'in çalışmasından adapte ettikleri ölçekten 6 soru alınarak ölçülmüştür. Sorular, açık uçlu sorulmuştur. Sorulara verilen değerlerin ortalamaları alınarak değerlendirme yapılmıştır.

Yaşam doyumu ölçeği, Fugl-Meyer ve diğ. (2002:245)'nin ve Melin (2003:15)'nin, 6'lı likert tarzında (1=çok fazla tatminsiz; 6= son derece tatminkâr) derecelendirilen LiSat-11, ölçeğiyle ölçülmüştür. Anke ve Fugl-Meyer (2003:434) ve Fugl-Meyer ve diğ. (2002:245)'nin çalışmalarında, 1-4 arası cevaplayanlar, yaşam doyumu düşük; 5-6 dereceyi cevaplayanlar, yaşam doyumu yüksek olarak ikili bir ayrıma tutulmuştur. Tablo 1'de ölçeklere ilişkin istatistikler gösterilmektedir.

**Tablo 1.1. Ölçek İstatistikleri**

Ölçek	Madde sayısı	Ölçek	Cronbach Alpha	Ölçek	Madde sayısı	Ölçek	Cronbach Alpha
Mesleğe Duygusal Bağlılık	4	1-7	.68	Beceri Çeşitliliği	4	1-7	.87
Örgüte Duygusal Bağlılık	3	1-7	.82	İşin Önemi	6	1-7	.84
Mesleğe Devamlılık Bağlılığı	4	1-7	.74	İş Tanımı	3	1-7	.69
Örgüte Devamlılık Bağlılığı	5	1-7	.74	Özerklik	4	1-7	.60
Mesleğe Normatif Bağlılık	4	1-7	.80	Geri Bildirim	3	1-7	.66
Örgüte Normatif Bağlılık	5	1-7	.77	İş Doyumu	14	1-7	.88
Meslekten Ayrılma Niyeti	3	1-7	.87	Yaşam Doyumu	7	1-6	.78
Örgütten Ayrılma Niyeti	2	1-7	.91	Rol Belirsizliği	2	1-5	.78
Aşırı Rol yüklenme	3	1-5	.69	Sadakat	3	1-7	.76
Dile Getirme	3	1-7	.73	Kayıtsız Kalma	3	1-7	.70

**Tablo 1.2. Ölçek İstatistikleri**

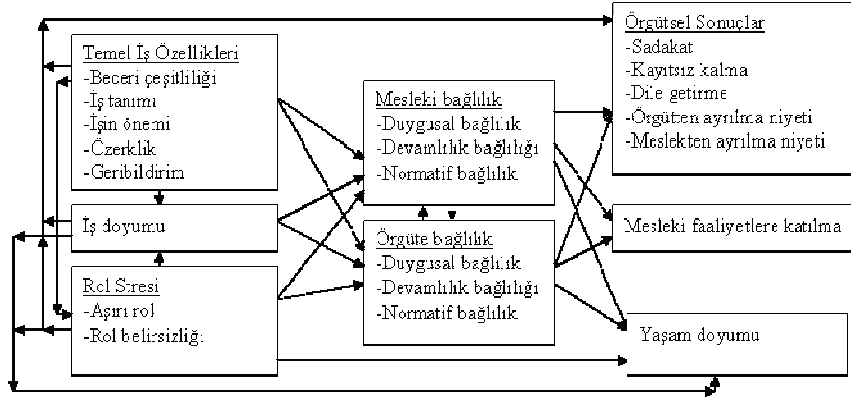
Ölçek	Madde sayısı	Ölçek	Cronbach Alpha
Kendi seçimi olan coğrafi alanda çalışma	1	1-2	NA
Kendi seçimi olan klinik alanda çalışma	1	1-2	NA
Mesleki faaliyetlere katılım	5	AU	NA

NA: Cronbach alfa uygulanamaz., AU; Açık uçlu soru sorulmuştur. Kendi seçimi olan Coğrafi ve klinik alanda çalışma sorularında 1:hayır, 2:evet'tir.

Kullanılan ölçeklerin, Cronbach alfa ile güvenilirliklerine bakılmış ve ölçekler,  $.60 < \alpha < .91$  aralığında değişen, oldukça güvenilir ve yüksek derecede güvenilir bulunmuştur (Akgül ve Çevik, 2003:435).

### 1.3. Araştırmada Önerilen Model

Şekil 1’de önerilen araştırma modeli gösterilmektedir.



Şekil 1. Önerilen Araştırma Modeli

### 1.4. Araştırmanın Örneklemi

Çalışmanın evrenini, Konya ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel hastanelerde çalışan hemşire grubu oluşturmaktadır. Örneklemin kapsamı içinde, Başkent Hastanesi’nden 49 (%18), Tıp Fakültesi’nden 100 (%36.8), Dr. Faruk Sukan Doğum ve Çocuk Hastanesi’nden 78 (%28.7), Selçuklu Belediyesi Hastanesi’nden 16 (%5.9) ve Meram Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nden, 29 (%10.7) olmak üzere toplam 272 hemşire katılmıştır. Örneklemin büyük kısmı evli (%73.2) hemşirelerden oluşmaktadır. Anket katılanların en büyük kesimi 25-31 yaş grubunda (%55.5) yüksekokul (%64.7) öğrenim düzeyindedir. Katılımcıların sosyal güvence kategorileri açısından, %71’i Emekli Sandığına; %29’u SSK’ya bağlıdır.



### 1.5. Araştırmanın Sonuçları

Ölçeğin temel bileşenlerini tespit etmek için Açıklayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. Verilerin faktör çözümlenmesine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett testleri uygulanmıştır. KMO ve Barlett testlerinin sonuçlarının faktör analizi yapmaya olanak tanınması nedeniyle, faktör analizi uygulamaya karar verilmiştir. Faktörlerin hesaplanmasında Eigen değerleri 1 kullanılmıştır. Güvenilirlik araştırması Cronbach Alpha katsayısına bakılmıştır. Faktör analizi sonucunda, ölçeklerin madde sayısı, içsel güvenilirlik katsayıları Tablo 1’de verilmiştir. Ek 1 ve 2’de örgütsel ve mesleki bağlılığa ilişkin faktörlere ait faktör yükleri gösterilmektedir. Ölçeklerin açıklanan varyansları 0.43 ile 0.91 arasında değişmektedir. Ölçeğin faktör yüklerinin alt kesme noktası olarak 0.50 alınmıştır.

**Tablo 2.** Örgüte ve Mesleğe Bağlılıkların Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyonları

	Arit. Ort.	Standart Sapma	Mesleğe duygusal bağ.	Örgüte duygusal bağ.	Mesleğe devamlılık bağ.	Örgüte devamlılık bağ.	Mesleğe normatif bağ.
Mesleğe duygusal bağ.	5.14	1.37					
Örgüte duygusal bağ.	4.54	1.72	.363**				
Mesleğe devamlılık bağ.	4.57	1.64	.380**	.258**			
Örgüte devamlılık bağ.	3.99	1.49	.192**	.177**	.609**		
Mesleğe normatif bağ.	4.01	1.60	.387**	.190**	.504**	.386**	
Örgüte normatif bağ.	3.53	1.50	.331**	.345**	.395**	.312**	.607**

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Meslekî ve örgütsel bağlılıklar arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda, meslekî bağlılıklarla örgütsel bağlılıklar arasında pozitif ve yüksek derecede ilişki bulunmuştur ( $p < .01$ ). Bağlılık faktörleri arasındaki ilişkilerin en büyüğünü mesleğe yönelik devamlılık bağlılığı ile örgüte yönelik devamlılık bağlılığı oluşturmaktadır ( $r = .609$ ,  $p < .01$ ). Bunun yanında, örgüte normatif bağlılık ve mesleğe normatif bağlılık arasında yüksek ilişki söz konusudur. Son olarak mesleğe duygusal bağlılık ve örgüte duygusal bağlılık arasında ve

mesleğe normatif bağlılıkla, mesleğe devamlılık bağlılığı arasında yüksek ilişki bulunmuştur (Tablo 2).

**Tablo 3.** Çoklu Regresyon Analizi: Örgüte Duygusal Bağlılık

Değişkenler: Temel iş özellikleri, rol stresi, iş doyumunu, bağlılık	R <sup>2</sup>	B	Standart hata <sub>B</sub>	β	t	F
	.25					10.983
Temel iş özellikleri		0,09	.122	.04	.733	
Rol stresi		-.282	.121	-.13	-	2.338
İş doyumunu		.250	.120	.14	2.080	
Mesleğe duygusal bağlılık		.305	.078	.24	3.906	
Mesleğe devamlılık bağlılığı		0.087	.079	.08	1.104	
Mesleğe normatif bağlılık		-.163	.081	-.15	-	2.014
Örgüte devamlılık bağlılığı		0.07	.079	.06	.999	
Örgüte normatif bağlılık		.227	.088	.19	2.592	

Bağımlı Değişken: Örgüte Duygusal Bağlılık, p<.01 (tek taraflı) N=272.

Temel iş özellikleri, iş doyumunu, rol stresi ve bağlılıkların, örgüte duygusal bağlılıkla ilişkilerini birlikte değerlendirmek üzere yapılan çoklu regresyon analizi, istatistiksel olarak anlamlı (p<.01) bulunmuştur. Değişkenler, duygusal bağlılığın %25'i açıklamaktadır. Örgüte duygusal bağlılığı etkileyen değişkenler sırasıyla, mesleğe duygusal bağlılık (β=0.24), örgüte normatif bağlılık (β=0.19) ve iş doyumunu (β=0.14)'dur. Ayrıca ters yönlü olarak, mesleğe normatif bağlılık (β=-0.15) ve rol stresi (β=-0.13)'dir. Diğer değişkenlerin örgüte duygusal bağlılık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>.05).

**Tablo 4.** Çoklu Regresyon Analizi: Örgüte Devamlılık Bağlılığı

Değişkenler: Temel iş özellikleri, rol stresi, iş doyumunu, bağlılık	R <sup>2</sup>	B	Standart hata <sub>B</sub>	β	T	F
	.40					22.099
Temel iş özellikleri		0.08	.095	.050	.879	
Rol stresi		.113	.094	.62	1.197	
İş doyumunu		-.173	.093	-.112	-1.849	
Mesleğe duygusal bağlılık		-0.08	.062	-.081	-1.430	
Mesleğe devamlılık bağlılığı		.497	.054	.546	9.271	
Mesleğe normatif bağlılık		0.07	.063	.078	1.152	
Örgüte duygusal bağlılığı		0.04	.048	.055	.999	
Örgüte normatif bağlılık		.103	.069	.103	1.500	

Bağımlı Değişken: Örgüte Devamlılık Bağlılığı, p<.01 (tek taraflı) N=272.

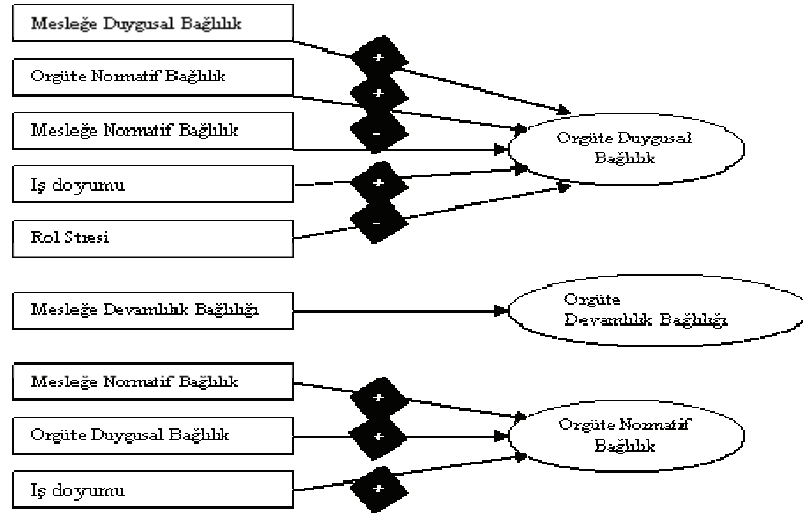
Temel iş özellikleri, iş doyumu, rol stresi ve bağlılıkların, örgüte devamlılık bağlılığıyla ilişkilerini birlikte değerlendirmek üzere yapılan çoklu regresyon analizi, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < .01$ ). Değişkenler, devamlılık bağlılığının %40'ını açıklamaktadır. Örgüte devamlılık bağlılığını, yalnızca mesleğe devamlılık bağlılığı ( $\beta = 0.54$ ) belirlemektedir. Diğer değişkenlerin örgüte devamlılık bağlılığı üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > .05$ ).

**Tablo 5.** Çoklu Regresyon Analizi: Örgüte Normatif Bağlılık

Değişkenler: Temel iş özellikleri, rol stresi, iş doyumu, bağlılık	R <sup>2</sup>	B	Standart hata <sub><math>\beta</math></sub>	$\beta$	T	F
	.524					36.244
Temel iş özellikleri		-0.02	.085	-.01	-.239	
Rol stresi		0.03	.085	.01	.385	
İş doyumu		.542	.077	.35	6.999	
Mesleğe duygusal bağlılık		-0.01	.056	-.00	-.269	
Mesleğe devamlılık bağlılığı		0.006	.055	.00	.120	
Mesleğe normatif bağlılık		.443	.050	.47	8.955	
Örgüte duygusal bağlılığı		.110	.042	.12	2.592	
Örgüte devamlılık bağlılık		0.08	.055	.082	1.500	

Bağımlı Değişken: Örgüte Normatif Bağlılık,  $p < .01$ (tek taraflı) N=272.

Temel iş özellikleri, iş doyumu, rol stresi ve bağlılıkların, örgüte normatif bağlılıkla ilişkilerini birlikte değerlendirmek üzere yapılan çoklu regresyon analizi, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < .01$ ). Değişkenler normatif bağlılığın %52,4'ünü açıklamaktadır. Örgüte normatif bağlılığı, sırasıyla mesleğe normatif bağlılık ( $\beta = 0.47$ ), iş doyumu ( $\beta = 0.35$ ) ve örgüte duygusal bağlılık ( $\beta = 0.12$ ) değişkenleri etkilemektedir. Diğer değişkenlerin örgüte normatif bağlılık üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p > .05$ ). Tüm regresyon analizleri sonucunda aşağıda Şekil 1'de görüldüğü gibi örgütsel bağlılığın belirleyicilerinin mesleki bağlılık olduğu görülmektedir. Buna göre *Hipotez 1a* kabul edilmiştir.



Şekil 2. Örgütsel Bağlılık, Mesleki Bağlılık, Temel İş Özellikleri, İş Doymu ve Rol Stresi İlişkileri

Tablo 6.1. Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın Demografik Değişkenler, Mesleğe ve Örgüte İlişkin Yatırım Değişkenleri, İş Doymu, İş Stresi, Temel İş Özellikleri ve Yaşam Doymu İle İlişkileri

	Arit. Ort.	SS.	Mesleğe duygusal bağ.	Mesleğe devamlılık bağ.	Mesleğe Normatif bağ.	Örgüte duygusal bağ.	Örgüte devamlılık bağ.	Örgüte Normatif bağ.
Yaş	30.22	5.39	-.03	.069	.04	.076	.09	.160**
Örgütte çalışma yılı	7.53	6.14	-.053	.028	.073	.043	.124*	.137*
Meslekte çalışma yılı	9.93	6.38	-.024	.107	.061	.124*	.145*	.188**
İş doymu	2.97	.97	.293**	.214**	.245**	.356**	.069	.504**
Rol stresi	3.42	.82	-.071	.073	-.033	-.203**	.115	-.123*
-Aşırı rol yüklenme	3.15	.89	-.148*	-.053	-.136*	-.177**	.009	-.150*
-Rol belirsizliği	3.28	1.05	.016	.149*	.035	-.176**	.127*	-.087
Temel iş özellikleri	4.82	.89	.384**	.392**	.420**	.251**	.275**	.356**
-Beceri çeşitliliği	5.89	1.34	.241**	.329**	.201**	.117	.253**	.120*
-İş tanımı	3.43	1.63	.129*	.105	.242**	.127*	.125*	.325**
-İşin önemi	5.91	1.20	.366**	.379**	.281**	.118	.226**	.186**
-Özerklik	4.27	1.30	.252**	.267**	.313**	.243**	.149*	.255**
-Geri bildirim	4.35	1.51	.212**	.136*	.172**	.222**	.021	.268**
Yaşam doymu	3.69	.92	.203**	.124*	.136*	.199**	.233**	.33**
Öğrenim Düzeyi	F		.392	.472	.417	1.696	1.183	.301
Gelir Düzeyi	F		.052	1.027	.390	.105	.354	.499
Medeni Durum	F		5.827*	1.254	.800	2.678	5.689*	1.338

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed), SS:Standart Sapma, M: Aritmetik Ortalama.

Örgütsel ve meslekî bağlılığın demografik değişkenlerle (yaş, öğrenim, gelir düzeyi, çocuk sayısı, çocukların yaşı, eşin mevkisi, eşin gelir düzeyi), mesleğe ve örgüte yatırım yapan değişkenlerle (hemşirelik yılı, kurumda çalışma yılı, kendi seçimi olan klinik alanda çalışma, kendi seçimi olan coğrafi alanda çalışma) ilişkileri araştırılmaktadır. Ayrıca, bağlılığın iki türünün, iş doyumu, iş stresi ve iş özelliklerine dair ilişkileri de araştırılmaktadır. Buna göre:

Demografik değişkenlerle bağlılık türlerinin ilişkilerinin değerlendirilmesinde yapılan analizler sonucunda; yaş değişkeni ile örgüte normatif bağlılık arasında pozitif ilişkili bulunmuştur ( $r=.160$ ,  $p<.01$ ). Yani, yaş arttıkça normatif bağlılık artmaktadır. Yaş değişkeni, diğer bağlılık türleriyle anlamlı bir ilişki göstermemiştir ( $p>.05$ ).

Örgütte çalışma yılı ile örgüte devamlılık bağlılığı ( $r=.124$ ,  $p<.01$ ), örgüte normatif bağlılık arasında ( $r=.137$ ,  $p<.01$ ); meslekte çalışma yılı ile örgüte duygusal bağlılık ( $r=.124$ ,  $p<.01$ ), örgüte devamlılık bağlılığı ( $r=.145$ ,  $p<.01$ ) ve örgüte normatif bağlılık arasında ( $r=.188$ ,  $p<.01$ ) pozitif ilişki bulunmuştur.

Öğrenim durumu ve gelir düzeyi (yapılan tek yönlü varyans analizine göre) bağlılık türleri ile anlamlı farklılık göstermemiştir ( $p>.05$ ).

Yapılan tek yönlü varyans analizine göre; mesleğe duygusal bağlılık ve örgüte devamlılık bağlılığı, medeni durum değişkeni açısından farklı bulunmuştur. Boşanmış ve eşi ölmüş hemşirelerin ( $M:32.5$ ), evli ( $M:4.93$ ) ve bekâr hemşirelere ( $M:5.14$ ) göre mesleğe duygusal bağlılıkları daha düşük bulunmuştur ( $F_{(2-269)}: 5.827$ ,  $p<.05$ ). Boşanmış ve eşi ölmüş hemşirelerin ( $M:4.75$ ); evli ( $M:4.15$ ) ve bekâr ( $M:3.49$ ) hemşirelere göre örgüte devamlılık bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur ( $F_{(2-269)}: 5.689$ ,  $p<.05$ ).

Bağlılığın iki türü, iş doyumu, iş stresi ve iş özellikleriyle ilişkileri açılarından incelenmiştir. Buna göre iş doyumu, örgüte devamlılık bağlılığı dışında tüm bağlılık türleriyle pozitif ilişkili bulunmuştur (Tablo 6.1). İş doyumu arttıkça mesleki ve örgütsel bağlılık artmaktadır. Hipotez 4a kabul edilmiştir.

Rol stresi ile örgüte duygusal ve normatif bağlılık arasında tersine ilişki bulunmuştur. Hipotez 3a kabul edilmiştir. Aşırı rol yüklenildikçe, hem mesleğe duygusal ve normatif bağlılık hem de örgüte duygusal ( $r=-.203$ ) ve normatif bağlılık ( $r=-.123$ ) azalmaktadır. Hemşirelerin işteki rollerindeki belirsizlik arttıkça örgüte duygusal bağlılık ( $r=-.176$ ) azalmaktadır. Rol belirsizliği arttıkça mesleğe ( $r=.149$ ) ve örgüte devamlılık bağlılığı ( $r=.127$ ) artmaktadır.

Temel iş özellikleri, meslekî ve örgütsel bağlılıkla yüksek derecede ilişki göstermiştir. İşin temel özellikleri iyileştikçe, meslekî ve örgütsel bağlılık artmaktadır. Hipotez 2b kabul edilmiştir. Tüm bağlılık türleriyle hemşirelik mesleği için en büyük ilişki, işin temel özellikleri ve alt başlığında da işin önemi değişkeni bulunmuştur. Beceri çeşitliliği arttıkça meslekî ve örgütsel bağlılık artmakta ancak örgüte duygusal bağlılıkla anlamlı bir ilişki göstermemektedir ( $p>.05$ ). İş tanımının yapılması mesleğe ve örgüte bağlılığı arttırmakta; mesleğe devamlılık bağlılığıyla anlamlı bir ilişki göstermemektedir ( $p>.05$ ). Mesleğin, diğer insanlar üzerindeki önemli ve algılanan etkisi (işin önemi) arttıkça hem örgüte hem de mesleğe bağlılık artmaktadır. İşin önemi, örgüte duygusal bağlılıkla anlamlı bir ilişki göstermemektedir ( $p>.05$ ). Meslekte özerklik arttıkça, mesleğe ve örgüte bağlılık artmaktadır. Geribildirim arttıkça mesleğe ve örgüte bağlılık artmakta; geribildirim, örgüte devamlılık bağlılığıyla anlamlı bir ilişki göstermemektedir ( $p>.05$ ). Yaşam doyumuyla tüm bağlılık türleri anlamlı ve pozitif ilişkilidir (Tablo 6.1). Hipotez 6b kabul edilmiştir.

**Tablo 6.2. Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın Demografik Değişkenler, Mesleğe ve Örgüte İlişkin Yatırım Değişkenleri, İş Doyumu, İş Stresi, Temel İş Özellikleri ve Yaşam Doyumu İle İlişkileri**

	Mesleğe duygusal bağ.	Mesleğe devamlılık bağ.	Mesleğe Normatif bağ.	Örgüte duygusal bağ.	Örgüte devamlılık bağ.	Örgüte Normatif bağ.
Sosyal Güvence	<i>t</i> 1.044	.463	1.577	.497	<b>2.017*</b>	.848
Çocuk Sayısı	<i>F</i> .832	3.044*	1.187	2.341	3.136	<b>7.033*</b>
Çocukların Yaşı	<i>F</i> 1.201	<b>3.460*</b>	1.609	1.328	2.134	<b>4.029*</b>
Eşin İş	<i>F</i> <b>2.672*</b>	2.100	.713	2.630	<b>5.215*</b>	2.619
Eşin Gelir Düzeyi	<i>F</i> 1.924	<b>3.103*</b>	2.149	2.204	<b>3.539*</b>	2.665
Meslek Seçme Nedeni	<i>F</i> <b>9.668*</b>	.631	<b>4.478*</b>	1.764	.636	<b>4.787*</b>
Fazla Mesainin Sıklığı	<i>t</i> <b>2.744*</b>	.773	1.898	<b>3.470*</b>	1.136	<b>2.852*</b>
Servis Değiştirilmesi	<i>t</i> <b>2.831*</b>	1.521	.573	<b>2.633*</b>	1.047	1.316
Hekim Tedavi Önerisinin Uygunluk Değerlendirmesi	<i>F</i> <b>2.425</b>	.448	2.228	2.144	.204	<b>3.936*</b>
Kendi seçimi olan klinik alanda çalışma	<b>2.622*</b>	1.795	<b>2.506*</b>	1.889	.615	<b>4.025*</b>
Kendi seçimi olan coğrafik alanda çalışma	<b>3.173*</b>	<b>2.945*</b>	<b>3.282*</b>	<b>2.286*</b>	1.940	<b>2.187*</b>

Örgüte devamlılık bağlılığı, *t* testine göre, sosyal güvence değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Emekli sandığına üye olan hemşireler (M:4.11), SSK üyelerinden (M:3.71) daha yüksek örgüte devamlılık bağlılığı göstermişlerdir [ $t=2.017$ ,  $p<.05$ ].

Sahip olunan çocuk sayısının, meslekî ve örgütsel bağlılığı etkileyip etkilemediği araştırmasında, üçten fazla çocuğu olan hemşirelerin (M:4.80), hiç çocuğu olmayanlara (M:3.13) göre örgüte normatif bağlılıkları yüksek bulunmuştur ( $F_{(3-268)}:5.689$ ,  $P<.05$ ). Üçten fazla çocuğu olan hemşirelerin (M:5.00), hiç çocuğu olmayanlara (M:4.20) göre, mesleğe devamlılık bağlılıkları yüksek bulunmuştur ( $F_{(3-268)}:3.044$ ,  $p<.05$ ).

Sahip olunan çocukların yaşının, meslekî ve örgütsel bağlılığı etkileyip etkilemediği araştırmasında, 12 yaşından büyük çocuğu olan hemşirelerin (M:4.35), hiç çocuğu olmayanlara (M:3.13) göre, örgüte normatif bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur ( $F_{(4-267)}: 4.029$ ,  $p<.05$ ). 12 yaş altı çocuğu olanlar (M:4.74), daha düşük mesleğe devamlılık bağlılığı gösterirken; 12 yaş üstü çocuğu olanlar (M:5.53), daha yüksek mesleğe devamlılık bağlılığı göstermişlerdir ( $F_{(4-267)}:3.460$ ,  $p<.05$ ).

Eşin işinin, bağlılıkları etkileyip etkilememesi araştırmasında; bekârlar (M:5.32), eşi memur olanlardan (M:5.24) daha yüksek düzeyde

mesleğe duygusal bağlılık; bekârlar (M:3.46), eşi memur olanlardan (M:4.34) daha düşük düzeyde örgüte devamlılık bağlılığı göstermişlerdir. Eşi kariyerli mesleğe sahip olan çalışanların, mesleğe duygusal bağlılıkları (M:4.42) daha düşük bulunmuştur ( $F_{(3-268)}: 2.672, p<.05$ ). Eşi kariyerli mesleğe sahip olan çalışanların, örgüte devamlılık bağlılıkları (M:3.89) daha düşük bulunmuş ( $F_{(3-268)}: 5.215, p<.05$ ) ancak farklılığın kaynağını araştıran scheffi testi anlamlı bulunamamıştır ( $p>.05$ ).

Eşin gelir düzeyinin, bağlılıkları etkileyip etkilememesi araştırmasında, evli olmayanlar (M:3.49), eşi 751-1000 YTL. ücret düzeyinde olanlardan (M:4.41) örgüte daha düşük devamlılık bağlılığı göstermişlerdir. Eşin gelir düzeyi, mesleğe devamlılık bağlılığı açısından bir fark göstermiştir ( $F_{(5-266)}: 3.103, p<.05$ ). Ancak bu fark gruplar arasında anlamlı bulunamamıştır ( $p>.05$ ).

Mesleği seçme nedeninin, bağlılığı etkileyip etkilemediği araştırmasında, mesleğini isteyerek seçen hemşirelerin (M:5.93); tesadüfi (M:4.89), zorunlu (M:4.73) ve aile isteği (M:4.84) nedenleriyle seçenlere göre, mesleğe duygusal bağlılıklarının yüksek oldukları sonucuna ulaşılmıştır ( $F_{(4-267)}: 9.668, p<.05$ ). Mesleğini isteyerek seçen hemşirelerin (M:4.62); zorunlu (M:3.61) ve aile isteği (M:3.57) nedenleriyle meslek seçeneklerinden mesleğe normatif bağlılıklarının yüksek oldukları sonucuna ulaşılmıştır ( $F_{(4-267)}: 4.478, p<.05$ ). Mesleğini isteyerek seçen hemşirelerin (M:4.05), aile isteği (M:2.94) nedeniyle meslek seçeneklerinden örgüte normatif bağlılıklarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır ( $F_{(4-267)}: 4.787, p<.05$ ).

Fazla mesai isteğinin sıklığı, mesleğe duygusal bağlılıkta (M:4.89>5,34), [ $t=2.744, p<.05$ ], örgüte duygusal bağlılıkta (M:4.85>4,14), [ $t=3.470, p<.05$ ] ve örgüte normatif bağlılıkta (M:3.75>3.24), [ $t=2.852, p<.05$ ] anlamlı bir farklılık göstermektedir. Fazla mesai isteği, hemşirelerden az talep edildiğinde, üç tür bağlılık unsuru da fazla mesai isteğinin sık olduğu duruma nazaran yüksek bulunmuştur.

Hemşirelerin çalıştıkları servisin sık değiştirilmesi, mesleğe ve örgüte duygusal bağlılıkları açısından anlamlı bir fark göstermektedir. Çalıştıkları servisleri sık değiştirilmeyen hemşirelerin (M:5.25), servisleri sık değiştirilen hemşirelere göre (M:4.63) mesleklerine duygusal bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur [ $t=2.831, p<.05$ ]. Benzer olarak,



servisleri sık değiştirilmeyen hemşirelerin (M:4.66), servisleri sık değiştirilen hemşirelere göre (M:3.93) örgüte duygusal bağlılıkları [ $t=2.633$ ,  $p<.05$ ] daha yüksek bulunmuştur.

Hekim tedavi önerisini uygun bulan hemşirelerin, örgüte normatif bağlılıkları (M:3.83) uygun bulmayanlara (M:3.17) göre daha yüksek bulunmuştur ( $F_{(2-269)}$ : 3.936,  $p<.05$ ).

Kendi seçimleri olmayan klinik alanda çalışan hemşirelerin, kendi seçimleri olan klinik alanda çalışanlara göre, örgüte duygusal (M:4.70>4.24) [ $t=2.286$ ,  $p<.05$ ], örgüte normatif (M:3.79>3.05) [ $t=4.025$ ,  $p<.05$ ], mesleğe duygusal (M:5.13>4.66) [ $t=2.916$ ,  $p<.05$ ] ve mesleğe normatif (M:4.20>3.69) [ $t=2.506$ ,  $p<.05$ ] bağlılıkları yüksek bulunmuştur.

Kendi seçimi olan coğrafi alanda çalışan hemşirelerin (M:4.82), kendi seçimleri olmayan coğrafi alanda çalışan hemşirelere göre (M:5.35), örgüte duygusal bağlılıkları [ $t=2.286$ ,  $p<.05$ ], örgüte normatif bağlılıkları (M: 3.28<3.68) [ $t=2.187$ ,  $p<.05$ ] düşük bulunmuştur. Benzer şekilde, kendi seçimi olan coğrafi alanda çalışan hemşirelerin (M:4.82), kendi seçimleri olmayan coğrafi alanda çalışan hemşirelere göre (M:5.35) mesleğe duygusal bağlılığı [ $t=3.175$ ,  $p<.05$ ], mesleğe devamlılık bağlılığı (M:4.21<4.81) [ $t=2.945$ ,  $p<.05$ ] ve mesleğe normatif bağlılıkları (M: 3.63<4.27) [ $t=3.282$ ,  $p<.05$ ], düşük bulunmuştur.

**Tablo 7. Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın Örgütsel Sonuçlarla İlişkileri**

	Arit. Ort.	Std. Sapma	Mesleğe duygusal bağ.	Mesleğe devamlılık bağ.	Mesleğe normatif bağ.	Örgüte duygusal bağ.	Örgüte devamlılık bağ.	Örgüte normatif bağ.
Sadakat	4.11	1.47	.046	.135*	.146*	-.082	.276**	.07
Kayıtsız kalma	3.58	1.47	-.087	.015	.014	-.253**	.073	-.130*
Dile getirme	4.26	2.04	.178**	.220**	.150*	.171**	.060	.230**
Mesleki faaliyete katılım	3.68	.57	.074	-.121*	-.112	.039	-.055	-.11
Örgütten ayrılma niyeti	3.46	2.03	-.038	-.233**	-.198**	-.288**	-.174**	-.37**
Meslekten ayrılma niyeti	2.46	1.67	-.198**	-.256**	-.196**	-.196**	-.158**	-.17**

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). \*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Örgütsel ve meslekî bağlılığın örgüte ilişkin sonuçlarla ilişkilerinin değerlendirilmesinde, sadakat, mesleğe ( $r=.135$ ) ve örgüte devamlılık ( $r=.276$ ) ve mesleğe normatif bağlılıkla ( $r=.146$ ) pozitif ilişkilidir. Mesleğe devamlılık, örgüte devamlılık ve mesleğe normatif bağlılık arttıkça sadakat da artmaktadır. Kayıtsız kalma, örgüte duygusal ( $r=-.253$ ) ve örgüte normatif bağlılıkla ( $r=-.130$ ) yüksek derecede negatif yönlü ilişki göstermektedir. Örgüte duygusal ve örgüte normatif bağlılık arttıkça kayıtsız kalma azalmaktadır. Dile getirme, örgüte devamlılık bağlılığı dışında tüm bağlılık türleriyle pozitif ilişkilidir. Örgüte devamlılık bağlılığı dışında tüm bağlılıklar arttıkça dile getirme de artmaktadır (Tablo 7).

Meslekten ve örgütten ayrılma niyeti, hem meslekî bağlılık ve hem de örgütsel bağlılığın üç türüyle yüksek derecede negatif ilişkilidir. Ancak mesleğe duygusal bağlılık, örgütten ayrılma niyetiyle anlamlı ilişki göstermemiştir ( $p>.05$ ). Hipotez 5a kabul edilebilir. Meslekî faaliyete katılım, mesleğe devamlılık bağlılığıyla tersine anlamlı ilişki göstermiştir ( $r=-.121$ ). Yani mesleğe devamlılık zorunluluğu hissedenler, meslekî faaliyete katılmamaktadır. Diğer bağlılık türleriyle anlamlı ilişki göstermemiştir. Hipotez 1b kabul edilmemiştir. Meslekî faaliyetlere katılım, örgütsel ve meslekî bağlılıktan etkilenmemektedir (Tablo 7).

**Tablo 8.** Rol Stresi, İş Doyumu ve Temel İş Özelliklerinin Örgütsel Sonuçlarla İlişkileri

	Arit. Ort.	Std. Sapma	Sadakat	Kayıtsız kalma	Dile Getirme	Örgütten Ayrılma Niyeti	Meslekten Ayrılma Niyeti
Rol stresi	3.42	.82	.061	.062	-.023	.069	.046
-Aşırı rol yüklenme	3.15	.89	.044	<b>.144*</b>	-.099	<b>.167**</b>	<b>.126*</b>
-Rol belirsizliği	3.28	1.05	.038	.010	.048	-.001	-.016
İş doyumunu	2.97	.97	-.023	<b>-.241**</b>	<b>.217**</b>	<b>-.302**</b>	<b>-.173**</b>
Temel iş özellikleri	4.82	.89	.057	-.040	<b>.233**</b>	-.043	-.097
-Beceri çeşitliliği	5.89	1.34	.017	-.079	<b>.244**</b>	-.049	<b>-.171**</b>
-İş tanımı	3.43	1.60	<b>.142*</b>	<b>.137*</b>	-.033	.054	.107
-İşin önemi	5.91	1.20	.097	-.105	<b>.218**</b>	-.079	<b>-.210**</b>
-Özerklik	4.27	1.30	<b>-.138*</b>	-.063	<b>.223**</b>	-.054	-.040
-Geri bildirim	4.35	1.51	.012	<b>-.168**</b>	<b>.136*</b>	-.059	-.013

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). \* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Rol stresinin, iş doyumunun ve temel iş özelliklerinin, örgütsel sonuçlarla (sadakat, kayıtsız kalma, dile getirme, meslekten ve örgütten ayrılma) ilişkileri korelasyon analiziyle araştırılmıştır. Buna göre aşırı rol yüklenme, kayıtsız kalma ( $r=.144$ ) ve meslekten ayrılma niyeti ( $r=.126$ ) ve örgütten ayrılma niyeti ( $r=.167$ ) arasında pozitif ilişki bulunmuştur. İş doyumuyla, kayıtsız kalma ( $r=-.241$ ), meslekten ayrılma niyeti ( $r=-.173$ ) ve örgütten ayrılma niyeti ( $r=-.302$ ) arasında negatif; dile getirme ( $r=.217$ ) arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır. Temel iş özelliğiyle, dile getirme arasında yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur ( $r=.233$ ). Beceri çeşitliliği ile dile getirme arasında pozitif ( $r=.244$ ), meslekten ayrılma niyeti ile negatif ( $r=-.171$ ) ilişki bulunmuştur. İş tanımları ile sadakat ( $r=.142$ ) ve kayıtsız kalma ( $r=.137$ ) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. İşin önemiyle, dile getirme arasında pozitif bir ilişki ( $r=.218$ ); meslekten ayrılma niyeti arasında tersine yüksek bir ilişki ( $r=-.210$ ) bulunmuştur. Özerklikle, sadakat arasında tersine ilişki ( $r=-.138$ ), özerklikle dile getirme arasında pozitif ilişki ( $r=.223$ ) bulunmuştur. Geribildirimle kayıtsız kalma arasında tersine ilişki ( $r=-.168$ ), geri bildirimle dile getirme arasında olumlu bir ilişki ( $r=.136$ ) bulunmuştur. Bu sonuçlara göre, Hipotez 2c, Hipotez 3b ve Hipotez 4b kabul edilebilir.

**Tablo 9.** Basit Regresyon Analizi: İş Doyumu

Bağımsız Değişken	R <sup>2</sup>	B	Std hata	t	P	Beta	F	D.W.
Rol stresi	.101	-.379	.069	-5.520	.000	-.318	30.471	1.892
Aşırı Rol Yüklenme	.097	-.339	.063	-5.381	.000	-.311	28.954	1.857
Rol Belirsizliği	.058	-.224	.055	-4.095	.000	-.242	16.770	1.905
Temel iş özellikleri	.114	.366	.062	5.894	.000	.338	34.743	1.834
İş tanımı	.061	.150	.036	4.199	.000	.248	17.634	1.922
İşin önemi	.015	.101	.049	2.060	.040	.124	4.245	1.843
Özerklik	.145	.284	.042	6.774	.000	.381	45.894	1.915
Geribildirim	.154	.252	.036	7.023	.000	.393	49.318	1.920

Bağımlı Değişken: İş doyumunu,  $p<.01$ (tek taraflı)  $N=272$ .

İş doyumunun, temel iş özellikleri ve rol stresiyile ilişkileri basit regresyon analiziyle araştırılmıştır. Buna göre rol stresi, iş doyumunu azaltmaktadır [ $R=0.318$ ,  $F=30.471$ ,  $p<.01$ ]. Aşırı rol yüklenme [ $R=0.311$ ,  $F=28.954$ ,  $p<.01$ ] ve rol belirsizliği [ $R=0.242$ ,  $F=16.770$ ,  $p<.01$ ], iş doyumunu azaltmaktadır. Temel iş özelliklerinin artması, iş doyumunu yükseltmektedir [ $R=0.338$ ,  $F=34.743$ ,  $p<.01$ ]. Hipotez 3c ve Hipotez 2a,

kabul edilir. Temel iş özellikleri alt boyutlarının, iş doyumunu etkileyip etkilemediği regresyon analiziyle araştırılmıştır. Analize göre beceri çeşitliliği, anlamlı ilişki göstermemiştir [R=0.046, F=0.565, p>.05]. İş tanımı [R=0.248, F=17.634, p<.01], işin önemi [R=0.124, F=4.245, p<.01], özerklik [R=0.381, F=4.245, p<.01] ve geri bildirim [R=0.393, F=49.318, p<.01] iş doyumunu arttırmaktadır.

**Tablo 10.** Basit Regresyon Analizi: Yaşam Doyumu

Bağımsız Değişken	R2	B	Std hata	t	P	Beta	F	D.W.
İş doyumuna	.289	.511	.049	10.470	.000	.537	109.624	1.739
Mesleğe Duy. Bağ.	.041	.137	.040	3.402	.001	.203	11.573	1.735
Mesleğe Dev. Bağ.	.015	.006	.034	2.051	.041	.124	4.207	1.794
Mesleğe Nor. Bağ.	.054	.134	.034	3.940	.000	.233	15.526	1.729
Örgüte Duy. Bağ.	.040	.107	.032	3.341	.001	.199	11.159	1.787
Örgüte Nor. Bağ.	.109	.203	.035	5.743	.000	.330	32.985	1.695
Örgüte Dev. Bağ.	.004	.004	.038	1.076	.283	.065	1.158	1.821
Rol Stresi	.007	-.009	.069	-1.406	.161	-.085	1.977	1.808

Bağımlı Değişken: Yaşam doyumuna, p<.01, p<.05 (tek taraflı) N=272.

Çalışmanın son aşamasında katılımcı hemşirelerin iş doyumuna düzeylerinin belirlenmesi ve yaşam doyumuna, iş doyumunun, rol stresinin ve meslekî bağlılık ve örgütsel bağlılığın etkilerinin araştırılması oluşturmaktadır. Katılımcı hemşirelerin aldıkları iş doyumuna ve yaşam doyumuna puanları incelendiğinde, orta düzeyde iş doyumuna (M:41.50, Sh:12,85) ve düşük yaşam doyumuna (M:3.69, Sh:0.92) sahip oldukları sonucuna ulaşılmaktadır. Yaşam doyumuna puanlarının, iş doyumuna açısından farklı olup olmadığı tek yönlü Anova testiyle ve farklılığın hangi gruptan kaynaklandığı da Scheffe testi ile araştırılmıştır. Yaşam doyumuna puanları [ $F_{(2-269)} = 49.848$ , p<.01], iş doyumuna düzeyleri açısından farklılık göstermektedir. Yüksek iş doyumuna sahip olan hemşireler (M:1.51), düşük iş doyumuna sahip olanlardan (M:1.03) ve orta düzeyde iş doyumuna sahip olanlardan (M:1.11) anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Yapılan regresyon analizine göre, iş doyumuna puanları yükseldikçe yaşam doyumuna puanları da yükselmektedir [R=0.537, R<sup>2</sup>=0.289, F=109,624, p<.01]. İş doyumuna, yaşam doyumuna istatistiksel olarak anlamlı bir yüzdesini açıklamaktadır. Rol stresinin, yaşam doyumuna açıklayıp açıklamadığına dair yapılan regresyon analizi, istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır (p>.05). Hipotez 3d reddedilmiştir. Hipotez 6a, kabul edilmiştir. Ayrıca, mesleğe bağlılığın üç türü, örgüte duygusal bağlılık ve örgüte normatif bağlılık arttıkça yaşam

doyumunu artmaktadır. Örgüte devamlılık bağlılığının, yaşam doyumunu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>.05$ ). Hipotez 6b kabul edilebilir.

**Tablo 11.** Çoklu Regresyon Analizi: Yaşam Doyumu

Değişkenler: iş doyumunu, bağlılıklar	R <sup>2</sup>	B	Standart hata <sub>p</sub>	$\beta$	T	F
	30.3					19.162
Mesleğe Duy. Bağ.		.001	.041	.027	.443	
Örgüte Duy. Bağ.		-.003	.031	-.004	-.066	
Mesleğe Dev. Bağ.		-.004	.035	-.061	-.986	
Mesleğe Nor. Bağ.		.006	.041	.118	1.660	
Örgüte Nor. Bağ.		.001	.046	.020	.273	
<b>İş doyumunu</b>		<b>.480</b>	<b>.059</b>	<b>.505</b>	<b>8.183</b>	

Bağımlı Değişken: Yaşam doyumunu

Tablo 11’de bağlılıkların ve iş doyumunun, yaşam doyumuna olan etkilerini birlikte değerlendirmek üzere yapılan çoklu regresyon analizi, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p<.01$ ). Tüm değişkenler çoklu regresyon analizine tabi tutulduğunda, değişkenler yaşam doyumunun %30.3’ünü açıklamaktadır. Yaşam doyumunu tek etkileyen değişken, iş doyumunu ( $\beta=0.50$ ) bulunmuştur. Diğer değişkenlerin yaşam doyumunu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p>.05$ ).

### Sonuç ve Tartışma

Sağlık hizmetinde önemli bir rol sahip olan hemşirelerin önce mesleklerine ve daha sonra örgütlerine bağlılıkları önemlidir. Mesleğine ve örgütüne bağlılık, bireyin hemşirelik rolünde göstereceği davranışını etkilemektedir (Meyer ve diğ., 1993, 549). Çalışmanın sonucuna göre, meslekî bağlılık, örgütsel bağlılıkla ilişkili bulunmuştur. En büyük ilişkiyi örgüte devamlılık bağlılığıyla, mesleğe devamlılık bağlılığı göstermektedir. Bu sonuç esasen Meyer ve diğ. (1993:548)’nin, çalışmalarıyla paralel bir sonuçtur. Örgüte duygusal bağlılığı etkileyen değişkenler sırasıyla, mesleğe duygusal bağlılık, örgüte normatif bağlılık ve iş doyumunu; ters yönlü olarak, mesleğe normatif bağlılık ve rol stresi bulunmuştur. Örgüte devamlılık bağlılığını, mesleğe devamlılık bağlılığı

belirlemektedir. Örgüte normatif bağlılığı, sırasıyla mesleğe normatif bağlılık, iş doyumu ve örgüte duygusal bağlılık değişkenleri etkilemektedir.

İş doyumu, örgüte devamlılık bağlılığı dışında tüm bağlılık türleriyle pozitif ilişkili bulunmuştur. Rol stresi arttıkça, örgüte duygusal ve örgüte normatif bağlılık azalmaktadır. Aşırı rol yüklenildikçe, hem mesleğe duygusal ve mesleğe normatif bağlılık hem de örgüte duygusal ve örgüte normatif bağlılık azalmaktadır. Hemşirelerin işteki rollerindeki belirsizlik arttıkça, örgüte duygusal bağlılığı azaltmaktadır. Rol belirsizliği arttıkça mesleğe devamlılık ve örgüte devamlılık bağlılığı artmaktadır.

Temel iş özellikleri, meslekî ve örgütsel bağlılıkla yüksek derecede ilişki göstermiştir. İşin temel özellikleri iyileştikçe, meslekî ve örgütsel bağlılık artmaktadır. Tüm bağlılık türleriyle hemşirelik mesleği için en büyük ilişki işin temel özellikleri ve alt başlığında da işin önemi değişkeni bulunmuştur. Beceri çeşitliliği arttıkça meslekî ve örgütsel bağlılık artmakta ancak, örgüte duygusal bağlılıkla anlamlı bir ilişki göstermemektedir. İş tanımının yapılması, mesleğe ve örgüte bağlılığı arttırmakta; mesleğe devamlılık bağlılığıyla anlamlı bir ilişki göstermemektedir. Mesleğin diğer insanlar üzerindeki önemli ve algılanan etkisi (işin önemi) arttıkça, hem örgüte hem de mesleğe bağlılık artmaktadır. İşin önemi, örgüte duygusal bağlılıkla anlamlı bir ilişki göstermemektedir. Meslekte özerklik arttıkça, mesleğe ve örgüte bağlılık artmaktadır. Geribildirim arttıkça, mesleğe ve örgüte bağlılık artmakta; geribildirim, örgüte devamlılık bağlılığıyla anlamlı bir ilişki göstermemektedir. Malezya hemşireleri üzerinde yapılan bir çalışmada da (Pearson, 1997:366), iş tanımı, işin önemi ve özerkliğin örgütsel bağlılığı arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel ve meslekî bağlılığın örgüte ilişkin sonuçlarla ilişkilerinin değerlendirilmesinde, meslekten ve örgütten ayrılma niyeti; hem meslekî ve hem de örgütsel bağlılığın üç türüyle yüksek derecede negatif ilişkili bulunmakta; ancak mesleğe duygusal bağlılık, örgütten ayrılma niyetini etkilememektedir. Kayıtsız kalma, örgüte duygusal ve örgüte normatif bağlılıkla yüksek derecede negatif yönlü ilişki göstermektedir. Örgüte duygusal ve örgüte normatif bağlılık arttıkça, kayıtsız kalma azalmaktadır. Dile getirme, örgüte devamlılık bağlılığı dışında tüm bağlılık türleriyle pozitif ilişkilidir. Sadakat, mesleğe devamlılık, örgüte

devamlılık ve mesleğe normatif bağlılıkla pozitif ilişkili bulunmuştur. Meslekî faaliyete katılım, devamlılık bağlılığıyla tersine ilişki göstermiştir. Yani, mesleğe devamlılık bağlılığı duyanlar, meslekî faaliyete katılmamaktadır. Diğer bağlılık türleriyle meslekî faaliyete katılım anlamlı ilişki göstermemiştir. Aşırı rol yüklenme, meslekten ve örgütten ayrılma niyetini, kayıtsız kalmayı artırmıştır. İş doyumunun yükselişi, meslekten, örgütten ayrılmayı, kayıtsız kalmayı azaltırken, dile getirmeyi arttırmaktadır. Temel iş özelliğinde artış, dile getirmeyi arttırmaktadır. Beceri çeşitliliği, dile getirmeyi artırırken; meslekten ayrılma niyetini azaltmaktadır. İş tanımları ile sadakat ve kayıtsız kalma arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. İşin önemi arttıkça, meslekten ayrılma niyeti azalmakta, dile getirme artmaktadır. Özerklikle, sadakat arasında tersine ilişki, özerklikle dile getirme arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Geribildirimle, kayıtsız kalma arasında tersine ilişki, geri bildirimle, dile getirme arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Rol stresi, aşırı rol yüklenme ve rol belirsizliği, iş doyumunu azaltmaktadır. Temel iş özelliklerinin artması, iş doyumunu arttırmaktadır. İşin tanımlanması, işin önemi, özerklik, geri bildirim verilmesi, iş doyumunu arttırmaktadır. Malezya hemşireleri üzerinde yapılan bir çalışmada (Pearson, 1997:366), sadece geribildirim, iş doyumunu arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcı hemşirelerin iş ve yaşam doyum puanları incelendiğinde, orta düzeyde iş doyumuna sahip oldukları bulunmuştur. Avustralya hemşireleri üzerinde yapılan çalışmada hemşirelerin işlerinden oldukça tatmin oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Dockery, 2004:80). Yaşam doyumunu açısından katılımcı hemşireler, düşük yaşam doyumuna sahip bulunmuşlardır. Örgüte devamlılık bağlılığı dışında örgütsel ve mesleki bağlılıklar, yaşam doyumunu etkileyenler olarak bulunmaktadır. Tüm değişkenler birlikte değerlendirildiğinde, yaşam doyumunu tek etkileyen değişken, iş doyumunu bulunmaktadır. Yaşam doyumunu puanları, iş doyum düzeyleri açısından farklılık göstermiştir. İş doyumunu puanları yükseldikçe, yaşam doyumunu puanları da yükselmektedir. Son olarak rol stresinin, yaşam doyumunu açıklamada anlamsız olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Çalışmada, örgütsel bağlılığa ilişkin bulunan sonuçlar, literatürle paralellik göstermektedir. Ancak bu sonuçların bazı istisnaları

bulunmaktadır. Örneğin, mesleğe duygusal bağlılığın, örgütten ayrılma niyetini etkilememesi, örneklemin kapsamı içerisinde yer alan büyük çoğunluğun, kamu kurumunda çalışıyor olmasına bağlı olabilir. Meslekî faaliyete katılım, bağlılık türleriyle anlamlı ilişki göstermemiştir. Böyle bir sonuç, ülkemizde, hemşirelerin meslekleriyle ilgili, iş dışında, meslekî faaliyetlerinin yetersizliğine bağlanabilir. Oysa Meyer ve diğ. (1993, 545)'nin çalışmasında, mesleğe duygusal bağlılık, mesleğe normatif bağlılık ve örgüte normatif bağlılık ile meslekî faaliyetlerde bulunma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanında, rol belirsizliğinin mesleğe ve örgüte devamlılık bağlılığını artırması, alternatif eksikliğine dayalı olarak böyle tersine bir sonuç vermiş olabilir. Literatürde, Meyer ve diğ. (1993, 545), kendi seçtiği coğrafi alanda ve klinik alanda çalışıp çalışmamayla, örgüte duygusal bağlılık ve mesleğe duygusal bağlılıkla pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Kendi seçimleri olmayan klinik alanda ve coğrafi bölgelerde çalışan hemşirelerin, bağlılıklarının yüksek olması, hemşirelerin çalışacakları klinik alanı ve coğrafi alanı tercih şanslarının olmayacaklarını bilmelerinden kaynaklanmış olabilir. İş tanımlarının yapılmasının kayıtsız kalmayı arttırması, şaşırtıcı bir sonuçtur. Yine işteki özerklik artışının, sadakati azaltması da ilginç bir sonuçtur. Çalışmada beceri çeşitliliğinin artışının, iş doyumunu arttıracığı beklenmiştir. Ancak böyle bir sonuca ulaşamamıştır.

Araştırmanın kısıtlılığını, Konya ilinde ve tek bir meslek grubuyla yapılmış olması oluşturmaktadır.

#### KAYNAKÇA

Akgül, A. ve Çevik, O. (2003), İstatistiksel Analiz Teknikleri, Ankara: Emek Ofset Ltd. Şti.

Allen, Natalie J.; John P. Meyer (1993), “Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects”, Journal of Business Research, 26 (1) Jan 1993: 49-61.

Anke, Audny, GW., Fugl-Meyer, Axel, R. (2003), Life Satisfaction Several Years After Severe Multiple Trauma-A Retrospective Investigation, Clinical Rehabilitation, 17: 431-442.



Aslan, Ş. (2003), Hastane İşletmelerinde Örgütsel Çatışma: Teori ve Örnek Bir Uygulama, Selçuk Üniversitesi S.B.E. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya.

Aslan Ş. ve A. Diken (2006), “The Relationship Between Organizational Commitment and The Adoption of Strategic Management of Employees: A Sample Of SMEs”, *II. International Strategic Management Conference*, June, 8–10, İstanbul, 333–342.

Aslan, Ş. (2008), “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Örgüte ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması”, *Yönetim ve Ekonomi*, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15 (2), 163-178.

Baysal, Ayşe Can, Paksoy, Mahmut (1999), “Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelemesinde Meyer-Allen Modeli”, *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28 (1) Nisan 1999:7-15.

Bhuiyan, Shaid N., Menguc, Bulent ve Borsboom, Rene (2005), “Stressors and job outcomes in Sales: A Triphasic Model Versus A Linear-Quadratic-Interactive Model”, *Journal of Business Research*, (58):141-150.

Chang, Esther ve Hancock, Karen (2003), Role Stres and Role Ambiguity in New Nursing Graduates in Australia, *Nursing and Health Sciences*, 5:155-163.

Chassie, Marilyn B. ve Bhagat, Rabi S. (1980), “Role Stres in Working Women: Differential Effect on Selected Organizational Outcomes”, *Group & Organization Studies*, (5):2:1980 Haziran: 224–233.

Cohen, Jeremye D. (2006), “The Aging Nursing Workforce: How to Retain Experienced Nurses”, *Journal of Healthcare Management*, Jul/Aug 51, 4: 233-245.

Crandall, William R. (1992), The Effect of Hours and Scheduling on A Restaurant Manager’s Interrole Conflict, Life Satisfaction, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intentions to Leave The Organization, The Faculty of The Graduate School Memphis State University, Unpublished Doctoral Dissertation.

Çöl, G. (2004), İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer kavramlarla İlişkisi, “iş gücü” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, www.isguc.org c.6, s.2. erişim. 06.08.2006.

Dockery, A. M. (2004), “Workforce Experience and Retention in Nursing in Australia”, Australian Bulletin of Labour, Jun 30, 2: 74-100.

Farrell, Dan (1983), “Exit, Voice, Loyalty, and Neglect as responses to Job Dissatisfaction: A Multidimensional Scaling Study”, Academy of management Journal, (pre-1986), Dec:”596- 607.

Fugl-Meyer, Axel, R., Melin, Roland ve Fugl-Meyer, Kertsin, S. (2002), “Life Satisfaction in 18-to 64 –Year-Old Swedes: in Relation to Gender, Age, Partner and Immigrant Status”, J Rehabil Med, 34:23-246.

Hackman Richard J. ve Oldham, Greg, R. (1975), “Development of The Job Diagnostic Survey”, Journal of Applied Psychology, (60):2:159-170.

Hackman Richard J., Oldham, Greg, R., Janson, Robert ve Purdy, Kenneth (1975), “A New Strategy for Job Enrichment”, California Management Review, (17):4:57-71.

Hackman, Richard J. ve Oldham, Greg, R.(1980), Work Redesign, California: Addison Wesley Publishing Company.

Halfer, Diana ve Graf, Elaine (2006), “Graduate Nurse Perceptions of The Work Experience”, Nursing Economics, May-June, 24(3):150-155.

Humphris, G. M., Turner, A. (1989), “Job Satisfaction and Attitudes of Nursing Staff on A Unit for The Elderly Severely Mentally Infirm, With Change of Location”, Journal of Advanced Nursing, 14:298-307.

Jenkins, David (2005), Examining The Relationships Between The Satisfaction of Basic Psychological Needs, Employee Well-Being,& Commitment, Carleton University, Unpublished Master Dissertation, Ottawa, Ontario.

Kim, Woo Gon, Leong, Jerrold K., Lee, Yong-Ki (2004), “Effect of Service Orientation on Job satisfaction, Organizational Commitment, and Intention of Leaving in A Casual Dining Chain Restaurant”, Hospitality Management, [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com), erişim.08.08.2005.

Lachman, Ran ve Aranya, Nissim (1986), "Evaluation of Alternative Models of Commitments and Job Attitudes of Professionals", *Journal of Occupational Behaviour*, (7): 227-243.

Lambert, Claire H., Kass, Steven J., Piotrowski, Chris, Vodanovich, Stephen J. (2006), "Impact Factors on Work-Family Balance: Initial Support for Border Theory", *Organization Development Journal*, Fall 2006, 24(3): 64-75.

Laschinger, Heather, K. Spence ve Finegan, Joan (2005), "Using Empowerment to Build Trust and Respect in the Workplace: A Strategy for Addressing the Nursing Shortage", *Nursing Economics*, Jan/Feb, 23(1): 6-13.

Leck, Joanne D. ve Saunders David M. (1992), "Hirschman's Loyalty: Attitude or Behavior?" *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5 (3):219-230.

Lee, Jean (2006), "Impact of Family Relationships on Attitudes of The Second Generation in Family Business", *Family Business Review*, Sep 2006, 19(3): 175-191.

Linz, Susan J. (2004) "Motivating Russian Workers: Analysis of Age And Gender Differences", *Journal of Socio-Economics* ,33:261-289.

Lum, Lillie, Kervin, John, Clark, Kathleen, Reid, Frank ve Sirola Wendy (1998), "Explaining Nursing Turnover Intent: Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment", *Journal of Organizational Behavior* (1986-1998); May 1998; 19 (3):305-320.

McColl-Kennedy, Janet R. ve Anderson, Ronald D. (2005), "Subordinate-Manager Gender Combination and Perceived Leadership Style Influence on Emotions, Self-Esteem And Organizational Commitment", *Journal of Business Research*, 58:115- 125.

Melin, Roland (2003), *On Life Satisfaction And Vocational Rehabilitation Outcome in Sweden*, Comprehensive Summaries of Uppsala Dissertations from the Faculty of Medicine, <http://publications.uu.se/theses/abstract.aspx?dbid=3467>, ss.1-65.

Meyer, John, P. ve Allen, Natalie, J. (1984), "Testing The Side- Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*, (69):1984:3:372-378.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1990), “The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, 63:1-18.

Meyer, John, P., Allen, Natalie, J. ve Smith, Catherine, A. (1993), “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization”, *Journal of Applied Psychology*, (78):538-551.

Meyer, John P. ve Natalie J. Allen (1997), *Commitment in the Work Place: Theory, Research, and Application*, California: Sage Publications.

Montgomery, Diane Marlene (1988), *Relationship of Job Characteristics to Job Satisfaction Among Public School Principals*, Unpublished Doctoral Dissertation, Oklahoma State University.

Mowday, Richard T. (1998), “Reflections on The Study and Relevance of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, 8(4):387-401.

Oldham, Greg G., Hackman, Richard J. ve Pearce, Jone L. (1976), “Condition under Which Employees Respond Positively to Enriched Work”, *Journal of Applied Psychology*, 61(4):395-403.

Pearson, Cecil A. L. ve Chong, Jeannette (1997), “Contributions of Job Content and Social Information On Organizational Commitment A Job Satisfaction: An Exploration in A Malaysian Nursing Context”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Dec 1997; 70(4):357-374.

Poon, June M. L. (2004), “Career Commitment and Career Success: Moderating Role of Emotion Perception”, *Career Development International*, 9(4/5): 374–390.

Powell, D., M. ve Meyer, J. P. (2004), “Side-bet Theory and The Three-Component Model of Organizational Commitment”, *Journal Of Vocational Behavior*, 65:157-177.

Reed, Sarah A.; Stanley H. Kratchman (1994), “Job Saticfaction, Organizational Commitment and Turnover Intentions of United States Accountants”, *Accounting Auditing&Accountability Journal*, 7(1):31-58.

Saunders, David M. (1992), "Introduction to Research on Hirschman's Exit, Voice, and Loyalty Model", *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3):187-190.

Sharkey, Carol (1994), *Understanding Turnover Of Nurses Employed in Long-Term Care: A Test Of Two Models*, Case Western Reserve University, Health Sciences, Unpublished Doctoral Dissertation, France.

Shirey, Maria R. (2006), "Stress and Coping in Nurse Managers: Two Decades of Research", *Nursing Economics*, July-August 2006, 24(4):193-211.

Swales, Stephen (2002), "Organizational Commitment: A Critique of The Construct and Measures", *International Journal of Management Reviews*, (4):2: 155-178.

Sveinsdottir, Herdis, Biering, Pall ve Ramel, Alfons (2006), "Occupational Stress, Job Satisfaction, and Working Environment Among Icelandic Nurses: A Cross-Sectional Questionnaire Survey", *International Journal of Nursing Studies*, 43: 875-889.

Tait, Marianne, Padgett, Youtz Padgett, Baldwin, Timothy T. (1989), "Job and Life Satisfaction: A Reevaluation of the Strength of the Relationship and Gender Effects as a Function of the Date of the Study", *Journal of Applied Psychology*, June 1989, 74(3):502-507.

Tysona, Paul D. ve Pongruengphant, Rana (2004), "Five-Year Follow-Upstudy of Stress Among Nurses in Public and Private Hospitals in Thailand", *International Journal of Nursing Studies*, 41:247-254.

Uslu, Mustafa (1999), *Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*, S.Ü. S.B.E., Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Wasti, S. A. (2000), "Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış, Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları", [(eds.) Aycan Z. (2000), *Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Türk Psikologlar Derneği Yayınları*:21] içinde: 201-223.

Waugaman, Wynne R. ve Lohrer, Donna J. (2000), “From Nurse to Nurse Anesthetist: The Influence of Age and Gender on Professional Socialization and Career Commitment of Advanced Practice Nurses”, *Journal of Professional Nursing*, January-February 2000, 16(1):47-56.

Withey, Michael J. ve Cooper, William H. (1992), “What's Loyalty?”, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5(3): 231-240.

Wong, Yui-Tim, Hang-Yue Ngo ve Chi-Sum Wong (2002), “Affective Organizational Commitment Of Workers In Chinese Joint Ventures”, *Journal Managerial Psychology*, 2002: (17)7: 580-598.

Wu, L. ve Norman, I.J. (2006), “An Investigation of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Role Conflict And Ambiguity in A Sample of Chinese Undergraduate Nursing Students”, *Nurse Education Today*, 26:304–314.

Vandenberg, Robert J., Scarpello, Vida (1994), “A Longitudinal Assessment of The Determinant Relationship Between Employee Commitments to The Occupation and The Organization”, *Journal of Organizational Behavior*, 15:535-547.

Vigoda, Eran (2000), “Organizational Politics, Job Attitudes, and Work Outcomes: Exploration and Implications for the Public Sector”, *Journal of Vocational Behavior* , 57:326–347.

Yüksel, İhsan (2002), “Hemşirelerin İş Doyum Düzeyini Ayırt Edici İş Doyum Ögelerinin Diskriminant Analiziyle Belirlenmesi”, *Kocaeli Üniversitesi S.B.E.D.*, 3:67-78.

Zickar, Michael J., Gibby, Robert E. ve Jenny, Tim (2004), “Job Attitudes of Workers with Two Jobs”, *Journal of Vocational Behavior*, (64): 222-235.

**Ek 1. Mesleğe ve Örgüte Bağlılığa Yönelik Faktör Analizi Sonuçları**

Mesleğe Bağlılık	Mesleğe Duygusal Bağlılık	Mesleğe Devamlılık Bağlılığı	Mesleğe Normatif Bağlılık
S6. Hemşirelik mesleğine karşı hevesliyim.	.772		
S3. Hemşirelik mesleğinde olduğum için gurur duyuyorum.	.748		
S4. Hemşireliği sevmem (R).	.685		
S5. Kendimi hemşirelik mesleğiyle özdeşleştirmem (R).	.644		
S18. Şimdi mesleğimi değiştirmek, büyük kişisel fedakârlık gerektirir.		.778	
S14. Şimdi mesleğimi değiştirmek benim için çok daha zor.		.755	
S15. Mesleğimi değiştirsem, yaşantım alt üst olur.		.769	
S16. Mesleğimde şimdi bir değişime gitmek benim için çok pahalıya mal olur.		.708	
S29. Hemşirelikten ayrılırsam suçlu hissederdim.			.843
S28. İmkânım olsa bile, şimdi hemşirelikten ayrılmayı doğru bulmazdım.			.838
S30. Bağlılık duygusu nedeniyle hemşirelikteyim.			.757
S27. Hemşirelik mesleğini devam ettirmek için bir sorumluluk hissederim.			.720

**Ek 2. Mesleğe ve Örgüte Bağlılığa Yönelik Faktör Analizi Sonuçları**

Örgüte Bağlılık	Örgüte Duygusal Bağlılık	Örgüte Devamlılık Bağlılığı	Örgüte Normatif Bağlılık
S10. Bu kuruma kendimi duygusal olarak ait hissetmem (R).	.881		
S9. Kurumuma güçlü bir bağlılık hissetmem (R).	.863		
S11. Kurumumda kendimi ailenin bir üyesi gibi hissetmem (R).	.832		
S21. Şimdi kurumumdan ayrılma kararı versem, yaşantım çok fazla alt üst olur.		.795	
S24. Bu kurumdan ayrılmamın olumsuz bir kaç sonuçlarından birisi, ulaşılabilir fırsatların kıtlığı olacaktır.		.719	
S20. İstesem bile, şimdi bu kurumdan ayrılmam çok zor olacak.		.706	
S22. Bu kurumdan ayrılırsam çok yetersiz fırsata sahip olduğumu hissediyorum.		.704	
S19. Şimdi kurumumda kalmak, arzu ettiğim kadar zorunluluk da.		.601	
33. Kurumumdan şimdi ayrılırsam kendimi suçlu hissederdim.			.786
35. Kurumumdaki insanlara karşı sorumluluk duygusuna sahip olduğum için, şimdi kurumumdan ayrılmazdım.			.774
36. Kurumuma çok şey borçluyum.			.759
34. Bu kurum bağlılığımı hak ediyor.			.754
32. Fırsatım olsa bile şimdi kurumumdan ayrılmayı doğru			.738

Extraction Method: Principal Component Analysis Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization R; ters kodlanmıştır.

### Ek 3. Örgütsel Sonuçlarla İlgili Ölçekler

<b>Dile Getirme</b> <sup>1</sup> Farrell (1983:596) ve <sup>0</sup> Meyer ve diğ. (1993, 542)
1.Hasta bakımının daha iyi bir duruma getirilebileceğine ilişkin yolları gördüğümde, genellikle bunları üstlerimin dikkatine sunarım. <sup>0</sup>
2. İşyerimde daha iyi işler yapmak için üstlerimle konuşurum. <sup>1</sup>
3. Ne yapılması gerektiği konusunda bir üst makama dilekçe yazarım. <sup>1</sup>
<b>Sadakat</b> Farrell (1983:596)
60.Kurumumdaki problemin kendiliğinden düzelmesi için sabırla beklerim.
61.Kurumumda bana ters gelen durumlar olduğunda işimi sessizce yapmaya devam ederim ve alınan kararlara uyarım.
62.Kurumumda bana ters gelen durumlar olduğunda bir şey söylemem ve iş dışında olduğumu varsayarak çalışmaya devam ederim.
<b>İhmal Etme</b> <sup>1</sup> Farrell (1983:596) ve <sup>0</sup> Meyer ve diğ. (1993, 542)
64. Bazen kurumumda bazı şeylerin yapılış biçiminden rahatsız olmaktayım ve bunları umursamayı bıraktım <sup>0</sup>
65. Kurumda bazı şeylerin yanlış olduğunu söylemekten usandım artık olanlarla ilgilenmiyorum <sup>1</sup>
66. Kurumdaki bazı problemlerden uzak kalmak için, ortama geç kalmaya çalışırım <sup>1</sup>
<b>Mesleği Bırakma Niyeti</b> <sup>0</sup> Meyer ve diğ. (1993:542), <sup>1</sup> Farrell (1983:603) ve <sup>2</sup> Lum ve diğ.(1998:312)
68. Gelecek yıl içinde hemşireliği bırakmayı düşünüyorum <sup>0</sup>
69. Her şeyi göze aldığımda (iş imkânı gibi) gelecek yıl içinde başka bir iş arama niyetim var <sup>2</sup>
70. Başka bir iş aramayı düşünüyorum <sup>1</sup>
<b>Kurumdan Ayrılma Niyeti</b> <sup>1</sup> Farrell (1983:603) ve <sup>2</sup> Lum ve diğ. <sup>2</sup> den (1998:312)
71.Mesleğimi yapmak için başka bir kuruma geçmeyi düşünüyorum <sup>2</sup>
72. Kurumumu bırakmayı düşünürüm <sup>1</sup>
<b>Temel İş Özellikleri</b>
<b>Beceri Çeşitliliği</b> <sup>5</sup> Yeni geliştirilen soru <sup>7</sup> Hackman ve Oldham (1975). <sup>10</sup> Montgomery (1988)
37. İşim çok karmaşık ve yüksek derecede beceri kullanmamı gerektirir. <sup>10</sup>
38. Hemşirelik, farklı yeteneklere (empati gösterme, vs.) ihtiyaç gösterir. <sup>7</sup>
39. Hemşirelik beceri gerektirir (örn enjeksiyon vs. herkes yapamaz) <sup>7</sup>
40. Hemşirelik tecrübe gerektiren bir iştir. <sup>5</sup>
<b>İşin Önemi</b> <sup>9</sup> Hackman ve diğ (1975) <sup>10</sup> Montgomery (1988:107)
41. Bu iş, ne kadar iyi yapılırsa o kadar çok kişinin faydalandığı bir iştir. <sup>10</sup>
42.Bu işin kendisi daha geniş alanda, çok anlamlı veya önemli değildir. <sup>10</sup> ( R )
43. Bu iş benim için çok anlamlıdır. <sup>10</sup>
44. Hemşirelik mesleği değerlidir <sup>9</sup>
45. Hemşirelik mesleği diğer insanlar için faydalıdır <sup>9</sup>
46. Meslek yapılmaya değerdir. <sup>9</sup>

### Ek 4. Örgütsel Sonuçlarla İlgili Ölçekler

<b>İş Tanımı</b> <sup>9</sup> Hackman ve diğ (1975) <sup>10</sup> Montgomery (1988:107)
48. İşim, diğer insanlara sormadan ve onlara danışmadan bir kişi tarafından tek başına yapılabilir <sup>10</sup>
49. İşimin nerede başlayıp nerede bittiği bellidir <sup>9</sup>
50. İşin tamamı ve yapılacak bölümü bellidir <sup>9</sup> .
<b>Özerklik</b> <sup>10</sup> Montgomery (1988) Humphris ve Turner (1989)
51. Bu iş kişisel inisiyatifimi ve değerlendirmemi kullanmaya izin vermez. <sup>10</sup> ( R )
52.Bu iş, işimi yaparken bağımsızlık ve özgürlük fırsatı tanır. <sup>10</sup>
53. Bu meslekte yaptığım iş için yüksek derecede sorumluluk hissediyorum <sup>10</sup>
54. Kendi başıma karar verebilmem için uygun ortamım vardır <sup>11</sup>
<b>Geri Bildirim</b> <sup>10</sup> Montgomery
55. Denetleyicilerim işi nasıl yaptığım konusunda hemen hemen hiçbir bilgi (geri-bildirim) vermezler. <sup>10</sup> ( R )
56. Üstlerim, performansım konusunda sık sık bana bilgi verirler. <sup>10</sup>
57. İş arkadaşlarım işi nasıl yaptığım konusunda hemen hemen hiçbir bilgi (geri-bildirim) vermezler. <sup>10</sup> ( R )