

HEMŞİRELERİN İLETİŞİM DOYUMU VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ*

Elif KANT^{*}
Reva BALCI AKPINAR^{**}

ÖZET

Tanımlayıcı olan bu araştırma; hemşirelerin iletişim doymu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapıldı. Araştırma Atatürk Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde çalışan 193 hemşire ile yürütüldü. Veriler, Sosyo-Demografik Durum Anketi, İletişim Doymu Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği ile toplandı. Veriler SPSS 17.0 for Windows programında, frekans ve yüzde, t testi, tek yönlü varyans analizi, pearson korelasyon analizi, cronbach alpha güvenilirlik analizi ile değerlendirildi. Hemşirelerin İletişim Doymu Ölçeği puan ortalamaları 81.14±15.15, Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamaları ise 70.58±16.52 olarak bulundu. Hemşirelerin iletişim doymaları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlendi (p <.000).

Anahtar Kelimeler: Hemşire, Hemşirelik, İletişim Doymu, Örgütsel Bağlılık

THE RELATIONSHIP BETWEEN COMMUNICATION SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL CONTEXT OF NURSES

ABSTRACT

This descriptive study was planned in order to the relation level between the communication satisfaction and organizational commitment. The research was carried out with 193 nurse who were assigned to the Atatürk University Health Research and Application Center. Data were collected by Socio- Demographic Status Questionnaire, Communication Satisfaction Scale and Organizational Commitment Scale. In data analysis, SPSS 17.0 for Windows, frequency and percentage, t test, one way variance analysis, pearson correlation analysis, cronbach's alpha reliability analysis were evaluated. The mean scores of the communication satisfaction scale of the nurses were 81.14±15.15 and the mean score of the organizational, commitment scale was 70.58±16.52. It was determined that there was a statistically significant and positive relation ship between communication satisfaction and organizational commitment of the nurses (p <.000).

Keywords: Nurse, Nursing, Communication Satisfaction, Organizational Commitment

* Bu çalışma 02-03 Kasım 2017 tarihinde Uluslararası Sağlık İletişim Sempozyumunda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

** Öğr. Gör., Atatürk Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu, elifkant25@hotmail.com

*** Prof. Dr., Atatürk Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı, reva@atauni.edu.tr.

GİRİŞ

Sağlık bakım sistemlerinin en önemli birimi olan hastaneler, karmaşık ve yönetimi en zor olan örgütler arasındadır. Bu örgütlerde yürütülen sağlık hizmetleri içinde hemşirelik hizmetleri önemli bir yere sahiptir. Sağlık kurumlarının başarısı hemşirelik hizmetlerinin başarısı ile doğrudan ilişkidir. Bu başarıyı sağlamada örgütsel bağlılık ve iletişim doyumu iki önemli kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel bağlılık, sağlık insan gücü gereksiniminin arttığı ancak nitelikli ve yeterli hemşire bulmanın güçleştiği çalışma ortamlarında, hemşirelerin örgütte kalmalarının belirleyicisi olarak önem kazanmaktadır. Hemşirelik hizmetleri yönetiminin, örgütte çalışmaktan memnun olan, kurumu ile özdeşleşmiş ve benimsemiş, kendini örgüte ait hisseden ve kurumdan ayrılma düşüncesi olmayan hemşireler tarafından verilmesi gerekmektedir. Ayrıca, hemşirelerden kurumun sorunlarını sahiplenmeleri, kurumun felsefesine, amaçlarına, hedeflerine, değerlerine ve politikalarına inanarak bunların gerçekleşebilmesi için gereğinden fazla çaba göstermeleri beklenmektedir (Duygulu ve Abaan, 2007:61-73)

Hemşirelerin kurum amaçları doğrultusunda yönlendirilebilmesi için personel özelliklerinin ve beklentilerinin bilinmesi gerekir. Çünkü çalışanlar, özlem, istek ve ihtiyaçları örgütçe karşılandığı sürece doyumlu olmakta, örgütünü sevmekte ve ona bağlanmaktadır(Tortumluoğlu, 2014:79). Hemşireler için örgütsel bağlılıktan yoksun olmak, istenmeyen çalışan davranışlarına ek olarak, kişisel ihtiyaçlar, ailesel ihtiyaçlar, öğrenme eksikliği, savurganlık, dürüst olmama, eksik maddi kazanç, stres, iş arkadaşlarıyla zayıf ilişkiler ve iş güvenliği eksikliği gibi birçok sorun oluşturabilmektedir (Duygulu ve Korkmaz, 2008:9-11). Bu gibi durumlarda hemşirelerin kuruma olan bağlılıklarını artırmanın ya da psikolojik olarak kopan örgüt bağlılıklarını yeniden sağlamanın en etkili yolu, yönetimin koordinasyon unsurlarından biri olarak kabul edilen iletişimdir (Bal, 2013:111-114). İletişim sayesinde örgütte çalışanlar kendilerinden neler beklendiğini, işlerini nasıl yapmaları gerektiğini ve üstlerinin ya da diğer çalışanların kendileri hakkında neler düşündüklerini öğrenme olanağı bulmaktadır(Yüksel, 2005:293).Kurum kültürünün aktarımı, işleyişi, değişimi, yeni koşullara uyumlaştırılması ve en önemlisi örgüt üyelerinin örgüt kültürünü benimsemeleri, örgütsel iletişim ile mümkün olmaktadır. Bu nedenle, kurum içerisindeki sağlıklı bir örgütsel iletişim, örgütteki tüm öğelerin, örgütsel amaçlar doğrultusunda etkileşimde bulunmasını sağlayarak, örgütsel bütünlüğü gerçekleştirmede son derece önemli bir işlev görmektedir(Tutar, 2003:119). Kurum içinde iyi bir iletişim sistemi kurulamadığında hemşireler faaliyetlerini birbirinden bağımsız ve kopuk bir şekilde gerçekleştirmeye çalışmakta ve bunun sonucu olarak da örgütsel amaçlara ulaşmak güçleşmektedir (Eroğlu, 2000:123). Bu noktada yönetimin koordinasyon unsurlarından olan iletişim kavramı (Fielding, 2006: 9-10) ve bu kavramın ölçülmesine yönelik geliştirilen iletişim doyumu kavramı önem kazanmaktadır.

Hemşirelerin iletişim doyumunu değerlendirmek, kurumsal iletişimin etkililiğinin

belirlenmesinde (Gray ve Laidlaw, 2004: 426) ve kurumsal amaçlara ulaşmada oldukça önemli olan bir etkidir (Sefton, 1999: 59). İletişim doyumu, organizasyonun sağlıklılığını ve fonksiyonelliğini göstermektedir (Zwijze-Koningand De Jong, 2007: 263). Bir sağlık kurumunda iletişim ne kadar sağlıklı ve güçlü ise ondan elde edilecek doyumda o kadar fazla olacaktır (Emmers-Sommer, 2004: 402). İletişim doyumunun yüksekliği, hemşirelerin kurum hedefleri doğrultusunda daha fazla çaba sarf etme eğiliminde olmasını (Eroğlu ve Özkan, 2009: 50-51), bakım sonuçlarının iyileşmesini ve örgütsel bağlılıklarının artmasını sağlamaktadır (Kaya, 2010: 38). Örgütsel bağlılık ise tedavi, bakım, eğitim ve araştırma fonksiyonu olan yataklı tedavi kurumlarında, kalite ve maliyet sorunlarını ortadan kaldırmada oldukça etkili bir durum yaratmaktadır (Eren ve Bal, 2015: 44-50). Gerek örgütsel bağlılık gerekse iletişim doyumu, hemşirelerin örgütsel davranışlarını ve işten ayrılma niyetlerini belirlemektedir. Sağlık kurumları ve çalışan yapıları sürekli değiştiğinden hemşirelerin iletişim doyumuna ilişkin davranışlarının ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin belirlenmesi gerekmektedir (Mart, 2014: 4). Bu çalışmada, hemşirelikte iletişim doyumu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapıldı.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve tipi

Araştırma, hemşirelerin iletişim doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapıldı.

Araştırma sahası, evren ve örneklem

Araştırmanın evrenini Atatürk Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi'nde görev yapan 500 hemşire oluşturdu. Araştırmada örneklem seçimi yapılmadı, gönüllü 193 hemşire ile çalışma tamamlandı.

Veri toplama tarihi

Veriler, 2017 yılında Ekim ayı içinde toplandı.

Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri Sosyo-Demografik Durum Anketi, İletişim Doyum Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılarak toplandı.

Sosyo-Demografik Durum Anketi (SDDA)

Araştırmacılar tarafından hazırlanan SDDA, hemşirelerin yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu, hemşirelerin çalıştığı birim, mesleğindeki toplam çalışma

yılı gibi bilgilere ilişkin soruların yer aldığı bir ankettir.

İletişim Doyumu Ölçeği (İDÖ)

1977 yılında Downs ve Hazen tarafından geliştirilen İletişim Doyum Ölçeği 25 soru içermektedir. Türkçe uyarlaması Bal (2013) tarafından hemşireler üzerinde yapılmıştır. Ölçek; İletişim İklimi, Üstle İletişim, Yatay İletişim, Kurum Bilgisi, Bireysel Geri Bildirim olmak üzere 5 alt boyuttan oluşmaktadır. İDÖ’de her sorunun puanı 1 ile 5 arasında değişmekte olup soruların tamamı düz puanlanmaktadır. Her biri 5 sorudan oluşan alt boyutlarda toplam puan; 5 ile 25 arasında değişmektedir. Ölçekte toplam puan; 25 ile 125 arasında değişebilmektedir. Ölçekte 1., 2., 3., 4., ve 5. sorular iletişim iklimini, 11., 12., 13., 14. ve 15. sorular üst ile iletişimi, 6., 7., 8., 9. ve 10. sorular yatay iletişimi, 16., 17., 18., 19. ve 20. sorular kurum bilgisini, 21., 22., 23., 24. ve 25. sorular bireysel geribildirimini belirleyen soruları içermektedir. Toplam puanın yüksekliği, bireyin çalışma ortamındaki iletişim doyumunun yüksek olduğunu ifade etmektedir. Türkçe uyarlamada Cronbach Alpha değeri, 0,86, bu çalışmada ise 0.82 bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)

Örgütsel bağlılık ölçeği Meyer ve Allen tarafından 1991 yılında geliştirilmiştir. 2000 yılında Wasti (2000) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği yapılmıştır. Ölçek; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Her alt boyutta 6’şar sorudan toplam 18 soru bulunmaktadır. Alt boyut puanlarının hesaplanmasında; 3., 4., 6., 7. ifadeler olumsuz tutum ifadeleri ters çevrilerek, her alt boyuttaki maddelerden alınan puanlar toplanıp 6’ya bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçekte 1., 2., 3., 4., 5. ve 6. sorular duygusal bağlılığı, 7., 8., 9., 10., 11. ve 12. sorular normatif bağlılığı, 13., 14., 15., 16., 17. ve 18. sorular; devam bağlılığını belirleyen soruları içermektedir. Ölçekte toplam puan; 18 ile 126 arasında, alt boyutlarda ise 6 ile 42 arasında değişmektedir. Ölçeğin puanlanmasında belirlenen bir kesme noktası olmamakla birlikte, ölçeğin kullanıldığı çalışmalarda “4” nötr bir puanı gösterdiği için bu değerın altında kalanlar düşük, üzerinde olanlar ise yüksek olarak değerlendirilmektedir.

Wasti’nin (2000) yaptığı çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha değerleri duygusal bağlılık boyutu için 0,79, normatif bağlılık için 0,75 ve devam bağlılığı için 0,58 olarak bulunmuştur. Özel sektör örnekleminde ise Cronbach Alpha değerleri duygusal bağlılık için 0,78, normatif bağlılık için 0,80 ve devam bağlılığı için ise 0,60 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada örgütsel bağlılık Cronbach Alpha değeri 0.62 bulunmuştur.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma Atatürk Üniversitesi Sağlık Araştırma ve Uygulama Merkezi’nde çalışan

hemşirelerle sınırlı olduğundan sonuçlar bu merkezde çalışan hemşirelere genellenemez.

Verilerin Değerlendirilmesi

Veriler SPSS 17.0 for Windows programında, frekans ve yüzde, t testi, tek yönlü varyans analizi, pearson korelasyon analizi, cronbach alpha güvenilirlik analizi ile değerlendirildi.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yapılabilmesi için etik kurul onayı, araştırmanın yapıldığı kurumdan çalışma izni ve hemşirelerden bilgilendirilmiş onam alınmıştır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan hemşirelerden toplanan verilerin değerlendirilmesi sonucu aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Hemşirelerin Sosyo-Demografik ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (N= 193)

Demografik Özellik	Gruplar	n	%
Yaş	20 yaş altı	149	77.2
	21-30	31	16.1
	31-40	11	5.7
	41-50	2	1.0
Cinsiyet	Kadın	160	82.9
	Erkek	33	17.1
Medeni durum	Evli	78	40.4
	Bekar	115	59.6
Eğitim durumu	Lisansüstü	17	11.4
	Lisans	65	33.7
	Ön Lisans	58	30.1
	Sağlık Meslek Lisesi	53	27.5
Çalıştığı Klinik	Dahili	98	51.0
	Cerrahi	58	30.2
	Yoğun bakım	37	18.8
Meslekte çalışma süresi (yıl)	1-5	127	65.8
	6-10	31	16.1
	11-15	13	6.7
	16-20	10	5.2
	21 ve üstü	12	6.2
Son 1 yılda işten ayrılmayı düşünme	Evet	71	36.8
	Hayır	122	63.2

Çalışmaya alınan hemşirelerin %77.2'sinin 20 yaş ve altında, %82.9'nun kadın, %59.6'sinin bekâr ve %33.7'sinin lisans mezunu, %65.8'inin meslekte çalışma yılının 1-5 arasında olduğu tespit edilmiştir. Hemşirelerin 36.8 'ü son 1 yılda işten ayrılmayı düşündüğünü belirtmiştir (Tablo 1).

Tablo 2: Hemşirelerin İletişim Doyum Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamaları (N= 193)

Ölçekler	Alt Boyutlar	X±SS
İletişim Doyum Ölçeği	İletişim İklimi	16.64 ± 4.05
	Yatay İletişim	16.67 ± 3.53
	Üstle İletişim	17.26 ± 4.73
	Kurum Bilgisi	17.64 ± 3.68
	Bireysel Geribildirim	16.43 ± 4.38
	İletişim Doyum Ölçeği Toplam	81.14 ± 15.15
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Duygusal Bağlılık	23.02 ± 6.78
	Normatif Bağlılık	23.00 ± 7.48
	Devam Bağlılığı	24.55 ± 7.63
	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Toplam	70.58 ±16.52

Hemşirelerin İletişim Doyumu Ölçeği İletişim İklimi alt boyutu puan ortalaması 16.64± 4.05; Yatay İletişim alt boyutu puan ortalaması 16.67±3.53; Üstle İletişim alt boyutu puan ortalaması 17.26±4.73; Kurum Bilgisi alt boyutu puan ortalaması 17.64±3.68; Bireysel Geribildirim alt boyutu puan ortalaması 16.43±4.38, İletişim Doyumu Ölçeği'nin genel puan ortalaması 81.14±15.15 olarak bulunmuştur (Tablo 2).

Çalışmada Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık alt boyutu puan ortalaması 23.02±6.78; Normatif Bağlılık alt boyutu puan ortalaması 23.00 ± 7.48; Devam Bağlılığı alt boyutu puan ortalaması 24.55±7.63; Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin genel puan ortalaması ise 70.58 ±16.52olarak saptanmıştır (Tablo 2).

Tablo 3: Hemşirelerin Son Bir Yılda İşten Ayrılma Düşüncesine Göre Ölçekler ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=193)

		Son Bir Yılda İşten Ayrılma Düşüncesi			
		Evet (n=71)	Hayır (n=122)	f	p
Ölçekler ve Alt Boyutları		X ± SS	X ± SS		
İDÖ Alt Boyutları	İletişim İklimi	15.80±3.84	17.13±4.09	0.53	0.02
	Yatay İletişim	16.87±3.03	16.56±3.80	2.69	0.56
	Üstle İletişim	15.53±5.30	18.27±4.06	8.39	0.00
	Kurum Bilgisi	17.26±3.50	17.86±3.78	0.13	0.28
	Bireysel Geri-bildirim	15.71±4.25	16.85±4.43	0.13	0.08
İLETİŞİMDOYUMUTOPLAM		77.9 ±13.71	82.99±15.68	0.31	0.02
ÖBÖ Alt Boyutları	Duygusal Bağlılık	19.97±6.63	24.12±6.56	0.66	0.00
	Normatif Bağlılık	20.40±7.25	24.22±6.68	0.00	0.00
	Devam Bağlılığı	24.35±8.13	24.68±7.36	0.27	0.77
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKTOPLAM		64.73±15.94	73.99±15.95	0.39	0.00

Tablo 3. 'de İletişim Doyumu toplam puan ortalamasının son bir yılda işten ayrılma düşüncesi olmayan hemşirelerde 82.99±15.68, son bir yılda işten ayrılma düşüncesi olan hemşirelerde 77.9±13.71 olduğu, puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (p<0.05).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puan ortalaması son bir yılda işten ayrılma düşüncesi olan hemşirelerde 64.73±15.94, işten ayrılma düşüncesi olmayan hemşirelerde 73.99±15.95 olarak bulunmuştur. Puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0.00).

Çalışmada hemşirelerin İletişim Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam puanları ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve meslekte çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı (p>0.05) bulunmuştur.

Tablo 4: Hemşirelerin İletişim Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Alt Boyutlardan Aldıkları Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki (N=193)

			Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyutları			ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ TOPLAM
			Duygusal Bağlılık	Normatif Bağlılık	Devam Bağlılığı	
İletişim Doyumu Ölçeği Alt Boyutları	İletişim	r	0.220	0.345	0.181	0.330
	İklimi	p	0.000	0.000	0.01	0.000
	Yatay	r	0.147	0.284	0.213	0.287
	İletişim	p	0.04	0.000	0.003	0.000
	Üstle	r	0.287	0.448	0.227	0.464
	İletişim	p	0.000	0.000	0.002	0.000
	Kurum	r	0.064	0.064	0.212	0.464
	Bilgisi	p	0.134	0.134	0.003	0.000
	Bireysel Geribildirim	r p	0.345 0.000	0.401 0.000	0.218 0.002	0.424 0.000
İLETİŞİM DOYUMU			r	0.322	0.463	0.263
ÖLÇEĞİ TOPLAM			p	0.000	0.000	0.000

Tablo 4’de görüldüğü gibi; Her iki ölçek ve alt boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki olduğu tespit edildi ($p<0.000$).

TARTIŞMA

Hemşirelerin % 63.2’ sinin son 1 yılda işten ayrılmayı düşünmemeleri, hemşirelikte mesleğe bağlılığın orta düzeyde olduğunu düşündürmektedir. Korkmaz ve Görgülü’nün (2010) çalışmasında da hemşirelerin %70.0’ nin işten ayrılmayı düşünmedikleri, diğerlerinin kararsız yada işten ayrılmayı düşündüğü bulunmuştur. Hemşirelerin, mesleği sevmeme, mesleki statülerini düşük bulma, iş doyumsuzluğu, stres, ekip iletişimi ile ilgili sorunlar, yoğun iş yükü gibi durumlardan dolayı işten ayrıldığı, işten ayrılmaların daha çok mesleğin ilk yıllarında gerçekleştiği belirtilmektedir (Korkmaz ve Görgülü, 2010; LU vd., 2002; Yaprak ve Seren, 2010) (Tablo 1).

Hemşirelerin iletişim doyumlarının (81.14 ± 15.15) ortalamasının üzerinde olduğu saptandı. Mart’ın (2014) çalışmasında da hemşirelerin iletişim doyumu iyi düzeyde (82.67 ± 16.46) bulunmuştur. Hemşirelik hizmetlerinin ekip çalışmasına dayalı olması ve doğasında kişilerarası ilişkilerin yer alması iletişim doyumlarını olumlu etkileyebilir (Tablo 2).

Hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olması çalışma koşullarındaki olumsuzluklarla ve hemşirelik mesleğinin yapısından kaynaklanan güçlüklerle ilişkili olabilir (Tablo 2). Hemşirelerin heterojen eğitim yapısının, ağırlıklı olarak kadın mesleği olmasının ve hemşirelerin mesleki otonomisindeki sorunların mesleğe bağlılıklarını olumsuz etkilediği bildirilmektedir (Aştı ve Karadağ, 2013). Mesleğe bağlılığı olumsuz etkileyen unsurların örgüte bağlanmayı da etkileyebileceği düşünülmektedir.

Hemşirelerin iletişim doyumu ve örgütsel bağlılıkları ile yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve meslekte çalışma yılı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ($p>0.05$) bulunmuştur. Mart'ın (2014) çalışmasında da eğitim durumu hariç diğer değişkenler arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Bal (2013) ise iletişim doyumu ile yaş, cinsiyet, medeni durum arasında bir farklılık olmadığını, ancak çalışılan hastanenin hemşirenin memleketi olup olmaması, eğitim durumu ve meslekte çalışma yılı açısından farklılık olduğunu bulmuştur. Bu çalışmada hemşirelerin iletişim doyumu ile son bir yılda işten ayrılma düşüncesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Son bir yılda işten ayrılma düşüncesi olmayan hemşirelerin iletişim doyumunun yüksek bulunması ($p<0.001$), bu hemşirelerin, etkili iletişim becerileri gösterdikleri, kendi amaç ve hedeflerinin örgüt amaç ve hedefleriyle özdeşleştiği şeklinde yorumlanabilir (Tablo 3).

Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma yılına göre farklılık göstermemektedir. Bu durum iş nitelikleri ve çalışma koşullarının tüm çalışanlar için benzer olduğu ve bu nedenle örgüte aynı seviyede bağlılık gösterdikleri şeklinde açıklanabilir. Yapılan bazı araştırmalarda da yaş (Örs vd., 2003; Büyüktaş, 2011; Çoban, 2011), cinsiyet (Kaya, 2010; Çoban, 2011), medeni durum ve çalışma yılı (Mart, 2014) ile örgütsel bağlılık arasında bir fark bulunmamıştır. Çalışma bulguları bu çalışmaların bulguları ile benzerlik göstermektedir (Tablo 3).

Son bir yılda işten ayrılma düşüncesi olmayan hemşirelerin örgütsel bağlılık ve iki alt boyutundaki (Duygusal Bağlılık ve Normatif Bağlılık) bağlılık düzeyleri, son bir yılda işten ayrılma düşüncesi olan hemşirelerden anlamlı olarak daha yüksektir ($p<0.001$). Mart'ın (2014) çalışmasında da işten ayrılma düşüncesi olanların örgütsel bağlılığı düşük bulunmuştur. Örgütün amaç ve hedeflerinin içselleştirilmemesi, maddi ve manevi beklentilerin karşılanmaması, kadrosuz çalışma, daha yüksek ücretle daha iyi iş imkanları bulma olasılığı örgütsel bağlılığı azaltabilen unsurlar arasındadır (Sonay, 2013) Ülkemizde son yıllarda hemşirelerin sözleşmeli olarak çalışmalarının, meslektaşları ile aynı işi farklı kadrolarda çalışarak gerçekleştirmelerinin, bu olumsuz duruma karşılık devam eden hemşire açığı ve özel sektör alternatifini nedeni ile hemşirelerin iş bulma kolaylığının örgüte bağlılığı azalttığı düşünülmektedir.

Çalışmada iletişim doyumu ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($p<0.05$). Bu durum iletişim doyumunun örgütsel bağlılığı

artırdığını göstermektedir. Kurum yönetimi ve sağlık çalışanları arasındaki etkili iletişimin hemşirelerin kurumlarıyla özdeşleşmelerine, kurumsal aidiyat ve kimlik algısının oluşmasına ve sonuç olarak örgütsel bağlılığa yol açtığı bildirilmiştir (Pfeffer, 1981). Mart'ın (2014) yapmış olduğu çalışmada da iletişim doyumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur (Tablo 4)

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın sonucunda;

Hemşirelerin çoğunun kadın, genç yaş grubunda ve mesleki deneyimlerin az, iletişim doyumlarının iyi, örgütsel bağlılıklarının ise orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yaş, cinsiyet, medenî durum, eğitim durumu ve meslekteki toplam çalışma süresi ile iletişim doyumu ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir. İşten ayrılma düşüncesi olan hemşirelerin iletişim doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının işten ayrılmak istemeyen hemşirelere göre daha düşük olduğu bulunmuştur. İşten ayrılma düşüncesi olmayan hemşirelerin iletişim iklimi ve üstle iletişim becerilerinin daha iyi, duygusal ve normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin iletişim doyumu ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde bir ilişki görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda

Örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyen unsurların ortaya çıkarılması ve bu doğrultuda kurumsal düzenlemelerin yapılması

İletişim doyumunun mevcut durumun korunması ve güçlendirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- AŞTI, A. Türkinaz ., Karadağ, Ayişe (2013). “Hemşirelik Esasları, Hemşirelik Bilimi ve Sanatı”, *Hemşireliğin Doğası* İçinde. (Ed. Öztunç, G). İstanbul:Akademi Basın Yayıncılık. 32-33.
- BAL, C.Gamze (2013). “Sağlık Kurumlarında İletişim Doyumu Üzerine Bir Alan Araştırması”, *Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. Sayı:25.107–125.
- BÜYÜKTAŞ, G. Gülfer (2011). *Yönetici Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etkileri: Sağlık Bakanlığına Bağlı Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma-Diyarbakır Örneği*. Malatya:İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı /Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı
- ÇOBAN, Ülkü (2011). İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi ve Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. İstanbul:Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- DUYGULU, Sergül., Abaan, Süheyla (2007). “Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi”, *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*. Sayı:14.61-73.
- DUYGULU, Sergül., Korkmaz, Fatoş (2008). “Hemşirelerin Örgüte Bağlılığı, İş Doyumları ve İşten Ayrılma Nedenleri”, *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. Sayı:12. 9-20
- DOWNS, W.Cal., Hazen, D. Michael (1977).“A Factor Analytic Study of Communication Satisfaction”, *Journal of Business Communication*. Sayı:14.63–73
- EMMERS-SOMMER, M.Tara (2004). “The Effect of Communication Quality and Quantity Indicators on Intimacy and Relational Satisfaction”, *Journal of Social and Personal Relationships*. Sayı:21. 399–411.
- EROĞLU, Erhan., Özkan, Gülden (2009). “Örgüt kültürü ve iletişim doyumu ile bireysel özellikler arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi: bir uygulama örneği”, *Selçuk İletişim*. Sayı: 5.50–61.
- EROĞLU, Feyzullah (2000). Davranış bilimleri. İstanbul: Beta Yayınları
- EREN, Handan., Bal, Meltem (2015). “Hemşirelikte Örgütsel Bağlılık”, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*. Sayı: 2. 44-50.
- FIELDING, Michael (2006). Effective communication in organisations. Third Edition. CapeTown: JutaveCo.
- GRAY, Judy., Heather, Laidlaw (2004). “Improving the Measurement of Communication Satisfaction”, *Management Communication Quarterl*. Sayı:17.425-448.

KAYA, Didem (2010). “Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”. *Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. Sayı:14.77-95.

KORKMAZ, Fatoş., Görgülü, Selma. (2010). “Hemşirelerin Meslek Ölçütleri Bağlamında Hemşireliğe İlişkin Görüşleri”, *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*. Sayı:1-17.

LU, K. Y- Lin P.L- Wu C.M vd (2002). “The Relation Ship Samong Turnover İntentions, Professional Commitment, And Job Satisfaction Of Hospital Nurses”, *Journal of Professional Nursing*. Sayı:18.214-219.

MART, Melike (2014). *Hemşirelikte İletişim Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*. İstanbul:Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

MEYER, P.John., Allen, J.Natalie. (1991).“A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment”. *Human Resource Management Review*, Sayı:1. 61–89.

ÖRS, Mukaddes .-Acuner, A.M.-Sarp, N.-Önder, Ö.R (2003). “Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi”nde, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi”nde ve Antalya Devlet Hastanesi”nde Çalışan Hekimler ile Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına ilişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi”, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*. Sayı:56:3

PFEFFER, J (1981).“Management as Symbolic Action: Creation and Maintenance of Organizational Paradigms”, *Research in Organizational Behavior*, İçinde Der: Cummings L.L. and Staw B.M. 7; 1-52

SEFTON, L.A (1999). “Does Increased Employee Participation Affect Job Satisfaction”.Communication Satisfaction and Organizational Commitment?: A Quantitative Study Incorporating The Views of Both Management and Non-management, Unpublished Doctoral Dissertation, Southern Illinois University at Carbondale, UMI Dissertation Service

SONAY, Fatma (2013). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanları*. İstanbul:Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı.

TORTUMLUOĞLU, Vedat (2014). *Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Sağlık Çalışanları*. Ankara: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı.

TUTAR, Hasan (2003). *Örgütsel İletişim*. Ankara: Seçkin Yayınları.

WASTİ, Arzu (2000).“Meyer ve Allen’in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi”. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 401-410

YAPRAK, Ecem., Seren, Şeyda (2010). “Hemşirelerin İşten Ayrılma Niyetleri ve Örgüt İkliminin Hemşire İstihdamına Etkisi”, *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*. Sayı:7:28-33.

YÜKSEL, İhsan (2005). “İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. Sayı: 6.291-306.

ZWIJZE-KONING, K., Jong, Menno de. (2007). “Evaluating the Communication Satisfaction Questionnaire As A Communication Audit Tool”, *Management Communication Quarterly*. Sayı: 20. 261-282.

