



# BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ VE ARAŞTIRMALARI DERGİSİ BANU Journal of Health Science and Research

DOI: 10.46413/boneyusbad.1642479

SistematiK Derleme / Systematic Review

## Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık Konusunda Yapılmış Çalışmaların İncelenmesi: SistematiK Derleme

Review of Studies on Organizational Commitment in Nurses: A Systematic Review

Nazmiye KÖSEOĞLU<sup>1</sup>  İbrahim KAVASLAR<sup>1</sup>  Handan ALAN<sup>2</sup> 

<sup>1</sup> Doktora öğrencisi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul

<sup>2</sup> Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

Sorumlu yazar /  
Corresponding author

Nazmiye KÖSEOĞLU  
koseogluNazmiye@gmail.com

Geliş tarihi / Date of receipt:  
26.02.2025

Kabul tarihi / Date of  
acceptance: 04.10.2025

Atf / Citation: Köseoğlu, N., Kavaslar, İ., Alan, H. (2026). Hemşirelerde örgütsel bağlılık konusunda yapılmış çalışmaların incelenmesi: sistematiK derleme. BANÜ Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi, 8(1), 302-316. doi: 10.46413/boneyusbad.1642479

\* Bu çalışma, Yönetici Hemşireler Derneği (YÖHED) tarafından 09-11 Eylül 2023 tarihleri arasında düzenlenen 3. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

### ÖZET

**Amaç:** Bu sistematiK incelemede hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ilişkili etmenleri inceleyen, Türkiye'de yürütülmüş araştırmaların kapsamlı bir analizini gerçekleştirmek amaçlanmıştır.

**Gereç ve Yöntem:** Araştırmada retrospektif olarak 2011-2021 yılları arasındaki yayımlanmış Türkçe akademik çalışmalar değerlendirilmiştir. Literatür taramasında Dergi Park Akademik, EBSCO host, Google Scholar ve ULAKBİM veri tabanlarında "hemşire" ve "örgütsel bağlılık" anahtar kelimeleri kullanılmıştır.

**Bulgular:** Literatür taraması sonucunda 1946 akademik yayına ulaşılmış, belirlenen kriterlere uygun 14 makale detaylı incelemeye tabi tutulmuştur. Analiz edilen çalışmaların çoğunluğunda (%71,4; n:10) hemşirelerin örgütsel bağlılığının orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adalet, güven, özdeşleşme, liderlik yaklaşımları, iş doyumu, mesleki bağlılık, iletişim kalitesi ve yaşam memnuniyetinin örgütsel bağlılıkla pozitif ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Diğer yandan sinizm ve işten ayrılma eğiliminin örgütsel bağlılıkla negatif ilişkili olduğu raporlanmaktadır.

**Sonuç:** İncelenen araştırmalar, Türkiye'deki hemşirelerin orta düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiğini, özellikle devamlılık bağlılığının diğer boyutlara kıyasla daha yüksek olduğunu ve örgütsel bağlılığın çeşitli kurumsal davranış parametreleriyle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Hemşirelerin örgütsel bağlılığını güçlendirmek için, tespit edilen faktörler doğrultusunda kurumsal ve ulusal düzeyde stratejik politikaların geliştirilmesi önem arz etmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, Örgütsel bağlılık, SistematiK derleme, Hemşirelik yönetimi

### ABSTRACT

**Aim:** This systematic review aimed to conduct a comprehensive analysis of studies examining nurses' organizational commitment levels and related factors in Turkey

**Material and Method:** In this study, Turkish academic studies published between 2011-2021 are retrospectively evaluated. For literature review; "Nurse" and "organizational commitment" key words searched at databases of Dergi Park Akademik, EBSCO host, Google Scholar and ULAKBİM.

**Results:** As a result of literature review; 1946 academic study found and 14 articles related to defined criteria examined in detail. Most of the studies' results show nurses' organizational commitment levels reported moderate. (%71,4; n:10). There is positive relationship found between organizational commitment and organizational justice, trust, identification, leadership approach, job satisfaction and commitment, quality of communication, and life satisfaction. On the other hand, there is negative relationship between organizational commitment and cynicism and quitting job.

**Conclusion:** According to the studies, it shows moderated organizational commitment seen nurses in Turkey, especially continuity commitment is higher than the other parameters and organizational commitment is related with various workplace behavioral factors. It is important to improve institutional and national strategic policy to strengthen the nurses organizational commitment.

**Keywords:** Nurse, Organizational commitment, Systematic review, Nursing management



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

## GİRİŞ

Günümüzde küreselleşmenin etkisi ile tüm sektörlerde işletmeler yoğun bir rekabet ortamında varlıklarını sürdürmeye çabalamaktadır. Sağlık hizmeti sunan kamu ve özel kuruluşların, toplumun artan sağlık gereksinimlerini karşılamak için insan kaynağı ihtiyaçları giderek artmaktadır (Bell ve Sheridan, 2020). Özellikle yetkin insan kaynağının varlığı, hizmet sektöründe kaliteli ve güvenli sağlık hizmeti sunarak başarılı olmayı hedefleyen sağlık örgütleri için değerli bir rekabet unsurudur. Bu rekabet ortamında çalışanların örgütün hedeflerini benimsemesi ve örgüt değerlerine bağlılığı, örgütün gücünü ve performansını doğrudan etkilemektedir (Biçici ve Nehir, 2020; Sarıköse, Ünver, Bahar, Gördeş ve Göktepe, 2020). Örgütsel bağlılık “bir çalışanın kendini belirli bir örgütle ve onun amaçlarıyla özdeşleştirme ve onun üyesi olarak kalma isteğinin derecesi” olarak tanımlanmaktadır (Robbins ve Judge, 2019). Örgütün değerlerine ve misyonuna inanç duyarak kabulde olmak, örgüt yararına olacak şekilde çok çalışmayı istemek ve örgütün çalışanı olarak devam etmek için isteğin fazla olması olarak da ifade edilebilir (Yazıcı Altuntaş, 2014; Robbins ve Judge, 2019). Örgütsel bağlılık kavramı, ekstra rol davranışları, devamsızlık ve işten ayrılma gibi kavramlarla olan güçlü ilişkisi nedeniyle yönetim alanında önemli bir konu olarak ele alınmaktadır (Han, Dağlı ve Elçiçek, 2018; Wasti, 2000).

Örgütsel davranış ve sosyal psikoloji alanına giren örgütsel bağlılık, tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılıklar olarak sınıflandırılmaktadır (Gül, 2002). Literatürde bu sınıflandırmanın içinde en çok kullanılan ve tutumsal bağlılık açısından bakan Meyer ve Allen’in geliştirmiş olduğu modeldir (Yazıcı Altuntaş, 2014). Bu modele göre örgütsel bağlılık, duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç farklı boyutta tanımlanmaktadır (Meyer, Allen ve Smith, 1993). Duygusal boyut, örgüt değerlerine inanarak örgüte duygusal yönden bağlı olmak; devam boyutu, örgütte devam ya da ayrılma durumunun kıyası sonucundaki ekonomik değer algısı; normatif boyut ise etik sebeplerden ötürü bir örgütte kalma zorunluluğu olarak tanımlanmıştır (Meyer ve ark., 1993; Özutku, 2008; Yazıcı Altuntaş, 2014; Robins ve Judge, 2019).

Dünya genelinde 7.2 milyon hemşireye daha ihtiyaç olduğu ve bu sayının on yıl içinde en az 12.9 milyona yükseleceği öngörülmektedir (Bell

ve Sheridan, 2020). Mevcut sayısal yetersizliğin olması gibi, var olan deneyimli ve yetkin hemşireleri işte tutmanın da ayrı bir sorun olduğu ve gelecek yıllarda bu sorunun daha da fazla yaşanabileceği ön görülmektedir (Aluwihare-Samaranayake, Gellatly, Cummings ve Ogilvie, 2018; Bell ve Sheridan, 2020). Sağlık kurumlarında en fazla istihdam sayısına sahip hemşirelerin örgütsel bağlılığı, çalışan ve hasta memnuniyetini ve güvenliğini etkileyebileceğinden kritik öneme sahiptir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan hemşirelerin güdülenmesi, başarılarının artması ve işten ayrılma oranlarının azalması ile sağlık hizmetinin kaliteli, verimli ve güvenli hale gelmesi mümkün olmaktadır (Wagner, 2007; Yazıcı Altuntaş, 2014; Biçici ve Nehir, 2020). Sağlık sektöründe mevcut hemşire sayısındaki yetersizlik, iş yükü, ücret düşüklüğü, otokratik yönetim anlayışı gibi faktörler hemşirelerin verimliliğini ve örgütsel bağlılığını zayıflatarak görev tanımlarının dışında farklı bir davranış göstermelerine neden olmaktadır (Yazıcı Altuntaş, 2014). Hemşirelerin örgütsel bağlılığı ile ilgili yapılan çalışmalarda bireysel ve kurumsal çeşitli faktörlerin bağlılığı etkilediği görülmektedir. Bu faktörler incelenerek sağlık hizmet sunumunda merkezi bir konumda olan hemşirelerin örgütsel bağlılığını geliştirmek için gerekli faaliyetler planlanmalıdır. Kurumsal ve ulusal düzeyde hemşirelerin örgütsel bağlılığını arttıracak stratejik politikalar geliştirilebilmesi için mevcut durumun detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir. Bu incelemede amaç ülkemizde hemşirelerin örgütsel bağlılığı ile ilgili yapılmış çalışmaların sonuçlarını değerlendirmektir.

## Araştırma Soruları

Bu amaçla araştırmada aşağıdaki sorularının cevapları aranmıştır.

1. Hemşirelerin örgütsel bağlılığı hangi düzeydedir?
2. Hemşirelerin örgütsel bağlılığı hangi değişkenler ile ilişkilidir?

## GEREÇ VE YÖNTEM

### Araştırmanın Türü (Tasarımı)

Bu sistematik incelemede hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve ilişkili etmenleri inceleyen, Türkiye’de yürütülmüş araştırmaların kapsamlı bir analizini gerçekleştirmek amaçlanmıştır. Araştırma PRISMA sistematik derleme protokolü aşamalarına göre yürütülmüş ve raporlanmıştır (Moher, Liberati, Tetzlaff, Altman ve Group,

2009). Araştırmada retrospektif olarak 2011-2021 yılları arasındaki yayımlanmış Türkçe akademik çalışmalar değerlendirilmiştir. Literatür taramasında Dergi Park Akademik, EBSCO host, Google Scholar ve ULAKBİM veri tabanlarında "hemşire" ve "örgütsel bağlılık" anahtar kelimeleri kullanılmıştır.

### Araştırmaya Dahil Etme ve Araştırmaya Dahil Etmeme Kriterleri

Araştırmaya dahil etme ve etmeme kriterlerine göre (Tablo 1) belirlenmesi her iki araştırmacı tarafından bağımsız şekilde değerlendirilmiştir.

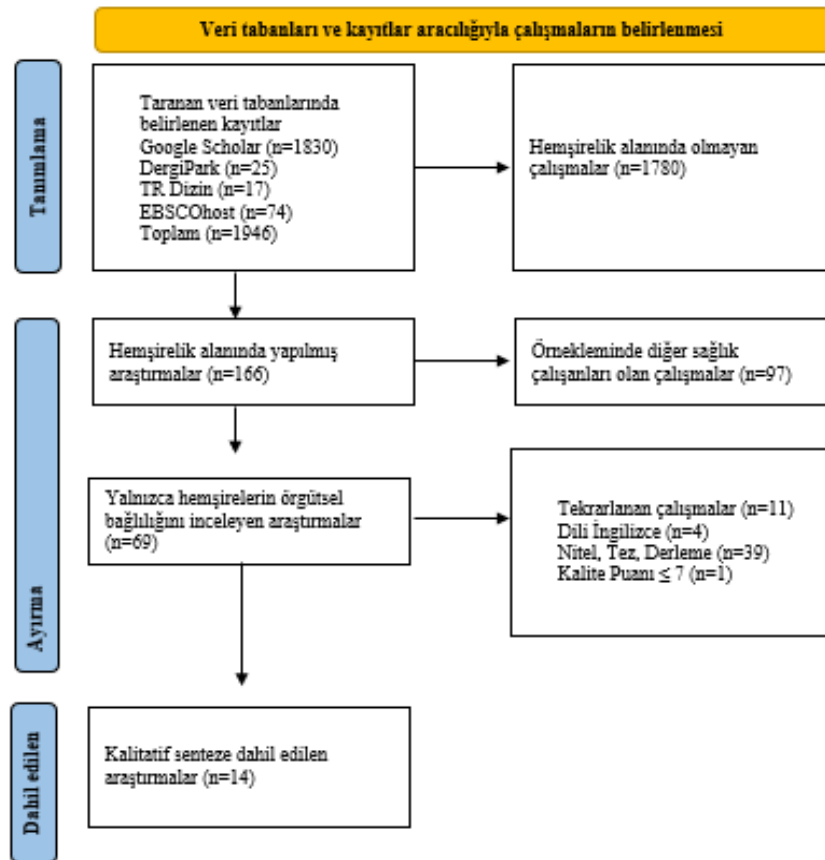
**Tablo 1. Araştırmaların Dahil Etme ve Etmeme kriterleri**

| Araştırmaya              | Dahil Etme Kriterleri                    | Dahil Etmeme Kriterleri   |
|--------------------------|--|---|
| Yapıldığı yer/yayın dili | Türkiye’de yapılması ve Türkçe yazılması | Türkiye’de yapılmamış ve/veya farklı dilde yazılmış olması  |
| Örneklem                 | Yalnızca hemşireler                      | Hemşire dışı tüm meslekler  |
| Tasarım türü             | Tanımlayıcı, kesitsel, ilişki arayıcı    | Derlemeler  |
| Yayın türü               | Tam metin araştırma makalesi             | Tezler, Kongre bildirileri, kitap bölümleri   |
| Anahtar sözcükler        | “Örgütsel bağlılık” ve “hemşire”         | “Örgütsel bağlılık” ve “hemşire” anahtar sözcükleri olmasına rağmen örneğinde diğer meslek grupları yer alanlar |
| Kalite puanı             | ≥8                                       | ≤7  |

### Araştırma Evreni ve Örneklemi

Anahtar sözcüklerin kullanıldığı taramalarda hakemli dergilerde yayımlanan 1946 çalışmaya ulaşılmış, derlemeye kabul için dahil etme kriterlerinin tamamını karşılayan toplam 14

çalışma değerlendirmeye alınmıştır. Taramaya göre saptanan ve dahil etme kriterlerine göre değerlendirilerek ayrılan çalışmaların dağılımı PRISMA akış diyagramı ile Şekil 1’deki gibidir.



**Şekil 1. PRISMA Akış Diyagramı**

### Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmada Dergi Park Akademik, EBSCO host, Google Scholar ve ULAKBİM veri tabanlarında retrospektif bir tarama yapılmasından dolayı Etik Kurul onayı alınmamıştır.

### Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmacılar tarafından geliştirilen veri çekme formu kullanılarak araştırma verileri elde edilmiştir. Veri çekme formu ile derlemede incelenen araştırmaların deseni, yılı, örnekleme ve örneklem büyüklüğü, nerede yapıldığı, veri toplama araçları ve temel olarak saptanan bulguların verileri toplanmıştır. Verilerin toplanması araştırmacılar tarafından bağımsız olarak yapılmış ve üçüncü araştırmacı tarafından kontrol edilmiştir.

Polit ve Beck (2009) tarafından geliştirilen, sistematik derleme makaleleri için önerilen kalite değerlendirme ölçütleri kullanılmıştır. Araştırmanın amacı, yöntem, örneklem, verilerin analizi, araştırmanın sınırlılıkları, sonuçları ve tartışma bölümlerini içeren bu 11 ölçütün “0 puan karşılıyor”, “1 puan karşılıyor” olarak değerlendirilmiş ve puanlanmıştır. Bu değerlendirmeye göre toplam puanın yüksek

olması çalışmanın metodolojik olarak kalitesini belirtmektedir. Araştırmalarda en az sekiz puan değerindeki seçim kriterini karşılıyor olması koşulu aranmıştır. Değerlendirmeler her iki araştırmacı tarafından bağımsız yapıldı, ortalama kalite puanları Tablo 4’te verilmiştir. İstatiksel analizde değerlendirmeye alınan araştırmaların bibliyografik özellikleri tablo şeklinde sunulmuş olup araştırmalar ortak bulgular üzerinden değerlendirilmiştir.

### BULGULAR

Çalışmaya alınan araştırmaların (n:14) bibliyografik özelliklerine Tablo 2’de yer verilmiştir. Çalışmaların çoğunlukla yazar sayısının “iki yazar ve altı” (%64.28) olduğu, yazarlarının %71.42’sinin çalışma alanının sosyal bilimler olduğu ve araştırmaların %57.14’ünün yayımladığı dergilerin kapsamının yine sosyal bilimler olduğu saptanmıştır. Araştırmaların örneklemindeki kurum türü incelendiğinde çoğunlukla (%73.80) Sağlık Bakanlığı Hastaneleri olduğu ve çalışmaların farklı illerde (Ankara, İstanbul, İzmir, Erzurum, Kocaeli, Denizli, Konya, Kırşehir, Muğla) yapıldığı saptanmıştır.

**Tablo 2. Araştırmaların Bibliyografik Özellikleri (n=14)**

| Değişkenler                    |   | n  | %     |
|--------------------------------|---|----|-------|
| Yazar sayısı                   | 2 Yazar ve altı                                       | 9  | 64.28 |
|                                | 3 Yazar   | 2  | 14.28 |
|                                | 4 Yazar ve üstü                                       | 3  | 21.42 |
| Örneklemdaki kurum türü (n=42) | Üniversite Hastaneleri                                | 10 | 23.80 |
|                                | Sağlık Bakanlığı Hastaneleri                          | 31 | 73.80 |
|                                | Özel Hastaneler                                       | 1  | 2.38  |
| Yazarın çalışma alanı          | Sosyal Bilimler (Psikoloji, Sağlık Yönetimi, İşletme) | 10 | 71.42 |
|                                | Sağlık Bilimleri (Hemşirelik)                         | 4  | 28.57 |
| Yayımlanan derginin kapsamı    | Sosyal Bilimler (Psikoloji, Sağlık Yönetimi, İşletme) | 8  | 57.14 |
|                                | Sağlık Bilimleri (Hemşirelik, Tıp)                    | 6  | 42.86 |

Araştırmaların genelinin tanımlayıcı ve ilişki arayıcı desende olduğu görülmüştür. Değerlendirilen çalışmaların veri çekme formuna göre detaylı bilgileri Tablo 4’te verilmiştir. İncelenen araştırmaların %64.28’inde (n:9) farklı yıllardaki içerikleri ile Meyer ve Allen tarafından geliştirilen, %28,57’sinde (n:4) Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği’nin kullanıldığı ve bir çalışmada ise Mowday, Porter ve Steers (1979) tarafından geliştirilen ölçeğin kullanıldığı görülmüştür. Hemşirelerin örgütsel bağlılığı incelenen araştırmaların onunda orta düzeyde (Benligiray ve Sönmez, 2011; Şimşek ve Aslan, 2012;

Cihangiroğlu, Teke, Özata ve Çelen, 2015; Ergün ve Çelik, 2015; Bağcı ve Akbaş, 2016; Kant ve Balcı Akpınar, 2017; Astar, Bahadır ve Umutlu, 2018; Özata ve Şener, 2018; Özçelik Kaynak ve Öztuna, 2020; Sarıköse ve ark., 2020), bir araştırmada (Haydari, Kocaman ve Tokat, 2016) düşük-orta düzeyde ve iki araştırmada (Ocak, Gider, Gider ve Top, 2017; Biçici ve Nehir, 2020) düşük düzeyde saptanmıştır. Bir çalışmada (Hoş ve Oksay, 2015) ise örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin veri sunulmamıştır. Örgütsel bağlılığı yüksek seviyede bulan araştırma saptanmamıştır.

**Tablo 3. Araştırmalarda Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Alınan Puanların Karşılaştırılması**

| Yazar                           | Yıl  | ÖB* Ölçeği                      | Ölçek tipi  | ÖB Düzeyi  | ÖB Ortalama Puanı | Duygusal     | Devamlılık   | Normatif     |
|---------------------------------|------|---------------------------------|-------------|------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Benligiray ve Sönmez</b>     | 2011 | Meyer ve Allen (1991)           | 5'li likert | Orta       | --                | 2.95 ± 0.89  | 3.22 ± 0.71  | 2.69 ± 0.81  |
| <b>Şimsek ve Aslan</b>          | 2012 | Meyer, Allen ve Smith (1993)    | 7'li likert | Orta       | --                | 4.54 ± 1.72  | 3.99 ± 1.49  | 3.53 ± 1.50  |
| <b>Cihangiroğlu ve ark.</b>     | 2015 | Allen ve Meyer (1990)           | 7'li likert | Orta       | 2.95 ± 0.28       | 2.94 ± 0.37  | 3.05 ± 0.50  | 2.86 ± 0.46  |
| <b>Ergün ve Çelik</b>           | 2015 | Meyer ve Allen (1997)           | 5'li likert | Orta       | 3.00 ± 0.82       | --           | --           | --           |
| <b>Hoş ve Oksay</b>             | 2015 | Meyer ve Allen (1991)           | 5'li likert | --         | --                | --           | --           | --           |
| <b>Bağcı ve Akbaş</b>           | 2016 | Meyer, Allen ve Smith (1993)    | 5'li likert | Orta       | --                | 3.31 ± 1.03  | 3.14 ± 0.77  | 2.84 ± 0.93  |
| <b>Haydari ve ark.</b>          | 2016 | Allen ve Meyer (1990)           | 7'li likert | Düşük-Orta | --                | 3.09 ± 1.32  | 4.02 ± 1.51  | 2.98 ± 1.32  |
| <b>Kant ve Balcı Akpınar</b>    | 2017 | Meyer ve Allen (1991)           | 7'li likert | Orta       | 70.58 ± 16.52     | 23.02 ± 6.78 | 24.55 ± 7.63 | 23.00 ± 7.48 |
| <b>Ocak ve ark.</b>             | 2017 | Mowday, Porter ve Steers (1979) | 5'li likert | Düşük      | 2.87 ± 0.38       | --           | --           | --           |
| <b>Astar ve ark.</b>            | 2018 | Meyer ve Allen (1991)           | 5'li likert | Orta       | --                | --           | --           | --           |
| <b>Özata ve Şener</b>           | 2018 | Allen ve Meyer (1990)           | 5'li likert | Orta       | 3.29              | 3.18         | 3.43         | 3.28         |
| <b>Biçici ve Nehir</b>          | 2020 | Meyer, Allen ve Smith (1993)    | 7'li likert | Düşük      | --                | --           | --           | --           |
| <b>Özçelik Kaynak ve Öztuna</b> | 2020 | Meyer, Allen ve Smith (1993)    | 5'li likert | Orta       | --                | --           | --           | --           |
| <b>Sarıköse ve ark.</b>         | 2020 | Allen ve Meyer (1990)           | 5'li likert | Orta       | 3.13 ± 0.16       | 2.97 ± 0.32  | 3.32 ± 0.33  | 3.10 ± 0.32  |

\*ÖB=Örgütsel bağlılık

Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt boyut verilerini belirten sekiz çalışmanın altısında (Benligiray ve Sönmez, 2011; Cihangiroğlu ve ark., 2015; Haydari ve ark., 2016; Kant ve Balcı Akpınar, 2017; Özata ve Şener, 2018; Sarıköse ve ark., 2020) devam bağlılığı, diğerlerinden daha yüksek

bulunmuştur. İki çalışmada (Şimşek ve Aslan, 2012; Bağcı ve Akbaş, 2016) ise duygusal bağlılık diğerlerinden daha yüksek bulunmuştur.

Bu sistematik derlemede incelenen araştırmalara ait detay bilgiler Tablo 4'te gösterilmiştir.

**Tablo 4. Sistematik Derlemeye Alınan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığını Değerlendiren Araştırmalara Ait Bilgiler (n=14)**

| Yazar/Yıl  | Yapıldığı İl/Kurum Türü                | Desen                         | Örneklem | Veri Toplama Araçları   | Temel Bulgular   |
|--|--|-------------------------------|----------|---|--|
| <b>Benligiray ve Sönmez, 2011</b><br><br><b>Kalite Puanı: 10</b> | Ankara, Kamu ve Üniversite hastaneleri | İlişki arayıcı                | 355      | Blau (1989) Meslek Bağlılığı Ölçeği<br>Yogev ve Breetts (1985) Aileye Bağlılık Ölçeği   | ÖB ile sosyodemografik özelliklere ilişkin sonuç yok<br>ÖB ölçek devamlılık ve normatif bağlılık alt boyutu ile mesleki bağlılık arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki var   |
| <b>Şimşek ve Aslan, 2012</b><br><br><b>Kalite Puanı: 10</b>      | Konya, Kamu ve Özel Hastaneler         | Tanımlayıcı ve İlişki arayıcı | 272      | Hackman ve Oldham (1980) İş doyum Ölçeği<br>Chang ve Hancock (2003) Rol Stresi Ölçeği   | ÖB puanı öğrenim durumuna ve gelir düzeyine göre değişmiyor.<br>ÖB ile yaş, kurumda ve meslekte çalışma yılı, medeni durum, sosyal güvence, eşin işi ve gelir düzeyi, iş doyumunu, rol stresi, mesai sıklığı, servis değiştirilmesi gibi değişkenler arasında ilişki var.<br>ÖB ve mesleki bağlılık pozitif yönde kuvvetli ilişki var.<br>ÖB ile meslekten ve örgütten ayrılma niyeti arasında negatif anlamlı ilişkili var.<br>ÖB ile yaşam doyumunu arasında pozitif anlamlı ilişkili var. |
| <b>Cihangiroğlu ve ark., 2015</b><br><br><b>Kalite Puanı: 10</b> | Ankara, Kamu Hastanesi                 | İlişki arayıcı ve kesitsel    | 370      | Wang ve Armstrong (2004) Mesleki Bağlılık Ölçeği  | ÖB ile yaş ve hizmet süresi arasında pozitif ilişki var<br>ÖB ile mesleki bağlılık arasında pozitif zayıf ilişki var   |
| <b>Ergün ve Çelik, 2015</b><br><br><b>Kalite Puanı: 9</b>        | Kocaeli, Kamu hastaneleri              | Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı | 286      | Yukl (2010) Görev ve Çalışan Odaklı Liderlik Davranışları House ve Rizzo (1972) İş Stresi Ölçeği<br>Brayfield ve Rothe (1951) İş Tatmini Ölçeği | ÖB ile sosyodemografik özelliklere ilişkin sonuç yok<br>ÖB lider davranışlarından etkilenmektedir  |

| Yazar/Yıl  | Yapıldığı İl/Kurum Türü               | Desen                         | Örneklem | Veri Toplama Araçları   | Temel Bulgular   |
|--|---------------------------------------|-------------------------------|----------|---|--|
| <b>Hoş ve Oksay, 2015</b><br><b>Kalite Puanı: 9</b>          | Ankara, Kamu Hastanesi                | Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı | 250      | Weiss ve ark. (1967)<br>Minnesota İş Tatmini Ölçeği   | ÖB puan ortalamasına ilişkin sonuç yok<br>ÖB ile sosyodemografik özelliklere ilişkin sonuç yok<br>ÖB ile iş tatmini arasında anlamlı pozitif ilişki var  |
| <b>Bağcı ve Akbaş, 2016</b><br><b>Kalite Puanı: 9</b>        | Denizli, Kamu Hastanesi               | İlişki arayıcı                | 117      | Bromiley ve Cummings (1996)<br>Örgütsel Güven Envanteri   | ÖB ile sosyodemografik özelliklere ilişkin sonuç yok<br>ÖB ile örgütsel güven pozitif yönde anlamlı ilişki var   |
| <b>Haydari ve ark., 2016</b><br><b>Kalite Puanı: 11</b>      | İzmir, Üniversite ve kamu hastaneleri | Tanımlayıcı ve kesitsel       | 790      | Meyer, Allen ve Smith (1993)<br>Mesleki Bağlılık Ölçeği   | ÖB puanı kuşaklara göre değişmektedir<br>ÖB ile diğer sosyodemografik özelliklere ilişkin sonuç yok<br>ÖB ile mesleki bağlılık arasında ilişki sonucu yok  |
| <b>Kant ve Balcı Akpınar, 2017</b><br><b>Kalite Puanı: 9</b> | Erzurum, Üniversite Hastanesi         | Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı | 193      | Downs ve Hazen (1977)<br>İletişim Doyumu Ölçeği   | ÖB ile cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim seviyesi ve çalışma süresine göre farklılık yok<br>ÖB ile iletişim doyumları arasında pozitif ilişki var  |
| <b>Ocak ve ark., 2017</b><br><b>Kalite Puanı: 8</b>          | Muğla, Kamu Hastanesi                 | Kesitsel                      | 244      | Goldberg (1990) Kişilik Envanteri<br>değişkenleri<br>Mael (1988)<br>Örgütsel özdeşleşme                                 | ÖB puanı yaşa, meslekte çalışma süresine, eğitim düzeyine, hizmet içi eğitime göre değişken<br>ÖB puanı kurumda çalışma süresine göre değişmiyor<br>ÖB kişilik özelliği olan uyumluluktan anlamlı derecede etkilenmekte<br>ÖB ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ilişki var  |
| <b>Astar ve ark., 2018</b><br><b>Kalite Puanı: 10</b>        | İstanbul, Üniversite Hastanesi        | İlişki arayıcı                | 200      | Niehoff ve Moorman (1993)<br>Örgütsel Adalet Ölçeği<br>Weiss ve ark. (1967)<br>Minnesota İş Tatmini Ölçeği              | ÖB* ile sosyodemografik özelliklere ilişkin sonuç yok<br>ÖB ve örgütsel adalet arasında orta düzeyde pozitif ilişki<br>ÖB ve iş tatmini arasında anlamlı pozitif ilişki  |
| <b>Özata ve Şener, 2018</b><br><b>Kalite Puanı: 8</b>        | Kırşehir ve Konya, Kamu Hastanesi     | Tanımlayıcı                   | 211      | Donovan ve ark. (1998)<br>Örgütsel Adalet Ölçeği<br>Özata ve Altuncan (2010)<br>Hemşirelikte Tıbbi Hataya Eğilim Ölçeği | ÖB puanı hizmet süresine, medeni duruma göre değişiyor.<br>ÖB puanı yaşa, cinsiyete, eğitim durumuna, çalışılan hastaneye ve çalışılan bölüme göre değişmiyor.<br>ÖB ile örgütsel adalet arasında pozitif yönlü orta düzeyde ilişki var<br>ÖB ile tıbbi hata yapmamaya özen gösterilmesi arasında pozitif yönlü zayıf ilişki var |

| Yazar/Yıl                             | Yapıldığı İl/Kurum Türü             | Desen                                   | Örneklem | Veri Toplama Araçları                                     | Temel Bulgular  |
|---------------------------------------|-------------------------------------|---|----------|---|---|
| <b>Biçici ve Nehir, 2020</b>          | İzmir, Kamu hastaneleri             | Tanımlayıcı, ilişki arayıcı ve kesitsel | 340      | Brandes, Dharwadkar ve Dean (1999) Örgütsel Sinizm Ölçeği | ÖB ile sosyodemografik özelliklerden yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumlarına göre anlamlı fark yok<br>ÖB ile örgütsel sinizm arasında negatif ve orta seviyede ilişki var |
| <b>Kalite Puanı: 11</b>               |                                     |   |          |   |   |
| <b>Özçelik Kaynak ve Öztuna, 2020</b> | İzmir, Kamu ve Üniversite Hastanesi | Nicel, betimleyici ve uygulamalı        | 119      |   | ÖB puanı cinsiyete, eğitim durumuna ve çocuk sahibi olmalarına göre değişiyor<br>ÖB puanı yaşa ve medeni duruma göre değişmiyor   |
| <b>Kalite Puanı: 8</b>                |                                     |   |          |   |   |
| <b>Sarıköse ve ark. 2020</b>          | İstanbul, Üniversite Hastanesi      | Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı           | 190      |   | ÖB puanı yaşa, eğitim durumuna, medeni duruma ve gelir durumuna göre değişiyor<br>ÖB puanı cinsiyet ve mesleki deneyime göre değişmiyor   |
| <b>Kalite Puanı: 10</b>               |                                     |   |          |   |   |

\*ÖB=Örgütsel bağlılık

Araştırmaların beşinde örgütsel bağlılığın yaşa göre değiştiği (Şimşek ve Aslan, 2012; Cihangiroğlu ve ark., 2015; Haydari ve ark., 2016; Ocak ve ark., 2017; Sarıköse ve ark., 2020), dördünde (Kant ve Balcı Akpınar, 2017; Özata ve Şener, 2018; Biçici ve Nehir, 2020; Özçelik Kaynak ve Öztuna, 2020) yaşa göre örgütsel bağlılığın değişmediği ve diğerlerinde ise yaş faktörünün incelenmediği görülmüştür. Yaş ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulan çalışmalardan üçünde (Cihangiroğlu ve ark., 2015; Haydari ve ark., 2016; Ocak ve ark., 2017) yaş ile örgütsel bağlılığın arttığını, Şimşek ve Aslan (2012) ise yaş arttıkça normatif bağlılığın arttığını bulmuştur. Sarıköse ve ark. (2020) ise bu sonuçların aksine genç hemşirelerin örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğunu saptamıştır.

Cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında yalnızca bir çalışmada (Özçelik Kaynak ve Öztuna, 2020) anlamlı fark bulunarak kadınların erkeklere göre daha düşük örgütsel bağlılığı olduğu, dört çalışmada ise (Kant ve Balcı Akpınar, 2017; Özata ve Şener, 2018; Biçici ve Nehir, 2020; Sarıköse ve ark., 2020) cinsiyetin örgütsel bağlılığı etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer çalışmalarda cinsiyet değişkenine ilişkin bulgulara rastlanmamıştır. Çalışmaların üçünde medeni hal ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olmadığı (Kant ve Balcı Akpınar, 2017; Biçici ve Nehir, 2020; Özçelik Kaynak ve Öztuna, 2020), üçünde ise medeni duruma göre örgütsel bağlılığın değiştiği

sonucuna ulaşılmıştır (Şimşek ve Aslan, 2012; Özata ve Şener, 2018; Sarıköse ve ark., 2020). Özata ve Şener (2018) evli olanların örgütsel bağlılığının, bekârlara göre daha yüksek olduğunu, Sarıköse ve ark. (2020) ise tam tersine bekarların evlilere göre örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Şimşek ve Aslan (2012) ise boşanmış ve eşi vefat etmiş hemşirelerin, bekar ve evlilere göre daha yüksek devamlılık bağlılığı olduğunu saptamıştır. Diğer sekiz çalışmada ise medeni durum değişkenine ait bir veri olmadığı saptanmıştır.

İncelenen çalışmaların dördünde (Şimşek ve Aslan, 2012; Kant ve Balcı Akpınar, 2017; Özata ve Şener, 2018; Biçici ve Nehir, 2020), eğitim durumuna göre örgütsel bağlılığın değişmediği, üçünde (Ocak ve ark., 2017; Özçelik Kaynak ve Öztuna, 2020; Sarıköse ve ark., 2020) ise eğitim durumuna göre örgütsel bağlılığın değiştiği görülmüştür. Bir çalışmada (Sarıköse ve ark., 2020) eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı, iki çalışmada (Ocak ve ark., 2017; Özçelik Kaynak ve Öztuna, 2020) ise bu sonucun aksine eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı saptanmıştır.

Kurumda çalışma süresinin örgütsel bağlılığı etkilemediği iki çalışmada (Ocak ve ark., 2017; Biçici ve Nehir, 2020) saptanmıştır. Bir araştırma ise (Şimşek ve Aslan, 2012) kurumda çalışma süresinin örgütsel bağlılık ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğu bulmuştur. Meslekte çalışma yılının bağlılığı etkilemediği iki

çalışmada (Kant ve Balcı Akpınar, 2017; Sarıköse ve ark., 2020) saptanmış olmasına karşın, dört araştırmada meslekte çalışma yılı artıkça örgütsel bağlılık artışına yönelik sonuçların olduğu görülmektedir (Şimşek ve Aslan, 2012; Cihangiroğlu ve ark., 2015; Ocak ve ark., 2017; Özata ve Şener, 2018). Gelir düzeyinin örgütsel bağlılığı etkilemediği bir çalışma (Şimşek ve Aslan, 2012) ve geliri giderinden az olanların gelir-gider denk olanlara göre daha fazla örgüte bağlı oldukları sonucuna ulaşılan bir çalışma (Sarıköse ve ark., 2020) dışında, diğer araştırma sonuçlarında gelir düzeyi ile ilgili sonuç bulunmamaktadır.

İncelenen çalışmalarda örgütsel güvenin (Bağcı ve Akbaş, 2016), örgütsel özdeşleşmenin (Ocak ve ark., 2017) ve liderlik davranışlarının (Ergün ve Çelik, 2015) örgütsel bağlılığı etkilediği saptanmıştır. Örgütsel adalet (Astar ve ark., 2018; Özata ve Şener, 2018), iş tatmini (Hoş ve Oksay, 2015; Astar ve ark., 2018), mesleki bağlılık (Benligiray ve Sönmez, 2011; Şimşek ve Aslan, 2012; Cihangiroğlu ve ark., 2015), iletişim doyumu (Kant ve Balcı Akpınar, 2017), tıbbi hata yapmamaya özen gösterilmesi (Özata ve Şener, 2018) ve yaşam doyumunun (Şimşek ve Aslan, 2012) örgütsel bağlılık ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğu görülmüştür. Örgütsel bağlılık ile sinizm (Biçici ve Nehir, 2020) ve meslekten ve örgütten ayrılma niyeti (Şimşek ve Aslan, 2012) arasında negatif yönde bir ilişki olduğu bulunmuştur.

## TARTIŞMA

Hemşirelerin örgütsel bağlılığı ile ilgili yapılan çalışmalarda bireysel ve kurumsal çeşitli faktörlerin bağlılığı etkilediği görülmektedir. Bu bölümde bu faktörler tartışılacaktır. Çalışmanın önemli bulgularından biri, hemşirelerin örgütsel bağlılığı üzerine incelemeye alınan araştırma yazarlarının çoğunlukla sosyal bilimlerden olduğu ve yayımların da yine yarısından fazlasının sosyal bilimler dergilerinde olduğudur. Konu itibarı ile yönetim alanının önemli bir kavramı olan örgütsel bağlılık elbette sosyal bilimleri ilgilendirmektedir ancak özellikle hemşirelik yönetiminde görev alan klinisyen ve akademisyen hemşireler tarafından daha az çalışılmış olması dikkat çekici bir sonuçtur.

Çalışmada incelenen araştırmaların sonuçlarına göre hemşirelerin örgütsel bağlılığı çoğunlukla orta düzeyde bulunmuştur. Uluslararası literatürde örgütsel bağlılığı orta (Kim, Geun,

Choi ve Lee, 2017; Labrague ve ark., 2018; Geun ve Park, 2019; Bell ve Sheridan, 2020) ve orta-yüksek (Cao, Liu, Liu, Yang ve Liu, 2019) düzeyde belirleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmaya alınma kriterlerini karşılamayan ulusal diğer çalışmalarda ise hemşirelerin örgütsel bağlılığı düşük (Sevinç ve Şahin, 2013; Akgerman ve Sönmez, 2020) ve orta düzeyde (Duygulu ve Korkmaz, 2008; Seren İntepeler ve ark., 2019) saptayan araştırmalar olduğu görülmekte ve çalışmamız ile benzerlik göstermektedir.

Hemşirelerin örgüte devamlılık bağlılığı altı çalışmada (Benligiray ve Sönmez, 2011; Cihangiroğlu ve ark., 2015; Haydari ve ark., 2016; Kant ve Balcı Akpınar, 2017; Özata ve Şener, 2018; Sarıköse ve ark., 2020) diğer alt boyutlara göre yüksek bulunmuştur, bu sonuç literatürdeki çalışmalar ile uyumludur (Özutku, 2008; Arslan Yürümezoğlu ve Kocaman, 2012; Top, 2012; Naghneh ve ark. 2017; Kalhor, Khosravizadeh, Moosavi, Heidari ve Habibi, 2018).

Hemşirelerin örgüte duygusal bağlılığı iki çalışmada (Şimşek ve Aslan, 2012; Bağcı ve Akbaş, 2016) diğer alt boyutlara göre daha yüksek bulunmuştur ve literatürde benzer sonuçlar görülmektedir (Gutierrez, Candela ve Carver, 2012; Cao ve ark., 2019; Akgerman ve Sönmez, 2020). Bu bulguların aksine hemşirelerin duygusal bağlılığını düşük bulan çalışmalar da görülmektedir (Orgambidez ve Almeida, 2018).

Bu sistematik derlemede incelenen araştırmalardan dördünde (Şimşek ve Aslan, 2012; Cihangiroğlu ve ark., 2015; Haydari ve ark., 2016; Ocak ve ark., 2017) yaş ile örgütsel bağlılığın arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer nitelikte Wagner (2007) tarafından yapılan sistematik derlemede hemşirelerden genç olanların örgütsel bağlılıkları diğerlerine göre daha düşük bulunmuştur. Akgerman ve Sönmez (2020) çalışmalarında yaşın örgütsel bağlılığı etkilediğini, 40 yaşından büyük olmanın örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini saptamıştır. Durukan, Akyürek ve Coşkun (2010) ve Johnson (2016) çalışmalarında ise hemşirelerin yaşı ile örgütsel bağlılık arasında bir fark bulunmamıştır.

İncelemeye göre cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında yalnızca bir çalışmada (Özçelik Kaynak ve Öztuna, 2020) anlamlı olarak fark bulunarak kadınların erkeklere göre daha düşük örgütsel bağlılığı olduğu gösterilmiştir. Literatürde kadınların erkeklere oranla daha az örgütsel bağlılığı olduğunu (Duygulu ve

Korkmaz, 2008) ve erkek bireylerin duygusal ve normatif bağlılık seviyelerinin kadın bireylere göre daha düşük olduğunu (Küçüközkan, 2015) gösteren çalışmalar mevcuttur. Araştırmadaki dört çalışmada ise (Kant ve Balcı Akpınar, 2017; Özata ve Şener, 2018; Biçici ve Nehir, 2020; Sarıköse ve ark., 2020) cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında fark saptanmamıştır. Literatürde benzer sonuçları elde eden çalışmalar bulunmaktadır (Kaya, 2010; Taşkın ve Dilek, 2010). Cinsiyet ve örgütsel bağlılık konusunda farklı sonuçlar mevcut olduğu görülmektedir.

Bu sistematik derlemede yer alan araştırmalardan Özata ve Şener (2018) evli olanların örgütsel bağlılığının, bekârlara göre daha yüksek olduğunu, Sarıköse ve ark. (2020) ise tam tersine bekarların evlilere göre örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Şimşek ve Aslan (2012) ise boşanmış ve eşi vefat etmiş hemşirelerin, bekar ve evlilere göre daha yüksek devamlılık bağlılığı olduğunu saptamıştır. Literatüre baktığımızda evlilerin bekarlara göre örgüte daha bağlı olduklarına ilişkin çalışma sonuçlarının olduğunu görülmektedir (Al-Fadli, 1997; Benkhoff, 1997; Durna ve Eren, 2005; Baek Han ve Ryu, 2019). Evli olan çalışanların daha fazla sorumluluğunun olması ve kurumda kalma nedenlerinin daha fazla olmasından dolayı örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu (Sepahvand, Atashzadeh-Shoorideh, Parvizy ve Tafreshi, 2017) ve evli çalışanların geçimlerini sağlamak için daha fazla ekonomik kaygısının olması (Durna ve Eren, 2005; Öztürk ve Özata, 2013) da sonuçların bu yönde olmasını açıklamaktadır.

Örgütsel bağlılık ve eğitim durumu arasındaki ilişki incelendiğinde bir çalışmada (Sarıköse ve ark., 2020) lisans mezunlarının lise mezunlarına kıyasla yüksek bağlılığı olduğu, iki çalışmada ise (Ocak ve ark., 2017; Özçelik Kaynak ve Öztuna, 2020) bu sonucun aksine eğitim düzeyi arttıkça bağlılığın azaldığı saptanmıştır. Çakınberk (2009) ise araştırmalarında eğitim durumu arttıkça örgütsel bağlılığın arttığını sonucuna ulaşmıştır. Bu sistematik derlemedeki diğer üç çalışmada ise (Şimşek ve Aslan, 2012; Kant ve Balcı Akpınar, 2017; Özata ve Şener, 2018) eğitim durumu ile örgütsel bağlılığın anlamlı bir sonucu olmadığı görülmüştür. Benzer şekilde Kaya (2010) tarafından hemşireler gerçekleştirilen araştırmada eğitim ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Bu sistematik derleme kurumda çalışma yılı ile örgütsel bağlılığı inceleyen iki çalışmanın (Ocak

ve ark. 2017; Biçici ve Nehir, 2020) bulgularına göre çalışma yılı ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmamıştır. Ülkemiz dışında yapılan bir araştırmada benzer şekilde bu sonucu desteklemektedir (De Gieter, Hofmans ve Pepermans, 2011). Tersine yönde sonuçlara ulaşan (Durna ve Eren, 2005) arkadaşları çalışma kıdeminin örgütsel bağlılığı olumlu etkilediğini saptamıştır.

İncelenen çalışmalardan bir tanesinde (Sarıköse ve ark., 2020) geliri giderinden az olanların gelir-gider denk olanlara göre daha fazla örgüte bağlılık gösterdiği, bir başka çalışmada (Şimşek ve Aslan, 2012) ise gelir düzeyinin örgütsel bağlılığı etkilemediği görülmüştür. Öztürk ve Çankaya (2021) çalışmasında gelir seviyesi yüksek olan çalışanların, geliri düşük seviyedeki çalışanlara göre örgütsel bağlılığının daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ücret çalışanlar için motivasyon kaynaklarından biridir. Bu nedenle çalıştığı kurumdaki aldığı maaşın yeterli olduğunu düşünenlerin örgütsel bağlılığının yüksek olduğu düşünülmektedir.

Örgütsel bağlılık iki araştırmada (Astar ve ark., 2018; Özata ve Şener, 2018) örgütsel adalet ile anlamlı ve orta seviyede ilişkili olarak saptanmıştır. Tabak (2020), çalışmasında benzer şekilde pozitif anlamlı bir ilişki saptamıştır. Chegini, Janati, Asghari-Jafarabadi ve Khosravizadeh (2019) çalışmalarında ise örgütsel adaletin, iş tatmininin aracılık rolü ile örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğunu göstermiştir.

İncelenen çalışmalardan bir tanesinde (Bağcı ve Akbaş, 2016) örgütsel güvenin ele alındığı çalışma sonucuna göre; örgütsel güvenin, örgütsel bağlılığı önemli düzeyde etkilediği görülmüştür. Ayrıca normatif bağlılığın, bilişsel ve duygusal güven tarafından etkilenmediği bulunmuştur (Bağcı ve Akbaş, 2016). Taşkın ve Dilek (2010) çalışmasında ise örgütsel güvenin, duygusal ve normatif bağlılık ile ilişkili, devam bağlılığıyla ilişkili olmadığını saptamıştır. Chen ve ark. (2015) çalışmalarında da örgütsel adaletin örgütsel güveni, örgütsel güvenin de bağlılığı etkilediğini göstermiştir. Ayrıca ülkemizde yapılan bir çalışmada da yönetici hemşirelere duyulan güvenin, hemşirelerin örgütsel bağlılığının bir belirleyicisi olduğu gösterilmiştir (Akgerman ve Sönmez, 2020).

Örgütsel bağlılıkla meslektan ve örgütten ayrılma niyeti arasında negatif anlamlı ilişkili olduğu (Şimşek ve Aslan, 2012) ve işten ayrılma düşüncesi olanların duygusal ve normatif bağlılık puanlarının daha düşük (Kant ve Balcı Akpınar,

2017) olduğu görülmüştür. Wagner (2007) tarafından yapılan sistematik derlemede, incelenen 23 çalışmanın tamamında da yüksek örgütsel bağlılık, düşük devir oranı ile ilişkili bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde durulması gereken önemli bir husustur (Bayram, 2005; Demir, 2012). Özellikle hemşirelikte ayrılma niyeti davranışa dönüşmeden önce yapılacak müdahaleler ile bağlılığı geliştirici yaklaşımlar sergilenmesi gereklidir (Yazıcı Altuntaş, 2014; Arslan Yürümezoğlu ve Kocaman, 2016; Aluwihare-Samaranayake ve ark., 2018; Bell ve Sheridan, 2020).

Araştırmada incelenen çalışmalardan bir tanesinde (Biçici ve Nehir, 2020) örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki saptanmıştır. Benzer şekilde Altınöz, Çöp ve Sığındı (2011), Türköz, Polat ve Coşar (2013) ve Volpe, Mohammed, Hopkins, Shapiro ve Dellasega (2014) yaptıkları çalışmalarında çalışanların örgütsel bağlılıklarının artmasının, sinik tutumu negatif yönde etkilediğini bulmuştur.

Ocak ve ark. (2017) çalışmalarında kişilik özelliklerinden uyumluluğun örgütsel bağlılığı anlamlı olarak etkilediğini göstermiştir. Bozkaya (2013) çalışmasında ise kişilik özelliklerinden dışadönük olma, yumuşak başlı olma, sorumluluk ve deneyime açık olmanın duygusal bağlılığı; duygusal dengenin devam bağlılığını, dışadönük olma, sorumlu ve deneyime açık olmanın normatif bağlılığı olumlu yönde etkilediğini saptamıştır. Ayrıca iletişim doyumunun (Kant ve Balcı Akpınar, 2017) örgütsel bağlılık ile pozitif yönde anlamlı ilişkisi olduğu bulgusu, literatür ile benzerlik göstermektedir (Geun ve Park, 2019).

Derlenen araştırmalar içerisinde iki çalışmada (Hoş ve Oksay, 2015; Astar ve ark., 2018) hemşirelerin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasında pozitif ilişki olduğu bulunmuştur. Kim ve Brymer (2011) ve De Gieter ve ark. (2011) araştırmalarında da hemşirelerin iş tatminlerinin yüksek olduğu durumda örgütsel bağlılığının da yüksek olduğu bulunmuştur. Bu anlamda sonuçlar literatür ile paralellik göstermektedir.

Bu sistematik derlemede incelenen çalışmalardan üçünde (Benligiray ve Sönmez, 2011; Şimşek ve Aslan, 2012; Cihangiroğlu ve ark., 2015) bulunan mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık arasındaki pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucu, literatür ile benzerlik göstermektedir. (Lee ve Henderson, 1996; Meyer ve ark., 1996; Çaylıkoca, 2017).

### **Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma Türkiye’de yapılan ve Türkçe yayımlanan çalışmaları içermesi nedeni ile sonuçlar, bu araştırmalar ile sınırlıdır.

### **SONUÇ**

Örgütsel bağlılık günümüz rekabet koşullarında giderek önemi artan bir kavramdır. Hizmet odağı insan sağlığı olan sağlık kuruluşlarında etkin ve verimli hizmet sunmanın anahtarı, örgütsel bağlılığı yüksek, iş doyumunu fazla, deneyimli ve yetkin hemşire insan gücüdür. Hemşirelerde örgütsel bağlılığın düşük olması, iş doyumunun az, devir hızı ve maliyetlerin yüksek ve hasta güvenliğinin olumsuz etkilendiği sağlık bakım hizmetleri ile sonuçlanmaktadır. İncelenen araştırmalar, Türkiye'deki hemşirelerin orta düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiğini, özellikle devamlılık bağlılığının diğer boyutlara kıyasla daha yüksek olduğunu ve örgütsel bağlılığın çeşitli kurumsal davranış parametreleriyle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgular, uluslararası literatürle paralellik göstermekte ve ülkemizde konunun stratejik önemini vurgulamaktadır.

Hemşirelerin örgütsel bağlılığını güçlendirmek için, tespit edilen faktörler doğrultusunda kurumsal ve ulusal düzeyde stratejik politikaların geliştirilmesi önem arz etmektedir. Hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının geliştirilmesinde olumlu faktörlerin pekiştirilmesi, olumsuz faktörlerin ise ortadan kaldırılması yönünde yapılacak çalışmaların etkili olacağı düşünülmektedir. Yönetici hemşirelerin çalışan odaklı ve demokratik yönetim anlayışı sergilemesi, çalışanın kişisel ihtiyaçlarını dikkate alması, güven ve adaletli ortam sağlaması, çalışana değer verildiğini hissettirmesi, açık ve etkin iletişim kurması, kararlara katılımı desteklemesi ve olumlu çalışma ortamları sağlaması bağlılığı artıracaklar arasındadır. Karar verici ve politika yapıcılar açısından, hemşireler için özellikle güvenilir istihdam modeli ve sağlıklı çalışma ortamı standartlarının yürürlüğe konulması önem arz etmektedir. Ayrıca hemşire araştırmacılar açısından, hemşirelikte örgütsel bağlılığı artırmaya yönelik girişimleri de içeren deneysel çalışmalar yapılması önerilmektedir.

### **Yazar Katkısı / Author Contributions**

Fikir/Kavram: N.K, İ.K.; Tasarım: H.A.; Denetleme/Danışmanlık: H.A.; Analiz ve/veya Yorum: N.K, İ.K, H.A.; Kaynak Taraması: N.K, İ.K.;

Makalenin Yazımı: N.K, İ.K.; Eleştirel İnceleme: N.K, İ.K, H.A.

#### Hakem Değerlendirmesi / Peer-review

Dış bağımsız.

#### Çıkar Çatışması / Conflict of Interest

Yazarlar araştırmanın yürütülmesinde herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan etmişlerdir.

#### Finansal Destek / Financial Disclosure

Yazarlar araştırmanın yürütülmesi sürecinde bir finansal destek almadıklarını beyan etmiştir.

### KAYNAKLAR

- Akgerman, A., Sönmez, B. (2020). The relationship between trust in first-line nurse managers and organizational commitment. *International Nursing Review*, 67(2), 183-190. doi: 10.1111/inr.12576
- Al-Fadli, F. (1997). The relationship between organizational commitment, leadershipsubordinates work's relationships and demographic variables. *Public Administration*, 37(1), 75-120.
- Allen, N. J., Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Altınöz, M., Çöp, S., Sığındı, T. (2011). Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11 (21), 285-316.
- Aluwihare-Samaranayake, D., Gellatly, I., Cummings, G., Ogilvie, E.L. (2018). A contextual work-life experiences model to understand nurse commitment and turnover. *Journal of Advance Nursing*, 74 (9), 2053–2063. doi: 10.1111/jan.13718
- Arslan Yürümezoğlu, H., Kocaman, G. (2012). A pilot study for evidence-based nursing management: Improving the levels of job satisfaction, organizational commitment and intent to leave among nurses in Turkey. *Nursing & Health Science*, 14, 221-228. doi: 10.1111/j.1442-2018.2012.00682.x.
- Arslan Yürümezoğlu, H., Kocaman, G. (2016). Predictors of nurses' intentions to leave the organisation and the profession in Turkey. *Journal of Nursing Management*, 24, 235–243. doi: 10.1111/jonm.12305
- Astar, M., Bahadır, E., Umutlu, F. (2018). Örgütsel Adaletin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Etkisi. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 11, 121-136. doi: 10.16947/fsmia.437707
- Baek, H., Han, K., Ryu, E. (2019). Authentic Leadership, Job Satisfaction, and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Nurse Tenure. *Journal of Nursing Management*. 27, 1655–1663. doi:10.1111/jonm.12853
- Bağcı, Z., Akbaş, T. T. (2016). Hemşirelerin Örgütsel Güven Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (5), 155-170.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bell, M., Sheridan A. (2020) How organisational commitment influences nurses' intention to stay in nursing throughout their career. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 2, 100007. doi: 10.1016/j.ijnsa.2020.100007.
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling organizational commitment, *Personnel Review*, 26 (1), 114-131. doi: 10.1108/00483489710157823
- Benligiray, S., Sönmez, H. (2011). Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 18(1), 28-40.
- Biçici, Y., Nehir, S. (2020). Hemşirelerde örgütsel sinizmin örgütsel bağlılık üzerine etkisi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 7(2), 177- 186. doi.org/10.5222/SHYD.2020.6049
- Cao, Y., Liu, J., Liu, K., Yang, M., Liu, Y. (2019) The mediating role of organizational commitment between calling and work engagement of nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 24;6(3), 309-314. doi: 10.1016/j.ijnss.2019.05.004.
- Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M., Khosravizadeh, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today*, 6(2), 86-93. doi: 10.18502/npt.v6i2.913
- Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C., Lee, S. I. (2015). Organizational justice, trust, and identification

- and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*, 15(1), 1-17. doi: 10.1186/s12913-015-1016-8
- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Özata, M., Çelen, Ö. (2015). Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 57(7), 367- 372.
- Çakınberk, A. (2009). Ebe ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının belirlenmesine yönelik bir araştırma: Malatya ili merkez sağlık ocaklarında yapılan bir uygulama. *E-Journal of New World Sciences Academy Social Sciences*, 4(3), 277-298. doi: 10.12739/10.12739
- Çaylıkoca, A. (2017). Örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerine etkisi: konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-17.
- De Gieter, S., Hofmans, J., Pepermans, R. (2011). Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 48(12), 1562–1569. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2011.06.00
- Demir, M. (2012). Örgütsel destek, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi ilişkisi: Havalimanı Yer Hizmetleri İşletmelerine yönelik bir araştırma. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(1), 47-64.
- Durna, U., Eren V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Durukan, S., Akyürek, Ç., Coşkun, E. (2010). Hacettepe üniversitesi erişkin hastanesi'nde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 411-434.
- Duygulu, S., Korkmaz, F. (2008). Hemşirelerin örgüte bağlılığı, iş doyumları ve işten ayrılma nedenleri. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(2), 9-20.
- Ergün, E., Çelik, S. (2016) Yöneticilerin görev ve çalışan odaklı liderlik davranışları ve hemşirelerin iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve iş stresi arasındaki ilişki; *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 23(3), 203-214.
- Geun, H. G., Park, E. (2019). Influence of emotional intelligence, communication, and organizational commitment on nursing productivity among Korean Nurses. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 30(2), 226-233. doi:10.12799/jkachn.2019.30.2.226
- Gutierrez, A.P., Candela L.L., Carver L. (2012). The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty. *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1601– 1614. doi: 10.1111/j.1365-2648.2012.05990.x
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi, *Ege Academic Review*, 2(1), 37-56.
- Han B., Dağlı, A., Elçiçek, Z. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(6), 1788-1800. doi: 10.17755/esosder.445932
- Haydari, S., Kocaman, G., Tokat, M. (2016). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile örgütsel ve mesleki bağlılıklarının incelenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3(3), 119-131. doi: 10.5222/SHYD.2016.119
- Hoş, C., Oksay, A. (2015). Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş tatmini ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4), 1-24.
- Johnson, J., Brennan, M., Musil, C. M., Fitzpatrick, J. J. (2016). Practice patterns and organizational commitment of inpatient nurse practitioners. *Journal of the American Association of Nurse Practitioners*, 28(7), 370–378. doi: 10.1002/2327-6924.12318
- Kalhor, R., Khosravizadeh, O., Moosavi, S., Heidari, M., Habibi, H. (2018). Role of organizational climate in job involvement: A way to develop the organizational commitment of nursing staff. *Journal Evidence Based Integrative Medicine*, 23, 1-5. doi: 10.1177/2515690X18790726.
- Kant, E., Balcı Akpınar, R. (2017). Hemşirelerin iletişim doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Atatürk İletişim Dergisi*, 14, 203-216.
- Kaya, Ş. D. (2010). Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 77-96.
- Kılıç, R., Bozkaya, E. (2014). Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları

- arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 153-178.
- Kim, W., Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020–1026. doi: 10.1016/j.ijhm.2011.03.008
- Kim, Y. I., Geun, H. G., Choi, S., Lee, Y. S. (2017). The impact of organizational commitment and nursing organizational culture on job satisfaction in Korean American Registered Nurses. *Journal of Transcultural Nursing*, 28(6), 590-597. doi: 10.1177/1043659616666326
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 14-37.
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Tsaras, K., Cruz, J. P., Colet, P.C., Gloe, D. S. (2018). Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 403-408. doi: 10.1016/j.ijnss.2018.09.001.
- Lee, V., Henderson M.C. (1996). Occupational stress and organizational commitment in nurse administrators. *Journal of Nursing Administration*; 26(5), 21-28. doi: 10.1097/00005110-199605000-00006.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. doi: 10.1037/0021-9010.78.4.538
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D. G., Group, T. P. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLOS Medicine*, 6(7). doi: 10.1371/journal.pmed.1000097
- Naghneh, M., Tafreshi, M. Z., Naderi, M., Shakeri, N., Bolourchifard, F., Goyaghaj, N. S. (2017). The relationship between organizational commitment and nursing care behavior. *Electronic Physician*, 9(7), 4835–4840. doi: 10.19082/4835
- Ocak, S., Gider, Ö., Gider, N., Top, M. (2017). Kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerinde etkileri: Bir kamu hastanesi örneği. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 28(82), 105-126.
- Orgambidez, A., Almeida, H. (2018). Predictors of organizational commitment in nursing: Results from Portugal. *Investigacion y Educacion en Enfermeria*, 36(1). doi: 10.17533/udea.iee.v36n1e14.
- Özata, M., Şener, E. (2018). Hemşirelerde örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve tıbbi hata yapmamaya özen gösterme arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Jass Studies-The Journal of Academic Social Science Studies*, 71, 319-338. doi: 10.9761/JASSS7834
- Özçelik Kaynak, K., Öztuna, B. (2020). İşe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile personel devir oranları: dokuz eylül üniversitesi hastanesi hemşireleri üzerine bir araştırma. *Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 27-38.
- Öztürk, N., Çankaya, M. (2021). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılığa etkisinde dönüştürücü liderliğin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1082-1092.
- Öztürk, Y. E., Özata, M. (2013). Hemşirelerde örgütsel vatandaşlık davranışı ile tıbbi hataya eğilim arasındaki ilişkinin araştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 365-381.
- Özutku, H. (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.
- Polit, D. F., Beck, C. T. (2009). International differences in nursing research, 2005–2006. *Journal of Nursing Scholarship*, 41(1), 44–53. doi: 10.1111/j.1547-5069.2009.01250.x
- Robbins, S. P., Judge, T. A. (2019). Örgütsel Davranış, Çeviri Editörü: Erdem İ. 14. Basımdan çeviri
- Sarıköse S., Ünver, T., Bahar Z., Gördeş N., Göktepe, N. (2020). Effects of certain socio-demographic characteristics of nurses who work in a university hospital on their organizational commitment levels. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*; 7(1), 78-87. doi: 10.5222/SHYD.2020.51422
- Sepahvand, F., Atashzadeh-Shoorideh, F., Parvizy, S., Tafreshi, M. Z. (2017). The relationship between some demographic characteristics and organizational commitment of nurses working in the Social Security Hospital of Khorramabad. *Electronic Physician*, 9(6), 4503-4509. doi:

10.19082/4503

- Sevinç, İ., Şahin, A. (2012). Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılığı: Karşılaştırmalı bir çalışma. *Maliye Dergisi*, 162, 266-281.
- Seren İntepeler S., Esrefgil G., Yilmazmis F., Bengu N., Gunes Dinc N., İleri S., ... Dirik H. F. (2019). Role of job satisfaction and work environment on the organizational commitment of nurses: a cross-sectional study, *Contemporary Nurse*, 55, (5) 380-390. doi: 10.1080/10376178.2019.1673668
- Şimşek, M. Ş., Aslan, Ş. (2012). Meslekî ve örgütsel bağlılığın, örgütsel davranışa ilişkin sonuçlarla ilişkileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(23), 414-454.
- Tabak, Y. (2020). Sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığa etkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Taşkın, F., Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Top, M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 258-277.
- Türköz, T., Polat, M., Coşar, S. (2013). Çalışanların örgütsel güven ve sinizm algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(2), 285-302.
- Volpe, R. L., Mohammed, S., Hopkins, M., Shapiro, D., Dellasega, C. (2014). The negative impact of organizational cynicism on physicians and nurses. *The Health Care Manager*, 33(4), 276. doi: 10.1097/HCM.000000000000026.
- Wagner, M. (2007). Organizational commitment as a predictor variable in nursing turnover research: literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 235-247. doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04421.x
- Wasti, S.A. (2000). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 303-321. doi: 10.1348/096317903769647193
- Yazıcı Altuntaş, S. (2014). Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı. İçinde Ü. Baykal & E. Türkmen (Ed.), *Hemşirelik hizmetleri yönetimi* (ss. 698-711). Akademi Yayıncılık.