

# Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılıklarındaki Değişim\*

Şeyda SEREN İNTEPELER\*\*, Nuray GÜNEŞ\*\*\*, Nergiz BENGÜ\*\*\*, Fatma YILMAZMIŞ\*\*\*

## Özet

**Giriş:** Dünyada ve ülkemizde kurum yöneticilerinin hemşirelerin iş doyumlarını ve kurumsal bağlılıklarını artırma yolu ile işten ayrılmaları azaltabileceği belirtilmektedir. **Amaç:** Bir üniversite hastanesindeki hemşirelerin iş doyumları ve kurumsal bağlılık düzeylerinin 2007, 2009 ve 2011 yıllarında göstermiş olduğu değişimi incelemektir. **Yöntem:** Araştırma tanımlayıcı karşılaştırmalı tasarımda bir üniversite hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini, kurumda en az altı ay çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden tüm hemşireler oluşturmuştur (2007 yılı N=407, 2009 yılı N=400, 2011 yılı N=653). Veri toplama aracı olarak sosyodemografik ve çalışma özellikleri soru formu, İş Doyumu Ölçeği ve Kurumsal Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma için etik kurul onayı, kurum izni ve hemşirelerden yazılı onam alınmıştır. Veriler; tanımlayıcı istatistikler, tek yönlü varyans ve Tukey HSD analizi ile değerlendirilmiştir. **Bulgular:** Hemşirelerin iş doyumunun tüm alt boyutları, toplam puanı ve kurumsal bağlılık puan ortalamaları yıllara göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir. Yapılan ileri analizlerde kendini gerçekleştirme, genel kalite, yöneticilik/liderlik, lojistik ve gelişim olanakları, sağlık güvencesi alt boyutları ile iş doyumunu toplam puanı ve kurumsal bağlılık puanlarının 2007 yılında farklılık gösterdiği saptanmıştır. **Sonuç:** Hemşirelerin 2007 yılına göre 2009 yılında, iş doyumlarında hafif bir yükselme, ancak 2011'de hafif bir düşüş olduğu, kurumsal bağlılıklarında ise 2007'den 2011'e kadar giderek düşüş gösterdiği saptanmıştır. Hemşirelerin işten ayrılmalarını önlemek ve bu bağlamda iş doyumlarını ve kurumsal bağlılıklarını artırmak üzere yöneticiler tarafından yeni stratejiler geliştirme ve süreç iyileştirme çalışmaları başlatılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, İş Doyumu, Kurumsal Bağlılık.

## The Change in Job Satisfaction and Organizational Commitment among Nurses Employed in a University Hospital

**Introduction:** It is suggested that managers in Turkey and in the world could reduce to leave rates by increasing nurses' job satisfaction and organizational commitment levels. **Aim:** The aim of the study is to investigate the change in the job satisfaction and organizational commitment levels of nurses working in a university hospital for the years 2007, 2009 and 2011. **Method:** The research was carried out in a university hospital with a descriptive comparative design. The sample of the research consisted of all nurses who had worked at least for six months in the institution and who accepted to participate in the research (Year 2007 N=407, Year 2009 N=400, Year 2011 N=653). As data collection instruments, the socio-demographic and employment characteristics questionnaire, the Job Satisfaction Scale and the Organizational Commitment Scale were used. Approvals of institutions, ethical committee and written consents of nurses were obtained for the study. The collected data were analyzed using descriptive statistics, one-way ANOVA and Tukey HSD analysis. **Results:** All sub-dimensions of nurses' job satisfaction, total scores, and organizational commitment mean scores differed significantly among years. In advanced analyses, it was determined that the sub-dimensions of self-actualization, general quality, management/leadership, logistics and development opportunities, and health guarantee along with job satisfaction total score and organizational commitment scores differed in 2007. **Conclusion:** There was a slight increase in nurses' job satisfaction levels in 2009 compared to the levels in 2007; however, there was a slight decrease in 2011. On the other hand, there was a gradual decrease in nurses' organizational commitment levels between 2007 and 2011. In order to increase nurses' job satisfaction and organizational commitment levels and thus to prevent nurses to leave the job, managers started to work on developing new strategies and improving processes.

**Key Words:** Nurse, Job Satisfaction, Organizational Commitment

**Geliş tarihi:**09.09.2012 **Kabul tarihi:** 10.01.2014

Hemşire yetersizliği ülkemizde olduğu kadar dünyada da evrensel bir hemşirelik sorunu olmaya devam etmektedir (Aiken et. al, 2001). Hemşire sayısının azlığı hem hasta bakımını olumsuz yönde etkilemekte, hem de hasta güvenliğini tehdit edici durumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Aiken et al, 2001; Aiken, Clarke ve Sloane, 2002a; Aiken, Clarke, Sloane, Sochalski ve Silber, 2002b; Baumann 2007; Bilazer et. al., 2008). Bakım gereksinimi artan hastaların bakımının az sayıda hemşire ile yürütülmesi, hemşirelerin işten ayrılmalarına ve iş doyumuzluğuna neden olmaktadır.

Ulusal Hemşirelik Konseyi (International Council of Nursing-ICN)'nin 2008'de yayınladığı hemşire işgücü raporunda, gelişmiş ülkelerin işgücü devir hızları şöyledir:

Amerika Birleşik Devletleri'nde hastaneler için ulusal ortalama %16.79, İzlanda %11.6, Norveç %10, Kanada %9.49, İrlanda %8.25 ve İsveç %6.6 (ICN, 2008). Ülkemizde bir özel hastanede yapılan çalışmada, hemşire devir hızı %16 olarak bulunmuştur (Baykal ve Eren, 2004). Yapılan bir başka çalışmada, üniversite hastanelerinde devir hızlarının kadrolu hemşirelerde %0.21-7.25 ve sözleşmeli hemşirelerde %1.51-%33.34 arasında değiştiği belirlenmiştir. Aynı çalışmada, özel hastanelerdeki devir hızı %20-27 arasında değişmektedir (Sürer, 2009). Ülkemizde yapılan son araştırmada, yıllık hemşire devir hızının %17.5'e yükseldiği bildirilmektedir (Kocaman, Seren, Kurt, Danış ve Erer, 2010).

İşten ayrılmaların ülkemizde ve dünyada yoğun olarak yaşandığı günümüzde, iş doyum ve kurumsal bağlılıktaki olumsuz sonuçların işten ayrılmalara neden olduğu belirtilmektedir. Ülkemizde yapılan çalışmalarda, hemşirelerin iş doyumlarının ortanın biraz üzerinde ya da düşük düzeyde olduğu belirtilirken (Aslan ve Akbayrak, 2002; Keskin ve Yıldırım, 2006), yurtdışında yapılan Shields ve Ward'ın (2001) çalışmasında, hemşirelerin %49.7'sinin iş doyumlarının yüksek olduğu saptanmıştır.

\* Araştırma makalesi, 29 Mayıs-01 Haziran 2012 tarihleri arasında İzmir'de yapılan 1. Uluslar arası Klinik Hemşirelik Araştırma Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuştur. \*\*Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi\*\*\* Dokuz Eylül Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi, [seydaseren@gmail.com](mailto:seydaseren@gmail.com)

Hemşirelerin iş doyumlarının artırılması ile işten ayrılmalar azaltılacağından ve sonucunda kurumsal bağlılık sağlanacağından dolayı önemli bir değişken olarak ele alınmaktadır (Kangas, Kee, McKee-Waddle, 1999).

Hemşirelerin kurumsal bağlılıklarını ve etkileyen faktörleri inceleyen çalışmalar yapılmıştır. Bu konudaki bir çalışmada, hemşirelerin kuruma bağlılıklarının düşük düzeyde bulunduğu belirtilmiştir (Gregory, Way, Lefort, Barrett ve Perfrey, 2007). Ülkemizde yapılan çalışmalarda da, hemşirelerin kurumsal bağlılık düzeylerinin orta ya da düşük düzeyde olduğu gösterilmektedir (Abaan ve Duygulu, 2004; Duygulu ve Abaan 2004). Kurumsal bağlılığı etkileyen faktörler incelendiğinde, stres ve iş doyumunun kurumsal bağlılıkla ilişkili olduğu belirlenmiştir (Al-Hussami, 2008; Blegen, 1993; Ingersoll, Olsan, Drew, DeWinney ve Davies, 2002; Redfern, Hannan, Norman ve Martin, 2002). Sonuç olarak, hemşirelerin iş doyumlarının artırılmasıyla işten ayrılmalar azaltılacak ve dolayısıyla da kurumsal bağlılık düzeyleri artırılacaktır. Özellikle kurum yöneticilerinin yıllık olarak hemşirelerin iş doyumunu ve kurumsal bağlılık düzeylerini incelemeleri, düzeylerde düşüş olduğunda nedenlerini araştırmaları ve artırmaya yönelik stratejiler geliştirmeleri önem kazanmaktadır.

Bu bağlamda, sağlık kurumlarındaki yöneticilere hemşirelerin elde tutulmasına yönelik bilgi sağlanmasına gereksinim bulunmaktadır. Kurumlarda belirli aralıklarla hemşirelerin iş doyumlarının ve kurumsal bağlılıklarının incelenmesi ile değişimlerin ve bu değişimlerin yönetilmesinin kurumdaki her düzey yönetici açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışma, araştırmanın yürütüldüğü hastanenin gereksinimi olan ve çözüm bulunmaya çalışan bir konu olması nedeniyle Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi ile Dokuz Eylül Üniversitesi Klinik Hemşirelik Araştırma Merkezi'nin ortak projelerinden biri olarak gerçekleştirilmiştir.

#### **Araştırmanın Amacı:**

Araştırma, bir üniversite hastanesindeki hemşirelerin iş doyumları ve kurumsal bağlılık düzeylerinin 2007, 2009 ve 2011 yıllarında göstermiş olduğu değişimin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

#### **Yöntem**

**Araştırmanın Tipi:** Araştırma tanımlayıcı karşılaştırmalı tasarımda gerçekleştirilmiştir.

**Araştırmanın Yapıldığı Yer:** Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi'nde yürütülmüştür. Bu hastanenin seçilme nedeni, 2007 yılından beri hastanedeki tüm hemşirelerin iş doyumunu ve kurumsal bağlılıklarının izleniyor olmasıdır.

geliştirilmiştir. Ölçek, 16 maddelik beşli likert tipindedir. Ölçek puanlaması olumsuz uçtaki ifadeye 1, olumlu uçtaki ifadeye 5 puan vermek üzere 1-5 puan aralığında yapılmıştır. Puanların yükselmesi olumlu tutumu, düşmesi ise olumsuz tutumu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı .95'tir. Ölçeğin 2007 yılı güvenilirlik katsayısı .93, 2009 yılı güvenilirlik katsayısı .95 ve 2011 yılı güvenilirlik katsayısı .95'tir.

Veriler, araştırmanın yürütüleceği hastanede görev yapan hemşirelere soru formlarının zarf içinde araştırmacılar tarafından dağıtılması ve zarf içinde geri alınması şeklinde toplanmıştır.

**Verilerin Değerlendirilmesi:** Elde edilen verilerin analizleri bilgisayar ortamında SPSS 15.0 programı

**Evren ve Örneklem:** Araştırmanın evrenini, Dokuz Eylül Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde 2007 yılında çalışan 519 hemşire, 2009 yılında çalışan 690 hemşire ve 2011 yılında çalışan 734 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, kurumda en az altı ay çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden tüm hemşireler oluşturmuştur (2007 yılı N=407, 2009 yılı N=400, 2011 yılı N=653). Örneklemin ulaşılabilirlik oranı 2007 yılı için %78, 2009 yılı için %58 ve 2011 yılı için %89'dur. Çalışmanın 2007 yılı verileri araştırmacılar tarafından birinin yürüttüğü tez çalışmasından ve 2009 yılı verileri hemşirelik hizmetleri yönetimi veri tabanından elde edilmiştir.

Örnekleme alınan hemşirelerin; 2007 ve 2011 yılında büyük yüzdesi 26-30 yaş aralığında iken, 2009 yılında %32.0'si 36 ve üzeri yaş grubundadır. Hemşirelerin üç farklı yılda yaklaşık yarısının evli ve çocuk sahibi olduğu, lisans ve lisansüstü mezunların yüzdesinin yıllara göre artış gösterdiği saptanmıştır. Ayrıca hemşirelerin üç yılda da çoğunluğunun klinik hemşiresi olduğu, 2007 yılında %28.3'ünün cerrahi birimlerde çalıştığı, 2009'da %28.8'i ve 2011'de %27.1'i dahili birimlerde görev yaptığı belirlenmiştir. Hemşirelerin çalışma yılı ortalaması 2007 yılında 9.5 (ss= 6.85), 2009 yılında 10.7 (ss=7.56) ve 2011 yılında 10.0 (ss= 7.78)'dur. Hemşirelerin üç yılda da ¾'ü nöbet tutmakta ve büyük çoğunluğunun nöbet sayısı 5-8 arasında değişmektedir.

**Veri Toplama Araçları:** Verilerin toplanması amacıyla üç araçtan yararlanılmıştır. İlk bölümde, sosyodemografik ve çalışma özelliklerini içeren 10 soru bulunmaktadır. İkinci bölümde, İş Doyumu Ölçeği ve son bölümde Kurumsal Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

İş Doyumu Ölçeği, Türköz (1997) tarafından geçerlik-güvenirlik çalışması yapılan, 32 madde ve yedi alt boyuttan (kurumsal politika ve stratejiler, kendini gerçekleştirme, genel kalite, kişilerarası iletişim, yöneticilik/liderlik, lojistik ve gelişim olanakları, sağlık güvencesi) oluşan bir ölçüm aracıdır. Beşli likert tipindeki ölçeğin puanlamasında; olumsuz uçtaki ifadeye 1, olumlu uçtaki ifadeye 5 puan verilmiş ve 1-5 puan aralığında hesaplanmıştır. Puanların yükselmesi olumlu tutumu, düşmesi ise olumsuz tutumu göstermektedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı, .93'tür. Ölçeğin 2007 yılı güvenilirlik katsayısı .93, 2009 yılı güvenilirlik katsayısı .94 ve 2011 yılı güvenilirlik katsayısı .96'dır.

Kurumsal Bağlılık Ölçeği, Buchanan tarafından 1974'de geliştirilen "Organizational Commitment" ve Porter ve Smith tarafından 1970'de geliştirilen "Organizational Commitment Questionnaire" isimli ölçeklerden yararlanılarak, Türköz (1997) tarafından kullanılarak araştırmacılar tarafından yapılmıştır. Örnekleme oluşturan hemşirelerin sosyodemografik ve çalışma özelliklerine ilişkin verileri; sayı, yüzde ve aritmetik ortalama olarak tanımlayıcı istatistikler kapsamında değerlendirilmiştir. Hemşirelerin iş doyumunu ve kurumsal bağlılık puanlarının yıllara göre dağılımı ve değişimler; sayı, yüzde ve puan ortalamaları üzerinden incelenmiştir. Üç farklı yılda üç farklı grup hemşireden elde edilen iş doyumunu ve kurumsal bağlılık toplam puanları ve alt boyut puanlarının karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. İleri analizler Tukey HSD ile değerlendirilmiştir. Analizlerde anlamlılık düzeyi p<.05 ve p<.001 olarak alınmıştır.

**Araştırmanın Değişkenleri:** Araştırmanın bağımlı değişkeni, iş doymu ve kurumsal bağlılıktır. Bağımsız değişkeni ise izlenen yıldır.

**Araştırmanın Etik Yönü:** Araştırma verilerinin toplanması için Dokuz Eylül Üniversitesi Girişimsel (İnvaziv) Olmayan Klinik Araştırmalar Değerlendirme Komisyonu'ndan etik kurul izni (Protokol no: 503-GOA, Karar no: 2012/09-14, Tarih: 08.03.2012), veri toplanan kurumdan kurum izni ve araştırmaya gönüllü katılan hemşirelerden sözlü ve yazılı onam alınmıştır.

#### Araştırma Soruları:

1. Hemşirelerin 2007, 2009 ve 2011 yılı iş doymu düzeyleri nasıldır?
2. Hemşirelerin 2007, 2009 ve 2011 yılı kurumsal bağlılık düzeyleri nasıldır?
3. Hemşirelerin 2007, 2009 ve 2011 yılı iş doymu ve kurumsal bağlılık düzeyleri arasında fark var mıdır?

#### Bulgular

Araştırmanın bulguları; iş doymu ile kurumsal bağlılık düzeylerinin yıllara göre karşılaştırılması kapsamında ele alınmıştır.

**Tablo 1. Hemşirelerin Yıllara Göre İş Doymu ve Kurumsal Bağlılık Puanlarının Karşılaştırılması**

İş Doymu Alt Boyutları	2007 <sup>a</sup> (N=407) $\bar{X}$ (SS)	2009 <sup>b</sup> (N=400) $\bar{X}$ (SS)	2011 <sup>c</sup> (N=653) $\bar{X}$ (SS)	F	p	Anlamlı Fark
<b>Kurumsal politika ve stratejiler</b>	<b>3.37 (.73)</b>	2.89 (.72)	2.76 (.79)	86.686	.000*	a>b>c
<b>Kendini gerçekleştirme</b>	2.96 (.81)	<b>3.27 (.81)</b>	3.16 (.84)	14.009	.000*	a<b=c
<b>Genel kalite</b>	2.98 (.72)	<b>3.15 (.68)</b>	3.04 (.79)	5.693	.003	a<b=c
<b>Kişilerarası iletişim</b>	2.36 (.68)	<b>3.73 (.67)</b>	3.70 (.78)	508.218	.000*	a<b<c
<b>Yöneticilik/liderlik</b>	2.19 (.99)	<b>3.92 (.93)</b>	3.89 (.99)	452.933	.000*	a<b=c
<b>Lojistik ve gelişim olanakları</b>	2.99 (.75)	<b>3.21 (.72)</b>	3.20 (.85)	11.041	.000*	a<b=c
<b>Sağlık güvencesi</b>	<b>3.08 (1.27)</b>	2.86 (1.20)	2.91 (1.26)	3.516	.030**	a>b=c
<b>İş Doymu Toplam</b>	3.00 (.61)	<b>3.17 (.61)</b>	3.09 (.69)	7.967	.000*	a<b=c
<b>Kurumsal Bağlılık</b>	<b>3.17 (.86)</b>	3.03 (.86)	2.95 (.88)	8.186	.000*	a>b=c

\* p<.05 \*\*p<.001

Hemşirelerin yıllara göre iş doymu alt boyut puanları ve toplam puanı ile kurumsal bağlılık puanlarının karşılaştırılması Tablo 1'de belirtilmiştir. Hemşirelerin iş doymununun tüm alt boyutları, toplam puanı ve kurumsal bağlılık puan ortalamaları yıllara göre istatistiksel olarak anlamlı fark göstermiştir (p<.05, p<.001). Yapılan ileri analizlerde kendini gerçekleştirme, genel kalite, yöneticilik/liderlik, lojistik ve gelişim olanakları, sağlık güvencesi alt boyutları ile iş doymu toplam puanı ve kurumsal bağlılık puanlarının 2007 yılında farklılık gösterdiği saptanmıştır. Kendini gerçekleştirme, genel kalite, yöneticilik/liderlik, lojistik ve gelişim olanakları alt boyut puanları ve iş doymu toplam puanı 2007 yılında en düşükken, sağlık güvencesi alt boyutu ile kurumsal bağlılık puanları 2007 yılında en yüksek düzeyde belirlenmiştir. Ancak hemşirelerin kurumsal politika ve stratejiler alt boyutu puanları 2007 yılında en yüksekken 2009'da biraz düşmüş ve 2011'de biraz daha düşüş göstermiştir. Kişilerarası iletişim alt boyut puanları ise 2007'de düşük iken 2009'da artış göstermiş, 2011'de 2009'a göre çok az düşüş göstermesine rağmen 2007'den yüksek puan aldıkları saptanmıştır.

#### Tartışma

Bir üniversite hastanesinde gerçekleştirilen bu çalışmada; 2007, 2009 ve 2011 yılında yapılan ölçümlerde hemşirelerin genel iş doymuları orta düzeyde bulunmuştur (Tablo 1). Ülkemizde hemşirelerin iş doymu üzerine yapılan çalışmalarda, hemşirelerin genel iş doymu düzeyinin ortanın biraz üzerinde olduğu belirlenmiştir (Aslan ve Akbayrak, 2002; Keskin ve Yıldırım, 2006).

Bazı çalışmalarda ise, hemşirelerin iş doymuları düşük düzeyde bulunmuştur (Durmuş ve Günay, 2007). Çalışmamızın sonucu, ülkemizde ve dünyada yapılan çalışmalarda benzerlik göstermektedir (Blegen, 1993; Claudio, 2007; Çimen, 2000; Söylemez, Sur ve Cebeci, 2005). Düşük iş doymunun doğrudan hemşirelerin kurumdan ayrılmasına etki etmesi nedeniyle yönetici hemşireler tarafından ele alınması gereken öncelikli konulardan birisi olduğu düşünülmektedir. Yapılan çalışmada, hemşirelerin iş doymularının orta düzeyde bulunması hemşirelerin elde tutulması açısından yeterli olmayacağı ve yükseltilmesine ilişkin çalışmaların kurumda hız kazanması gerektiği söylenebilir.

Çalışmada, kurumsal politika ve stratejiler ile sağlık güvencesi alt boyutlarında hemşirelerin iş doymu düzeyi ortanın altındadır. Kurumsal politika ve stratejiler ile sağlık güvencesi alt boyutu yıllara göre incelendiğinde, 2009 ve 2011 yıllarında düşüş saptanmıştır (Tablo 1). Bu düşüşün; sağlık politikalarında yaşanan hızlı değişimlerden kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca hemşirelerin terfi beklentilerinin karşılanamaması, tutulan nöbet sayılarının yıllara göre azalması beklenirken; kurumda yeni birimlerin açılması, yatak sayılarının artması ve işten ayrılmalardan dolayı nöbet sayılarının artmasının da puanlardaki düşüşe neden olabileceği söylenebilir. İş doymu alt ölçeklerinde en yüksek puan yöneticilik/liderlik ve kişilerarası iletişim alt boyutlarından alınmıştır (Tablo 1). Bu boyutlarda doymu düzeyinin daha yüksek olması, araştırmanın bir üniversite hastanesi örnekleminde yapılması ve yöneticilerin değişime açık ve katılımcı

yönetim anlayışlarından kaynaklandığı düşünülebilir. Bunun yanı sıra hemşire yöneticilerin, hastane yönetimi ve hemşireler arasında köprü görevi görmeleri ve tüm ekip üyeleriyle iletişimlerinin güçlü olması ile açıklanabilir. Bu sonuç, ülkemizde üniversite hastanesi yönetici hemşirelerinin daha çağdaş yönetim yaklaşımları kullandıklarına ilişkin gözlemlerimizi doğrulayan bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Çalışma yaşamının genel kalitesi alt boyutunda 2007 yılına göre ilerleyen yıllarda artma görülmektedir (Tablo 1). Çalışanlara yönelik açık iletişim politikalarının uygulanmasının, hemşirelik uygulamalarının yönergelerle tanımlanmasının, açık iletişim ile geribildirimlerin yapılmasının, kişilerin çalışma alanında yaptıkları iş üzerinde kontrol mekanizmalarını arttırmasının hemşirelerin genel kalite puanlarında artışa neden olduğu söylenebilir.

Kendini gerçekleştirme alt boyutunda yıllara göre yükselme nedeninin (Tablo 1), kurumda işe yeni başlayan hemşirelerin istedikleri birimlerde çalıştırılmasına özen gösterilmesinden; eğitim, kongre ve kurslarla hemşirelerin bireysel gelişimlerinin ve yeteneklerinin geliştirilmesine katkı sağlanmasından kaynaklandığı düşünülebilir. Herzberg'in Çift Faktör Kuramına göre, organizasyonun belirlediği bu dışsal faktörlerin varlığı iş doyumunu yaratmayabilir; ancak yokluğu doyumsuzluk yaratmaktadır (Herzberg, 2003). Ancak, motivasyon faktörleri arasında yer alan kendini gerçekleştirme boyutunda doyum düzeyinin düşük olması performans ve motivasyonu olumsuz etkilemesi açısından önemlidir (Ahmed, 2000). Yaptığımız bu çalışma literatür ile uyum göstermektedir (Lu, While ve Barriball 2005; Ma, Samuels ve Alexander, 2003; Söylemez ve ark., 2005).

Çalışmada; 2007, 2009 ve 2011 yılında yapılan ölçümlerde hemşirelerin kurumsal bağlılıkları orta düzeyde bulunmuş (Tablo 1). Ülkemizde yapılan çalışma sonuçları incelendiğinde, hemşirelerin kurumsal bağlılıkları orta ya da düşük düzeyde belirtilmiştir (Abaan ve Duygulu, 2004; Duygulu ve Abaan 2004). Yurt dışında yapılan başka bir çalışmada da, hemşirelerin kurumsal bağlılıklarının düşük düzeyde olduğu bildirilmiştir (Gregory et al., 2007). Yaptığımız çalışmada; kurumsal bağlılık puanlarının, iş doyumunu puanlarına paralel olarak yıllara göre düşüş gösterdiği saptanmıştır. İş doyumunu ile kurumsal bağlılık arasındaki bu puan benzerliği beklenen bir sonuçtur. İş doyumunu ile kurumsal bağlılık arasında güçlü bir ilişki olduğunu gösteren çalışma sonuçları bulunmaktadır (Ahmed, 2000; Al-Hussami, 2008; Blegen, 1993; Ingersoll et al., 2002; Redfern et al, 2002). Yıllara göre kurumsal bağlılık puanlarındaki bu düşmenin nedeninin iş doyumunu ile ilişkili olduğu söylenebilir.

### Sonuçların Uygulamada Kullanımı

Hemşirelerin 2007 yılına göre 2009 yılında, iş doyumlarında hafif bir yükselme, ancak 2011'de hafif bir düşüş olduğu, kurumsal bağlılıklarında ise 2007'den 2011'e kadar giderek düşüş gösterdiği saptanmıştır. Hemşirelerin iş doyumunun yükseltilmesi ve kurumlarına bağlılıklarının artırılması, hasta bakım kalitesini ve hasta memnuniyetini de arttıracaktır. Çalışmanın sonuçları doğrultusunda, hemşirelerin işten ayrılmalarını önlemek ve bu bağlamda iş doyumlarını ve kurumsal bağlılıklarını arttırmak üzere hemşirelik hizmetleri yönetimi ve kurum yöneticileri ile birlikte yeni stratejiler geliştirme ve süreç

iyileştirme çalışmaları başlatılmıştır. Sonraki yıllarda da izlemlerin devam etmesi önerilmektedir. Özellikle yöneticilerin, hemşirelerin kurumsal bağlılıklarını arttırmaya yönelik çalışanların görüşlerini alarak yeni stratejiler geliştirmeleri büyük önem taşımaktadır. Genel iş doyumunun artırılması açısından çalışanların kendini gerçekleştirme düzeyinde yeterliklerinin sağlanması ve sağlık güvencelerinin iyileştirilmesi kapsamında yeni düzenlemelere gidilmesi önerilebilir. Gelecek çalışmalar için üniversite hastaneleri dışındaki sağlık bakanlığı ve özel hastanelerin yöneticilerinin de akademisyen işbirliği ile çalışanların iş doyumlarının, kurumsal bağlılıklarını ve bu bağlamda işten ayrılmalarını uzunlamasına incelemeleri önerilebilir.

### Kaynaklar

- Abaan, S., Duygulu, S. (2004). Hemşirelerin çalıştıkları kurumdan ayrılmalarına yol açabilecek olası nedenlerin ve örgüte bağlılıklarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 11(2):1-15.
- Al-Hussami, M. (2008). A study of nurses' job satisfaction: the relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *European Journal of Scientific Research*, 22(2):286-295.
- Ahmed, S.A. (2000) Job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Saudi Medical Journal*, 21(6):531-535.
- Aiken, L.H., Clarke, S.P., Sloane, D.M. (2002a). Hospital staffing, organization, and quality of care: Cross sectional findings. *International Journal for Quality in Health Care*, 14(1), 5-15.
- Aiken, L.H., Clarke, S.P., Sloane, D.M., Sochalski, J.A., Silber, J.H. (2002b). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA*, 288(16), 1987-1993.
- Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Sochalski JA, Busse R, Clarke H, et al. (2001). Nurses' reports on hospital care in five countries. *Health Affairs*, 20(3), 43-53.
- Aslan, Ö., Akbayrak, N. (2002). Hemşirelerde İş Doyumu. *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*, 6(2), 29-35.
- Baumann, A. (2007) International Council of Nurses (ICN) positive practice environments: Quality workplaces = quality patient care, information and action tool kit [Electronic version]. Erişim: 16.07.2012. <http://www.icn.ch/indkit2007.pdf>
- Baykal, Ü., Eren, D. (2004). Özel bir hastanede hemşirelik personeli devir hızının hemşirelerin iş doyumunu ve hasta doyumuyla ilişkisinin araştırılması. *Hemşirelik Dergisi*, 53(13):85-100.
- Bilazer, F.N., Konca, G.E., Uğur, S., Uçak, H., Erdemir, F., Çıtak, E. (2008). *Türkiye'de hemşirelerin çalışma koşulları*. Ankara: Türk Hemşireler Derneği (THD). Odak Ofset Matbaacılık.
- Blegen, M. (1993). Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nurs Res*, 42: 36-41.
- Claudio, G.C. (2007). Job satisfaction of Italian Nurses: an exploratory study. *Journal of Nursing Management*, 15:303-312.
- Çimen, M. (2000). Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personelinin tükenmişlik, iş doyumunu, kuruma bağlılık ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bir alan araştırması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara, Türkiye.
- Durmuş, S., Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2):139-146.
- Duygulu, S., Abaan, S. (2004). Bir yataklı tedavi kurumunda çalışan hemşirelerin örgüte bağlılık durumu. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 11(1):11-25.

- Gregory, D.M., Way, C.Y., Lefort, S., Barrett, B.J., Perfrey, P.S. (2007). Predictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay. *Health Care Management Review*, 32(2):119-127.
- Herzberg, F. (2003). One more time: how do you motivate employees? 1968. *Harv Bus Rev*. Jan; 81(1):87-96.
- Ingersoll, G., Olsan, T., Drew, J., DeWinney, C.B., Davies, J. (2002). Nurses' job satisfaction, organizational commitment and career intent. *JONA*, 32(5), 250-261.
- International Council of Nursing-ICN (2008) *Workforce Profile*. Erişim: 15.07.2012. [http://www.icn.ch/sew\\_nwp08.htm](http://www.icn.ch/sew_nwp08.htm).
- Kangas, S., Kee, C.C., McKee-Waddle, R. (1999). Organizational factors, nurses' job satisfaction, and patient satisfaction with nursing care. *JONA*, 29(1): 32-42.
- Keskin, G., Yıldırım, G.Ö. (2006). Hemşirelerin kişisel değerlerinin ve iş doyumlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 119-133.
- Kocaman, G., Seren, Ş., Kurt, S., Daniş, B., Erer, T. (2010). Üç üniversite hastanesinde hemşire devir hızı. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 7(1), 34-38.
- Lu, H., While, E.A., Barriball, L.K. (2005). Job satisfaction among nurses: a literature review, *International Journal of Nursing Studies*, 42: 211-227.
- Ma, C.C., Samuels, M.E., Alexander, J.W. (2003). Factors that influence nurses' job satisfaction. *Journal of Nursing Administration*, 33(5), 293-299.
- Redfern, S., Hannan, S., Norman, I., Martin, F. (2002). Work satisfaction, stress, quality of care and morale of older people in a nursing home. *Health and Social Care in the Community*, 10(6), 512-517.
- Shields, M.A., Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the national health service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20: 677-701.
- Söylemez, D., Sur, H., Cebeci, D. (2005). Hemşirelerin iş doyumuna ilişkin bir meta analiz çalışması. *Hastane Yönetimi Dergisi*, Nisan-Mayıs-Haziran: 34-41.
- Sürer, P. (2009). Hastanede çalışan hemşirelerde işgücü devir hızı ve ayrılma nedenlerinin incelenmesi. Hemşirelik Programı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir, Türkiye.
- Türköz, Y. (1997). İş doyumunu, kuruma bağlılık, işle bütünleşme, motivasyon ve işi sürdürmeye yönelik tutum kapsamında geliştirilen ölçüm aracının uygulama sonuçları. Ankara: Bayındır Tıp Merkezi.