T. C.

İstanbul Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Hastane ve Sağlık KuruluşlarındaYönetim Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI İLE ÖZYETERLİLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Gülperi UZUN PEKMEZCİ
2501872048

Tez Danışmanı

Yrd. Doç. Dr. Nazlı KEPÇE YÖNET

İstanbul 2010

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TEZ ONAYI

HASTANE VE SAĞLIK KURULUŞLARINDA YÖNETİM Bilim Dalında **2501872048** numaralı **GÜLPERİ UZUN PEKMEZCİ'NİN** hazırladığı **"HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI İLE ÖZYETERLİLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER"** konulu **YÜKSEK LİSANS / ~~DOKTORA~~ TEZİ** ile ilgili **TEZ SAVUNMA SINAVI**, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 15. Maddesi uyarınca **25/08/2010 ÇARŞAMBA** günü saat.**10.00'da** yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin ..KABUL"...."ne* **OYBİRLİĞİ / ~~OYÇOKLUĞUYLA~~** karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ(*)	İMZA
PROF.DR.YAKUP SELVİ	KABUL	
YRD.DOÇ.DR.ÇİĞDEM ARICIGİL GİLAN	Kabul	
YRD.DOÇ.DR.KEREM SARIOĞLU	KABUL	
YRD.DOÇ.DR.FULYA AYDINLIK KULAK	KABUL	
YRD.DOÇ.DR.NAZLI KEPÇE YÖNET	KABUL	

ÖNSÖZ

Özyeterlilik tüm mesleklerde çalışan bireylerin başarılı olabilmeleri için oldukça önemli bir kavram olup, bu kavram sağlık sektörü gibi insanların hayatıyla bire bir ilgili olan hemşirelik mesleğinde daha da önem kazanmaktadır.

Bu araştırmada; bireylerin mesleki yaşantılarında başarılı olabilmeleri için önemli bir kavram olan özyeterlilik algıları ile örgütlerin varlıklarını sürdürebilmelerinde, etkili olan çalışanların örgütsel bağlılıkları ve arasındaki ilişkiler incelenmektedir.

Araştırmamın gerçekleşmesinde katkıları olan tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Nazlı KEPÇE YÖNET'e , anket uygulamalarımda destek olan İÜ.CTF. Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Müdüresi Dr. Leman KUTLU ve şahsında tüm Anabilim Dalı hemşirelerine teşekkür ederim.

20 yıl aradan sonra bize verilen bu fırsatı değerlendirmem konusunda beni cesaretlendiren eşim Prof. Dr. Salih PEKMEZCİ , kızım Yasemin PEKMEZCİ ve oğlum Yunus PEKMEZCİ'ye ,annem Lezzet UZUN'a sevgilerimi, varlığımı hissettiğim rahmetli babam Eyüp UZUN'a şükranlarımı sunarım.

Gülperi UZUN PEKMEZCİ

ÖZET

HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI İLE ÖZYETERLİLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Gülperi UZUN PEKMEZCİ

Bu araştırmanın amacı; hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile özyeterlilikleri arasındaki ilişkileri incelemek ve hemşirelerin örgütsel bağlılık ve özyeterlilik düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmaktır Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket; İÜ.(İstanbul Üniversitesi) CTF. (Cerrahpaşa Tıp Fakültesi) Hastanesi'nde görev yapan hemşirelere uygulanmıştır.

Anketten elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 15.0 istatistiksel programında analiz edilmiştir. Anket sorularının güvenilirliğini belirlenmesinde Cronbach's Alpha katsayısından, araştırmaya katılan hemşirelerin demografik özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde tanımlayıcı istatistiklerinden, hemşirelerin örgütsel bağlılık ve özyeterlilik düzeylerinin belirlenmesinde aritmetik ortalama standart sapma istatistiklerinden, hemşirelerin örgütsel bağlılık ve özyeterlilik düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Pearson Ki-Kare, T Testi, Anova ve Tukey testlerinden faydalanılmıştır.

Bu araştırmanın sonucuna göre, hemşirelerin iyi düzeyde özyeterliliğe sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca hemşirelerin örgütlerine bağlılıklarında medeni durumları ve yönetici olarak çalışma süreleri dışında kalan demografik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler tesbit edilmiş, hemşirelerin özyeterliliklerinde ise eğitim durumları ve İÜ. CTF. Hastanesinden ayrılma istekleri dışında kalan demografik özellikleri arasında herhangi bir anlamlı ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, Özyeterlilik, Hemşire

ABSTRACT

THE RELATIONSHIPS BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND SELF-EFFICACY BELIEFS OF THE NURSES

Gülperi UZUN PEKMEZCİ

The aim of this study was to analyze the relationships between organizational commitment and self-efficacy beliefs of the nurses and to assess whether their level of organizational commitment and self-efficacy beliefs depend on demographical features. A specifically composed questionnaire was fulfilled by nurses who were working at Istanbul University, Cerrahpasa Medical Faculty Hospital.

The data was analyzed by statistical software (SPSS 15.0). Cronbach's alpha statistic was used to determine the reliability of the questions of the questionnaire; the descriptive statistics of frequency and percentage were performed to assess the demographical features of the nurses; the arithmetical mean and standart deviation statistics were done for defining the level of organizational commitment and self-efficacy beliefs of the nurses; Pearson chi-square, t-test, Anova and Tukey tests were utilized for evaluating the relationships between the demographical features and self-efficacy beliefs.

According to the results of this study, it was have seen that self-efficacy beliefs. There were significant relationships between the organizational commitment and demographical data, except marital status and their work in executive position. Finally, no significant relationship was found between the self efficacy and demographical data, except the educational status and their will to quit the job.

Key words: organizational commitment, self efficacy, nurse

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ ..... **ii**
ÖZET ..... **iii**
ABSTRACT ..... **iv**
İÇİNDEKİLER ..... **v**
TABLOLAR LİSTESİ ..... **viii**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **x**
KISALTMALAR ..... **xi**

GİRİŞ **1**

1. BÖLÜM **3**
1.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı 3
1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi 5
1.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırılması 7
1.3.1. Etzioni'nin Sınıflandırması 7
1.3.2. Weiner'in Sınıflandırması 7
1.3.3. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması 8
1.3.4. Katz ve Kahn Sınıflandırması 8
1.3.5. Buchana II Sınıflandırması 9
1.3.6. Mowday Sınıflandırması 9
1.3.7. Allen-Meyer Sınıflandırması 10
1.3.7.1. Duygusal Bağlılık 10
1.3.7.2. Normatif Bağlılık 11
1.3.7.3. Devam Bağlılığı 12
1.4. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler 12
1.4.1. Kişisel Demografik Faktörler 13
1.4.2. Örgütsel- Görevsel Faktörler 14
1.4.3. Durumsal Faktörler 18
1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları 19
1.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık Düzeyi ve Sonuçları 20
1.5.2. Ilımlı Bağlılık Düzeyi ve Sonuçları 21
1.5.3. Yüksek Bağlılık Düzeyi ve Sonuçları 22

2. BÖLÜM..... 23
2.1.Özyeterlilik Kavramı..... 23
2.2.Özyeterliliğin Kaynakları..... 25
2.2.1. Ustalık Tecrübesi 25
2.2.2. Temsili Deneyim..... 26
2.2.3. Sözel İkna..... 27
2.2.4. Fiziksel ve Duygusal Durum..... 27
2.3.Özyeterliliğin Etkileri 28
2.3.1. Bilişsel Etkisi 28
2.3.2. Güdülemeye Etkisi..... 29
2.3.3. Etki Süreci..... 30
2.3.4. Seçim Sürecine Etkisi 31

3. BÖLÜM 33
HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI İLE ÖZYETERLİLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERE DAİR İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ HASTANESİNDE BİR ARAŞTIRMA..... 33

3.1. Araştırmanın Amacı..... 33
3.2. Araştırmanın Önemi..... 33
3.3. Evren ve Örneklem 34
3.4. Verilerin Toplanması ve Değerlendirilmesi..... 34
3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi ve Yorumlanması..... 35
3.6. Araştırmanın Hipotezleri..... 35
3.6.1 Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Çalışması…… …36
3.6.2. Özyeterlilik Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Çalışması..... 36
3.7. Araştırmanın Bulguları ……..37
3.7.1.Örneklem Grubuna İlişkin Demografik Özellikler 37
3.7.2. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular..... 39

3.7.3. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular 40
3.7.4. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeyleri İle Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular 49
3.8. Araştırma Sonuçları 54
SONUÇ VE ÖNERİLER 60
KAYNAKÇA 61
EKLER 73

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Bağlılık Tanımları 4
Tablo 2. Düşük Bağlılık Düzeyi ve Sonuçları 20
Tablo 3. Ilımlı Bağlılık Düzeyi ve Sonuçları 21
Tablo 4. Yüksek Bağlılık Düzeyi ve Sonuçları 22
Tablo 5. Güvenilirlik Değeri 36
Tablo 6. Alt Boyutlar Güvenilirlik Değeri 36
Tablo 7. Güvenilirlik Değeri 36
Tablo 8. Hemşirelerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı Analizi……..38
Tablo 9. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri…..39
Tablo 10. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeyleri 40
Tablo 11. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Yaş ile ilgili Test Sonuçları 40
Tablo 12. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Medeni Durum ile ilgili Test Sonuçları 41
Tablo 13. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Eğitim Durumun ile ilgili Test Sonuçları 42
Tablo 14. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Çalışma Sistemi ile ilgili Test Sonuçları 43
Tablo 15. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Ünvan ile ilgili Test Sonuçları 44
Tablo 16. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Çalışma Süresi ile ilgili Test Sonuçları 45
Tablo 17. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Yönetici Olarak Çalışma Süresi ile ilgili Test Sonuçları 46
Tablo 18. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Çalıştığı Birimde Kendi İsteği İle Görevlendirilmesi ile ilgili Test Sonuçları 47
Tablo 19. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Çalıştığı Birimi Değiştirme İsteği ile ilgili Test Sonuçları 47
Tablo 20. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının İÜ. Cerrahpaşa Tıp Fakültesinden Ayrılma İsteği ile ilgili Test Sonuçları 48
Tablo 21. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeylerinin Yaş ile İlgili Test Sonuçları 49

Tablo 22. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeylerinin Medeni Durum ile İlgili Test Sonuçları 49

Tablo 23. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeylerinin Eğitim Durumu ile İlgili Test Sonuçları 50

Tablo 24. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeylerinin Çalışma Sistemi ile İlgili Test Sonuçları 50

Tablo 25. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeylerinin Ünvan ile İlgili Test Sonuçları. 51

Tablo 26.Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeylerinin Çalışma Süresi ile İlgili Test Sonuçları 51

Tablo 27. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeylerinin Yönetici Olarak Çalışma Süresi ile İlgili Test Sonuçları..... 52

Tablo 28. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeylerinin Çalıştığı Birimde Kendi İsteği İle Görevlendirilmesi ile İlgili Test Sonuçları..... 52

Tablo 29. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeylerinin Çalıştığı Birimi Değiştirme İsteği ile İlgili Test Sonuçları..... 53

Tablo 30. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının İÜ Cerrahpaşa Tıp Fakültesinden Ayrılma İsteği ile İlgili Test Sonuçları 53

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli 10
Şekil 2. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Puanlarının Dağılımı 39

KISALTMALAR

Akt.	:	Aktaran
CTF.	:	Cerrahpaşa Tıp Fakültesi
AD.	:	Anabilim Dalı
Doç.	:	Doçent
Dr.	:	Doktor
Ed.	:	Editör
GÖYÖ.	:	Genel Özyeterlilik Ölçeği
İÜ.	:	İstanbul Üviversitesi
İİBF.	:	İşletme İktisadi Bilimler Fakültesi
OEYO.	:	Oz Etkililik-Yeterlilik Olceği
ÖY.	:	Özyeterlilik
Prof.	:	Profesör
SML.	:	Sağlık Meslek Lisesi
s.	:	Sayfa
TC.	:	Türkiye Cumhuriyeti
Ü.	:	Üniversite
vb.	:	ve benzeri
vd.	:	ve diğerleri
Yrd.	:	Yardımcı

GİRİŞ

Günümüzde hızla gelişen teknoloji ve yoğunlaşan rekabet ortamında örgütlerin elinde bulundurduğu en önemli güç insan unsuru olmaktadır. Yetişmiş ve tecrübesini çalıştığı örgütü için kullanan işgören; birçok makineden ve hızlı bilgisayarlardan gerektiğinde daha önemli olabilmektedir. Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri ve rekabette ön planda olabilmeleri çalışanların örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. Çalışanlar örgüte ne kadar bağlı ise örgüt de o derecede güçlenmektedir.

Örgütsel bağlılık örgütlerin varlıklarını koruma uğraşlarının hem temel etkinliklerinden hem de nihai hedeflerinden biridir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta örgütte daha az maliyete neden olmaktadır.

Özyeterlilik ise verilen işteki belli bir görevi yerine getirebilmek için bireyin kendi yeteneklerine olan inancını ifade etmektedir. Özyeterlilik, bireylerin hayatlarındaki olaylar üzerinde denetim elde etmek için ihtiyaç duyulan motivasyonun, bilişsel kaynakların ve davranışların, harekete geçirilmesinde gerekli olan yeteneklere olan inançlarıyla ilgilidir.

Özyeterlilik, tüm mesleklerde çalışan bireylerin başarılı olabilmeleri için oldukça önemli bir kavram olup, bu kavram sağlık sektörü gibi insanların hayatıyla birebir ilgili olan hemşirelik mesleğinde daha da önem kazanmaktadır.

Bu araştırmada; bireylerin mesleki yaşantılarında başarılı olabilmeleri için önemli bir kavram olan özyeterlilik algıları ile örgütlerin varlıklarını sürdürebilmelerinde, etkili olan çalışanların örgütsel bağlılıkları ve arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı; hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile özyeterlilikleri arasındaki ilişkileri incelemek ve hemşirelerin örgütsel bağlılık ve özyeterlilik düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmaktır.

Bu amaç doğrultusunda araştırma üç ana bölüm halinde ele alınmıştır. Birinci bölümde örgütsel bağlılıkla ilgili bilgilere, ikinci bölümde özyeterlilik kavramıyla ilgili bilgilere yer verilmiştir. Araştırmanın son bölümünde de; İstanbul Üniversitesi (İÜ.) Cerrahpaşa Tıp Fakültesi (CTF.) Hastanesi'nde çalışan hemşirelere uygulanan anket çalışması hakkında bilgilere ve bu çalışmadan elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

1.BÖLÜM

1.1 Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Meyer ve Allen (1984) Bağlılığı bir varlığa karşı oluşan duygusal eğilim, bulunduğu sosyal çevre (meslek, işyeri, aile, dernek vb) ile özdeşleme , örgütsel bağlılık gösteren bireyi ise örgütte kalan, devamlılık gösteren, verimli çalışan, bulunduğu sosyal çevrenin varlığını koruyan ve örgütün hedeflerini paylaşan kişi olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen,1984:373), (Meyer ve Allen,1997:3).

Örgütsel bağlılık, elemanların motivasyonunu, verimliliğini, iş gücü kaybını ve örgütten ayrılma niyetini etkileyen önemli bir unsurdur (Reichers,1985:468)
İşgörenlerin örgütsel bağlılıklarını değerlendirmede kullanılabilecek örgütsel bağlılık göstergelerini:

- Örgütün amaç ve değerlerine inanma ve kabul etme,
- Örgüt için özveride bulunabilme,
- Örgütsel üyeliği devam ettirmek ile ilgili samimi bir istek,
- Örgüt kimliği ile kimliklenme,
- İçselleştirme olarak belirtmektedir. İbicioğlu (2000:14)

Meyer ve Allen (1997), Örgütsel bağlılık tanımıyla ilgili farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuya farklı anlamlar yüklediğinden çok az fikir birliğine varıldığını, bunun da anlamayı zorlaştırdığını belirtmişlerdir(Meyer veAllen,1997:10). Meyer ve Allen, Tablo 1'de çeşitli araştırmacı ve yazar tarafından örgütsel bağlılık konusunda yapılan tanımların **Duygusal Yönelme**, **Maliyet - Fayda**, **Zorunluluk veya Ahlaki Sorumluluk** olarak üç başlık altında toplanabileceğini, her bir başlık farklı kavramları temsil ettiği için örgütsel bağlılığın üç boyutlu modelini önermişlerdir. Bu üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli tüm farklılıkları içinde barındırmaktadır (Meyer ve Allen,1997:11)

Tablo:1 Bağlılık Tanımları (Akt. Meyer ve Allen. 1997:12)

Duygusal Yönelme
Elemanları kimliği ile örgüte bağlayan tutum yada davranışlar (Sheldon 1971)
Kişinin sevgisini ve duygularını bir gruba bağlaması (Kanter . 1968)
Elemanların, kendisini bir örgüte ait hissetmesi ve örgütle özdeşleşmesinin göreceli gücü (Mowday, Porter ve Steers 1982)
Bireyin ve örgütün hedeflerinin birbiriyle örtüşmesi yada birbirine denk olduğu süreç (Hal, Schneider ve Nygen 1970)
Örgütün amaç ve değerlerini ve bu amaç ve değerlerle ilişkili bireyin rolüne ve tüm bu yararlı değerler dışında yalnız örgüte olan duygusal bağlanma(Buchanan 1974)
Maliyet - Fayda
Bağlılık öncelikle bireysel - örgütsel ilişkilerin ve yatırımların zamanla değişmesi sonucunda oluşan yapısal bir olgu. (Hrebiniak ve Alutto 1972 9
Devamlı katılımla ilişkilendirilen ‘’kar‘’ ve işi bırakma ile ilgilendirilen ‘’maliyet’’ (Kanter 1968)
Bağlılık bireyin tutarlı aktivitelerle yatırım yaparak çeşitli kazançları ilişkilendirmesiyle ortaya çıkar (Becker 1960)
Zorunluluk veya Ahlaki Sorumluluk
İçselleştirilmiş normotif baskıların, örgüt hedeflerini ve ilgilerini karşılayacak şekilde oluşmasının bir bütünüdür. (Weiner 1982)
Bağlılık davranışları bağlılığın konusu ile ilgili olarak formal ve normotif beklentilerin ötesinde sosyal açıdan kabul görmüş davranışlardır. (Weiner ve Gechman 1997)
Bağlılık gösteren çalışan; örgütün kendisine çalıştığı sürede ne kadar terfi ya da ödül verdiğine bakmadan örgütte kalmayı ahlaki olarak doğru bulan çalışandır. (Marsh ve Mammari 1997)

Meyer ve Allen’e göre örgütsel bağlılığın çeşitli tanımlarının ortak noktası, bağlılığın çalışanın örgütle ilişkisini tanımlayan ve çalışanın örgüte üyeliğini devam ettirmede etkili olan psikolojik durumdur. Tanımlardaki farklılığın kaynağının da bu psikolojik durumun doğasının farklılığı olarak belirtilmektedir (Meyer ve Allen,1997:11).

Örgütsel bağlılık konusu ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış, Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir (İnce ve Gül, 2005: 12-13).

Örgütsel bağlılık, 1990' lardan bu yana, birçok araştırmanın başlıca konusu olmuş, yaşanan bu süreç örgütsel bağlılığın teorik gelişimine de katkı sağlamıştır. Bu araştırmalar, bağlılığın farklı boyutları olan bir yapı olduğunu, öncüllerinin, ilişkili olduğu faktörlerin ve ortaya çıkardığı sonuçların bu boyutlara göre değişkenlik gösterdiğini ortaya koymuştur (Meyer,Stanley,Herscovitch ve Topolnytsky, 2002: 21).

1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütler bütün dünya ekonomisinde başarıyla rekabet edebilmek için dengeye sokmak zorunda oldukları pek çok karışık problemle karşı karşıya bulunmaktadır. Onlar sürekli olarak maliyetleri düşürerek performanslarını arttırmalı, süreç ve ürünleri iyileştirmeli, kalite ve verimliliği arttırmalıdır (İnce ve Gül, 2005: 13).

Örgütlerin varlıklarını sürdürmesi, işgörenlerin sahip oldukları bilgi ve becerileri işlerine yoğunlaştırması ile yakından ilişkilidir. Ancak, işgörenlerin işlerini yapmak için gösterdikleri çaba ve sahip oldukları yetenek, örgütlerin varlıklarını sürdürmesi için tek başına yeterli değildir. Örgütlerin güçlenerek büyümesi işgörenlerin örgüte güçlü duygular beslemesine bağlıdır. Bunun için, işin gerektirdiği bilgi ve beceriler kadar, işe ve çalışma alanına ilişkin olumlu tutumlara da sahip olmak gerekir. İşgörenler örgüte ilişkin ne derecede olumlu tutuma sahipse, kurum da o derece güçlenir (Bolat ve Bolat, 2008: 76).

Çağdaş insan, toplumsal yaşama ve özellikle de iş yaşamına bugün giderek daha çok kişilik katmak istemektedir. İşin insani yönü daha önemli hale gelmekte, bireyin insanlık özellikleri, duyguları, ilgileri ve güdüleri başta olmak üzere işte daha çok dikkate alınmaktadır. Bu yüzden çağdaş insan, teknolojik imkanları gelişmiş ve parasal sorunları çözülmüş olarak iş çevrelerine, iş ve örgütün desteklenmesine güçlü bir katılım istemektedir (Balay,2000:11-12). Araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların görevlerini yerine getirmede daha çok çaba gösterdiğini, örgütte daha uzun süre kaldıklarını, örgüt ile olumlu ilişkilerinin olduğunu, örgütsel amaçların

gerçekleşmesi için çaba gösterdiğini ve işten ayrılmayı düşünmediğini ortaya koymaktadır (Çelik Keleş, 2006:46). Örgütsel bağlılığa olan ilgi, konunun işten ayrılma ile ilgili olduğu inancından kaynaklanmıştır. İşten ayrılmaların örgütler için yaratacağı maliyetler dikkate alındığında, çalışanların bağlılığını arttırmak için farklı yollar bulunarak daha çok kazanç sağlanabilmektedir(Meyer ve Allen, 1997: 13).

Günümüzde hızla deyişen çevre koşulları, artan rekabet, sürekli farklılaşan bireysel ihyiyaçlar gibi nedenlerle çalışanları örgütte tutmak giderek zorlaşmaktadır. Toplam isdihdam içinde eğitimli ve uzman iş gücü ihtiyacının artması ve nitelikli iş gücü arzındaki yet.ersizlikler de konuyu daha önemli hale getirdiğinden çalışanların bağlılıklarının artırılması ve çalışanların örgüte bağlanmasını etkileyen unsurların belirlenmesi önemlidir (Durna ve Eren, 2005;210).

Örgütsel bağlılığın başka bir önemi de, gelişen bilgi toplumunda önemi hızla artan "bilgi paylaşımı ve bu bilginin yayılımına" yaptığı katkıdandır. Hooff ve Ridden (2004) tarafından yapılan araştırma bulgulara göre; örgütsel bağlılık, bilgi paylaşımını ve bilginin yayılmasını,olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca yapıcı bir iletişimin, bilginin toplanmasına, toplanan bilginin paylaşımına, yayılmasına, ve örgütsel bağlılığa olumlu etkisi görülmüştür. Yüksek örgütsel bağlılık olan örgütlerde, bilgi toplanması, toplanan bilginin paylaşımı ve diğer çalışanlara yayılması daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır (Hooff ve Ridden, 2004: 117).

1.3. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırılması

Literatürde örgütsel bağlılığı yazarlar kendi görüşlerine göre farklı şekillerde sınıflandırmışlardır. Aşağıda bu sınıflandırmalara yer verilmektedir.

1.3.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri Etzioni'ye aittir. Etzioni, üç tür bağlılık sınıflandırması yapmıştır (Bayram, 2005: 129)

- **Ahlaki Bağlılık:** Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır. Bireyler, toplum için faydalı amaçları takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır.
- **Hesapçı Bağlılık:** Örgüt ile üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Üyeler örgütlerine kattıkları karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı bağlılık duymaktadırlar.
- **Yabancılaştırıcı Bağlılık:** Birey örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman meydana gelmektedir (Balay, 2000: 19).

1.3.2. Weiner'in Sınıflandırması

Wiener (1982) araçsal bağlılık (güdüleme) ve normatif-moral (örgütsel) bağlılık ayrımına dayanan kurumsal modeli ortaya çıkarmıştır. Wiener, araçsal bağlılığı hesapçı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olma ile, normatif-moral bağlılığı ise değer, motivasyon veya moral temeline dayanan güdüleme ile oluşan bağlılık olarak tanımlamaktadır.

Araçsal bağlılıkta çalışan örgüte yaptığı katkı ile kazanımları dengede veya lehine olduğu durumda, örgütsel bağlılıkta ise amaç ve değerler ile ilişkisinde, rolüne ve örgütüne, araçsal bir değerden çok, örgütün iyiliği için örgüte bağlılık duyabilmektedir (Wiener,1982:418). Araçsal güdüleyici eylemler kişinin kendisine yönelimli iken, normatif güdüleyici eylemler örgütsel eğilimler taşımaktadır (Newton ve Shore, 1992:27).

1.3.3. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı, bireyin örgütü için hissettiği psikolojik bağ olarak tanımlayan O'Reilly ve Chatman bir örgüte bağlılığı üçe ayırmaktadır (Reilly ve Chatman, 1986: 492).

- **Uyum Bağlılığı:** Bağlılık, paylaşılmış değerler için değil belirli ödülleri kazanmak için oluşmaktadır. Bu bağlılıkta, ödülün çekiciliği ve cezanın iticiliği söz konusudur.
- **Özdeşleşme Bağlılığı:** Bağlılık, diğerleriyle doyum sağlayıcı bir ilişki kurmak veya ilişkiyi devam ettirmek için meydana gelmektedir. Böylece birey, bir grubun üyesi olmaktan gurur duymaktadır.
- **İçselleştirme Bağlılığı:** Tümüyle bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bu boyuta ilişkin tutum ve davranışlar;bireylerin iç dünyalarını örgütteki diğer insanların değerler sistemiyle uyumlu kıldığında gerçekleşmektedir.

1.3.4. Katz ve Kahn Sınıflandırması

Katz ve Kahn, örgüte bağlılığın bir örgüt ortamındaki kişileri, rollerin gereklerini yerine getirmeye yani onları örgüte bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüştür

İş görenlerin örgüt içindeki eylemleri, hem iç ödüller hem de dış ödüllerin toplamının sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyi, dış ödüller ise araçsal devreyi ifade etmektedir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayrımı, kişilerin kendilerini örgüte verişlerinin-adayışlarının niteliğini belirtmektedir. İçsel bakımdan ödüllendirici olduğu durumlarda, anlatımsal devre, dış ödüllerin güdeleyici olduğu durumlarda ise araçsal devreden söz edilmektedir (Katz ve Kahn, 2005: 472).

1.3.5. Buchana II Sınıflandırması

Buchanan II (1974) bağlılığı, örgütün amaç ve değerleri ile ilişkili bireyin rolüne ve örgütüne olan duygusal bağlanma olarak tanımlayarak, örgütsel bağlılığı üç gruba ayırmıştır (Buchanan II 1974:533).

Özdeşleşme: Kişinin örgütün amaç ve değerlerini kendisinin amaç ve değerleri olarak benimsemesidir.

Katılım: Kişinin işin gerektirdiği rolü yerine getirme aşamasında, örgüt aktivitelerine katılması ve bunlara psikolojik olarak bağlanmasıdır.

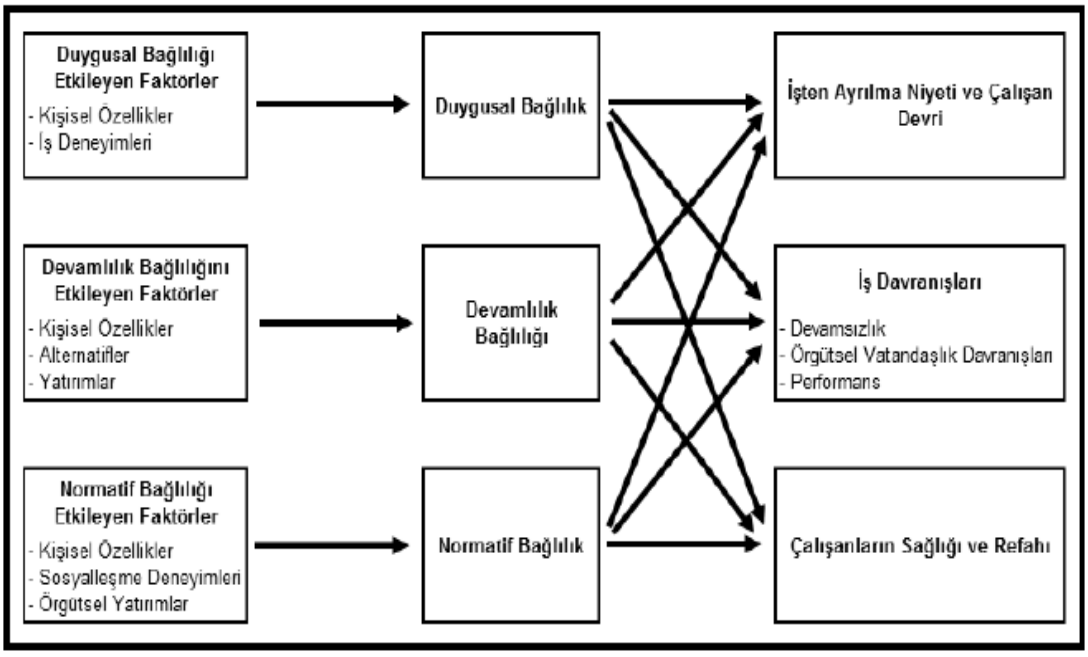
Sadakat: Kişinin örgüt için duygusal hisler besleme ve ona içten ve samimi bağlılık göstermesidir.

1.3.6. Mowday Sınıflandırması

Mowday, Porter ve Steers örgütsel bağlılık kavramını ele alırken, bireyin örgüte karşı olan tutumları üzerine odaklandıklarından örgütsel bağlılığı tutumsal bağlılık ile eş anlamlı bir biçimde ele alarak kullanmışlardır. Bireyin sahip olduğu bağlılık tutumunu kuvvetlendirmektedir. Bu nedenle, örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasında tutum ve davranış arasındaki bu doğal karşılıklı ilişkiden dolayı bir ayırımda bulunulmamış, sadece tutum bağlılığını temel aldıklarını ifade etmişlerdir. Araştırmalara göre örgütsel bağlılık; bireyin örgüttün amaçlarına ve değerlerine kuvvetle inanması ve bunları kabul etmesi, örgüt yararına artı emek sarf etmeye isteklilik ve örgütte çalışmaya devam etmesi için güçlü bir istek duyması olarak ifade edilmektedir (Mowday ve vd. 1982: 27), (Mowday, 1998:32).

1.3.7. Allen-Meyer Sınıflandırması

Meyer ve Allen(1990-1997) "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli" ile örgütsel bağlılığı, diğer modellerin aksine çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirmiş, Örgütsel bağlılığı"Duygusal (affective) bağlılık","Devamlılı (continuance) bağlılığı" ve"Normatif (normative) bağlılık" olarak nitelendirmişlerdir(Allen ve Meyer, 1990: 3). (Meyer,ve Allen, 1997: 11).



Şekil 1. Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli

Kaynak: (Gündoğan, 2009: 48).

1.3.7.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, en yalın haliyle, "çalışanın örgütüne duygusal yakınlık duyarak onunla özdeşleşmesi" olarak tanımlanmıştır (Allen ve Meyer, 1990: 1).

Duygusal bağlılık bireyin örgütün değer ve amaçlarıyla kendi değer ve amaçlarını özdeşleştirip, bu amaçları gerçekleştirmek amacıyla örgüt üyeliğini devam ettirmek arzusu olduğu durumda ortaya çıkmaktadır.Bu bağlılık, bireylerin bazı manevi ödül ve menfaatler karşılığı kendilerini örgüte bağladıkları örgütle olan alışveriş ilişkisidir (Mowday, Steers ve Porter, 1979:225) Duygusal bağlılık, insanları örgüte duygusal olarak bağlayan ve örgütün üyesi olmaktan memnun olmalarını sağlayan, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki bir uzlaşmadan ortaya çıkar (Wiener,1982: 423-424).

Duygusal bağlılık kişilik özellikleri ve işe ilişkin faktörler ile ilgili tutumsal bir olgudur ve örgütsel hedefleri destekleme yönünde çalışanların gönüllülüğü esasına dayanmaktadır (Durna ve Eren, 2005: 211). Çalışanların örgüte karşı güçlü duygusal bağlılık duymaları, örgütle ilgili tüm ilişkilerinde, gereksinim duyduklarından değil, istedikleri için örgütte kalmaya devam etmelerinden kaynaklanmaktadır (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007: 58). Dvir, Kass ve Shamir (2004) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçlarına göre; vizyon belirlemek, sosyal açıdan uyumlu değerlere sahip olmak duygusal bağlılık ile ilişkili bulunmuştur (Dvir, Kass ve Shamir, 2004: 126).

1.3.7.2. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, kişinin toplumsal nedenlerle örgütte kalmanın doğru ve ahlaki olduğunu düşünerek kendisini örgütte kalmaya zorunlu hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1991:67).

Normatif bağlılık, örgüte adanmayı ve sadakati teşvik eden bir kültürde sosyalleşme sağlaması nedeniyle, örgüte bağlı ve sadık olma eğilimini vurgular. Ayrıca normatif bağlılık örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet biçimleri ile tutarlı olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsar (Wiener, 1982: 423-424). Kişinin çalıştığı örgüte karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve bu nedenle kendini örgütte kalmaya zorunlu hissetmesine dayanan bu bağlılıkta; kişi sadakatin önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir (Yalçın ve İplik, 2005: 398). Ailenin etkisi ve sadakat normları ile normatif bağlılık olumlu yönde ilişkilidir (Wasti, 2000: 212-214).

1.3.7.3. Devam Bağlılığı

Örgütsel bağlılığın bu boyutu, bireyin örgütten ayrılmasının kendisine getireceği maliyetin farkında olması ve bu maliyeti göze alamayarak örgüt üyeliğini devam ettirmesidir (Meyer ve Allen, 1991:67). İşgörenin örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek sonucu edindiği statü, para gibi kazanımlarını, örgütten ayrılması sonucunda kaybedeceği düşüncesiyle bağlılık oluşmaktadır. Devam bağlılığında esas olan çalışanın örgütte kalma ihtiyacıdır (Yalçın ve İplik, 2007: 486).

Üyelerin örgütten ayrıldıkları durumda katlanacakları maliyet ve karşılaşacakları güçlüklere örnek olarak başka bir örgütün şartlarına uyum sağlamak, bir başka şehre taşınmak ya da hak edilen tazminatlar konusunda uğranılacak zararlar gösterilebilir. Karşılaşılan en kötü sonuç ise, örgütten ayrılan bir işgörenin işsiz kalabilmesidir (Çöl ve Gül, 2005: 293).

1.4. Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyen çok sayıda değişkenin bulunduğu, konuyla ilgili yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur.

Örgütsel bağlılığa etkin eden faktörlerin; kişisel-demografik faktörler, örgütsel görevsel faktörler ve durumsal faktörler olarak üçe ayrılarak incelendiği görülmektedir Schwenk (1986:299). Koch ve Steers demografik faktörlerin, Morris ve Sherman örgütsel- görevsel faktörlerin, Buchanan ise her iki faktör grubunun örgütsel bağlılığı eşit düzeyde etkilediğini ileri sürmüştür (Luthans, Baac ve Taylor 1987 : 220-221).

Meyer ve Allen'e (1991) göre demografik faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin dolaylı olduğu ve örgütsel değerlerle ödüller kontrol altına alındığında bu ilişkinin ortadan kalktığı görülmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 69).

1.4.1. Kişisel Demografik Faktörler

Yaş: Yapılan araştırmalarda yaş ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı ve pozitif ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Aralarında yaş farkı olan işgörenlerin olduğu örgütlerde bireylerin, örgütte üyeliklerini devam ettirmede daha az istekli oldukları görülmüştür (Balay, 2000: 56). İşgörenin yaşının ilerlemesi, aynı zamanda çalıştığı örgütteki yatırımlarının da (terfi etme, ücret artışı, hak edilen tazminat vb.) artması anlamına gelmektedir. Bu durum diğer örgütlerin ve iş alternatiflerinin çekiciliğini azaltmaktadır. Öte yandan örgütte fazla miktarda yatırıma sahip olmayan genç işgörenlerin, yaşlı işgörenlere kıyasla örgütlerine daha az bağlılık gösterdikleri ortaya konulmuştur (Çöl ve Gül, 2005: 295). Durna ve Eren'nin (2005) yaptığı araştırmada duygusal ve normatif bağlılıkla çalışanların yaşı arasında anlamlı bir ilişki varken, süreklilik bağlılığı ile çalışanların yaşı arasında bir ilişki bulunmamıştır (Durna ve Eren, 2005: 211).

Cinsiyet: Örgüte bağlılık ile cinsiyet üzerine yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmışdır. Erkekler için farklı cinsler arasında çalışma, daha düşük düzeyde duygusal bağlılık, yüksek devamsızlık ve daha düşük düzeyde örgütte kalma isteğine yol açarken; kadınlar için grupta farklı cinsler arasında çalışma, daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık ile ilişkili bulunmuştur (Balay, 2000: 57). Durna ve Eren'nin yaptığı araştırmada duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık ile çalışanların cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Durna ve Eren, 2005: 211).

Medeni Durum: Yapılan araştırmalara göre, evli veya bekar olmanın örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olabileceği tespit edilmiştir. Bu ilişki zayıf düzeyde olmasına karşın olumlu bir ilişkidir.

Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkiye yönelik tartışmalardan biri, evli çalışanların ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etme konusunda daha hassas oldukları yönündedir. Bununla beraber, medeni durum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki konusunda henüz hiçbir teorinin bir sonuca ulaşamadığı düşüncesi yaygın olarak kabul görmektedir (Özkaya,vd,2006: 80). Özkaya ve diğerlerinin

araştırmasında, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Özkaya, vd. 2006 :88).

Eğitim Düzeyi: Örgüte bağlılık ile eğitim arasında tamamıyla tutarlı olmamakla birlikte zayıf düzeyde olumsuz bir ilişki vardır. Sonuçlar daha fazla eğitimli işgörenlerin daha az bağlılık gösterdiği yönündedir (Balay, 2000: 55). Bu ilişkinin nedeni, daha yüksek düzeyde eğitim alanların, örgütün karşılayamayacağı daha yüksek beklentiler içerisinde olmaları ve daha fazla iş alternatifine sahip olmalarıdır (Yalçın ve İplik, 2005: 400) , (Özkaya, vd. 2006: 80).

Kıdem: İşgörenlerin kişisel yatırımları çarpıcı şekilde onları örgüte bağlamaktadır. İstihdam öncesi yapılan fedakârlıklar, emeklilik maaşı alma plânları, statü, artan yaş, kıdem, alınan hizmet ve benzeri örgütsel yatırımlar, geçirilen zamanın fazlalığı ile birlikte örgütten ayrılma maliyetini arttırırken, örgüte sadakati kuvvetlendirmeye hizmet etmektedir (Balay, 2000: 58).

Örgütsel bağlılıkla kıdem arasında pozitif bir ilişki mevcuttur. Diğer bir deyişle örgütte çalışılan süre arttıkça, örgütsel bağlılık da artmaktadır. İşgörenlerin çalışma süresi arttıkça, örgütten elde ettikleri kazançların da arttığını öne sürülmektedir. Çünkü hizmet süresi de örgüte yapılan bir yatırım niteliği taşımaktadır. Bu yatırımları kaybetmek istemeyen işgörenler çalıştıkları örgüte daha fazla bağlanmaktadırlar. (Çöl ve Gül, 2005: 296).

1.4.2. Örgütsel- Görevsel Faktörler

Örgütsel görevsel faktörler, iş ve çalışma hayatına ilişkin değerleri kapsamaktadır. Örgütsel bağlılık, örgütsel faktörlerle yakından ilişkilidir.

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler; örgüt büyüklüğü ve yapısı, örgüt kültürü, ücret düzeyi, işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, örgütsel adalet, rol belirsizliği, çatışma ve ait olma ihtiyacı vb değişkenlerdir (Samadov, 2006: 100).

Örgüt Büyüklüğü ve Yapısı: Örgütlerde çalışan kişi sayısı arttıkça yani örgütler büyüdükçe bürokratik eğilimler de artmaktadır. Büyük örgütlerde yönetim ve

denetim mekanizmasının en iyi şekilde işlemesi için iyi belirlenmiş bir hiyerarşik yapı, herkesin pozisyonundan aldığı bir takım yetki ve sorumlulukları vardır. Her kademede işlerin nasıl yapılacağı ile ilgili olarak ayrıntılı ve somut ilkeler mevcuttur. Bireyler arası ilişkiler ise bulunulan pozisyonun ilkelerine göre sürdürülecektir.

Kuralların biçimsel şekilde yazılı olması, merkezleşme derecesi ve fonksiyonel olarak diğer departmanlara bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Öte yandan değişen çevre koşullarının etkisi ile ortaya yeni bir örgüt tipinin çıktığını iddia eden bir yaklaşım söz konusudur (Dağdeviren ve Gözen, 2007: 59). Bu yaklaşıma göre, yeni örgüt tipi bağlılık, sadakat ve özdeşleşme ilkelerinin, çalışanların örgüt ile çıkar birliği içinde olduğunu ön plana çıkartarak çalışanların örgüt ile çıkar birliği içinde olduğu bir ilişkiye girmesini sağlamaktadır (Çelik Keleş, 2006: 60).

Örgüt Kültürü: Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden birisi de örgüt kültürüdür. Örgüt kültürü, bir örgüt içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlık sistemi olarak tanımlanabilir. Kültür, insanlara yapmak zorunda oldukları şeylerin neler olduğunu ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda sezgi kazandırır. Bir başka ifadeyle örgüt kültürü, örgüt üyelerinin düşünce ve davranışlarını şekillendiren hakim değerler ve inançlardır (Dinçer, 1998: 347). Örgüt kültürü olmadan örgütsel bütünlük ve örgütsel bağlılıktan bahsedilmesi pek mümkün gözükmemektedir. Örgüt kültürünün bazı özellikleri, örgütsel bağlılık yaratılmasında etkili olmaktadır. Bunlar örgüt üyelerinin iletişimlerinde kullandıkları ortak bir dil, tavır, semboller, yüksek ürün kalitesi, yüksek verimlilik, düşük devamsızlık gibi üyeler tarafından paylaşılması beklenen temel değerlerin varlığı, dış çevreye karsı oluşturulan bir imaj ve örgütsel iklimdir (Luthans, 1992: 550).

Güçlü bir örgüt kültüründe, örgüt üyeleri temel değerleri kabul eder ve bağlılık gösterir. Kültürün bilişsel, sembolik, imgesel unsurları üyeleri birbirine güçlü bir şekilde bağlar; herkes örgütün amacını bilir ve onun için çalışır. Zayıf kültürlerde ise, değerler üzerinde uzlaşma sağlanamamıştır. Üyeler arasında diyalog eksikliği, kuşku, düşmanlık hisleri ve gerilime dayalı örgüt iklimi sadece zayıf değil, aynı zamanda olumsuz örgüt kültürlerini anlatır (Erdem ve İşbaşı, 2001:.35).

Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması: Role ilişkin bu iki değişken çalışanlar arasında örgütsel bağlılığı belirlemede önemli olabilmektedir (Samadov, 2006: 104).

Rol çatışması, kişinin birisine uyduğunda diğerine uyması imkânsız ya da çok zor olan iki veya daha çok sayıda gereklilik (görev, rol, iş gibi) karşısındaki durumunu ifade etmektedir. Rol çatışmasının beş nedeni vardır (Kılınç, 1985 : 120):

1.Rolü gönderen kişinin, rolü oynamasını istediği kişiden çelişen ve uyumsuz beklentilerde olması,

2. Birden fazla rol göndericinin taleplerinin çakışması,

3.Rol yükümlüsünün yerine getirmesi gereken rollerden birini tercih edememesi,

4.Yukarıda belirtilen rol çatışmaları başkalarının beklentileriyle ilgili iken, kişi- rol çatışması olarak nitelenen bireyin rolü ile uyumsuzluğu da rol gereklerindendir.

Rol çatışmasının işgörenlerde içsel çatışmayı ve iş ortamı gerilimini artırdığı, bunun yanı sıra iş görenlerin iş tatminini ve örgüte olan güvenlerinin azaldığı sonucu elde edilmiştir (Şimşek ve diğerleri, 1998: 318).

Rol belirsizliği ise, örgütün rol ile ilgili beklentilerinin sınırlarını tam olarak çalışana bildirmemesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışanın yerine getirmek zorunda olduğu görevleri ile ilgili kendisinden beklentilerinin belirgin olmaması, bunları davranışa yöneltilmesi için kendisine açık bir bilgi verilmemesi örgüt ortamında ortaya çıkabilecek belirsizlikler olarak ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle rol belirsizliği, görev yetki ve sorumluluk açısından tam bir kesinlik olmaması durumudur. Dolayısıyla rol çatışmasının belli ölçüde birey orijinli, rol belirsizliğinin ise örgüt orijinli olduğunu söylemek mümkündür (Samadov, 2006: 110).

Yönetim Tarzı ve Liderlik: Liderliğin yönetim içindeki yeri oldukça önemlidir. Liderlik sürecinde yönetici astlarının örgüte bağlılığını artırmaya çalışmakta ve astların önceden belirlenen örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için yeteneklerini kullanabilecek bir ortam yaratmaktadır (Karahan, 2008: 149).

Etkili yöneticiler, olumlu inanç ve tutumlarını olumlu davranışlarla birleştirdiklerinde örgütteki çalışanlar üzerinde güçlü ve olumlu etki bırakırlar. Bu inanç ve eylemler, işgörenlerin bağlılığını şekillendirir.

Ücret: Ücretin örgütsel bağlılık üzerinde ne derece etkili olduğu ücretin motive edici özelliği ile ilgili bir konudur. Bu konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda, dışsal motivasyonun işten ayrılma eğilimi ile yüksek derecede ilişkili, işten ayrılma davranışı ile daha az ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Buna neden olarak da, ekonomik sıkıntı ve başka iş imkânlarının sınırlı oluşu gösterilmiştir.

Ücretin işgören tarafından algılanan adilliğinin, örgütsel bağlılık açısından ücret miktarından çok daha önemli bir belirleyicisi olabileceğini ileri süren bazı araştırmalar da bulunmaktadır. Bunlara göre işgören ücret sisteminde adil olmayan bir durum hissederse örgüte olan güvenin kaybolacağı ve örgüte olan bağlılığının giderek zayıflayacağı ileri sürülmektedir (Çelik Keleş, 2006: 63).

İşin Niteliği: İşin niteliği ve önemi örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir faktördür. İşin önemi, örgütte ya da dış çevrede, bir işin insanların yaşamları üzerindeki etkisi olarak ifade edilmektedir (Samadov, 2006: 102).

İşin niteliğine ilişkin faktörlerden, çoğunlukla iş alanı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. İş görenlerin iş alanları arttıkça deneyimlerinin de artacağı ve buna bağlı olarak da, örgütsel bağlılıklarının artacağı varsayımı kabul edilmiştir. Farklı örneklemler üzerinde bu hipotez test edilmiştir ve sonuçlar hipotezleri desteklemiştir (Güçlü, 2006: 64).

Örgütsel Ödüller: Örgütsel bağlılığın gelişmesinde ödüllerin önemi çok büyüktür. Ödemeler, ücret dışı yan gelirler, statüde ilerleme, tanınma, terfi, bir iş ya da proje sorumluluğu veya daha esnek denetleme gibi gayrişahsi ödüller de personelin bağlılık duymasında etkili olmaktadır.

Tüm işgörenlerin aynı şekilde tanınmaktan ya da aynı tarz ödüllerden hoşlandığı ve bunları istediği düşünülemez. Bireysel farklılıklar ne olursa olsun tüm işgörenler, örgüt için değerli olduklarını, yaptıkları işin ne kadar önemli olduğunu ve başarılarını yöneticilerinden duymak isterler. Yetenekli işgörenleri elde tutmanın en önemli aracının sadece para olmadığı bugün artık kabul edilen bir gerçektir. İşgörenler iyi yaptıkları işlerin fark edilmesini ve takdir edilmesini isterler. Bunu yapabilen yöneticilerin çalışanlarını örgütte tutma şansı yükselecektir (Çelik Keleş, 2006: 64).

1.4.3. Durumsal Faktörler

Bireyin örgüte giriş öncesindeki genel bağlılık eğilimi ve o ana kadar ki yaşantıları belli bir ön bağlılık çerçevesi oluşturur. Yüksek düzeyde ön bağlılığın genellikle örgüte yararı olmakla birlikte, belli koşullar altında bunun, gerçekte düşük bağlılığın tohumlarını saçtığı ileri sürülmektedir. Bulgular, örgütsel bağlılık düzeyinde durumsal değişmeler yaşanabileceğini göstermiştir. İnsanların örgütsel bağlılığa ilişkin durumsal tepkilerini kestirmeyi öneren başlıca üç yaklaşımdan söz edilebilir (Balay, 2000: 64-65):

- **Araçsal Kestirim:** Buna göre insanlar, örgütle karşılaşmalarında temelde ödeme, ilerleme, adaletli yönetim gibi arzulanan davranışlarla ilgilenirler. Bireysel bağlılıktaki değişme, büyük oranda ön karşılaşmanın doğrudan ve açık oluşuna dayanmaktadır. Önceki örgütsel bağlılık düzeyinin ya hiç ya da az etkisi vardır.
- **Benzeyiş Kestirimi:** Burada bireylerin önceki tutumları, onları önceki tutumlarına uygun tepki verecek şekilde yönlendirmektir. Eğer insanlar karsılaşma algılarını, önceki bakış açılarına uydurmaya çalışırlarsa, önceki bağlılık düzeyleri ile karsılaşmaya verdikleri tepkilerin uygunluğu arasında olumlu bir ilişki olmalıdır. Önceden daha az bağlılık gösterenler, kurumla olan adaletsiz, uygunsuz karşılaşmalarda daha olumsuz tepkide bulunurken, önceden daha çok bağlılık duyanlar, söz konusu durumlarda aynı tepkiyi gösterememektedirler.
- **Adaletin Grup-Değer Kestirimi:** Bu yaklaşıma göre yüksek ön bağlılığı olan insanlar, örgütle olan karsılaşmaları boyunca kendilerine adaletsiz davranıldığını hissettikleri zaman buna tepki gösterirler.

İşgörenlerin örgüt hakkındaki düşünceleri, örgütü güvenilir bulup bulmamaları onların bağlılıklarını etkilemektedir. İşgörenlerin işyerinde beklentilerinin karşılandığı bir ortam algılamaları bağlılıklarını arttırmaktadır. Ayrıca ücret eşitliği, grup normları ve işgörenlerin örgütle ilgili olumlu tutumları ile bağlılık arasında olumlu bir ilişki vardır (Çırpan, 1999: 64-65).

1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Yoash Wiener'e göre örgütsel bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali vardır (Balay, 2000: 85).

Örgütsel bağlılığın sonuçlarına ilişkin olarak, davranışsal sonuçların bağlılıkla en güçlü ilişkiler içinde olduğu bulunmuştur. Bunlardan özellikle iş doyumu, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisindedir (Bayram, 2005: 135).

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yaptığı çalışmada Donna Randall (1987), düşük, ılımlı, yüksek örgütsel bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin birey ve örgüt açısından olumlu ve olumsuz sonuçlarını ortaya koumuştur. (Randall (1987:461)

1.5.1. Düşük Örgütsel Bağlılık Düzeyi ve Sonuçları

Tablo 2 Düşük Örgütsel Bağlılık Düzeyi ve Sonuçları

Düşük bağlılık Düzeyi	Bireyel	Sonuçlar	Örgütsel	Sonuçlar
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
	Bireysel yaratıcılık, yenileşme ve özgünlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme, dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bo	İş devri/düşük Performansın engellenmesi, işgörenin zararını sınırlama, morali yükseltme, yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları	Yüksek iş devri, gecikme devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol

Kaynak:(Doğan ve Kılıç, 2007: 53)

Örgüte düşük düzeyde bağlılık gösteren işgörenler, bireysel görevle ilişkili çabalarda geri oldukları gibi, grup bağlılığının sağlanmasında da en az çaba gösterirler. Düşük örgütsel bağlılık; söylenti, itiraz ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün adına zararlar gelmekte, müşterilerin güveni kaybolmakta, yeni durumlara uyum sağlanamamakta ve gelir kayıpları meydana gelmektedir (Bayram, 2005: 135). Bu bağlılık düzeyinde birey, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksundur (Celep, 2000:22).

1.5.2. Ilımlı Bağlılık Düzeyi ve Sonuçları

Tablo 3 Ilımlı Bağlılık Düzeyi ve Sonuçları

	Bireyel	Sonuçlar	Örgütsel	Sonuçlar
Ilımlı Bağlılık Düzeyi	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
	İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, yaratıcı bireycilik, kimliğin korunması	Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir, parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma	Artan işgören kıdemi, sınırlı ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş tatmini.	İşgörenin rol üstü ve Üyelik davranışlarının sınırlanması, örgütsel istemlerle iş dışı istemlerin dengelenmesi, örgütsel etkililikte düşüş

Kaynak: (Doğan ve Kılıç, 2007: 53)

Birey deneyiminin güçlü, fakat örgütsel özdeşleşmenin ve bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyidir. Ilımlı bağlılık düzeyinde yer alan işgörenler, sistemin kendilerini yeniden şekillendirmesine karşı çıkmakta ve bu yüzden birey olarak kimliklerini korumak için çaba göstermektedirler. Bu düzeydeki işgörenler, örgütün bütün değil ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler. Bunun yanında örgüte ılımlı düzeyde bağlılık, her zaman olumlu sonuçlar ortaya çıkarmayabilir. Bu düzeydeki işgörenler, kararsızlığa ve örgütün verimsiz işleyişine yol açabilirler (Bayram, 2005: 136).

Ilımlı bağlılık birey ve örgütün karşılıklı değer uyumunu yansıttığından bireye dengeli inisiyatif ve kişisel tercih olanağı vermekte, böylece sonuçta dengeli bir bağlılık düzeyi ortaya çıkmaktadır (Balay, 2000: 89).

Bu bağlılık profilinde işgörenin örgütte kalma süresini uzadığında, örgütten ayrılma eğilimini azalabilmekte ve iş doyumunu arttırabilmekte yeni iş işgörenin örgüte girmesini engellemektedir. Bu durum örgütteki yenileşme ve değişmeyi olumsuz yönde etkiler. Uzun vadede örgütsel amaçlarda eskimeye neden olur (Celep, 2000: 27).

1.5.3. Yüksek Bağlılık Düzeyi ve Sonuçları

Tablo 4 Yüksek Bağlılık Düzeyi ve Sonuçları

	Bireyel	Sonuçlar	Örgütsel	Sonuçlar
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama, davranışın örgütçe ödüllendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması, değişmeye karşı direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu, iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji	Güvenli ve dengeli işgücü, işgören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarısı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi.	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, gayretli işgörenlerden öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişme.

Kaynak: (Doğan ve Kılıç, 2007: 53)

Bu bağlılık düzeyinde bireyler, örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterirler. Bu bağlılık düzeyi bireye, meslekte başarı ve ücretten doyum sağladığı gibi, dış baskılara karşın örgüte yüksek derecedeki sadakatini de devam ettirir (Balay, 2000: 89), (Celep, 2000: 26).

İşgörenin yüksek düzeyde bağlılığı, örgüte güven veren kararlı işgücünün oluşmasını sağlar. Bu kararlı ve güven verici işgücü, örgüt amaçlarını isteyerek kabul eder ve en verimli ürünü ortaya koymaya çalışır (Balay, 2000: 90), (Celep, 2000: 27). Örgüt yüksek derecede verim ve sorgulanmayan sadakatten yarar sağlasa bile çok aşırı yanlış sadakat biçiminin verime zarar verdiği ileri sürülmektedir. Bu durum; örgütsel esnekliğin azalmasına, geçmişteki politika ve uygulamalara aşırı güven duymaya, bunun sonucunda geleneksel uygulamaların yerleşik hale gelmesine sebep olmaktadır (Balay, 2000: 92). Örgüt kendisine güçlü biçimde bağlanan; ancak örgütün gerektirdiği koşullara uymayan işgörenleri örgütte tutmak zorunda kalmaktadır, bu işgörenlerin örgüt adına yasal ve ahlâkî olmayan davranış göstermede daha istekli davranabildikleridir. Örgüt içi çatışmalarda, bu işgörenler, kendi kişisel ahlaklarını ve yaptırımlarını, örgütün emir ve kurallarının üstünde tutabilmektedirler (Celep, 2000:29).

2. BÖLÜM

2.1. Özyeterlilik Kavramı

Özyeterlilik (ÖY) kavramı ilk kez "Bilişsel Davranış Değişimi" kuramı kapsamında psikolog Albert Bandura tarafından 1977 yılında ileri sürülmüştür. Güçlü bir bireysel yeterlilik hissinin; daha sağlıklı olma, daha yüksek başarı ve daha sosyal bütünleşme ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Nitekim bu kavram; okul başarısı, emosyonel bozukluklar, mental ve fiziksel sağlık, kariyer seçimi ve sosyo-politik değişim gibi pek çok farklı alanda kullanılabilmektedir. Bu kurama göre birey bir sonuca ulaşabileceğine inanırsa, daha aktif davranmakta ve yaşamının kontrolünü elinde tutabilmektedir (Schwarzer ve Fuchs, 1995:259-288).

Yeterlik, bir rolü oynayabilmek için gerekli bilgi, beceri ve tutumlara sahip olma derecesi işgörenin kendinden beklenen rolleri beklenen nicelik ve nitelikte gerçekleştirmesi, bir davranışı yapmak için gerekli bilgi ve beceriyi kazanmış olmak olarak tanımlanmaktadır. Yeterlik, örgüt çalışanlarının işlerini örgüt amaçlarına uygun bir şekilde yapabilmeleri ve örgütlerin etkili bir şekilde yaşamlarını sürdürebilmeleri için gereklidir. Her rolün ya da isin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumların farklılık göstermesi, yeterlik alanlarının da çeşitlenmesini beraberinde getirmiştir. Yeterlik alanları, bir kişinin belli bir makamın görevlerini yerine getirebilmesi için göstermesi gereken yeterlikleri kapsayan alanlardır (Üstüner ve diğerleri, 2009: 2).

Bandura (1994) öz-yeterliliği bireyin kendi kapasitesine inanarak hayatını etkileyecek olaylarda performans sergilemesi olarak tanımlamaktadır. Özyeterlilik inancı insanların nasıl hissettiğini, nasıl düşündüğünü, kendilerini nasıl motive ettiklerini ve nasıl davrandıklarını açıklar (Bandura 1994:2). Özyeterlilik insanların, kendi yaşamlarını etkileyen olaylar üzerinde bir miktar kontrol kurmalarını sağlayacak şekilde davranma becerilerine dair kanaatleriyle ilgilidir (Bandura, 1999:46).

Linnenrink Pintrich (2003), Özyeterlilik inançları "kişilerin belirlenmiş performansa ulaşmak için gereken faaliyetleri düzenleyip uygulayabilme kapasiteleri üzerine yargıları" olarak tanımlamışlardır. Diğer bir ifade ile özyeterlilik "Bu durumda bu görevi yerine getirebilir miyim?" sorusunun cevabı ile ilgilenir. Özyeterlilik çocukların bir matematik problemi çözme, bir kitap okuma, bir bisikleti kullanma ya da

kendi ayakkabılarını bağlama gibi her hangi bir şeyi yapabilmeye olan inançları ile ilgilidir (Linnenrink ve Pintrich, 2003:120).

Kuzgun'un (2000) ifade ettiği gibi öz yeterlik algısı bireyin kapasitesinin, başarılarının, güdülerinin ve öz kavramını oluşturan diğer öğelerin bir bileşkesi olup, her türlü davranış girişiminin başlayıp başlamayacağını, başlayan bir davranışın ise devam edip etmeyeceğini belirleyici güce sahiptir. Schunk (1990)'a göre yeterlik inancı, insan davranışlarının en önemli yordayıcısıdır. Bireyler bir görevi gerçekleştirmek için gerekli yeteneğin ve denetim gücünün kendilerinde bulunduğuna inanırlarsa, bu görevi seçmek için daha istekli olur, bu konudaki kararlılıklarını dile getirir, gereken davranışları sergilerler. Sharp, özyeterlik inancını, insan motivasyonunun, refahının ve kişisel başarılarının temelini oluşturduğunu vurgular. Çünkü insan, eylemlerinin istediği sonuçları doğuracağına inanmazsa hayattaki güçlüklere karşı durabilme ve reaksiyon göstermede isteksiz olur (Akt: Yenilmez ve Kakmacı, 2008:4).

Bandura'ya göre (1982) özyeterlik algısı; verilen bir işi/görevi etkileyen bireysel yeterlilik ile ilgili inançları kapsar. Özyeterlik esasen duruma özel inanç ve algı olarak kavramlaşmıştır. Özyeterlik algılarıyla sonuç beklentileri her zaman birbiriyle örtüşmeyebilir. İnsanların özyeterlik algıları yüksek ancak sonuç beklentileri olumsuz olabilir. Özyeterlik algılarının düşük olmasına rağmen sonuç beklentilerinin olumlu olduğu durumlar da olabilir. Bununla birlikte, bireyin genel ÖY algısı duruma özel beklentisine de katkıda bulunur. Birey ÖY algılarını bir başkasına aktarabilir (Bandura. 1982:122).

ÖY algısı yüksek olan bireyler daha zorlu işleri yapmayı seçerler ve bu amaçlarına ulaşmak için kendilerini yönlendirirler. Eylemler önce düşünce planında şekillenir ve insanlar ÖY düzeylerine göre iyimser ya da kötümser senaryolar kurarlar. eyleme başlanıldığında, ÖY algısı yüksek olanlar daha çok çaba harcarlar ve bunu ÖY algısı düşük olanlardan daha fazla sürdürürler. Bir engelleme ile karşılaşıldığında ise, ÖY algısı yüksek olan bireyler kendilerini çabucak toparlayıp hedeflerine ulaşmak için mücadeleyi sürdürürler. Sonuç olarak öz etkililik ve yeterlilik algısı bireyin stresle başa çıkma kapasitesinin bir yansımasıdır (Otacıoğlu, 2008: 164).

Kişinin kendini bir konuda yeterli hissetmesi o işi yapması için tek başına yeterli değildir, güçlü bir öz-yeterlik inancı tek başına davranışı üretmez. İstemedikleri veya

gerekli kaynaklardan yoksun oldukları için veya başka herhangi bir nedenden dolayı, insanlar bazı şeyleri yapmamayı tercih edebilirler (Kurbanoğlu, 2004: 140).

Sağlık hizmetinin niteliğini belirleyen önemli etmenlerden biri çalışanların niteliğidir. Yapılan çalışmalar öz etkililik yeterlik düzeyleri yüksek olan bireylerin sosyal yaşamlarında ve çalışma yaşamlarında daha başarılı olduklarını göstermektedir.

2.2. Özyeterliliğin Kaynakları

Özyeterlik zamanla, deneyimler aracılığıyla gelişen bir inançtır. Bireylerin ne yapabilecekleri konusundaki özyeterliliklerini; doğrudan deneyim, diğer insanları gözlemlemeleri ve başkalarının yorumlarını dinleme yoluyla geliştirilebilirler. Bireyin öz kavramı, zamanla değişebilen bir kavramdır ve bireyin yetenekli olduğu alanlara özgüdür. Örneğin matematik alanında bir bireyin öz kavramı yüksek olabilirken fen alanında öz kavramı düşük olabilir (Baltacı, 2008:27).

ÖY inancı çeşitli faktörlerin etkisiyle gelişir. Yapılan araştırmalar öz-yeterliği etkileyen en önemli faktörlerden birinin deneyim olduğunu ve pozitif deneyimlerin öz-yeterlik algısının güçlenmesini sağladığını göstermektedir (Kurbanoğlu, 2004: 140).

ÖY ustalık tecrübesi, temsili deneyim, sözlü ikna ve duygusal uyarıcılar aracılığıyla edinilir (Elizabeth, ve diğerleri, 2004: 4).

2.2.1. Ustalık Tecrübesi

Güçlü bir yeterlilik duygusunu oluşturmanın en etkili yolu ustalık tecrübesinden geçer. Başarıya ilişkin yaşantılar ÖY inancının gelişmesi ve kuvvetlenmesine yol açarken, başarısızlık yaşantıları bu inancı zayıflatabilir. Tekrarlanan başarısızlıklar ise yetersizlik inancını pekiştirir. Ancak, eğer birey güçlü bir yeterlik inancı geliştirebilmişse, o zaman başarısızlık yaşantıları yeterlik algıları üzerinde fazla tahrip edici olmayabilir. Kazanılan yeterlik inancı daha sonra bir alandan diğerine aktarılır ve böylece genel bir yeterlik inancı oluşturulmuş olur. Güçlü ve dirençli bir yeterlik inancı geliştirebilmek için, bireylerin ısrarlı çabalar sonucunda önlerindeki engelleri geçebileceklerini öğreten yaşantılardan geçmeleri gerekmektedir. Eğer insanlar sadece

kolay başarı deneyimleri yaşamışlarsa olası bir başarısızlık durumunda çabucak cesaretleri kırılmaktadır (Bandura, 1995: 1-45).

Yaşanılan başarıların öz-yeterlik algısını yükselttiğine, tekrarlanan başarısızlıkların ise öz-yeterlik algısını düşürdüğüne ilişkin genel bir kanı olmasına rağmen, yaşanan başarı ya da başarısızlıkların öz-yeterlik algısı üzerindeki etkisi, bu deneyimlerin nasıl oluşturulduğuna da bağlıdır. Başarılı deneyimlerinin bireylerin öz-yeterlik algısını değiştirmesi;

- Yeterliklere ilişkin kapasitenin önceden kavranmasına,
- Harcanan çabanın miktarına,
- Görevin zorluğunun algılanmasına,
- Dışsal yardımların miktarına,
- Performans sergilenirken içinde bulunulan koşullara,
- Geçici olarak başarılı ya da başarısız olma durumlarına,
- Deneyimlerin hafızada tutulmasına,
- Uygun durumlarda bu deneyimlerin yeniden oluşturulmasına bağlıdır (Baltacı,2008:27-28).

Özetle; başarılı deneyimler öz-yeterlik inancını artırırken, üst üste yaşanan başarısızlıklar öz-yeterlik inancının düşmesine neden olmaktadır (Kurbanoğlu, 2004:140).

2.2.2. Temsili Deneyim

Bireyler kendi deneyimlerinin yanı sıra, model alma yoluyla da yeterlilik inancı oluşturmaya çalışırlar. Etkili ve yetenekli modeller, davranışlarıyla gözleyenlere değişik durum ve koşullarda karşılaşılan engelleri aşmak için, kullanılabilecek yöntemler hakkında bilgi sağlayarak, onların yeterlik inançlarının gelişmesine katkıda bulunabilirler. Model alma aynı zamanda sosyal karşılaştırma (social comparison) yoluyla da özyeterlilik inancının oluşmasına katkı sağlayabileceği Bireyler yetenek ve yeterlilikleri hakkındaki bilgilerden bir kısmını, değişik özellikler açısından kendilerine benzer olan kişilerle karsılaştırarak edinirler. Değişik özellikler açısından kendilerine benzer kişilerin başarılarını görmek, kendilerinin de başarılı olabilecekleri inancını

geliştirken kişilerln çabalara rağmen başarısızlığa uğradığını görmek, özyeterliliklerini ve çabalarını zayıflatabilir. Hayal edilen benzerlik ne kadar çok benzer olursa, modellerin başarısı o kadar inandırıcı olur. Eğer insanlar modelin kendilerinden çok farklı olduğu düşüncesine kapılırsa, modelin davranışları ve bu davranışların doğurduğu sonuçlar onları etkilemez (Bandura,1994: 3).

Kendisiyle özdeş kurulan kimselerden ya da rakiplerden daha kötü bir performans sergilenince yeterlilik inançları azalırken, bu tür kimseler geçildiği zaman yeterlilik inançları artar. Bu nedenle, kişi kendisiyle model arasında ne kadar yakından özdeşim kurarsa, modelin özyeterlilik üzerindeki etkisi de o kadar fazla olur (Rackley,2004: 11).

2.2.3. Sözel İkna

Sözel ikna insanların başarabileceği inancını güçlendirici diğer bir yoldur. Öz yeterliliği kapsamında kişiye yapılan iknacı teşvikler, kişinin başarı için çok çaba göstermesine, yeterlilik duygusunun oluşmasına ve bunu geliştirme yöntemlerinin ilerlemesini sağlar. Özyeterlilikte gerçekçi olmayan teşvikler kişinin çabalarının başarısızlıkla sonuçlanması nedeniyle yeterlilik inancı çabucak yıkılır. Kapasitesinin yetersiz olduğuna ikna edilen kişiler de kapasitelerini geliştirici zor aktivitelerden kaçınmaya ve zorluklarla karşılaştığında hemen pes etmeye meyillidirler. Aktiviteleri daraltarak ve motivasyonu zayıflatarak, bireyin kabiliyetine inanmaması kendi davranış değerlendirmesini yaratır (Bandura, 1994: 3).

Sözel iknada, ikna eden kişi büyük önem taşımaktadır. Öz-yeterlik inancının oluşumunda ya da güçlendirilmesinde ikna edenin güvenilirliği (kredibilitesi) ve ikna ettiği konudaki bilgisi ikna sürecini etkilemektedir. Belli bir konuda öz-yeterlik inancı yüksek insanlar, aynı ya da benzer bir konuda çevrelerindeki insanların öz-yeterlik inançlarını etkileyebilmektedirler (Baltacı, 2008:30).

2.2.4. Fiziksel ve Duygusal Durum

İnsanların fizyolojik ve duygusal durumları da kendi kapasitelerini değerlendirirken kullandıkları verilerdir. İnsanlar bir konudaki kapasiteleri hakkındaki

yeterlik inançlarını o işi yaparken deneyimledikleri fizyolojik ve duygusal reaksiyonlarla da değerlendirebilmektedir (Kurbanoğlu, 2004: 141).

İnsanlar kendi gerginlik, kuruntu ve bunalımlarını bireysel yetersizlik işareti olarak; kuvvet ve dayanıklılık gerektiren faaliyetlerde yorgunluk, ağrı ve acıları düşük fiziksel yeterlilik göstergesi olarak görürler. Bu doğrultuda, özyeterlilik kanaatlerini değiştirmenin dördüncü yolu; fiziksel durumu iyileştirmek, olumsuz duygusal durumları azaltmak ve bedensel bilgi kaynakları hakkındaki yanlış anlamaları düzeltmektir (Bandura, 1999: 47). Yüksek yeterlilik duygusuna sahip insanlar çevreye başarıyı kolaylaştıran, enerji veren bir hisse sahip izlenimi verirler. Bununla birlikte kişisel şüpheleriyle kuşatılmış insanlar da zayıflatıcı bir hisse kapılırlar. Öz-yeterliliğin psikolojik göstergeleri bilhassa atletik ve diğer fiziksel aktivitelerde etkili rol oynar (Bandura, 1994: 3).

2.3. Özyeterliliğin Etkileri

Özyeterlilik, bireyler üzerinde çeşitli etkileri bulunmaktadır. Aşağıda bireyler üzerinde özyeterliliğin etkilerine dair açıklamalar bulunmaktadır.

2.3.1. Bilişsel Etkisi

Özyeterlilik inancının etkisi, bilişsel süreci birçok şekilde etkiler. Kişisel amaçları belirlemede bireyin kendi kapasitesine değer biçmesinde etkilidir. Çoğu eylem planı öncelikle düşünce olarak oluşturulur. İnsanın kendi yeterlilik düşüncesi senaryoyu şekillendirir, oluşturur ve dener (Bandura, 1994:4). Özyeterlilik düzeyi yüksek insanlar, daha zengin bilişsel kaynaklara, daha fazla stratejik esnekliğe sahiptirler ve çevrelerini idare etmek konusunda daha etkindirler. Ayrıca bu insanlar, kafalarında kendilerine yönelik engelleri belirler ve performanslarını olumlu yönde etkileyecek başarı senaryoları kurgular. Kendi öz-yeterliliğinden şüphe duyan insanlar ise, kötüye gidebilecek şeyler üzerine yoğunlaşarak, performanslarını olumsuz şekilde etkileyecek başarısızlık senaryoları kurgular. Kendi yeterliliğinden kuşku duymayan insanlar durumları değerlendirirken, riskler üzerinde durmak yerine, peşine düşülmesi gereken

fırsatlara odaklanır. Bu kişiler yaşamlarını yapılandırırken, geleceğe yönelik bir bakış açısını temel alır (Bandura, 1999: 48).

2.3.2. Güdülemeye Etkisi

Yeterlik inancı kişinin güdülenme düzeyi ile ilgili olarak temel bir öneme sahiptir. Bandura (1995), insanlar davranışta bulunmadan önce neleri yapabileceklerine dair kararlar vererek, kendilerini bu kararlarım gerçekleştirmek üzere güdülediklerini belirtmektedir. Kendilerine hedefler koyarlar ve bu hedeflere ulaşmak için planlar yaparak çabalarının düzeyini başarılarına göre ayarlarlar. Kişinin özyeterlik inancı onun başarma beklentisi ve güdülenme düzeyini belirleyerek, onun zorluklar karsısında ne kadar çaba harcayacağına dair bilgi verir. Güçlü bir yeterlik inancı olan bireyler başarı çabalarında daha ısrarlı olurken, düşük yeterlik inancı olan bireyler ise zorluklar karsısında çabalarını azaltırlar yada çaba harcamaktan vazgeçerler (Bandura ve Cervone, 1983: 1017-1028).

Grove (1993) tarafından sigara kullanan deneklerle yapılan bir araştırmada, sigarayı bırakmada başarısız olan deneklerin bu başarısızlıklarına yaptıkları nedensel yüklemeler denetim kaynağı, kontrol edilebilirlik ve değişmezlik boyutlarında değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar, özyeterlik inancı yüksek olan kullanıcıların başarısızlıklarını öz-yeterlik inancı düşük olan kullanıcılara oranla daha çok güdüsel ve durumsal faktörlere yükledikleri gözlenmiştir. Bir başarısızlığın çaba ya da beceri eksikliğine yüklenmesinin güdülenme açısından önemli doğurguları vardır. Çaba değişebilir (unstable) bir etmen olarak algılandığı için, bu etmene yapılan yüklemeler yeteri kadar çaba harcandığı taktirde başarılı olunabileceği yolunda bir beklentinin oluşmasına yol açar. Beceri ise değişme göstermeyen (stable) bir etmendir. Bu etmene yapılan bir yükleme çözümsüzlüğü de beraberinde getirmekte ve dolayısıyla güdülenme düzeyinde bir düşmeye yol açmaktadır (Akt: Öcel, 2002: 9).

2.3.3. Etki Süreci

İnsanın kendi kapasitesine olan inancı, zor ve tehdit unsuru olan durumlarda ne kadar stres ve depresyona kapılacağını ve motivasyon düzeylerini de etkiler.

Kazanılmış özyeterlilik, stres yaratıcı ve kaygı uyandırıcı etmenleri kontrol altına almada başrol oynar.

İnsan bunalımlarının çoğu, keder ve endişe verici düşünceler yoluyla bilişsel olarak yaratılır. Keder verici düşünceleri kontrol etmek konusunda yeterli olunmadığı hissi, bunalımlı dönemlerin sıklığını, süresini ve tekrarlama ihtimalini arttırır. Bu yüzden, bireysel yeterlilik kanaatleri, insanların dahil olmayı seçtikleri çevreler ve faaliyet çeşitlerini etkilemek suretiyle, insan yaşamlarında kilit bir role sahiptir. Özetlemek gerekirse; düşük yeterlilik hissine sahip insanlar, tehdit olarak gördükleri zor görevlerden kaçınırlar. Bu kişiler, düşük hedeflere sahiptir ve takip etmeyi seçtikleri hedeflere çok bağlı değildirler. Bu insanlar, baskı altındayken nasıl başarılı olurum diye düşünmek yerine, öz-şüpheleri içinde kaybolurlar. Zorluklarla karşılaştıkları zaman engellere, başarısızlığın olumsuz sonuçlarına ve kendi kişisel yetersizliklerine takılırlar. Başarısızlık, bu insanların kendilerine olan inançlarını kaybetmelerine yol açar. Engeller karşısında çabucak yılarlar ya da vazgeçerler. Başarısızlıklar ve aksilikler sonrasında yeterlilik kanaatlerini tamir etmekte yavaştırlar, kolayca stres ve bunalıma girerler. Aksine yüksek özyeterlilik algısına sahip insanlar, zor görevlere, kaçınılması gereken tehditler olarak değil de, maharete giden yolda aşılması gereken engeller olarak yaklaşırlar. Bu kişiler, yaptıkları şeye ilgi duyar, kendileri için engeller belirler ve bu engellerle sonuna kadar mücadele ederler. Bu insanlar, sorunlarla karşılaştıklarında kendileri ve yıkıcı kişisel kaygılar üzerine yoğunlaşmak yerine, nasıl başarılı olacaklarına odaklanırlar. Bu kimseler, başarısızlıklarını, bilgi veya maharet yokluğuna, hatalı stratejilere ya da yetersiz çabaya bağlar. Ayrıca, tüm bunların çözülebilir olduğunu düşünürler. Engeller karşısında çabalarını iki katına çıkarırlar ve tersliklerden çok kısa bir süre sonra özgüvenlerini geri kazanırlar (Bandura, 1999: 51-52).

Özyeterliliğin sağlığa faydalı olduğunu gösteren başka yollar da vardır. Bu insanların hayati önem taşıyan sağlıklarına önem göstermesini sağlar. Özyeterlilik insan gelişiminin her evresini etkiler. Sağlık alışkanlıklarını değiştirmekten tutun da motivasyon ve alışkanlıkları nasıl değiştirdiklerine kadar birçok alanı kapsar. Özyeterlilik düzenlemesi insanda ne kadar güçlü olursa, insan, sağlığına zararlı şeyleri azaltmada ve sağlığını güçlendirici aktiviteleri günlük yaşantısına dahil etmede o kadar başarılı olur (Bandura, 1994: 6).

2.3.4. Seçim Sürecine Etkisi

Kişinin sahip olduğu yeterlik algısı bir çok şeyi belirlediği gibi kişinin uygun çevresel koşulları seçme davranışını da belirlemektedir. İnsanlar kapasitelerini aştığını düşündükleri aktivitelerden ve çevrelerden kaçınırlar, buna karşın üstesinden gelebileceklerini düşündükleri aktiviteleri ise tercih ederler. Düşük yeterlik algısına sahip olan kişiler zor görevlerden kaçınırlar, daha az isteklidirler ve konulan hedeflere bağlılıkları güçlü değildir. Zor bir görevle karşılaştıkları zaman kendi kişisel yetersizlikleri üzerine odaklanırlar, görevi nasıl başaracaklarını düşünmek yerine olumsuz sonuçlara konsantre olurlar. Olası bir zorlukla karsılaştıklarında çabuk pes ederler, yeterlik algıları zayıftır. Herhangi bir başarısızlık yaşantısından sonra yeterlik duygularını kazanmaları çok zor olur. Kendilerine olan güvenlerini kaybetmeleri için çok fazla başarısızlık yaşamaları gerekmez, kolayca strese ve depresyona maruz kalabilirler (Bandura 1982: 122-147).

Bandura ve diğerlerinin (2001) yaptığı araştırmalarda, ailenin sosyo-ekonomik düzeyinin 11-15 yaş arası çocukların mesleki yörüngeleriyle (trajectories) dolaylı olarak bağlantılı olduğu bulunmuştur. Ayrıca akademik, sosyal ve öz düzenleme konusundaki yeterlik inançlarının hem doğrudan hem de dolaylı olarak; çocukların akademik emellerini etkileyerek onların kendilerini yeterli olarak algıladıkları mesleki etkinlik türlerini (çiftçi, bahçıvan rolü, asker, polis rolü, doktor, eczacı, hemşire rolü, tamirci, isçi rolü, vb.) belirlemede etkili olduğu görülmüştür.. Ayrıca bireysel yeterlik algılarının, akademik başarıya göre çocukların mesleki yeterlik algılarını ve iş yasamı için tercih ettikleri seçenekleri belirlemede daha önemli bir belirleyici olduğu ortaya çıkmıştır (Bandura ve diğerleri, 2001:187-206)

Buna karşın güçlü yeterlik algısına sahip olan bireyler, birçok şekilde kendi yeteneklerini geliştirirler, artırırlar. Kendi kapasitelerine oldukça güvenirler, meydan okuyucu zor görevleri tehlike olarak algılayıp kaçınmak yerine bu görevleri rahatça üstlenirler. Öz-yeterlik algısı yüksek olan kişiler kendilerine oldukça iddialı hedefler koyarlar ve bu hedeflere bağlanırlar, kendilerine değil görev üzerine yoğunlaşırlar. Zor bir görevle karsılaştıklarında çabalarını devam ettirme süreleri daha uzundur. Başarısızlık yaşantısından sonra yeterlik duygularını çabucak geri kazanırlar. Ayrıca başarısızlıklarını çabalarının eksikliğine ya da kazanılabilir bilgi ve beceri eksikliğine

yüklerler (Bandura, 1995). Öte yandan güçlü bir yeterlik algısı seçilen hedefin belirli olmasını ve kişinin hedefine bağlılığını da etkilemektedir (Akt: Öcel, 2002: 13).

.

3. BÖLÜM

HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI İLE ÖZYETERLİLİK ALGILARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERE DAİR İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ HASTANESİ'NDE BİR ARAŞTIRMA

3.1.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile özyeterlilikleri arasındaki ilişkileri incelemek ve hemşirelerin örgütsel bağlılık ve özyeterlilik düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmaktır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Hemşirelik Hizmetleri birey, aile, grup ve toplumun sağlığının geliştirilmesi, korunması, hastalık durumunda iyileştirilmesi ve yaşam kalitesinin artırılması amacıyla hemşirenin yerine getirdiği bakım verme, hekimce hazırlanan tıbbî tanı ve tedavi planının oluşturulması ve uygulanması, güvenli ve sağlıklı bir çevre oluşturma, eğitim, danışmanlık, araştırma, yönetim, kalite geliştirme, işbirliği yapma ve iletişimi sağlama rolleri, mesleki eğitimle kazanılan bilgi, beceri ve karar verme yeteneklerini kullanarak, insanlara yaşadıkları ve çalıştıkları her ortamda doğum öncesinden başlayarak yaşamın tüm evrelerinde meslek standartları ve etik ilkeler çerçevesinde sunduğu hemşirelik bakımı, hemşirelik hizmetlerinin ve bu hizmetlerden sorumlu insan gücü kaynaklarının, diğer kaynakların ve bakım ortamının yönetimi ile risk yönetimini kapsamaktadır.

Hemşirelik Hizmetlerinde çalışan hemşirenin özyeterlilik ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmasının bireysel, toplumsal ve örgütsel önemi dikkate alındığında, çalıştğım kurumdaki hemşirelerin özyeterlilik ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirleyerek, elde edilen bulguları hemşirelik hizmetleri yönetimi ile paylaşarak hemşirelik hizmetleri ne katkı sağlamak amaçlanmıştır.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul Üniversitesi (İÜ) Cerrahpaşa Tıp Fakültesi (CTF) Hastanesi'nde görevli hemşireler oluşturmaktadır (N= 1002). Anketin toplandığı 08.Ocak.2010-02.Şubat.2010 tarih aralığında 4 hemşire süt izni, 5 hemşire ücretli doğum izni, 19 hemşire ücretsiz doğum izni, 5 hemşire ücretsiz izni, 8 hemşire resmi mazeret izni, 79 hemşire idari izin, 257 hemşire birikmiş izin, 41 hemşire eğitim izni kullanmış ve 50 hemşire rapor almıştır.

Araştırmanın örneklemini ise; verilen anket sorularını cevaplandıran 402 hemşire oluşturmaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması ve Değerlendirilmesi

Araştırma verileri 08.Ocak.2010-02.Şubat.2010 tarih aralığında üç bölümden oluşan anket yardımıyla toplanmıştır. Anketin ilk bölümü araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin 10 soru (bkz Ek 1), ikinci bölümü hemşirelerin özyeterlilik algılamalarını ölçmek için Sherer ve diğerleri (1982) tarafından geliştirilen 12 maddelik "Genel Özyeterlilik Ölçeği (GÖYÖ)"(bkz Ek 2), üçüncü bölümü Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından bireyin örgütle bütünleşmedeki göreceli gücünü saptamak üzer geliştirilen üç boyutlu Örgütsel Bağlılık Anketi ölçeğinden uyarlanan 26 maddelik ''Örgütsel Bağlılık Ölçeği" (bkz Ek 3) oluşturmaktadır.

Duygusal bağlılık boyutu : 1.,2.,3.,4.,5.,6.,7.,8.maddeleri,

Devam bağlılığı boyutu : 9.,10.,11.,12.,13.,15.,16.maddeleri,

Normatif bağlılık boyutu : 18.,20.,21.,22.,23.,24.,25.,26.maddeleri içermektedir. Soru 14, Soru 17, soru 19 güvenilirlik düzeyini düşürdüğü için çalışmadan çıkarılmıştır.

Ölçeklerde bulunan her soru Likert tipi beşli derecelendirmeye göre düzenlenmiş, seçeneklere 1-5 arasında puan verilmiştir. Tümüyle katılıyorum (strongly agree) 5, katılıyorum (agree) 4, kararsızım (undecided) 3, katılmıyorum (disagree) 2, hiç katılmıyorum (strongly disagree) 1.

Ölçek sonuçları 5.00-1.00=4.00 puanlık bir genişliğe dağılmışlardır. Ölçeklerin güvenilirliğinin test edilmesinde Alfa Katsayısından (Cronbach's Alfa) yararlanılmıştır.

3.5. Verilerin İstatistiksel Analizi ve Yorumlanması

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 15.0 programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) yanı sıra niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, gruplar arası karşılaştırmalarında Bağımsız örnekler (İndependent samples) t testi, ikiden fazla grup durumunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Tek yönlü (One way) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey testi kullanılmıştır..

Genel güvenilirlik ve alt boyutların güvenilirliği için Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Sonuçlar % 95 güven aralığında, anlamlılık $p<0,05$ düzeyinde çift yönlü olarak değerlendirilmiştir.

3.6. Araştırmanın Hipotezleri

H.1 İÜ. CTF. Hastanesi'nde görevli hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri ve örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri yüksektir.

H.2 İÜ. CTF. Hastanesi'nde görevli hemşirelerin özyeterlilik düzeylerinin örgütsel bağlılık alt boytlarından duygusal bağlılık ,devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerine etkisi vardır.

H.3 İÜ. CTF. Hastanesi'nde görevli hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri demografik özelliklerinden yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma sistemi, ünvan, çalışma süresi, çalıştığı birimde kendi isteği ile görevlendirilme, çalıştığı birimi değiştirme isteği ve İÜ. CTF. Hastanesi'nden ayrılma isteğine göre farklılık göstermektedir.

H.4 İÜ. CTF. Hastanesi'nde görevli hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri demografik özelliklerinden yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma sistemi, ünvan, çalışma süresi, çalıştığı birimde kendi isteği ile görevlendirilme, çalıştığı birimi değiştirme isteği ve İÜ. CTF. Hastanesi'nden ayrılma isteğine göre farklılık göstermektedir.

3.6.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Çalışması

Tablo 5. Güvenilirlik Değeri

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
0,920	23

Tablo 5'te Ölçeğin güvenilirliği %92 olarak bulunmuştur. Ölçek yüksek derecede güvenilirdir. Soru 14, Soru17, soru19 güvenilirlik düzeyini düşürdüğü için çalışmadan çıkarılmıştır.

Tablo 6. Alt Boyutlar Güvenilirlik Değeri

	Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
Duygusal Bağlılık	0,909	8
Devam Bağlılığı	0,655	7
Normatif Bağlılık	0,855	8

Tablo 6'da Örgütsel bağlılık ölçeği altı boyutlarının güvenilirlik düzeyler %65 ile %91 arasında değişmektedir.

3.6.2. Özyeterlilik Ölçeğine İlişkin Güvenilirlik Çalışması

Tablo 7. Güvenilirlik Değeri

Cronbach's Alpha	Soru Sayısı
0,797	12

Tablo 7'de Ölçeğin güvenilirliği %79,7 olarak bulunmuştur. Ölçek güvenilirdir.

3.7. Araştırmanın Bulguları

3.7.1. Örneklem Grubuna İlişkin Demografik Özellikler

Tablo 8'de hemşirelerin demografik özelliklerinin dağılımı yer almaktadır. Hemşirelerin %43,6'sının 18-30, %24,4'ünün 41 yaş ve üzeri yaş aralığında ve %52,6'sının evli olduğu, %46,6'sının lisans eğitim programından mezun olduğu, %53,6'sının vardiyalı olarak çalıştığı, , %78,3'ünün hemşire ünvanı ile görev yaptığı, %34,9'unun 16 yıl ve üzeri çalıştığı, %24,8'inin 16 yıl ve üzeri yönetici olarak (Sorumlu Hem./ Eğitim Hem.-Hem.Hiz.Sor./Süpervizör Hem) çalıştığı, %63'nün çalıştığı birimde kendi isteği ile görevlendirildiği, %15,6'sının çalıştığı birimi değiştirmek , %27,8'inin İÜ.CTF. Hastanesi'nden ayrılmak istedikleri saptanmıştır.

Tablo 8. Hemşirelerin Demografik Özellikler Göre Dağılımı

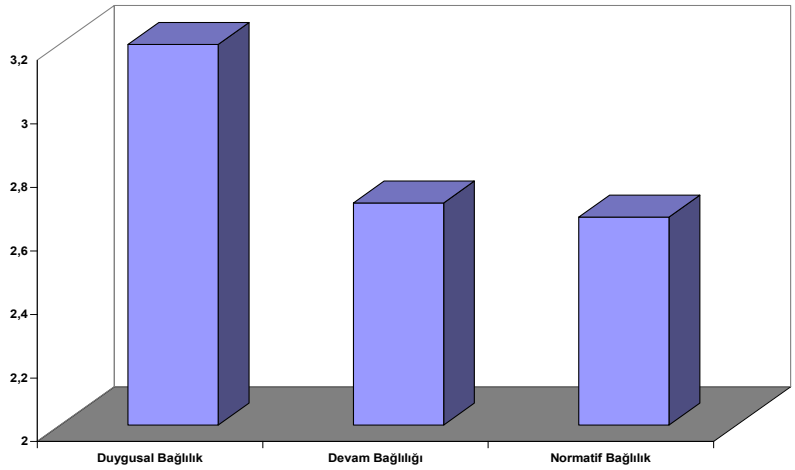
		N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Yaş	18-30	175	43,5	43,6	43,6
	31-40	128	31,9	31,9	75,6
	41 ve üzeri	98	24,4	24,4	100,0
	Cevapsız	1	0,2		
Medeni Durum	Bekar	190	47,3	47,4	47,4
	Evli	211	52,5	52,6	100,0
	Cevapsız	1	0,2		
Eğitim durumu	SML	31	7,7	7,7	
	Ön Lisans	132	32,9	32,9	
	Lisans	187	46,5	46,6	
	Lisansüstü	51	12,7	12,7	
	Cevapsız	1	0,2		
Çalışma sistemi	Sürekli Gündüz	176	43,8	43,9	43,9
	Sürekli Gece	10	2,5	2,5	46,4
	Vardiyalı	215	53,5	53,6	100,0
	Cevapsız	1	0,2		
Ünvan	Hem(Pol.,Amel.Servis,YBÜ,Diğer)	311	77,4	78,3	78,3
	Sorumlu Hem. / Eğitim Hem.	58	14,4	14,6	92,9
	Hem.Hiz.Sor./ Süpervizör Hem	28	7,0	7,1	100,0
	Cevapsız	5	1,2		
Çalışma süresi	1 yıldan az	67	16,7	16,7	16,7
	1-5	80	19,9	20,0	36,7
	6-10	52	12,9	13,0	49,6
	11-15	62	15,5	15,5	65,1
	16 ve üzeri	140	34,8	34,9	100,0
	Cevapsız	1	0,2		
Yönetici olarak çalışma süresi	1-5	52	12,9	47,7	47,7
	6-10	12	3,0	11,0	58,7
	11-15	18	4,5	16,5	75,2
	16 ve üzeri	27	6,7	24,8	100,0
	Cevapsız	293	72,9	100,0	
Çalıştığı birimde kendi isteği ile görevlendirilmiş	Evet	252	62,7	63,0	63,0
	Hayır	148	36,8	37,0	100,0
	Cevapsız	2	0,5		
Çalıştığı birimi değiştirme isteği	Evet	62	15,5	15,6	15,6
	Hayır	335	83,3	84,4	100,0
	Cevapsız	5	1,2		
İÜ. CTF. Hastanesi'nden ayrılma isteği	Evet	111	27,6	27,8	27,8
	Hayır	289	71,9	72,3	100,0
	Cevapsız	2	0,5		

3.7.2. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerin Arasındaki ilişkilere Dair Bulgular

H.1 İÜ. CTF. Hastanesi'nde görevli hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri ve örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri yüksektir.

Tablo 9. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

	N	Ort	S.s
Duygusal Bağlılık	398	3,198	0,916
Devam Bağlılığı	398	2,699	0,714
Normatif Bağlılık	397	2,655	0,910



Şekil 2. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Puanlarının Dağılımı

Tablo 9'da ankete cevap veren hemşirelerin duygusal ,devam ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri verilmiştir İÜ. CTF. Hastanesi'nde görevli hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boytlarından duygusal bağlılık boyutu ortalaması 3,198; devam bağlılığı boyutu ortalaması 2,699; normatif bağlılık boyutu ortalaması 2,655 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin örgütlerine en fazla duygusal olarak bağlı oldukları görülmektedir.

.

Tablo 10. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeyleri

	N	Ort	S.s
Özyeterlilik	401	3,9	0,483

Tablo10'da Ankete cevap veren hemşirelerin özyeterlilik düzeylerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerleri verilmiştir. Hemşirelerin özyeterlilik ortalaması 3,9 olarak bulunmuştur.

3.7.3. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular

H.3 İÜ. CTF. Hastanesi'nde görevli hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri demografik özelliklerinden yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma sistemi, unvan, çalışma süresi, çalıştığı birimde kendi isteği ile görevlendirilmesi, çalıştığı birimi değiştirme isteği ve İÜ. CTF. Hastanesi'nden ayrılma isteğine göre farklılık göstermektedir.

Tablo 11. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Yaş ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	18-30	173	2,970	0,883	16,471	**0,000**
	31-40	127	3,199	0,857		
	41 ve üzeri	97	**3,612**	0,912		
Devam Bağlılığı	18-30	173	2,506	0,638	16,225	**0,000**
	31-40	127	2,733	0,770		
	41 ve üzeri	97	**3,001**	0,665		
Normatif Bağlılık	18-30	173	2,544	0,857	4,138	**0,017**
	31-40	127	2,645	0,938		
	41 ve üzeri	97	2,873	0,933		

Tablo 11'de Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının yaş ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir. Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri yaşa göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$).Yaş grupları arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; 41 yaş ve üzeri grubu hemşirelerin duygusal bağlılık düzeyleri, 18-30

yaş ve 31-40 yaş grubu hemşirelerin duygusal bağlılık düzeylerine göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. 41 yaş ve üzeri grubu hemşirelerin devam bağlılığı düzeyleri, 18-30 yaş ve 31-40 yaş grubu hemşirelerin devam bağlılığı düzeylerine göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. 31-40 yaş grubu hemşirelerin devam ağlılığı düzeyleri, 18-30 yaş grubu hemşirelerin devam bağlılığı düzeylerine göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. 41 yaş ve üzeri grubu hemşirelerin normatif bağlılık düzeyleri, 18-30 yaş grubu hemşirelerin normatif bağlılık düzeylerine göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur

Tablo 12. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Medeni Durum ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	**N**	**Ort**	**S.s**	**t**	**P**
Duygusal Bağlılık	Bekar	187	3,124	0,888	-1,587	0,113
	Evli	210	3,269	0,936		
Devam Bağlılığı	Bekar	187	2,669	0,686	-0,738	0,461
	Evli	210	2,722	0,739		
Normatif Bağlılık	Bekar	186	2,655	0,882	-0,023	0,982
	Evli	210	2,658	0,936		

Tablo 12'de Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının medeni durum ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir. Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$). Evli ve bekâr hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinde fark bulunmamaktadır**.**

Tablo 13. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Eğitim Durumu ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	SML	31	2,819	0,888	7,990	**0,000**
	Ön Lisans	131	**3,432**	0,907		
	Lisans	185	3,039	0,906		
	Lisansüstü	50	**3,433**	0,797		
Devam Bağlılığı	SML	31	2,338	0,688	10,477	**0,000**
	Ön Lisans	131	2,881	0,725		
	Lisans	185	2,560	0,670		
	Lisansüstü	50	2,946	0,668		
Normatif Bağlılık	SML	31	2,468	1,029	3,245	**0,022**
	Ön Lisans	131	2,780	0,959		
	Lisans	184	2,541	0,860		
	Lisansüstü	50	2,874	0,811		

Tablo 13'te Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının eğitim durumu ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$). Eğitim durumu grupları arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; Önlisans mezunu hemşirelerin duygusal bağlılık düzeyleri, SML ve lisans mezunu hemşirelerin duygusal bağlılık düzeylerine göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Lisansüstü mezunu hemşirelerin duygusal bağlılık düzeyleri, SML mezunu hemşirelerin duygusal bağlılık düzeylerine göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

SML mezunu hemşirelerin devam bağlılığı düzeyleri, önlisans ve lisansüstü mezunu hemşirelerin devam bağlılığı düzeylerine göre anlamlı olarak düşük bulunmuştur. Önlisans mezunu hemşirelerin devam bağlılığı düzeyleri, lisans mezunu hemşirelerin devam bağlılığı düzeylerine göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Lisansüstü mezunu hemşirelerin devam bağlılığı düzeyleri, lisans mezunu hemşirelerin devam bağlılığı düzeylerine göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Lisans mezunu hemşirelerin normatif bağlılık düzeyleri, önlisans ve lisansüstü mezunu hemşirelerin normatif bağlılık düzeylerine göre anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Tablo 14. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Çalışma Sistemi ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	**N**	**Ort**	**Ss**	**F**	**p**
Duygusal Bağlılık	Sürekli Gündüz	174	3,352	0,918	4,883	**0,008**
	Sürekli Gece	10	3,363	0,756		
	Vardiyalı	213	3,068	0,905		
Devam Bağlılığı	Sürekli Gündüz	174	2,873	0,719	10,260	**0,000**
	Sürekli Gece	10	2,807	0,714		
	Vardiyalı	213	2,551	0,682		
Normatif Bağlılık	Sürekli Gündüz	174	2,715	0,911	1,375	0,254
	Sürekli Gece	10	2,950	1,104		
	Vardiyalı	213	2,594	0,899		

Tablo 14'te Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının çalışma sistemi ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir. Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından normatif bağlılık düzeyleri çalışma sistemine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$). Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık ve devam bağlılığı düzeyleri çalışma sistemine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$). Çalışma sistemleri arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; sürekli gündüz çalışan hemşirelerin duygusal bağlılık düzeyleri, vardiyalı çalışan hemşirelerin duygusal bağlılık düzeylerine göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Sürekli gündüz çalışan hemşirelerin devam bağlılığı düzeyleri, vardiyalı çalışan hemşirelerin devam bağlılığı düzeylerine göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Tablo 15. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Ünvan ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	**N**	**Ort**	**Ss**	**F**	**p**
Duygusal Bağlılık	Hemşire(Pol. , Amel. Servis , YBÜ , Diğer)	309	3,077	0,905	12,138	**0,000**
	Sorumlu Hemşire / Eğitim Hemşiresi	56	3,545	0,842		
	Hemşirelik Hizmetleri Sorumlusu / Süpervizör hemşire	28	3,723	0,717		
Devam Bağlılığı	Hemşire(Pol. , Amel. Servis , YBÜ , Diğer)	309	2,594	0,701	14,484	**0,000**
	Sorumlu Hemşire / Eğitim Hemşiresi	56	3,096	0,633		
	Hemşirelik Hizmetleri Sorumlusu / Süpervizör hemşire	28	2,931	0,630		
Normatif Bağlılık	Hemşire(Pol. , Amel. Servis , YBÜ , Diğer)	309	2,573	0,903	4,839	**0,008**
	Sorumlu Hemşire / Eğitim Hemşiresi	56	2,878	0,853		
	Hemşirelik Hizmetleri Sorumlusu / Süpervizör hemşire	28	2,974	0,799		

Tablo 15'te Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının ünvan ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir. Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri ünvana göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$). Unvan grupları arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda: Hemşire ünvanına sahip hemşirelerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri, Sorumlu Hemşire / Eğitim Hemşiresi ve Hemşirelik Hizmetleri Sorumlusu / Süpervizör hemşire ünvanına sahip hemşirelerin duygusal bağlılık düzeylerine göre anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Tablo 16. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Çalışma Süresi ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Duygusal Bağlılık	1 yıldan az	66	2,951	0,845	7,397	**0,000**
	1-5	79	3,000	0,909		
	6-10	52	3,043	0,935		
	11-15	62	3,104	0,878		
	16 ve üzeri	138	3,520	0,878		
Devam Bağlılığı	1 yıldan az	66	2,571	0,610	6,823	**0,000**
	1-5	79	2,444	0,697		
	6-10	52	2,636	0,706		
	11-15	62	2,710	0,663		
	16 ve üzeri	138	2,920	0,738		
Normatif Bağlılık	1 yıldan az	66	2,580	0,884	2,420	**0,048**
	1-5	79	2,564	0,870		
	6-10	52	2,505	0,875		
	11-15	62	2,557	0,851		
	16 ve üzeri	138	2,847	0,963		

Tablo 16'da Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının çalışma süresi ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri çalışma süresine göre anlamlı değişim göstermektedir. ($p<0,05$). Çalışma süresi grupları arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip hemşirelerin duygusal bağlılık düzeyleri, 1 yıldan az, 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışma süresine sahip hemşirelerin duygusal bağlılık düzeylerine göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip hemşirelerin devam bağlılığı düzeyleri, 1 yıldan az ve 1-5 yıl çalışma süresine sahip hemşirelerin devam bağlılığı düzeylerine göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip hemşirelerin normatif bağlılık düzeyleri, 1 yıldan az, 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışma süresine sahip hemşirelerin normatif bağlılık düzeylerine göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur.

Tablo 17. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Yönetici Olarak Çalışma Süresi ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	**N**	**Ort**	**Ss**	**F**	**p**
Duygusal Bağlılık	1-5	51	3,535	0,967	0,194	0,900
	6-10	12	3,438	0,726		
	11-15	18	3,472	0,669		
	16 ve üzeri	26	3,635	0,867		
Devam Bağlılığı	1-5	51	2,958	0,734	0,073	0,974
	6-10	12	2,929	0,732		
	11-15	18	3,032	0,338		
	16 ve üzeri	26	2,951	0,743		
Normatif Bağlılık	1-5	51	2,914	0,931	0,310	0,818
	6-10	12	2,708	0,837		
	11-15	18	2,750	0,626		
	16 ve üzeri	26	2,782	0,926		

Tablo 17'de Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının yönetici olarak çalışma süresi ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir. Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri yönetici olarak çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$).

Yönetici olarak farklı sürelerde çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında fark bulunmamaktadır.

Tablo 18. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Çalıştığı Birimde Kendi İsteği İle Görevlendirilmesi ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	N	Ort	S.s	t	P
Duygusal Bağlılık	Evet	251	3,372	0,889	5,205	**0,000**
	Hayır	145	2,892	0,877		
Devam Bağlılığı	Evet	251	2,801	0,693	3,911	**0,000**
	Hayır	145	2,515	0,719		
Normatif Bağlılık	Evet	251	2,796	0,924	4,144	**0,000**
	Hayır	144	2,411	0,828		

Tablo 18'de Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının çalıştığı birimde kendi isteği ile görevlendirilmesi ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir. Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı, ve normatif bağlılık düzeyleri çalıştığı birimde kendi isteği ile görevlendirilmesine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) Çalıştığı birimde kendi isteği ile görevlendirilenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı, ve normatif bağlılık düzeyleri çalıştığı birimde kendi isteği ile görevlendirilmeyenlere göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur**.**

Tablo 19. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Çalıştığı Birimi Değiştirme İsteği ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	N	Ort	S.s	t	P
Duygusal Bağlılık	Evet	61	2,520	0,826	-6,696	**0,000**
	Hayır	332	3,332	0,878		
Devam Bağlılığı	Evet	61	2,395	0,740	-3,761	**0,000**
	Hayır	332	2,763	0,695		
Normatif Bağlılık	Evet	60	2,099	0,744	-5,373	**0,000**
	Hayır	332	2,762	0,902		

Tablo 19'da Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının çalıştığı birimi değiştirme isteği ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir.

Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı, ve normatif bağlılık düzeyleri çalıştığı birimi değiştirme isteğine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$) Çalıştığı birimi değiştirmek isteyenlerin çalıştığı birimi değiştirmek istemiyenlere göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Tablo 20. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının İÜ. CTF. Hastanesi'nden Ayrılma İsteği ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	**N**	**Ort**	**S.s**	**t**	**P**
Duygusal Bağlılık	Evet	110	2,452	0,704	-11,620	**0,000**
	Hayır	286	3,486	0,825		
Devam Bağlılığı	Evet	110	2,290	0,622	-7,534	**0,000**
	Hayır	286	2,856	0,687		
Normatif Bağlılık	Evet	110	1,983	0,611	-10,274	**0,000**
	Hayır	285	2,916	0,874		

Tablo 20'de. Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarının İÜ. CTF. Hastanesi'nden ayrılma isteği ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir. Hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri İÜ Cerrahpaşa Tıp Fakültesinden ayrılma isteğine göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$). İÜ CTF. Hastanesi'nden ayrılmak isteyenlerin duygusal bağlılık,devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri anlamlı olarak düşük bulunmuştur

3.7.4. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeylerine İle Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular

H.4 İÜ. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Hastanesi'nde görevli hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri demografik özlliklerinden yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışma sistemleri, ünvan ,çalışma süresi, çalıştığı birimde kendi isteği ile görevlendirilmesi, çalıştığı birimi değiştirme isteği ve İÜ. CTF. Hastanesi'nden ayrılma isteğine göre farklılık göstermektedir.

Tablo21. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeylerinin Yaş ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	**N**	**Ort**	**Ss**	**F**	**p**
Özyeterlilik	18-30	173	3,915	0,470	0,412	0,663
	31-40	127	3,927	0,478		
	41 ve üzeri	97	3,871	0,501		

Tablo21'de Hemşirelerin özyeterlilik düzeylerinin yaş ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir. Hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05).

Tablo 22. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeylerinin Medeni Durum ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	**N**	**Ort**	**S.s**	**t**	**P**
Özyeterlilik	Bekar	189	3,933	0,482	1,130	0,259
	Evli	211	3,879	0,484		

Tablo22'de Hemşirelerin özyeterlilik düzeylerinin medeni durum ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir. Hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05).

Tablo 23. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeylerinin Eğitim Durumu ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Özyeterlilik	SML	31	3,684	0,447	2,780	0,041
	Ön Lisans	131	3,891	0,513		
	Lisans	187	3,932	0,466		
	Lisansüstü	51	3,974	0,463		

Tablo23'te Hemşirelerin özyeterlilik düzeylerinin eğitim durumu ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir. Hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. ($p<0,05$). Eğitim durumu grupları arasındaki farkı incelemek için yapılan Tukey testi sonucunda; SML mezunu hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri, Lisans ve Lisansüstü mezunu hemşirelerin özyeterlilik düzeylerine göre anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

Tablo 24. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeylerinin Çalışma Sistemi ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Özyeterlilik	Sürekli Gündüz	174	3,871	0,498	1,531	0,218
	Sürekli Gece	10	4,108	0,551		
	Vardiyalı	213	3,926	0,465		

Tablo24'te Hemşirelerin özyeterlilik düzeylerinin çalışma sistemi ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir. Hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri çalışma sistemine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. ($p>0,05$).

Tablo 25. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeylerinin Ünvan ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Özyeterlilik	Hemşire(Pol. , Amel. Servis , YBÜ , Diğer)	309	3,903	0,488	0,201	0,818
	Sorumlu Hemşire / Eğitim Hemşiresi	56	3,937	0,512		
	Hemşirelik Hizmetleri Sorumlusu / Süpervizör hemşire	28	3,946	0,344		

Tablo25'te Hemşirelerin özyeterlilik düzeylerinin unvan ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir. Hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri unvana göre anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05).

Tablo 26. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeylerinin Çalışma Süresi ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Özyeterlilik	1 yıldan az	66	3,910	0,480	0,447	0,774
	1-5	79	3,958	0,483		
	6-10	52	3,923	0,442		
	11-15	62	3,860	0,490		
	16 ve üzeri	138	3,886	0,501		

Tablo 26'da Hemşirelerin özyeterlilik düzeylerinin çalışma süresine ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir. Hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05).

Tablo 27. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeylerinin Yönetici Olarak Çalışma Süresi ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	N	Ort	Ss	F	p
Özyeterlilik	1-5	52	3,966	0,465	0,432	0,731
	6-10	12	3,979	0,424		
	11-15	18	3,875	0,508		
	16 ve üzeri	27	3,849	0,584		

Tablo 27'de Hemşirelerin özyeterlilik düzeylerinin yönetici olarak çalışma süresine ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir. Hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri yönetici olarak çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05).

Tablo 28. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeylerinin Çalıştığı Birimde Kendi İsteği ile Görevlendirilmesi ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	N	Ort	S.s	t	P
Özyeterlilik	Evet	252	3,918	0,483	0,765	0,445
	Hayır	147	3,880	0,478		

Tablo 28'de Hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri çalıştığı birimde kendi isteği ile görevlendirilmesi ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir. Hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri çalıştığı birimde kendi isteği ile görevlendirilmesine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05).

Tablo 29. Hemşirelerin Özyeterlilik Düzeylerinin Çalıştığı Birimi Değiştirme İsteği ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	**N**	**Ort**	**S.s**	**t**	**P**
Özyeterlilik	Evet	62	3,861	0,475	-0,827	0,408
	Hayır	334	3,916	0,485		

Tablo 29'da Hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri çalıştığı birimi değiştirme isteği ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir. Hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri çalıştığı birimi değiştirme isteğine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. (p>0,05).

Tablo30. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının İÜ CTF Hastanesi'nden Ayrılma İsteği ile İlgili Test Sonuçları

	Grup	**N**	**Ort**	**S.s**	**t**	**P**
Özyeterlilik	Evet	111	3,822	0,492	-2,161	**0,031**
	Hayır	288	3,938	0,478		

Tablo 30'da Hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri, İÜ.CTF. Hastanesi'nden ayrılma isteği ile ilgili test sonuçlarına yer verilmiştir. Hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri, İÜ.CTF. Hastanesi'nden ayrılma isteğine göre anlamlı farklılık göstermektedir. (p<0,05). İÜ. CTF. Hastanesi'nden ayrılmak isteyenlerin özyeterlilik düzeyleri ayrılmak istemeyenlere göre anlamlı olarak düşük bulunmuştur.

3.7.8 ARAŞTIRMANIN SONUÇLARI

Hemşirelerin %43,6 18-30 yaş genç yaş grubunda %16,7'si1 yıldan az çalışma yılına sahip yeni göreve başlayan hemşireler oluşturmaktadır. 41 yaş ve üzeri hemşireler in oranının %24,4 olması olması İÜ CTF Hastanesi hemşirelerinin yeterli mesleki deneyime sahip oldyukları ve bu deneyimlerini göreve yeni başlayan hemşirelere aktarabileceği düşünülmektedir.

SML mezunu hemşirelerin %7,7 Lisans mezunu hemşirelerin %46,6 Lisansüstü eğitim yapan hemşirelerin%12,7 oranında olması hemşirelik eğiminde ilerlemenin olduğunu.göstermektedir.1954yılında çıkan 6283 sayılı hemşirelik kanunıunda 2007ylında yapılan değişiklikle hemşire ünvanının üniversitelerin hemşirelik ile ilgili lisans eğitimi veren programlarından mezun olanlar tarafından kullanılması hükme bağlanmasına karşın aynı kanunun geçici maddesinde SağlıkMeslek Liselerinin hemşirelik eğitim programlarının 5 yıl süre ile yeniden açılması kararına rağmen .08.03.2010 tarihinde resmi gazetede yayınlanan 1954 yılında çıkan 6283 sayılı hemşirelik kanunıunda yapılan değişiklikler de lisans ve lisansüstü eğitim lehine ivme kazandıracaktır. İÜ.CTF:Hastanesi'nde hemşireler 8satlik gündüz.12 ve 16 saatlik sürelerle vardiyalı olarak çalışılmaktadır.Sürekli gece çalışan hemşirelerin oranının düşük olmasının nedeni hemşirelerin belli tarih aralığında eğitimlerine devam edebilmek veya özel nedenlerden dolayı sürekli gece çalışmayı tercih etmelerinden kaynaklanmaktadır

Hemşire ünvanı ile yatak başı hasta bakım hizmeti veren hemşirelerin oranının yüksek olması (%78,3) yeni atamalarla sayısal yetersizliğin azaldığı bununda hasta bakım kalitesine olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Hemşirelerin%34,9'u 16 ve üzeri yıl çalışma süresine, %24,8'i 16 ve üzeri yıl yönetici olarak çalışma süresine sahip olması İÜ CTF Hastanesi hemşirelerinin yönetici olarak yeterli mesleki bilgi birikimi ve deneyime sahip olduklarını göstermektedir.

Hemşirelerin %63'ü çalıştığı birimde kendi isteği ile görevlendirildiği %37'inin çalıştığı birimde kendi isteği ile görevlendirilmediği sonucuna ulaşılması, İÜ CTF Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri yöneticilerinin zorunlu acil görevlendirmeler haricinde göreve başlarken hemşirenin çalışmak istediği alanı ve daha öceden edinilen mesleki deneyimleri dikkate aldığını göstermektedir. Ayrıca hemşirelerin %15,6'sı

çalıştığı birimi değiştirmek. %27,8'i İÜ. CTF. Hastanesi'nden ayrılmak istediği, bunun yanında . %84.4 büyük çoğunluğun çalıştığı birimi değiştirmek%72,2'i İÜ. CTF. Hastanesi'nden ayrılmak istemediği sonucuna dayanılarak İÜ CTF Hastanesi hemşirelerinin örgütlerine bağlı oldukları söylenebilir.

İÜ.CTF. Hastanesi'nde görevli hemşirelerin örgütsel bağlılık alt boytlarından duygusal bağlılık boyutu ortalaması 3,198; devam bağlılığı boyutu ortalaması 2,699; normatif bağlılık boyutu ortalaması 2,655 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin örgütlerine en fazla duygusal olarak bağlı olurken onu devam ve normotif bağlılık izlemektedir Örgütsel bağlılığın bu alt boyutlarının önemine yönelik istenilen yüksek düzeyde duygusal bağlılık daha sonra normatif bağlılık en az devam bağlılığın olmasıdır (Brown,2003;41). Boylu,Pelit,Güçer'in(2007) yaptığı çalışmada en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri ifadeler duygusal bağlılıkla ilgili ifadeler olurken; onu sırasıyla normatif ve devam bağlılığı ile ilgili ifadelerin izlediği saptanmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin özyeterlilik ortalamalarının 3,905 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.1-5 puan üzerinden değerlendirildiği göz önüne alındığında hemşirelerin iyi düzeyde özyeterliliğe sahip oldukları görülmektedir.

Hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile yaşları arasında ki ilişkilere bakıldığında: 41 yaş ve üzeri grubu hemşirelerin duygusal ve devam bağlılık düzeyleri, 18-30 yaş ve 31-40 yaş grubu hemşirelerin duygusal ve devam bağlılık düzeylerinden, normatif bağlılık düzeyleri ise sadece 18-30 yaş grubu hemşirelerden daha yüksek olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Duygusal ve devam bağlılığının yaş ilerledikçe arttığını Normatif Bağlılığın ise yaş gruplar arası fark belirginleştikçe yaşlı grubun lehine arttığını söyleyebiliriz.

Sungurlu (1994), Yılmaz (2004) ve Sayın (2008) tarafından yapılan araştırmalarda duygusal ve devam bağlılığın yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği, çalışanların yaşı arttıkça örgütsel bağlılığın arttığı bulgusuna ulaşılmıştır Bu bulgular araştırma sonuçlarmız ile paralellik göstermektedir.

Boylu, Pelit ve Güçer'in (2007) yaptığı araştırmada ise akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği bulgusuna, Yalçın ve

İplik (2005) tarafın yapılan araştımada da otel çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile yaşları arasında ters yönlü ilişki bulunmuş,otel çalışanlarının yaşları arttıkça örgütsel bağlılıklarının azaldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgular araştırma sonuçlarmız ile paralellik göstermemektedir.

Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile medeni durumları arasında ki ilişkilere bakıldığında: hemşirelerin kurumlarına bağlılıklarının medeni durumlarından bağımsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sungurlu (1994), Kömürcüoğlu (2003) tarafından yapılan araştırmalarda medeni durumun örgütsel bağlılıkta anlamlı bir farklılık yaratmadığı ileri sürülmüştür. Durna ve Eren'nin (2005)yaptığı araştırmada ise evlilerin bekarlara göre örgütlerine daha fazla bağlı oldukları saptanmıştır.

Hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile eğitim durumları arasında arasında ki ilişkilere bakıldığında Önlisans mezunu hemşirelerin duygusal bağlılık düzeyleri, SML ve Lisans mezunu hemşirelerin duygusal bağlılıklarından; lisansüstü mezunu hemşirelerin duygusal bağlılık düzeyleri, SML mezunu hemşirelerin duygusal bağlılıklarından istatistiksel açıdan anlamlı olarak yüksek olduğu, Önlisans ve lisansüstü mezunu hemşirelerin Devam Bağlılığı düzeyleri, Lisans mezunu hemşirelerin Devam Bağlılıklarından istatistiksel açıdan anlamlı olarak yüksek olduğu, SML mezunu hemşirelerin Devam Bağlılığı düzeyleri, önlisans ve Lisansüstü mezunu hemşirelerin Devam Bağlılığı düzeylerinden, istatistiksel açıdan anlamlı olarak düşük olduğu , Lisans mezunu hemşirelerin Normatif bağlılık düzeyleri, önlisans ve lisansüstü mezunu hemşirelerin Normatif bağlılık düzeylerinden istatistiksel açıdan anlamlı olarak düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

SML mezunu hemşirelerin her üç bağlılık türünde de SML mezunu hemşirelerin diğer hemşirelere göre düşük yüksek lisans mezunlarının ise diğer hemşirelere göre yüksek bulunmuştur Eğitim yükseldikçe bağlılıkta artıyor görünüyor ancak hemşirelik eğitiminde alttan ikinci sırada olan Önlisans mezunu hemşirelerin her üç bağlılık türünde de lisans mezunu hemşirelerin bağlılık düzeylerine göre yüksek olması dikkat çekicidir .Bunun nedeni olarak Şubat 2008 yılında Anabilin Dalı başhemşiresi olarak görev yapan kıdemli 14 lisans mezunu hemşirenin görevden alınıp yerlerine yüksek lisans yapmış hemşireleri atamaları bir yıl sonra eski görevlerine geri dönmelerine rağmen yapılanlardan lisan mezunu hemşirelerin olumsuz etkilendiği ve

bunu bağlılığına yansıttıkları söyleyebilir. Sayın'nın (2008) Erigüç-Kaygın'nın (1994), Luthans ve diğerleri'nin (1987)yaptığı çalışmalarda hemşirelerin eğitim düzeylerinin örgütsel bağlılığı arttırdığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgu Lisans mezunları dışında araştırma bulgularımızla paralellik göstermektedir

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılıklıkları ile çalışma sistemleri arasında ki ilişkilere bakıldığında: Hemşirelerin normatif bağlılıklarının çalışma sisteminden bağımsız olduğu,sürekli gündüz çalışan hemşirelerin duygusal ve devam bağlılık düzeyleri, vardiyalı çalışan hemşirelerin duygusal ve devam bağlılık düzeylerinden istatistiksel açıdan anlamlı olarak yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sayın'nın (2008) yaptığı araştırmada, sürekli gündüz çalışan hemşirelerin örgüte bağlılık ortalamasının, vardiyalı çalışan hemşirelere göre daha yüksek olduğu ancak aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı saptanmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile unvanları arasında arasında ki ilişkilere bakıldığında; Hemşire ünvanına sahip hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri, Sorumlu Hemşire / Eğitim Hemşiresi ve Hemşirelik Hizmetleri Sorumlusu / Süpervizör hemşire ünvanına sahip hemşirelerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinden istatistiksel açıdan anlamlı olarak düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sorumlu Hemşire / Eğitim Hemşiresi ve Hemşirelik Hizmetleri Sorumlusu /Süpervizör hemşire ünvanına sahip hemşirelerin yönetici olarak görev yaptıklarından ödüllendirilmiş hissinin ve kararlara katılmasının bunda etkisi olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile çalışma süreleri arasında arasında ki ilişkilere bakıldığında;16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip hemşirelerin duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri, 1 yıldan az, 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışma süresine sahip hemşirelerin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerine göre anlamlı olarak yüksek olduğu, 16 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip hemşirelerin devam bağlılık düzeyleri 1 yıldan az ve 1-5 yıl çalışma süresine sahip hemşirelerin devam bağlılık düzeylerine göre anlamlı olarak yüksek olduğu,6-10 yıl ve 11-15 yıl çalışma süresine sahip hemşirelerin devam bağlılık düzeylerine göre anlamlı fark

olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamızda çalışma süresinin artması ile örgüte olan duygusal ve normatif bağlılığın da arttığı, çalışma süresi 6 yıldan sonra hemşirelerin devam bağlılık düzeylerinde fark kalmadığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile yönetici olarak çalışma süresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı, hemşirelerin kurumlarına olan bağlılıklarının yönetici olarak çalışma süresinden bağımsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile çalıştığı birimde kendi isteği ile görevlendirilenler arasında ki ilişkilere bakıldığında: çalıştığı birimde kendi isteği ile görevlendirilenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin anlamlı olarak yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kurumda ilk işe başladıklarında isteklerinin yönetici tarafından dikkate alınmasının örgüte olan bağlılığına olumlu yönde katkı yaptığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile çalıştığı birimi değiştirme istekleri arasında ki ilişkilere bakıldığında; çalıştığı birimi değiştirmek isteyenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri anlamlı olarak düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır..

Araştırmaya katılan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile İÜ.CTF. Hastanesi'nden ayrılma istekleri arasında ki ilişkilere bakıldığında: İÜ Cerrahpaşa Tıp Fakültesinden ayrılmak isteyenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri anlamlı olarak düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalıştığı birimde kendi isteği ile görevlendirilmeyenlerin ve çalıştığı birimi değiştirmek isteyenlerin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin düşük olması istemedikleri birim ve kurumda çalışmanın o kuruma olan bağlılığı olumsuz etkilediği ve bunun da çalışanları kurumdan ayrılmaya yönelttiği düşünülmektedir. Bir çok araştırma, örgütsel bağlılık ile hem çalışanın işten ayrılma niyeti hem de gerçekten işi bırakması arasında tutarlı bir negatif ilişkiden söz etmektedir. İlişkiler duygusal bağlılık için daha güçlü olmakla birlikte, bağlılığın üç boyutu ve işten ayrılma arasında anlamlı ilişkiler de görülmektedir (Meyer ve Allen,1997; 25-26).

Araştırmaya katılan hemşirelerin özyeterlilik ortalamalarının 3,905 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.1-5 puan üzerinden değerlendirildiği göz önüne alındığında hemşirelerin iyi düzeyde özyeterliliğe sahip oldukları görülmektedir.

SML mezunu hemşirelerin özyeterlilik düzeyleri, lisans ve lisansüstü mezunu hemşirelerin özyeterlilik düzeylerine göre, İÜ. CTF. Hastanesi'nden ayrılmak isteyenlerin, ayrılmak istemeyenlere göre özyeterlilik düzeylerinin istatistiksel açıdan anlamlı olarak düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.. Düşük eğitim seviyesi olması ve çalıştığı kurumdan ayrılma niyetini çalışanın özyeterlilik düzeyini azaltmaktadır Kurumdan ayrılmayı düşünen hemşirelerin başarıya yönelik bir eylem planlamadığı başarıya dönük eylemlerini öteledikleri söylenebilir.

Hemşirelerin özyeterlilikleri yaş, medeni durum, unvan, çalışma süresi, yönetici olarak çalışma süreleri, çalıştığı birimde kendi isteği ile görevlendirilmeleri, çalıştığı birimi değiştirme istekleri gibi demografik özelliklerinden bağımsız olduğu sptanmıştır.

Schunk (2001) ve Elizabeth ve diğerleri (2004), tarafından yapılan araştırmalarda cinsiyetinin özyeterlilik üzerinde önemli farklılıklara veya kayda değer etkileşime yol açmadığını ortaya koymuşlardır.

Akın (2007), meme kanseri tanısı ile kemoterapi alan hastaların tedavi sırasındaki yaşam kalitesi ve öz-etkililik düzeyini belirlemek amacıyla yaptığı araştırma sonucunda; öz-etkililik düzeyinin eğitim düzeyi, meslek, bende kitle indeksi ve kemoterapi protokolü değişkenlerinden etkilendiği belirlemiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde hızla gelişen ve değişen bilgi ve teknoloji, sağlık hizmetlerinde de teknolojik gelişmeleri hızlandığından tıbbın her alanında uzman iş gücü ihtiyacı artmaktadır. İster kamu ister özel sağlık örgütü olsun yöneticilerin uzman iş gücünü örgüt içinde tutabilmek için örgütün iç müşterisi olan örgüt çalışanlarının memnuniyetini dikkate almalıdır.

. Hedefi; her ortamda birey, aile ve toplumun sağlığının korunması, sürdürülmesi ve hastalık durumunda iyileştirilmesi olan hemşirenin önemli görev, yetki ve sorumlulukları vardır. Hemşire, ölüm ile yaşam arasındaki ince çizgide olan hastayı gözlemler, hasta hakkında bilgi toplar, bilgiler ışığında tanılar, planlar, girişimlerde bulunur ve değerlendirme yaparak hemşirelik bakım sürecini gerçekleştirir, ve diğer ekip üyeleri ile bilgi paylaşımında bulunarak koordinasyonu sağlar.

Hemşirelerin sağlık hizmetlerindeki hızlı gelişmelere uyum sağlayabilmeleri için, kendilerini değişim ve gelişime açık tutarak sürekli eğitim ile mesleki bigilerini yenilemelidirler. Hemşirelerin örgüt amaç ve değerleri ile uyumlu, doyumlu, kendi kapesitesine inanan, güçlü bireyler olması, hasta bakımının kalitesini ve hasta memnuniyetini artıracaktır.

Hemşirelerin daha kaliteli hasta bakımı sunabilmeleri için iş gücü planlamasının uluslararası çalışma standartlarına yaklaştırılması,, çalışma ortamının iyileştirilmesi, mesleki gelişimleri için desteklenmesi ve ödüllendirilmesi örgüt yöneticilerinin hedefleri arasında olmalıdır. Çünkü örgütsel bağlılığı ve öz yeterliliği yüksek hemşirelerin birey ve toplum sağlığına dolayısı ile ülke ekonomisine yapacağı katkı önemlidir.

KAYNAKLAR

Akın, S.: 2007 — **"Meme Kanserli Hastaların Yaşam Kaliteleri ve Öz-Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi",** Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Allen, N., J. Meyer,J.P.: 1990 — "The Measurement and Antecedent Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization", **Journal of Occupational Psychology,** Sayı 63, s.1-18

Balay, R.: 2000 — **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık,** Nobel Yayın, Ankara.

Baltacı, H.: 2008 — **"İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yöneticilerin Bilgisayar Tutumları İle Öz-Yeterlilikleri Arasındaki İlişkininİncelenmesi",** Yayınlamamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Bandura, A.: 1982 — "Self-Efficacy. Mechanism in Human Agency", **American Psychologist**, Cilt 37, Sayı 2, pp. 122-147.

Bandura, A., Cervone, 1983 — **Exercise Of Personal And Collective Efficacy _n Changing Societies**, İn A. Bandura (Ed.). Self-Efficacy İn Changing Societies, Cambridge University Press, New York

Bandura, A.: 1994 — Self Efficacy, İn V.S. Ramachaudran (Ed.), Encyclopedia Of Human Behavior**,** Volume 4, pp.71–81, New York: Academic Pres, (Reprinted in H.Friedman.(Ed.), Encyclopedia of mental health, San Diego,Academic Pres. http://www.des.emory.edu/mfp/Bandura1994EHB.pdf , (15.01.2010).

Bandura, A.: 1995 — **Exercise Of Personal And Collective Efficacy _n Changing Societies**, İn A. Bandura (Ed.). Self-Efficacy İn Changing Societies, Cambridge University Press, New York.

Bandura, A.: 1999 — **A social Cognitive Theory Of Personality,** İn Pervin&John(Ed), Hand book Of Personality, (2nd), NewYork, Guilford Publications, (Reprinted in D.Cervone & Shoda (Eds.), The Conference Of Personality, New York, Guilford Press)

Bandura, A.ve diğerleri: 2001 — "Self-Efficancy Beliefs asShapers of Ch,ld,ren's and Career Trajectories", **Child Development**, Sayı 72, No.1,s. 187-206.

Bayram, L.: 2005 — "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık", **Sayıştay Dergisi,** Sayı 59, 128-136

Bolat, O. İ., Bolat, T, 2008 "Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi", **Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Cilt 11, Sayı 19, s.75-94.

Boylu,Y.,Pelit, E. ve Güçer, E.: 2007 "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar,** Cilt 44, Sayı 511, s.55-74.

Brown, B.B. : 2003 "Employees 'Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors", Unpublished Dissertation, Falls Church,Virginia.

Buchanan II, B. :1974 "Building Organizational Commitment: the Socialization of Managers in Work Organizations", **Administrative Science Quarterly**, 19, s.533

Celep, C.: 2000 **Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler,** Anı Yayıncılık, Ankara.

Çelik- Keleş, H. N.: 2006 "İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma", Yayımlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.

Çöl, G., Gül, H. : 2005 "Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama", **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,** Cilt 19, Sayı 1, s.293-306.

Çırpan, H.: 1999 "Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dağdeviren -Gözen, E.: 2007 "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dinçer, Ö.: 1998 **Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası,** Beta Yayın, İstanbul.

Doğan, S. , Kılıç, S. : 2007 "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi", **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** Sayı 29, s.38-61.

Durna, U. , Eren, V. : 2005 "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", **Doğuş Üniversitesi Dergisi,** Cilt 6, Sayı 2, s.210-219

Dvır,T.,Kass,N.ve.Shamir,B.: 2004 "The emotional bond:Vision and organizational commitment among high-tech employees", ***Journal of Organizational Change Management,*** Vol. 17, No. 2.

Elizabeth, M., diğerleri :2004 "Conflict Resolution Styles, Self-Efficacy, Self Control, and Future Orientation of Urban Adolescent", **Professional School Counseling,** Cilt 8, Sayı 1, s.73-80.

Erdem, F., İşbaşı, J. Ö.: 2001 "Eğitim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve Öğrenci Alt Kültürünün Algılanması, **Akdeniz İİBF. Dergisi** (1), s. 35

Erigüç-Kaygın, G. :1994 "Hastanelerde Personelin İşle İlgili Tutumları, Personel Devri, Ankara İli Örneği,'' Hacettepe ÜniversitesiSağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara,

Güçlü, H. ; 2006 **"Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi",** Yayınlamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Ü.
Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Gündoğan, T.: 2009 "**Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması",** Uzmanlık Yeterlilik Tezi, TC. Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Hooff, Bart Van Den.,
Rıdden Jan A. De :2004 "Knowledge sharing incontext: The influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing", **Journal of Knowledge Management**,Vol.8,No.6.

İbicioğlu, H.: 2000 "Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri" **Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF. Dergisi,** Cilt 15, Sayı 1, s. 13-22.

Karahan, A.: 2008 "Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", **Sosyal Bilimler Dergisi,** Cilt X, Sayı 1, s.148-150.

Katz D., Kahn, R.L.: 1997 **Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi**, Çev:Can H., Bayar Y. Doğan Basımevi, Ankara,

Kılınç, T. :1985 "Örgütlerde Çatışma: Mahiyeti ve Nedenleri", **İ Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**, 14(1), (1985), s.120-121

Kömürcüoğlu, H.: 2003 "Belirsizlik Ortamında İş Tatmini ve İşe Bağlılık", **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. E-Dergi,** Cilt 5, Sayı 1, http://www.isguc.org/?p=article&id=36&cilt=5&sayi=1&yil=2003 02.02.2010

Kurbanoğlu, S.: 2004 "Öz-Yeterlik İnancı ve Bilgi Profesyonelleri İçin Önemi", **Bilgi Dünyası,** Cilt 5, Sayı 2, s.137-152.

Linnenrink, E. A., Pintrich, P.R. : "The Role Of Self-Efficacy Beliefs İn Student Engagement And Learning İn The Classroom", **Reading & Writing Quarterly,** Cilt 19, Sayı 2, s.119- 137

Luthans, F.: 1992	**Organizational Behaviour,** Sixth Edition, McGraw Hill, New Jersey.
Luthans, F., Baac, D. ve Taylor, L. : 1987	"Organizational Commitment: Analysis of Antecedents"**Human Relations**, Vol. 40, 4:219-236,.
Mowday,R.T., Steers,R.M.ve Porter,LW.:1979	"The Measurement of Organizational Commitment"***, Journal of Vocational Behavior,***Vol. 14.pp.224-247.
Mowday, Richard T. :(1998);	"Reflections on The Study and Relevance of Organizational Commitment", **Human Resource Management Review**, Vol. 8 (4).
Mowday,R.T.,Porter,L.W.,ve Steers,R.M.: 1982	"Employee – Organization Linkages:The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover", Academic Pres Inc., NewYork.
Meyer, J. P. ve Allen, N. J.: 1991	"A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment",**Human Resource Management Review**, 1, s.62-67
Meyer, J. P. ve Allen, N. J.: 1984	"Testing the 'Side-Bet Theory' of Organizational Commitment:SomeMethodologicalConsiderations'', **Journal of Applied Psychology**,Vol.69 (3).

Meyer, J. P. ve Allen, N.J.: 1997	**Commitment Workplace, Theory,Research and Application,** Sage Publications Inc. London.
Meyer,J.P.,Stanley,D.J.,Herscovıtch ,L.and Topolnytsky,L.: (2002)	"Affective, Continuance, and Normative Commitment To The Organization: A Meta-Analysis Of Antecedents, Correlates, And Consequences'' **Journal of Vocational Behavior,** Vol. 61.
Meyer,J.P.,Allen,N.J.ve Smith,C.A.:1993	"Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization", **Journal of applied psychology,** Vol.78,
Newton, L.A., Shore, L. M. :1992	"A Model of Union Memebership, Instrumentally, Commitment and Opposition", **Academy Management Review**, vol:17, No:2, (1992), s.27-277
O'Reilly C., Chatman, J. : 1986	"OrgPsychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization On Prosocial Behaviour", **Journal of Applied Psychology,** Vol 71, Issue 3, pp.492-499.
Otacıoğlu, S.G.: 2008	Müzik Öğretmenliği Okul Deneyimi Uygulamalarına Katılan Öğretmen Adaylarının Öz Etkililik-Yeterlilik Düzeylerinin İncelenmesi", **Cumhuriyet Ü. Sosyal Bilimler Dergisi,** Cilt 32, Sayı 1, s.163-170.

Öcel, H.: 2002 "Takım Sporu Yapan Oyunculardа Kolektif Yeterlilik ÖzYeterlilik İle Başarı Algı Ve Beklentileri", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara

Özkaya-Onay,M.,Deveci-Kocakoç,İ. ve Karaa,,E.:2006 "Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması", **Celal Bayar Ü. İİBF. Yönetim ve Ekonomi Dergisi,** Cilt 13,Sayı 2, s.77-96.

Randall,D:M.: 1987 **"**Commitment and organization: "The organization man revisided." **Academy of Management Review.**

Rackely, R. A.: 2004 "A Longıtudınal İnvestıgation Of Change İn Teacher Efficacy And Perceptıons Of Leadership Followıng Partıcıpatıon In A Technology İntegration Program", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Studies Of Teaxs A&M University.

Sayın, Ç.:2008 "Yönetici Hemşirelerde Algılanan Liderlik Tarzlarının Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi'', Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı İstanbul

Samadov, S.:2006	‘’İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık, Özel Sektörde Bir Uygulama’’ TC. Dokuz Eylül Ü.Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme AD. Yönetim ve Organizasyon Programı Yayınlanmamış YüksekLisans Tezi, İzmir
Schunk, D. H.: 2001	“Self–Efficacy and Skill Development: İnfluence of Task Strategies and Attributions”, **Journal of Educational Research,** Cilt 79, Sayı 4, s.238-244.
Schwarzer, R. ve Fuchs, R. :1995	“Changing risk behaviors and adopting health behaviors the role of self-efficacy beliefs.A Bandura(ed). Self-efficacy in Changing Societies” New York,Cambridge University Pres, s.259-288
Schwenk, C.R. : 1986	Information,Cgnitive Biases and Commitment to A Course Of Action,**Academy of Management Review**,Vol.12**, No.**1, s.460-471.
Sherer, M., ve diğerleri,:1982	“The Self-Efficacy Scale: Construct and Validation”, **Psychological Reports**, Vol 51, s.663-671.
Şimsek,Ş.,Akgemci,T.veÇelik,A.:1998	**Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış,** Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Sungurlu, M.: 1994 "Güç Tarzları ve Organizasyona Bağlılık", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Üstüner, M., ve diğerleri, : 2009 "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Öz-Yeterlik Algıları", **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,** Cilt 9, Sayı 17, s.1-16.

Yalçın, A.ve İplik, F.N.: 2007 "A Grubu Seyahat Acentelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği" **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** Sayı 18, s.486-500.

Yenilmez, K.,Kakmacı, Ö. : 2008 "İlköğretim Matematik Öğretmenliği Bölümü Öğrencilerinin Öz Yeterlilik İnanç Düzeyleri", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** Cilt 9, Sayı 2, s.1-21

Yılmaz, A.:2004 "Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve EtkileyenFaktörler" Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul,

Wasti, S. A.:2000 **"**Örgütsel bağlılığı belirleyen evrensel ve kültürel etmenler: Türk kültürüne bir bakış", Ed:Z.Akcan,**"**Türkiye'deyönetim,Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları", **Türk Psikologlar Derneği Yayınları,** Ankara, 1.Basım,s.201-224

Wiener, Y. :1982 "Commitment in Organization a Normative View", **Academy of Management Review**, vol.7,No.3, s.418-419

EKLER

Ek-1 Anket Formu

Değerli Meslektaşlarım;

Bu anket formu hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile özyeterlilik algıları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Anket sonucunda elde edilecek bilgiler gizli tutulacaktır. Gösterdiğiniz duyarlılık ve ayırdığınız zaman için şimdiden teşekkür ederim

Gülperi U. PEKMEZCİ
İÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü
Hastane veSağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. Bu bölümde bireysel özelliklerinizi belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

1. Yaşınız:
( ) 18-30 ( ) 31-40 ( ) 41-50 ( ) 51 ve üzeri

2. Medeni Durumunuz:
( ) Bekar ( ) Evli ( ) Diğer

3 Eğitim Durumunuz:
( ) SML ( ) Ön Lisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Doktora

4. Çalışma sisteminiz
( ) Sürekli Gündüz ( ) Sürekli Gece ( ) Vardiyalı

5. Çalıştığınız pozisyondaki unvanınız:
( ) Hemşire (Pol. , Amel . Servis , YBÜ , Diğer)
( ) Sorumlu Hemşire / Eğitim hemşires i
( ) Hemşirelik Hizmetleri Sorumlusu / Süpervizör hemşire
( ) Hemşirelik Hizmetleri Müdür / Müdür Yardımcısı

6. Çalışma süreniz:
( ) 1 yıldan az ( ) 1-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16 ve üzeri

7.Yönetici olarak çalışma süreniz:
( ) 1-5 ( ) 6-10 ( ) 11-15 ( ) 16 ve üzeri

8.Çalıştığnız birime kendi isteğinizle mi görevlendirildiniz
( ) Evet ( ) Hayır

9. Çalıştığnız birimi değiştirmek ister misiniz?
( ) Evet ( ) Hayır

10. İÜ. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Hastanesi'nden ayrılmayı düşünüyor muısunuz?
( ) Evet ( ) Hayır

Ek-2

Aşağıdaki sorular bireysel özyeterlilik bilincini ölçmeye yöneliktir.

	Tümüyle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1.Eğer bir şey çok karmaşık görünürse denemeye bile yeltenmem.					
2.Çok zor görünen yeni şeyleri öğrenmeye çalışmaktan kaçınırım.					
3.Yeni bir şey öğrenmeye çalışırken, eğer başlangıçta başarılı olamazsam hemen vazgeçerim					
4. Plan yaptığımda, o planı hayata geçirebileceğimden eminimdir.					
5. Eğer bir işi ilk denemede yapamazsam ,başarana kadar denemeye devam ederim.					
6. Hoşlanmadığım bir şeyi yapmak durumunda kaldığımda, bitirene kadar o işte ısrarcı olurum.					
7. Bir şey yapmaya karar verdiğimde,doğrudan o iş üzerinde çalışmaya başlarım.					
8. Başarısızlık, beni sadece daha azimli bir şekilde denemeye yöneltir.					
9. Kendim için önemli hedefler belirlediğimde, bu hedeflere nadiren ulaşırım.					
10. Hayatımda karşılaştığım çoğu problemi halletme konusunda kendimi kabiliyetli görmüyorum .					
11. Beklenmeyen sorunlar oluştuğunda, onları çok iyi halledemem.					
12. Bir şeyler yapma kabiliyetim konusunda kendimi güvensiz hissederim.					

Ek-3

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Aşağıda kurumunuza ilişkin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Lütfen soruların yanındaki bölümde, size uygun gelen seçeneği işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok katılıyorum	Tam Katılıyorum
1. Kurumun karşılaştığı sorunları kendi sorunlarım gibi algılarım.					
2. Kurumumun önem verdiği değerler benim değerlerim birbirine çok benziyor.					
3. Kendimi bu kuruma duygusal açıdan bağlı hissediyorum.					
4. Bu kurumun benim için çok özel bir anlamı vardır.					
5. Yeniden işe girecek olsam aynı kurumu tercih ederdim.					
6. Kurumumda kendimi ailenin bir üyesi gibi hissediyorum.					
7. İşimi severek yapıyorum.					
8. Arkadaşlarıma kurumumu övmekten mutluluk duyarım.					
9. Burada uzun süre çalıştım; görevimde ilerleme (terfi) olabilir. Eğer başka bir kuruma geçersem, bu kadar yıl daha çalışmak istemiyorum.					
10. Burada mesleki eğitim aldım. Mesleki deneyimlerimi başka kurumda kullanamam.					
11. Çalışma saatlerinden memnunum.					
12. İstesem bile şu an kurumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
13. Kurumumun personeline sağladığı faydalar benim için çok önemli.					
14. Mesleki eğitimimi kullanabileceğim alternatif iş seçeneğim çok az.					
15. Maaşım yeterince yüksek. Diğer kurumlarda bu kadar maaş alamam.					
16. Kurum değiştirdiğim takdirde ikamet ettiğim İl'i değiştirmem gerektirecek. Bu da yaşam düzenimi bozacak.					
17. Benim katkım kuruluşun varlığı açısından önemlidir.					
18. Şu anda kurumumdan ayrılma kararı alsam, hayatım büyük ölçüde alt üst olur.					
19. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri de mevcut iş seçeneklerimin kısıtlı olmasıdır.					
20. Bu kurumda çalışmayı devam etmemi gerektirecek birçok yükümlülük hissediyorum.					
21. Benim için avantajlı olsa da şu anda kurumumdan ayrılmayı doğru bulmuyorum.					
22. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
23. Şu anda kurumumdan ayrılsam suçluluk hissederim.					
24. Kurumuma çok şey borçlu olduğumu düşünüyorum.					
25. Burada çalışan insanlara karşı kendimi sorumlu hissettiğim için kuruluşumdan ayrılmayı düşünmüyorum.					
26. İşim beni fazlasıyla tatmin ediyor.					

Ek-4

T.C
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ
HEMŞİRELİK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı:380

İlgili Makama,

Gülperi U. PEKMEZCİ'nin "Hemşirelerin kurumsal bağlılıkları ile özyeterlilik algıları arasındaki ilişkileri belirlemek" amacıyla hazırlamış olduğu anket formunu Fakültemizde çalışan hemşirelere uygulamasında bir sakınca yoktur.

Bilgilerinize sunulur.

Dr. Hem. Leman KUTLU
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü