



Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu profili

Mehmet Top¹

Sağlık İdaresi Bölümü,
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Hacettepe Üniversitesi, Ankara, Türkiye

Özet

Bu çalışmada, hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi açıklamak amaçlanmıştır. Araştırma, Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığına bağlı İstanbul'daki beş eğitim ve araştırma hastanesinde yapılmıştır. Araştırmada 304 hekim (toplam hekimlerin %12,54'ü) ve 254 hemşire (toplam hemşirelerin %15,38'i) ölçüm araçlarındaki soruların tamamına yanıt vermiştir. Evrenin %13,68'ine ulaşılmıştır. İş Tatmini Araştırma Aracı, Çalışan Bağlılık Skalası ve Örgütsel Güven Envanteri - kısa formu- araştırma ölçüm araçlarıdır. Bu ölçüm araçlarında 7'li Likert ölçeği kullanılmaktadır. Örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve örgütsel güven arasında güçlü ve pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Regresyon analizleri sonucunda örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca örgütsel güvenin iş doyumunu üzerinde anlamlı etkileri bulunmuştur. Hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven seviyeleri arttıkça iş doyum seviyeleri de artmaktadır. Özellikle örgütsel güven ile iş doyumunu ve örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasında güçlü etkileşim vardır.

Anahtar Sözcükler: İş Doyumu, Organizasyon ve Yönetim, Hekimler, Hemşireler, Hastane Yönetimi

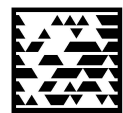
The profile of physicians' and nurses' organizational commitment, organizational trust and job satisfaction

Abstract

The purpose of this study were to examine the relationship among physicians' and nurses' levels of organizational commitment, organizational trust and job satisfaction. This study was conducted at five The Republic of Turkey Ministry of Health training and education hospitals in Istanbul. In this study, 304 physicians (12,54% of total physicians) and 254 nurses (15,38% total nurses) responded to all questions in the instruments. 13,68% of universe was reached. The measurement instruments of survey are the Job Satisfaction Survey, the Organizational Commitment Questionnaire and Organizational Trust Inventory - short form. Seven point Likert scales are used in these measurement instruments. A strong positive correlations and relationships were found to exist among organizational commitment, organizational trust and job satisfaction. Regression analyses showed that organizational trust affect organizational commitment significantly. Also it was found that organizational trust affect job satisfaction significantly. The higher levels of organizational commitment and trust of physicians and nurses are associated with greater job satisfaction. Especially there are strong inference between organizational trust and job satisfaction, organizational trust and organizational commitment.

Keywords: Job Satisfaction, Organization and Administration, Physicians, Nurses, Hospital Administration

¹ mtop@hacettepe.edu.tr (M. Top)



1. Giriş

Sağlık sektöründe insan kaynaklarının performansını artırmak için hekimler ve diğer personelin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gibi yönetim ve organizasyonun temel konularına önem vermesi gerekmektedir. Hastanelerde hekimlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık seviyeleri incelenerek, bunların hekimlerin verimliliği, etkililiği, hasta bakım kalitesi ve hastane performansı üzerindeki etkileri kapsamlı araştırmalarla analiz edilmelidir [1]. Hastanelerde hekim ve diğer personelin iş doyumunu ile hastaların algıladığı bakım kalitesi arasında pozitif güçlü yönde ilişki söz konusudur [2]. Örgütsel bağlılık, iş doyumunu ile birlikte düşünüldüğünde örgütsel bağlılık ve iş doyumunun yüksek seviyede olması iş sonucuna pozitif etki, düşük örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ise düşük iş sonucuna neden olabilir [3].

Diğer sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de insan kaynaklarının düşük iş doyumunu, örgütsel bağlılığı ve örgütsel güveni, hasta bakım kalitesini, performansı olumsuz yönde etkilemektedir. Hastane çalışanlarının düşük iş doyumunu ile örgütsel bağlılığı ve güveni, onların önemsenmedikleri, kararlara yeterince katılmadıkları, örgütsel takımın bir parçası olarak kendilerini görmedikleri, yeterince teşvik edilmedikleri ve ödüllendirilmedikleri gibi örgütsel performansı ve yönetsel süreci olumsuz etkileyebilecek birçok açılıma neden olmaktadır [4]. Özellikle hekimlerin ve diğer yardımcı sağlık personelinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılığının düşüklüğü hasta bakım kalitesinde azalmalara, dolayısı ile hasta sadakatinde düşüslere ve hastane karlılığında gerilemelere neden olabilir [5]. Bundan dolayı hastane yönetimleri hekimler başta olmak üzere çalışanların iş doyumunu, örgütsel bağlılık, örgütsel destek, örgütsel güven düzeylerini sistematik olarak ölçmeli, değerlendirmeli ve bunlarda düşüş eğilimi olduğunda gerekli politika ve yönetsel araçları uygulamaya almak durumundadırlar [6]. Hastaneler sürdürülebilir rekabet sağlamak için iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gibi noktalarda da düzenli kantitatif ve kalitatif veri toplamak zorundadır [7, 8]. Sağlık sektöründeki personelin örgütsel bağlılık, örgütsel güven, iş doyumunu boyutlarının diğer sektörlerde göre biraz düşük olduğu bazen vurgulanmaktadır. Örneğin Kanada'da sağlık sektöründe çalışanların bağımlılık skoru 6,71 iken, sağlık sektörü dışında çalışanların bağımlılık skor ortalaması 7,41 olarak bulunmuştur [9].

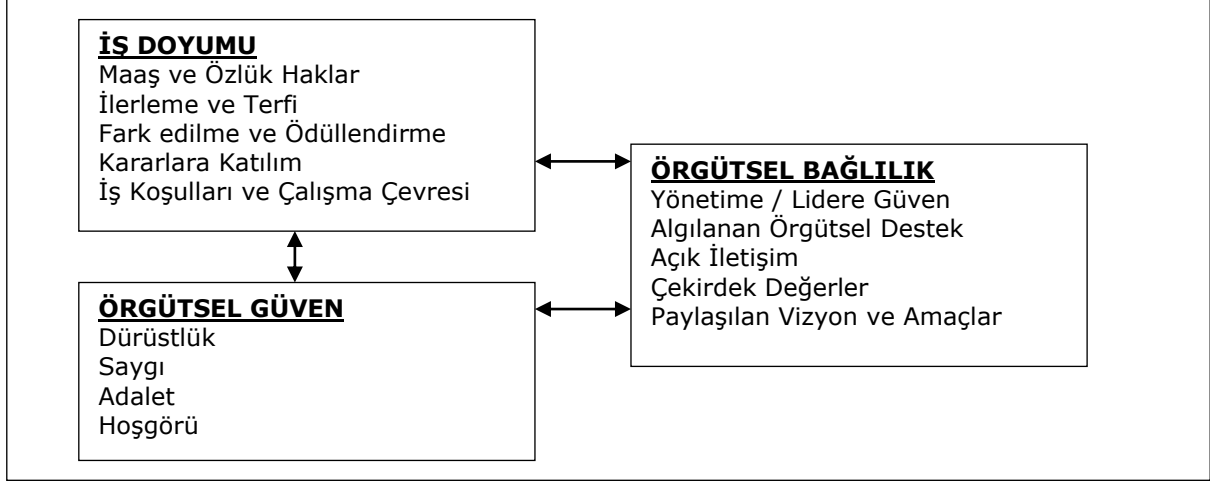
Bu araştırmanın hekimlerin ve hemşirelerin iş doyumunu, örgütsel güveni ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye ve bunlar arasındaki etkileşimleri açıklamaya yardımcı olabileceğine inanılmaktadır. Son zamanlarda sağlık sektöründe hekimlerin ve hemşirelerin kurumsal ve iş psikolojilerini konu alan literatürde artış yaşanmaktadır. Bununla birlikte başta hekimler olmak üzere sağlık personelinin örgütsel psikoloji boyutları (bağlılık, güven, iş doyumunu, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık vb,) arasındaki ilişkileri açıklayan çalışmalar sınırlı sayıdadır. İş doyumunu, örgütsel güven, örgütsel bağlılığın işten ayrılma isteği üzerindeki etkisini araştıran pek çok çalışma mevcuttur [10-12].

Yukarıdaki açıklamalar ışığında bu araştırmada, sağlık sektöründe çalışan hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeyleri incelenecek, bunlar arasındaki ilişkiler ve etkileşimler ortaya konmaya çalışılacaktır. Araştırma bulgu ve sonuçlarının Türkiye'de hastane yönetimi, hekim ve hemşire yönetimi ile nihai olarak sağlık kurumlarında insan kaynakları yönetimi alanına katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

2. Literatür İncelemesi

İş doyumunu ve örgütsel güven günümüzde örgütsel bağlılığın önemli bir belirleyicisi olarak kabul edilmektedir. İş doyumunun yükseltilmesi ve örgütsel kültürün çalışanların beklenti, değer yargılarına göre yapılandırılması örgütsel bağlılığın güçlenmesine neden olabilmektedir [13].

Aşağıdaki şekil örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi daha belirgin kılmak için verilmektedir. Şekil 1, incelendiğinde örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında karşılıklı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Dolayısı ile bu araştırma örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki teorik ilişkiyi temel almaktadır.



Şekil 1 Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki Karşılıklı İlişki [6]

Örgütsel Bağlılık: Örgütsel bağlılığın tanımı, boyutları, benzer kavramlarla ilişkileri yoğun olarak araştırılmakta ve tartışılmaktadır. Araştırmacılar kendi ilgi alanlarına göre kavramı farklı açılardan tanımlamışlardır. Guatam ve arkadaşları [14] örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütle olan ilişkilerini belirleyen psikolojik bir durum ve örgütün bütününe olan bağlılık şeklinde tanımlamaktadır. Literatüre göre örgütsel bağlılık personel, çalışılan kurum (veya örgüt) ve çevre arasındaki dinamik bir süreçtir. Personel kendisini ne kadar çok kurumun bir parçası olarak görürse bağlılığın düzeyi ve derinliği de o ölçüde artmaktadır [15].

Meyer ve Allen önce örgütsel bağlılığı duygusal (affective) bağlılık ve devamlılık (continuance) bağlılığı olarak iki boyutta incelemişler, daha sonraki çalışmaları ile normatif (normative) bağlılık boyutunu modellerine ekleyerek üç boyuttan oluşan bir örgütsel bağlılık yapısı geliştirmişlerdir [16, 17]. Duygusal bağlılık çalışanın duygusal olarak örgüte olan bağlılığını, örgütle birlikte tanımlanmayı ve örgütle bütünleşmeyi; devamlılık bağlılığı, örgütten ayrılma durumunda ortaya çıkacak maliyet algılamalarını; normatif bağlılık ise yönetime ve çalışma arkadaşlarına karşı çalışanın görev algılama ve sorumluluklarını ifade etmektedir [14, 16]. Yaptığımız bu çalışmada örgütsel bağlılık yukarıda açıklanan üç boyut açısından değil bütün olarak değerlendirilmektedir.

Örgütsel bağlılığın yüksek olmasının çalışanların performansını, iş tatminini, örgütsel verimliliği artırdığı; işe devamsızlığı, personel devir hızını azalttığı çeşitli çalışmalarda ortaya konmuştur [18-21].

İş Doyumu: İş doyumunu geleneksel olarak çalışanların işlerinden tatmin olmaları veya işlerinin farklı yönlerine ait algılamalarını ifade etmektedir [22]. Ücret, iş düzeyi, rol belirsizliği ve rol açıklığı, terfi ve yükselme, özlük haklar, personel güçlendirme, iş koşulları vb. birçok işle ilgili dinamiğe ait çalışanların algılamaları iş doyumudur [23, 24]. Bir başka tanıma göre iş doyumunu, çalışanların işleri veya çalışma çevresine ait pozitif veya negatif tutum ve algılamalarıdır [25]. İş doyumunu genellikle birey-çevre uyumu değerler dizisi ile açıklanabilmektedir. Yani bireyin çalışma çevresi bireyin ihtiyaçları, değer yargıları ve kişilik özellikleri ile ne kadar çok uyum içindeyse, kişinin iş doyumunu o derece yüksek olmaktadır [26].

İş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalar işin niteliği, ücret, ödüller, yükselme olanağı, iş güvenliği, çalışma koşulları, iş arkadaşları, denetim, yönetim tarzı, işin doğası, sosyal haklar, iletişim, çalışanın kişiliği, cinsiyet, çalışma süresi, özel ya kamu kesiminde çalışma gibi pek çok faktörün iş doyumuna etki ettiğini göstermektedir [27-29]. Düşük iş doyumunun çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı, personel devir hızını yükselttiği ve işten ayrılma eğilimini arttırdığı saptanmıştır [30]. Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde, genel olarak iş tatmininin örgütsel bağlılığın bir belirleyicisi olduğunu ortaya koymaktadır [31, 32]. İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında da güçlü bir ilişki bulunmaktadır [33, 34]. İş tatmininin artması örgütsel bağlılıkta da bir artışa neden olmuştur. Ancak bu iki kavram arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını da söyleyenler vardır [35]. Çalışanların kararlara katılımına izin verme ve iş güvenliğini sağlama gibi örgütsel faktörlerin de bağlılığı arttırdığı ifade edilmektedir [36].

Örgütsel Güven: Örgütsel güven başarılı bir organizasyonun önemli bir elementi olarak tanımlanmaktadır. Doney, Cannon ve Mullen [37] örgütsel bağlılığı, örgüt içindeki parçalara güvenmek ve örgütün bir parçası olmayı gönüllü olarak istemek olarak tanımlamaktadır. Örgütsel güven örgütlerde karşılıklı iletişim ve etkileşimle karakterize olan eylem ve faaliyetlerin olumlu (bazen olumsuz) sonuçlarına olan güçlü bir inanç olarak ele almaktadırlar. Shockley-Zalabak ve diğerleri [38] ise örgütsel güveni, örgütsel roller, ilişkiler, beklentiler ve karşılıklı bağımlılıklara göre kurumdaki bireylerin (personel, yönetim) davranışlarına ve niyetlerine olan pozitif beklenti ve inançlar olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel perspektif açısından bakıldığında yüksek düzeyde örgütsel güvenin personelde yüksek tatmine ve üretkenliğe neden olduğu belirtilmektedir [39]. Örgütsel güven personelin motivasyonunu artırır, etkili ekip çalışmasını sağlar, açık iletişimi destekler, personelin işten ayrılmasını önemli ölçüde azaltabilir [40]. Örgütsel bağlılığı yüksek personel kendisi takımın önemli bir oyuncusu olarak görür [41].

Örgütsel güven sağlık sektörü için de oldukça önemli bir çalışma kültürü parçası olarak ele alınmaktadır. Sağlık sektöründe ekip çalışmasının yoğunluğu ve önemi noktasında örgütsel güven etkili ekip çalışması kültürünün yerleşmesinde önemli faydalar sağlayabilmektedir. Diğer sektörlerde olduğu gibi kurum içinde birkaç personelin örgütsel güvensizliği sorun yaratmayabilir ama ilerde örgüte güven duygusu azalan kurumdan ayrılan personel sayısı artmakta, çalışma kültüründe bozulmalar, ekip çalışmasında verimsizlikler, motive olmayan personel, tatmin düzeyi düşmüş çalışanlar ve nihayetinde kurumun amaçlarından uzaklaşması söz konusu olabilecektir. Ekip çalışması sağlık bakım çevresinde veya sektöründe oldukça önemlidir. Çünkü sağlık bakımından her hastanın tedavi, bakım, teşhis ve kontrol süreçleri farklılık arz etmekte ve her hastaya ilişkin sağlık kurumundaki fonksiyonel ilişkiler farklılık arz etmektedir. Dolayısı ile sağlık sektöründe etkili ekip çalışmasının oluşumunda sağlık çalışanlarının örgütsel güvenlerini artırmak sağlık yönetiminin temel konuları arasında sayılabilir [42-44].

Sağlık sektöründe de örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında ilişki vardır. Son dönemde Sikorska-Simmons [45] tarafından ulusal düzeyde 61 sağlık bakım kuruluşunda yapılan bir çalışmada, yüksek örgütsel bağlılığın yüksek iş doyumunu ile ilişkili olduğu bulunmuştur. İş tatmini ve örgütsel güveni yüksek düzeyde olan hekimler ve diğer hastane personeli sağlık hizmetleri kalitesinde artışa ve personelde güçlü örgütsel bağlılığa neden olabilmektedir [13, 46].

3. Gereç ve Yöntemler

Bu araştırmada anket esasına dayalı, tanımlayıcı ve karşılaştırmalı bir alan araştırma metodolojisi kullanılarak yapılmıştır. İstanbul İli'ndeki Sağlık Bakanlığına bağlı 5 eğitim ve araştırma hastanesi hekimlerinin iş doyumunu, örgütsel bağlılığı (duygusal bağlılık,

devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık) ve örgütsel güveni araştırmanın konusunu oluşturmaktadır.

Bu çalışmada, eğitim ve araştırma hastanelerindeki hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeylerini incelemek ile hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılığı (duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığı), örgütsel güveni ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri analiz etmek amaçlanmıştır. Ayrıca çalışmada iş doyumunun örgütsel bağlılık (üç örgüte bağlılık boyutu dahil) ve örgütsel güven tarafından açıklanabilirliğini ortaya çıkarmak da amaçlanmıştır.

Araştırmada aşağıdaki hipotezler test edilmektedir:

H₁: Hekimlerin ve hemşirelerin algıladıkları örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık), örgütsel güven ve iş doyumunu seviyesi arasında anlamlı ilişki vardır.

H₂: Hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılığını (genel bağlılık düzeyi) örgütsel güven ve iş doyumunu anlamlı olarak belirlemektedir.

H₃: Hekimlerin ve hemşirelerin iş doyumunu örgütsel bağlılık boyutları ve örgütsel güven anlamlı olarak belirlemektedir.

H₄: Hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel güvenini normatif bağlılık, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, iş doyumunu anlamlı olarak belirlemektedir.

Araştırma İstanbul İli'ndeki beş Sağlık Bakanlığı eğitim ve araştırma hastanesinde (Ümraniye, İstanbul, Göztepe, Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastaneleri) yapılmıştır. Araştırma evrenini bu 5 eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 2423 hekim ve 1625 hemşire oluşturmaktadır. Hekimlerin %12,54'üne, hemşirelerin ise %15,38'ine ulaşılmıştır. Araştırmada örneklem çekilmemiş, evrenin tamamına araştırma ölçüm araçları uygulamak hedeflenmiştir. Araştırmada anketlerin evren tarafından cevaplanma oranı %13,68 olarak gerçekleşmiştir. Toplamda 554 hekim ve hemşireye anket uygulanmıştır. Hastanelerde hekim ve hemşirelerin anket doldurma oranları %8-16 arasında değişiklik göstermiştir. Araştırmaya katılım gönüllü olması, araştırmanın personelin yıllık izinlerini kullanılmaya başlandığı bir dönemde (yaz döneminde) yapılması, hekim ve hemşirelerin yoğun iş temposu çalışmada anket uygulanan hekim ve hemşire sayısını olumsuz olarak etkilemiştir.

Araştırmada hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri (duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık) N. Allen ve J. Meyer [47] tarafından geliştirilen, güvenilirlik ve geçerliliği birçok çalışmada ortaya konan Örgütsel Bağlılık Skalası kullanılarak ölçülmüştür. Meyer ve Allen tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Skalasında duygusal (efektif), devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere 3 boyut vardır ve 7'li Likert ölçeği kullanılmaktadır. Her boyut altında 8 ifade yer almaktadır. Kullanılan 7'li Likert ölçeğinde; "1-Hiç katılmıyorum" "7- Tamamen katılıyorum" şeklinde değerlendirilmektedir. Dolayısı ile skorlar 7 değerine yaklaştıkça örgütsel bağlılık (bağlılık boyutları dahil) düzeyi en yükseğe çıkmakta, 1 değerine yaklaştıkça ise en düşük seviyeye inmektedir. Araştırmada her hekim ve hemşire için duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık skorları ile bu üç bağlılık boyut skorlarının ortalaması alınarak genel bağlılık skoru hesaplanmıştır. İlgili örgütsel bağlılık boyutu altında yer alan sorulara verilen yanıtlar toplanmış, boyutun altındaki soru sayısına bölünmüş ve böylece hekimlerin ve hemşirelerin ilgili bağlılık boyut skoru elde edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık skalasında bulunan 24 ifade içinde olumsuz anlam yüklenen ifadeler için boyut skorları hesaplanmadan önce ters skora işlemi yapılmıştır.

Örgütsel bağlılığı ölçmek için kullanılan ölçüm aracının güvenilirlik katsayıları (Cronbach alfa) duygusal bağlılık için 0,736; devamlılık bağlılığı için 0,788 ve normatif bağlılık için

0,790 olarak bulunmuştur. Bulunan Cronbach Alpha değerli 1'e yakın ve kabul edilebilir düzeydedir [48].

Hekimlerin ve hemşirelerin iş doyum düzeyleri ise Paul E. Spector [49] tarafından geliştirilen, güvenilirlik ve geçerliliği birçok araştırmada ortaya konan İş Doyumu Anketinden (the Job Satisfaction Survey) yararlanılarak ölçülmeye çalışılmıştır. Paul E. Spector'un ölçüm aracında iş doyumuna ile ilgili 36 ifade bulunmakta ve bu ifadelere bireylerin katılım seviyelerinden (7'li Likert ölçeği dahilinde) hareketle iş doyumuna düzeyi açıklanmaya çalışılmaktadır. Kullanılan 7'li Likert ölçeğinde; "1-Hiç katılmıyorum", "7-Tamamen katılıyorum" şeklinde değerlendirilmiştir. Dolayısı ile skorlar 7 değerine yaklaştıkça iş doyumuna düzeyi en yükseğe çıkmakta, 1 değerine yaklaştıkça ise en düşük seviyeye inmektedir. Olumsuz anlam yüklü ifadeler için ters skora işlemi yapılmıştır. Araştırmada her hekim ve hemşire için bir iş doyumuna skoru hesaplanmıştır. Bireysel iş doyumuna skoru 36 ifadeye verilen yanıt değerlerinin toplanarak 36'ya bölünmesinden elde edilmiştir.

İş doyumuna ölçmek için kullanılan ölçüm aracının güvenilirlik katsayısı (Cronbach alpha) 0,781 bulunmuştur. Bulunan Cronbach alpha değeri 1'e yakın ve kabul edilebilir düzeydedir [48].

Hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel güven düzeylerini ölçmek için güvenilirlik ve geçerliliği birçok araştırmada ortaya konan Örgütsel Güven Envanterinin (Organizational Trust Inventory) [50] kısa formu kullanılmıştır. Örgütsel güven envanterinin geçerliliği ve güvenilirliği birçok çalışmada ortaya konmuştur. Bu ölçüm aracı 12 kapalı uçlu sorudan oluşmakta ve 7'li Likert ölçeğini esas almaktadır. Kullanılan 7'li Likert ölçeğinde; "1-Hiç katılmıyorum", "7- Tamamen katılıyorum" şeklinde değerlendirilmiştir. Dolayısı ile skorlar 7 değerine yaklaştıkça örgütsel güven düzeyi en yükseğe çıkmakta, 1 değerine yaklaştıkça ise en düşük seviyeye inmektedir. Olumsuz anlam yüklü ifadeler için ters skora işlemi yapılmıştır. Araştırmada her hekim ve hemşire için bir örgütsel güven skoru hesaplanmıştır. Bireysel güven skoru 12 ifadeye verilen yanıt değerlerinin toplanarak 12'ye bölünmesinden elde edilmiştir.

Örgütsel güveni ölçmek için kullanılan ölçüm aracının güvenilirlik katsayısı (Cronbach alpha) 0,793 bulunmuştur. Bulunan Cronbach alpha değeri 1'e yakın ve kabul edilebilir düzeydedir [48].

Araştırma 20 Mayıs 2009 - 04 Temmuz 2009 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Kocaeli Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Programına devam eden 10 öğrenci anketör olarak kullanılmıştır. Anketör öğrenciler araştırma ve anketlerin doldurulması hakkında gerekli eğitimden geçirilmiştir. Her bir eğitim hastanesinde 2 anketör kullanılmıştır. Araştırmada hekimlere ve hemşirelere anket uygulamadan önce İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'nden gerekli izin alınmıştır. Anketler uygulanırken hekimlere ve hemşirelere araştırmaya katılımın gönüllü olduğu ve anketi doldurma zorunluluğunun olmadığı belirtilmiştir. Hekimlerin ve hemşirelerin büyük çoğunluğu işlerinin yoğunluğundan dolayı anketi doldurma zamanlarının olmadığını belirtmiştir. Ayrıca araştırma yaz aylarında yapıldığından ve izin dönemine denk geldiğinden hekimlerin ve hemşirelerin anket doldurma oranı bundan olumsuz olarak etkilenmiştir.

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 15.0 aracılığıyla bilgisayara aktarılmış örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumuna skorları hesaplanarak güvenilirlik, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon, çok değişkenli regresyon analizi tekniklerinden yararlanılmıştır. İlgili istatistiksel çözümler yapılmadan önce testlerin kullanımı için gerekli varsayımların sağlanıp sağlanmadığı incelenmiştir. Değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunu test etmek için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Ayrıca çok değişkenli regresyon analizinde artıkların değerleri grafiksel olarak incelenmiş, hem histogram hem de P-P grafiğinden artıkların sıfır ortalama ile

normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır (ilgili grafikler bulgular kısmında yer almaktadır). Normal dağılıma uygunluk test sonucu aşağıda Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1 Normal Dağılıma Uygunluk Sonuçları

Kolmogorov-Smirnov Testi	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Genel Bağlılık	Örgütsel Güven	İş Doymu
Kolmogorov-Smirnov Z	0,670	1,258	1,274	1,322	0,782	1,159
p	0,761	0,084	0,078	0,061	0,573	0,136

4. Bulgular

Çalışmanın bu kısmında elde edilen temel bulgular, uygulanan istatistik analizler sonucunda oluşturulan tablolar doğrultusunda açıklanmaya çalışılacaktır. Bulgulara geçmeden önce araştırma kapsamında ulaşılan hekim ve hemşirelere ait bazı tanımlayıcı bilgiler sunmak faydalı olabilir. Araştırma kapsamındaki hekimlerin %56,57'si erkektir. 304 hekimin %18,09'u pratisyen hekim, %81,91'i uzman hekimdir. Hekimlerin büyük çoğunluğu bulunduğu hastanede 2-5 yıl arasında çalışmıştır. Hekimlerin yaşı 25-55 yaş arasında değişmekte ve hekimlerin yaş dağılımı açısından büyük çoğunluğunun 25-40 yaş arasındadır. Hemşirelerin ortalama yaşı 25'tir. Benzer şekilde hemşirelerin yaşları da 20-56 arasında değişmektedir. 250 hemşirenin büyük çoğunluğu hastane servislerinde görev yapmaktadır. Araştırma kapsamındaki hemşirelerin %46,2'si bulunduğu hastanede 1-3 yıl görev yapmaktadır. Hekimler meslekleri gereği fakülte ve tıpta uzmanlık eğitimi mezunudur. Buna karşılık hemşirelerin yaklaşık %45'i lisans mezunudur.

Tablo 2, eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doymu düzeylerini göstermektedir. Daha öncede ifade edildiği üzere skorlar 7 değerine yaklaşıkça örgütsel bağlılık, güven ve iş doymu seviyesi en yükseği, 1 değerine yaklaştıkça ise en düşüğü ifade etmektedir. Buradan hareketle Tablo 2 incelendiğinde hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doymu düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyinin genel ortalaması 3,88 ve en yüksek örgütsel bağlılık boyutu ise 3,95 ortalama ile devamlılık bağlılığı bulunmuştur. Ayrıca iş doymu seviyesinin bağlılık ve güven seviyesinden yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2 Hekim ve Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doymu Skorlarının Tanımlayıcı İstatistikleri (n=554)

Örgütsel Bağlılık Boyutları, Örgütsel Güven, İş Doymu	Ortalama	Std. Sapma	Ranj	Minimum	Maksimum
Duygusal Bağlılık	3,86	0,701	4,63	1,75	6,38
Devamlılık Bağlılığı	3,95	0,746	4,38	1,75	6,13
Normatif Bağlılık	3,83	0,793	5,63	1,00	6,63
Genel Bağlılık	3,88	0,532	3,88	1,75	5,63
Örgütsel Güven	3,85	0,80	5,17	1,08	6,25
İş Doymu	4,07	0,35	2,39	2,67	5,06

Tablo 2 ayrıca örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doymuna ait araştırmada ulaşılan hekimler ve hemşireler açısından standart sapma, maksimum ve minimum değerler ile ranjları da göstermektedir. Özellikle iş doymunda ranjin ve standart sapmanın oldukça düşük olması dikkat çekmektedir. Avrupa Birliği ülkelerinde yapılan bazı araştırmalarda hekimlerin iş tatmin düzeyleri bu araştırmada bulunan iş tatmini düzeyinden daha yüksek olduğu söylenebilir. Örneğin, Rosta ve arkadaşları tarafından 2006 yılında yapılan bir araştırmada Almanya'dan 1427, Norveç'ten ise 478 hastane hekimine iş tatmini ile ilgili

7'li Likert ölçeğini esas alan bir anket elektronik postayla uygulanmıştır. Araştırma sonucunda Almaya için hastane hekimlerinin iş tatmini ortalaması 4,55 iken Norveç için iş tatmini ortalaması 5,09 olarak bulunmuştur [51]. Strodeur ve diğerleri [52] Belçika, Almanya, Finlandiya, Fransa, İngiltere, İtalya, Norveç, Hollanda, Polonya ve Slovakya ülkelerinde hemşirelerin liderlik, iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık düzeylerini araştırmışlardır. Araştırmada her ülkeden 2884-5645 arasında değişen hemşireye anketler uygulanmıştır. Araştırmada iş doyumunu 1-4 arasında ölçülmüştür. Buna göre ülkelere göre hemşirelerin iş doyumunu düzeyleri ortalaması Belçika için 2,8; Almanya için 2,5; Finlandiya için 2,7; Fransa için 2,5; İngiltere için 2,7; İtalya için 2,4; Norveç için 3,0; Polonya için 2,6; Slovakya için ise 2,5 olarak bulunmuştur. En yüksek iş doyumunun 4 olduğu düşünüldüğünde bu ortalamaların yüksek seviyede olduğu söylenebilir. Benzer şekilde araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri de 5'li Likert ölçeğine göre ölçülmüştür. Ülkelerin ortalama örgütsel bağlılık skorları ise; Belçika için 3,6; Almanya için 3,3; Finlandiya için 3,8; Fransa için 3,4; İngiltere için 3,3; İtalya için 3,0; Hollanda için 3,2; Polonya için 3,4 ve Slovakya için 3,5 olarak bulunmuştur.

Tablo 3, hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeylerinin dağılımını ve karşılaştırmasını göstermektedir. Tablo 3 incelendiğinde hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu düzeylerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu araştırmada hekim ve hemşirelerin iş doyumunu düzeyleri bağlılık ve güven düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Tablo 4, hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılık (bağlılık boyutları), örgütsel güven ve iş doyumunu arasındaki korelasyon katsayılarını ve korelasyon katsayılarının anlamlılık düzeylerini göstermektedir. Tablo 4 incelendiğinde bağlılık, güven ve iş doyumunu arasında karşılıklı anlamlı ve pozitif ilişkilerin olduğu görülmektedir. Bu araştırmada genel örgütsel bağlılığın normatif bağlılıkla ($r=0,762$; $p<0,01$) diğer iki örgütsel bağlılık boyutuna göre daha yüksek ilişkide olduğu bulunmuştur. Genel örgütsel bağlılık ile örgütsel güven arasındaki ilişki düzeyi ($r=0,306$; $p<0,01$), genel bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkiden ($r=0,141$; $p<0,01$) daha büyüktür. Benzer şekilde bu araştırmada iş doyumunu ile örgütsel güven arasında ($r=0,272$; $p<0,01$), iş doyumunu ile genel bağlılık ve bağlılık boyutları arasındaki ilişkiye göre daha yüksek bir ilişki bulunmuştur.

Ayrıca örgütsel bağlılık boyutları açısından bakıldığında 3 bağlılık boyutu ile örgütsel güven arasında ilişkilerin, 3 bağlılık boyutu ile iş doyumunu arasındaki ilişkilere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Hatta normatif bağlılık ile iş doyumunu arasında ($r=0,076$; $p>0,001$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 3 Hekim ve Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumunu Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Meslek	n	Ortalama	Std. Sapma	T	p
Duygusal Bağlılık	Hekim	304	3,89	0,68	0,747	0,456
	Hemşire	250	3,84	0,71		
Devamlılık Bağlılığı	Hekim	304	3,92	0,73	-0,978	0,329
	Hemşire	250	3,99	0,75		
Normatif Bağlılık	Hekim	304	3,79	0,75	-1,204	0,229
	Hemşire	250	3,88	0,83		
Genel Bağlılık	Hekim	304	3,87	0,52	-0,707	0,480
	Hemşire	250	3,90	0,54		
Örgütsel Güven	Hekim	304	3,86	0,77	-0,076	0,940
	Hemşire	250	3,85	0,84		
İş Doyumunu	Hekim	304	4,08	0,37	0,859	0,391
	Hemşire	250	4,05	0,33		

Tablo 4 Hekim ve Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Boyutları, Genel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doymu Arasındaki Korelasyon Yumağı (n= 554)

		Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Genel Bağlılık	Örgütsel Güven	İş Doymu
Duygusal Bağlılık	Pearson "r" P	1					
Devamlılık Bağlılığı	Pearson "r" P	0,193(**) 0,000	1				
Normatif Bağlılık	Pearson "r" P	0,301(**) 0,000	0,286(**) 0,000	1			
Genel Bağlılık	Pearson "r" P	0,679(**) 0,000	0,694(**) 0,000	0,762(**) 0,000	1		
Örgütsel Güven	Pearson "r" p	0,219(**) 0,000	0,176(**) 0,000	0,262(**) 0,000	0,306(**) 0,000	1	
İş Doymu	Pearson "r" p	0,120(**) 0,005	0,111(**) 0,009	0,076 0,079	0,141(**) 0,001	0,272(**) 0,000	1

** Korelasyon katsayısı 0,01 yanılma payında anlamlıdır.

Tablo 4, örgütsel bağlılık (bağlılık boyutları dahil), örgütsel güven ve iş doymu arasında karşılıklı, güçlü ve pozitif ilişkilerin olduğuna işaret etmektedir. Sonuç olarak "hekimlerin ve hemşirelerin algıladıkları örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık), örgütsel güven ve iş doymu seviyesi arasında anlamlı ilişki vardır" şeklinde kurulan hipotez kabul edilmiştir. Ancak bu hipotez iş doymu ile normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki vardır noktasında reddedilmiştir.

Tablo 5 Hekim ve Hemşirelerin İş Doymu İle Örgütsel Bağlılık Boyutları (Duygusal, Devamlılık, Normatif) ve Örgütsel Güven Regresyon Modeli Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Durbin-Watson
1	0,286 (a)	0,082	0,075	1,948

a) Belirleyiciler (Predictors): (Sabit), duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel güven
b) Bağımlı değişken: İş doymu

Tablo 5, iş doymu ile duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi regresyon modeline göre özetlemektedir. Modelde iş doymu düzeyi bağımlı değişken, örgütsel bağlılık boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile örgütsel güven bağımsız değişkenler olarak kullanılmıştır. Tablo 5 incelendiğinde modelin ilişki katsayısının 0,286 olduğu görülmektedir ($r=0,286$). Üç örgütsel bağlılık boyutu ve örgütsel güvenin hekimlerin ve hemşirelerin iş doymu düzeyindeki toplam varyansın %8,2'sini açıkladığı görülmektedir ($R^2 = 0,082$). Durbin Watson katsayısının 2,5'un altında olması ve Varyans Şişme Faktör (Variance Inflation Factor-VIF) katsayılarının 10'dan az olması [48] (bu modelde bulunan VIF değerleri 1,109 ile 1,218 arasında değişmektedir) bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantının (multicollinearity) olmadığını göstermiştir.

Tablo 6 Hekim ve Hemşirelerin İş Doymu İle Örgütsel Bağlılık Boyutları (Duygusal, Devamlılık, Normatif) ve Örgütsel Güven Regresyon Modeli Anlamlılığı ve Doğrusallığı

Model		Kareler Toplam	Sınıf Aralığı	Kareler Ortalaması	F	p
1	Regresyon	5,599	4	1,400	11,875	0,000 (a)
	Artık	63,012	550	0,118		
	Toplam	68,611	554			

a) Belirleyiciler: (Sabit), duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel güven
b) Bağımlı değişken: İş doymu

Tablo 6, hekimlerin ve hemşirelerin iş doymu ile üç örgütsel bağlılık boyutu ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi gösteren regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlılığı ve

doğrusallığını göstermektedir. Tablo 6 incelendiğinde modelin doğrusallığının anlamlı olduğu görülmektedir ($F= 11,875$; $p<0,05$).

Tablo 7 Hekim ve Hemşirelerin İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Boyutları (Duygusal, Devamlılık, Normatif) ve Örgütsel Güven Tarafından Açıklanabilirliği

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		Beta	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	3,439	0,117		29,321	0,000
	Örgütsel Güven	0,112	0,019	0,253	5,793	0,000
	Duygusal Bağlılık	0,027	0,023	0,053	1,196	0,232
	Devamlılık Bağlılığı	0,034	0,021	0,070	1,609	0,108
	Normatif Bağlılık	0,009	0,021	0,020	0,439	0,661

a) Bağımlı değişken: İş doyumunu

Tablo 7, uygulanan regresyon modeli kapsamında hekim ve hemşirelerin iş doyumunu belirleyicilerini kullanılan bağımsız değişkenlere göre göstermektedir. Buna göre bu araştırmada iş doyumunu düzeylerini örgütsel güvenin anlamlı olarak belirlediği bulunmuştur. Tablo 7 incelendiğinde bağımsız değişkenlerin Beta katsayılarının istatistiksel olarak sadece örgütsel güven için anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Standardize edilmiş Beta katsayılarına bakıldığında örgütsel güvenin (std. $\beta_{\text{duygusal bağıllık}} = 0,253$) iş doyumunu diğer değişkenlere göre oldukça yüksek derecede belirlediği anlaşılmaktadır. Sonuç olarak "hastane personeli iş doyumunu örgütsel bağlılık boyutları (duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık) ile örgütsel güven anlamlı bir şekilde belirlemektedir" şeklinde kurulan hipotez sadece örgütsel güven için kabul edilmiştir.

Tablo 8 Hekim ve Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı İle Örgütsel Güven ve İş Doyumu Regresyon Modeli Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Durbin-Watson
1	0,316 (a)	0,100	0,096	1,881

a) Belirleyiciler: (Sabit), örgütsel güven, iş doyumunu

b) Bağımlı değişken: Örgütsel bağlılık

Tablo 8, hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılığı ile iş doyumunu ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi regresyon modeline göre özetlemektedir. Modelde örgütsel bağlılık bağımlı değişken, iş doyumunu ile örgütsel güven bağımsız değişkenler olarak kullanılmıştır. Tablo 8 incelendiğinde modelin ilişki katsayısının 0,316 olduğu görülmektedir ($r=0,316$). İş doyumunu ve örgütsel güvenin hekim ve hemşirelerin genel örgütsel bağlılık düzeyindeki toplam varyansın %10'unu açıkladığı görülmektedir ($R^2 = 0,100$). Durbin Watson katsayısının 2,5'un altında olması ve Varyans Şişme Faktör (Variance Inflation Factor-VIF) katsayılarının 10'dan az olması [48] (bu modelde bulunan VIF değerleri 1,080 ile 1,092 arasında değişmektedir) bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantının (multicollinearity) olmadığını göstermiştir.

Tablo 9 Hekim ve Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığı İle Örgütsel Güven ve İş Doyumu Regresyon Modeli Anlamlılığı ve Doğrusallığı

Model		Kareler Toplam	Sınıf Aralığı	Kareler Ortalaması	F	p
1	Regresyon	15,216	2	7,608	26,692	0,000 (a)
	Artık	137,595	552	0,256		
	Toplam	152,810	554			

a) Belirleyiciler: (Sabit), örgütsel güven, iş doyumunu

b) Bağımlı değişken: Örgütsel bağlılık

Tablo 9, hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılığı ile iş doyumunu ve örgütsel güven arasındaki ilişkiyi gösteren regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlılığı ve doğrusallığını göstermektedir. Tablo 9 incelendiğinde modelin doğrusallığının anlamlı olduğu görülmektedir ($F= 26,692$; $p<0,05$).

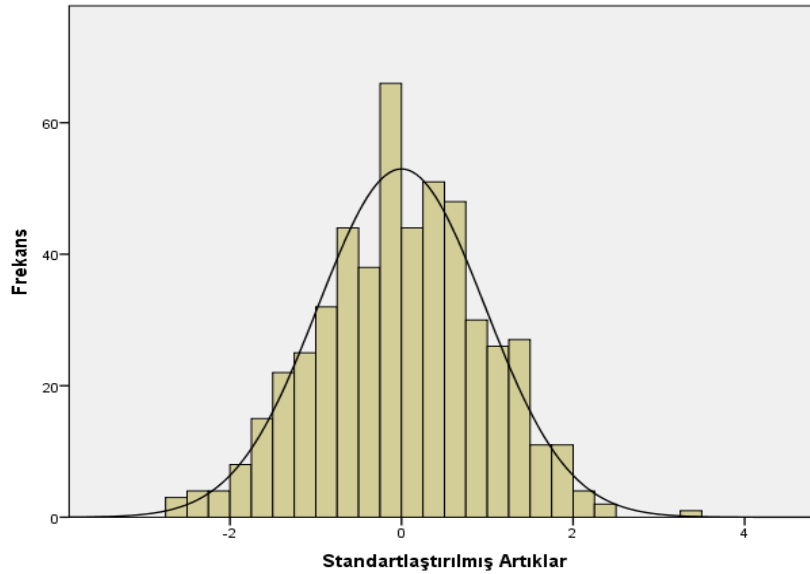
Tablo 10 Hekim ve Hemşirelerin Genel Örgütsel Bağlılığının İş Doyumu ve Örgütsel Güven Tarafından Açıklanabilirliği

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		Beta	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	2,728	0,253		10,788	0,000
	Örgütsel Güven	0,192	0,028	0,290	6,810	0,000
	İş Doyumu	0,103	0,063	0,069	1,621	0,106

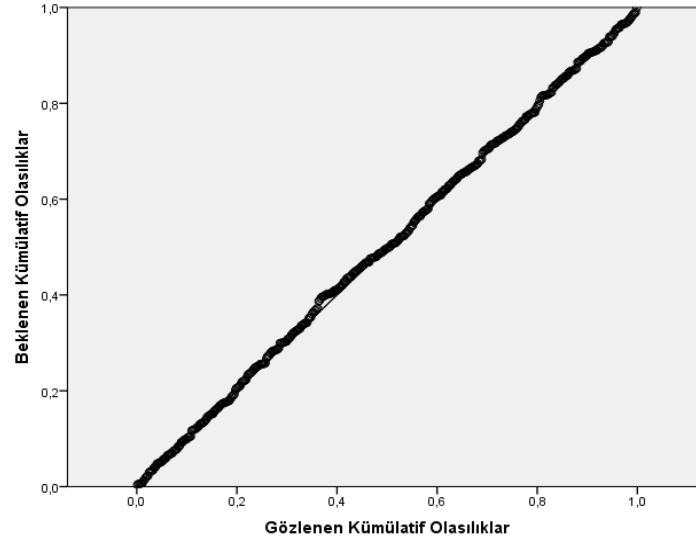
a) Bağımlı değişken: Örgütsel bağlılık

Tablo 10, uygulanan regresyon modeli kapsamında örgütsel bağlılık belirleyicilerini kullanılan bağımsız değişkenlere göre göstermektedir. Buna göre bu araştırmada hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini örgütsel güvenin anlamlı olarak belirlediği bulunmuştur. Tablo 10 incelendiğinde bağımsız değişkenlerin Beta katsayılarının istatistiksel olarak örgütsel güven için anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Beta katsayılarının pozitif olması iş doyumunu ve örgütsel güven skorları arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığını göstermektedir. Ayrıca örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı oldukça yüksek derecede etkilediği ve belirlediği anlaşılmıştır (standardize edilmiş $\beta= 0,290$). Sonuç olarak "hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılığını (genel bağlılık) iş doyumunu ile örgütsel güven anlamlı bir şekilde belirlemektedir" şeklinde kurulan hipotez örgütsel güven için kabul edilmiştir.

Örgütsel bağlılık için kurulan regresyon modelinin artıklarının dağılımını grafiksel olarak incelendiğinde hem histogram hem de P-P grafiğinden artıkların sıfır ortalama ile normal dağılım gösterdiği görülmektedir (Grafik 1 ve 2).



Grafik 1 Örgütsel Bağlılık İçin Kurulan Regresyon Modelinde Standartlaştırılmış Artıkların Dağılımı



Grafik 2 Örgütsel Bağlılık İçin Kurulan Regresyon Modelinde Standartlaştırılmış Artıklar için P-P Grafiği

Tablo 11 Hekim ve Hemşirelerin Örgütsel Güveni İle Örgütsel Bağlılık ve İş Doymu Regresyon Modeli Özeti

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Durbin-Watson
1	0,390 (a)	0,152	0,145	1,961

a) Belirleyiciler: (Sabit), örgütsel bağlılık (normatif, duygusal, devamlılık), iş doymu

b) Bağımlı değişken: Örgütsel güven

Tablo 11, hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel güveni ile iş doymu ve örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiyi regresyon modeline göre özetlemektedir. Modelde örgütsel güven bağımlı değişken, iş doymu ile örgütsel bağlılık bağımsız değişkenler olarak kullanılmıştır. Tablo 11 incelendiğinde modelin ilişki katsayısının 0,390 olduğu görülmektedir ($r=0,390$). İş doymu ve örgütsel güvenin hekim ve hemşirelerin genel örgütsel bağlılık düzeyindeki toplam varyansın %15,2'sini açıkladığı görülmektedir ($R^2 = 0,152$). Durbin Watson katsayısının 2,5'un altında olması ve Varyans Şişme Faktör (Variance Inflation Factor-VIF) katsayılarının 10'dan az olması [48] (bulunan VIF değerleri 1,025 ile 1,179 arasında değişmektedir) bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantının (multicollinearity) olmadığını göstermiştir.

Tablo 12 Hekim ve Hemşirelerin Örgütsel Güveni İle Örgütsel Bağlılık ve İş Doymu Regresyon Modeli Anlamlılığı ve Doğrusallığı

Model		Kareler Toplam	Sınıf Aralığı	Kareler Ortalaması	F	p
1	Regresyon	52,785	2	13,196	23,926	0,000 (a)
	Artık	295,069	552	0,552		
	Toplam	347,853	554			

a) Belirleyiciler: (Sabit), örgütsel bağlılık (normatif, duygusal, devamlılık), iş doymu

b) Bağımlı değişken: Örgütsel güven

Tablo 12, hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel güveni ile iş doymu ve örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlılığı ve doğrusallığını göstermektedir. Tablo 12 incelendiğinde modelin doğrusallığının anlamlı olduğu görülmektedir ($F= 23,926$; $p<0,05$).

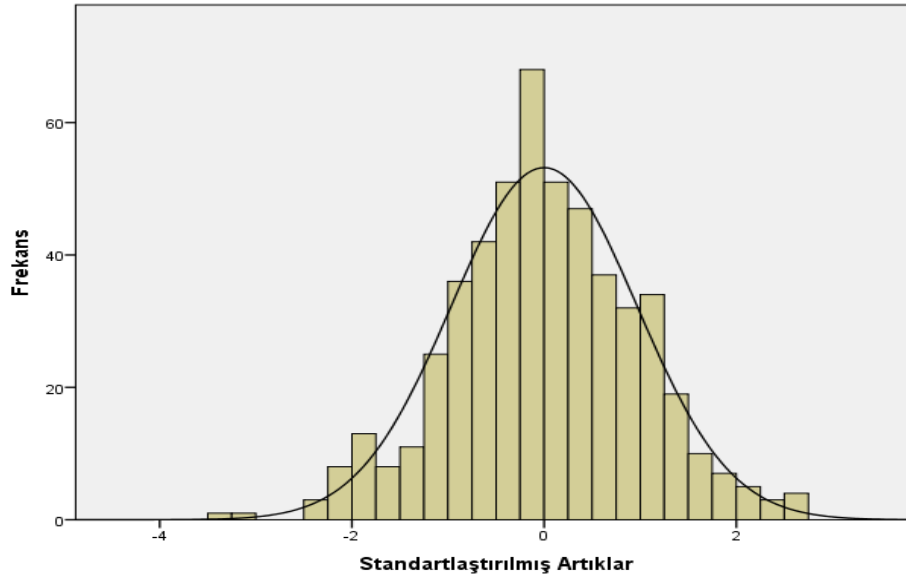
Tablo 13 Hekim ve Hemşirelerin Örgütsel Güveninin Örgütsel Bağlılık Boyutları ve İş Doymu Tarafından Açıklanabilirliği

Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	p
		Beta	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	0,134	0,410		3,327	0,000
	İş Doymu	0,526	0,091	0,233	5,793	0,000
	Duygusal Bağlılık	0,145	0,049	0,126	2,965	0,003
	Devamlılık Bağlılığı	0,075	0,045	0,069	1,653	0,099
	Normatif Bağlılık	0,187	0,044	0,183	4,236	0,000

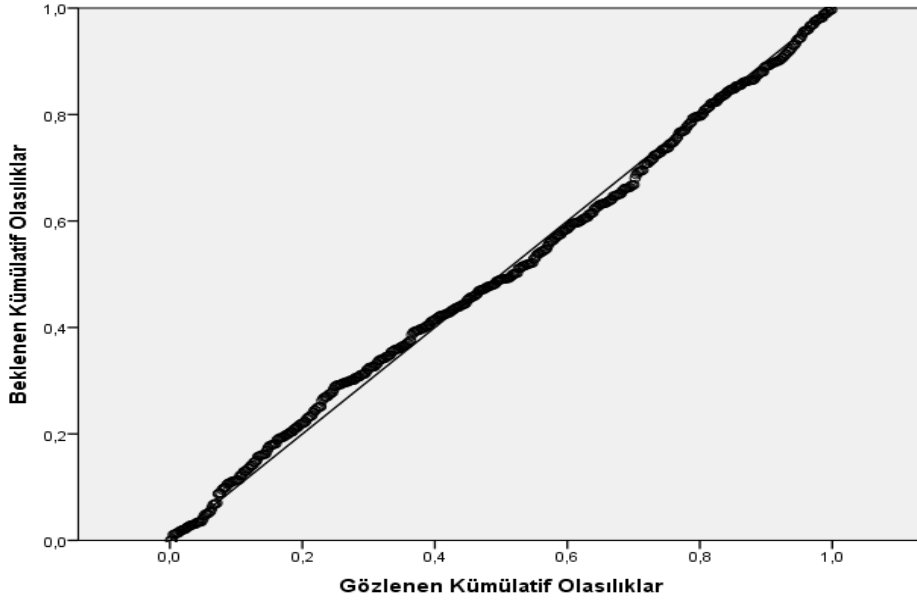
a) Bağımlı değişken: Örgütsel güven

Tablo 13, uygulanan regresyon modeli kapsamında örgütsel güven belirleyicilerini kullanılan bağımsız değişkenlere göre göstermektedir. Buna göre bu çalışmada hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel güven düzeylerini iş doymu ile örgütsel bağlılığın 2 boyutunun (normatif bağlılık ve duygusal bağlılık) anlamlı olarak belirlediği bulunmuştur. Tablo 13 incelendiğinde bağımsız değişkenlerin Beta katsayılarının istatistiksel olarak iş doymu, normatif ve duygusal bağlılık için anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Beta katsayılarının pozitif olması iş doymu, normatif ve duygusal bağlılık skorları arttıkça, örgütsel güvenin de arttığını göstermektedir. Ayrıca iş doymunun örgütsel güveni oldukça yüksek derecede etkilediği ve belirlediği anlaşılmıştır (standardize edilmiş $\beta = 0,233$). Sonuç olarak "hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel güvenlerini iş doymu ile normatif, duygusal ve devamlılık bağlılıkları anlamlı olarak belirlemektedir" şeklinde kurulan hipotez iş doymu, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık için kabul edilmiştir.

Örgütsel güven için kurulan regresyon modelinin artıklarının dağılımını grafiksel olarak incelendiğinde hem histogram hem de P-P grafiğinden artıkların sıfır ortalama ile normal dağılım gösterdiği görülmektedir (Grafik 3 ve 4).



Grafik 3 Örgütsel Güven İçin Kurulan Regresyon Modelinde Standartlaştırılmış Artıkların Dağılımı



Grafik 4 Örgütsel Güven İçin Kurulan Regresyon Modelinde Standartlaştırılmış Artıklar için P-P Grafiği

Makalenin bu kısmında araştırma sonuçlarını destekleyen ve sağlık sektöründe özellikle hekimler, hemşireler ve diğer yardımcı sağlık personeli üzerine yapılan bazı bilimsel çalışmalara atıf yapılacaktır.

Pongsettakul [53], Taylant'ta 250 hekime anket uygulamak suretiyle hekimlerin iş doyumunu faktörleri (ödül tatmini, verimlilik tatmini, iş iklimi tatmini) ile hastane bağlılığı faktörleri (normatif bağlılık, devamlılık bağlılığı, duygusal bağlılık) arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda iş doyumunu faktörleri ile hastane bağlılığı faktörleri arasında güçlü ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Freebom [54], Amerika Birleşik Devletleri'nin Northwest ve Ohio bölgelerinde görev yapan 608 hekime elektronik posta yoluyla anket uygulamak suretiyle, hekimlerde örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve psikolojik iyilik hali arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif ve güçlü ilişki ($r=0,74$; $p<0,05$) bulunmuştur.

Tanner [6] tarafından bir hastanede 120 çalışan üzerinde yapılan araştırmada iş doyumunu, örgütsel bağlılık (normatif, devamlılık, efektif bağlılık) ve örgütsel güven arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık (normatif ve efektif bağlılık) ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Tanner, araştırmasında efektif bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif güçlü bir ilişki ($r= 0,62$; $p<0,001$); devamlılık bağlılığı ile iş doyumunu arasında önemli olmayan negatif bir ilişki ($r= -0,11$, $p= 0,25$) ve normatif bağlılık ile iş doyumunu arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki ($r=0,29$; $p=0,001$) bulmuştur. Son dönemde Amerika Birleşik Devletleri'nde ulusal düzeyde 61 sağlık tesisinde yapılan bir araştırmada yüksek örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek iş doyumunu düzeyi ile güçlü ilişkisinin olduğu bulunmuştur [45].

Tett ve Meyer [30], 155 çalışma üzerinde yaptıkları meta analizinde örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında örgütsel bağlılık ile personel devrine göre daha güçlü ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. Ingersoll ve arkadaşları [55] örgütsel bağlılığın iş doyumunu ile güçlü ilişkisini bulmuştur. Benzer şekilde hemşireler üzerine yapılan bazı araştırmalarda hemşirelerin örgütsel bağlılığı ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (Örneğin; Blegn [56], Irvine vd. [57]).

Ching-i Teng ve arkadaşları [58] Tayvan'da bir klinik merkezinde çalışan 238 hemşire üzerinde anketli araştırma yaparak, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve iş doyumunu

arasındaki ilişkinin mesleki (profesyonel) bağlılık üzerinde etkisini incelemişlerdir. Teng ve diğerleri araştırmaları sonunda, iş doyumunun tükenmişlik üzerine anlamlı etkisinin olduğunu ve bu etkinin de mesleki bağımlılığı anlamlı olarak belirlediğini bulmuşlardır. Yüksek mesleki bağımlılığı olan hemşirelerde iş doyumunun tükenmişliği anlamlı olarak açıklaması söz konusu iken, bu durumun düşük bağımlılığa sahip hemşirelerde olmadığı bulunmuştur. Ayrıca yüksek ve düşük mesleki bağımlılığına sahip hemşirelerde iş doyumunun işten ayrılma niyeti üzerine anlamlı etkisi bulunmuştur.

Lauren L. Williams [59] yaptığı araştırmada hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri üzerinde iş doyumunun etkisini incelemiştir. Araştırmada iş doyumunu boyutları olarak maaş, mesleki statü, otonomi, kurum politikası, roller/görevler ve karşılıklı etkileşim (personel etkileşimi) kullanılmıştır. Williams 302 yataklı bir bölge hastanesinde çalışan 902 kayıtlı hemşireye anketler uygulayarak araştırma verisini toplamıştır. Araştırma sonucunda hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri üzerinde iş doyumunun mesleki statü, otonomi, kurum politikası ve karşılıklı etkileşim (personelle etkileşim) boyutlarında anlamlı etkisinin olduğunu bulmuştur. Özellikle kurumsal politika ve personel arasındaki etkileşimin örgütsel güveni en güçlü şekilde belirlediği vurgulanmıştır.

Ülkemizde, Tutar [60] tarafından Erzurum'da 309 sağlık personeli üzerine yapılan araştırmada örgütsel adalet, iş doyumunu ve duygusal bağlılık arasında ilişki analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile iş doyumunu arasında pozitif güçlü bir ilişki ($r=0,344$; $p<0,01$) bulunmuş ve örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın %11,8'inin iş doyumunu ile açıklanabileceği belirtilmiştir.

Durna ve Eren [61] tarafından Niğde İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kamu kurumlarında yapılan ve 322 kişiye anket uygulanan araştırmada örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler analiz edilmiştir. Bir başka ifade ile Durna ve Eren yaptıkları araştırmada eğitim ve sağlık çalışanlarının çeşitli demografik özellikleriyle örgütsel bağlılık ve bileşenleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Sonuçta genel olarak, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile çalışanların bağlı bulunduğu kurum, çalışanların yaşı, medeni hali, kıdemleri arasında ilişki bulunmuş, süreklilik bağıllığı ile bu değişkenlerin hiçbirisiyle herhangi bir ilişki bulunmamıştır.

Saygun ve arkadaşları [62] tarafından yapılan araştırmada Kırıkkale ilinde bir üniversite hastanesi, bir Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi ve bir Sağlık Bakanlığı hastanesi olmak üzere üç hastanede çalışan hekimlerin iş doyum düzeyleri ve iş doyumunu etkileyen alt faktörler incelenmiştir. Araştırmada toplam 139 hekime iş doyumunu ölçmek için anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda hekimlerin iş doyum düzeylerinin hastane mülkiyet tipine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Ayrıca kuruma bağlılık ve kuruma güvenin hekimlerin iş doyumunu etkileyen en önemli faktörler arasında olduğu bulunmuştur.

Akgöz ve arkadaşları [63] tarafından Uludağ Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri incelenmiştir. Araştırmada 397 hemşireye iş doyumunu ile ilgili 5'li Likert ölçeğinin kullanıldığı bir skala uygulanmıştır. Araştırma sonucunda hemşirelerin iş doyumunu skorlarının ortalama 4,31 olmakla birlikte, hemşirelerin yaklaşık %68 gibi önemli bir bölümünün düşük iş doyumuna sahip olduğu bulunmuştur. Ayrıca araştırmada hemşirelerin iş doyumunu; yaş, hemşirelerin mesleki bilgilerini kullanıp kullanmama durumu gibi faktörlerin önemli ölçüde etkilediği veya belirlediği bulunmuştur.

5. Tartışma ve Sonuçlar

Bu araştırmada eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyum düzeyleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağıllığı, örgütsel güveni ve iş doyumunu

arasında güçlü ve pozitif anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Sadece normatif bağlılık ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Örgütsel bağlılığın örgütsel güven ve iş doyumunu tarafından anlamlı olarak belirlendiği bulunmuştur. Ayrıca iş doyumunun örgütsel güven ve örgütsel bağlılık tarafından anlamlı olarak etkilendiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın özellikle kamu sağlık sektöründe hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri açıklamaya yardımcı olabileceğine inanılmaktadır.

Araştırmada hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyleri 7'li Likert ölçeğinin kullanıldığı anketlerle ölçülmüştür. Buna göre hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu skorlarının 3,83 ile 4,07 arasında değişmekte olduğu görülmüştür. Dolayısı ile bağlılık, güven ve iş doyumunu düzeylerinin orta seviyede olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılığın örgütsel güven tarafından anlamlı olarak belirlendiği temel sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçların örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi literatüründe yer alan birçok araştırma sonuçları ile paralellik gösterdiği anlaşılmıştır. Ayrıca araştırmada hekim ve hemşirelerin örgütsel bağlılık (3 bağlılık boyutu dahil), örgütsel güven ve iş doyum seviyelerinin mesleğe göre anlamlı farklılıklar göstermediği bulunmuştur. Araştırma sonuçlarını destekleyen birçok araştırma ve bilimsel yayına üst paragraflarda yer verildiğinden tekrar olmaması için bu kısımda konu ile ilgili araştırmalara atıf yapmaktan kaçınılmıştır.

Sağlık sektöründe örgütsel güven iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı birlikte artırıcı uygulama ve politikalar geliştirilmelidir. Hastane yönetimleri iş doyumunu, örgütsel bağlılık, örgütsel güven, örgütsel destek gibi yönetim ve organizasyon konularını bir bütün olarak ele almalı ve bunları artırıcı yönetim, liderlik ve kararları uygulamaya almalıdırlar. Bu anlamda hastane personelinin kararlara katılımı, demokratik yönetim anlayışı, hastane yönetimlerinin daha otonom olması, çalışanların teşviki ve ödüllendirilmesi, açık ve dürüst yönetim anlayışı, personel ihtiyaçlarına öncelik gibi noktalar önem arz etmektedir. Ayrıca Sağlık Bakanlığı, kamu üniversiteleri ve özel vakıf üniversiteleri ile özel sektör hekimlerin ve hemşirelerin bağlılık, güven ve iş doyumlarını artıracak politika ve uygulamaları işbirliği dahilinde geliştirmek durumundadırlar.

Bu araştırma sadece Sağlık Bakanlığına bağlı eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan hekimler ve hemşireler üzerine yapıldığından, bundan sonra konu ile ilgili yapılacak araştırma ve projelerde Sağlık Bakanlığına bağlı devlet hastaneleri, özel dal hastaneleri, üniversite hastaneleri, özel sektör hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin de kapsanması sağlık yönetimi açısından önemli bulgu ve sonuçlar gösterebilecektir. Sağlık ve hastane yönetimi noktasında yönetim ve organizasyon teması dahilinde örgütsel güven, örgütsel bağlılık, iş doyumunu, örgüt kültürü, örgütsel destek, örgütsel adalet gibi konular üzerinde kapsamlı araştırmalara Türkiye sağlık sektöründe ihtiyaç duyulmaktadır. Bunun için sağlık sektöründe başta hekimler olmak üzere personele ilişkin örgütsel davranış konularının göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Birçok çalışmada hekim ve hemşirelerin çalışma çevrelerinde düşük örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumlarının olabildiğini göstermektedir. Rekabet ortamında hekim ve hemşirelerin iş doyumunu, örgütsel güveni ve örgütsel bağlılığı ile bunları etkileyen faktörlerin analiz edilmesi önem kazanmaktadır. Hastaneler ekonomik ve sosyal amaçları doğrultusunda personelinin iş doyumunu, örgütsel güveni ve bağlılığını incelemek ve yükseltmek zorundadırlar [59]. Bu araştırmada iş psikolojisinin önemli konularından olan bağlılık, güven ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler incelenmeye çalışılmıştır. Araştırmada bu üç değişken arasındaki ilişkiler ve bunların birbirini açıklama durumları incelenmiştir. Örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu güçlü bir şekilde açıklaması araştırmada temel sonuç olarak bulunmuştur. Bundan dolayı örgütsel güvenin hemşire ve hekimlerde yükseltilmesi örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu önemli derecede yükseltebileceği söylenebilir.

Kaynakça

- [1] M. Hanson, A. Miller, The Productive Use of Strengths: A Shared Responsibility. *Industrial and Commercial Training*, 34, 1, 95-100 (2002).
- [2] P. Atkins, B. Marshall, R. Javalgi, Happy Employees Lead to Loyal Patients. Survey of Nurses and Patients Shows A Strong Link Between Employee Satisfaction and Patient Loyalty. *Journal of Health Care Marketing*, 16, 4, 14-23 (1996).
- [3] A. Carmeli, A. Freund, Work Commitment, Job Satisfaction and Job Performance: An Emperical Investigation. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 7, 2, 289-303 (2004).
- [4] G. Shouksmith, Variables Related to Organizational Commitment in Health Professionals. *Psychology Report*, 74, 3, 707-711 (1994).
- [5] R. Ford, S. Sivo, M. Fottler, D. Dickson, K. Bradley, L. Johnson, Aligning Internal Organizational Factors With A Service Excellence Mission: An Exploratory Investigation in Healthcare. *Health Care Management Review*, 31, 4, 259-269 (2006).
- [6] B.M. Tanner, Analysis of the Relationships Among Job Satisfaction, Organizational Trust, and Organizational Commitment in An Acute Care Hospital. *Ph.D. Thesis*, San Francisco, California, USA: Faculty of Saybrook Graduate School and Research Center, 2007.
- [7] M. Chassin, Assessing Strategies for Quality Improvement. *Health Affairs*, 16, 2, 151-161 (1997).
- [8] I. Press, *Patient Satisfaction: Understanding and Managing The Experience of Care* (Second Edition). Health Administration Press, MI 1997, p. 25.
- [9] G. Lowe, High Quality Healthcare Workplace: A Vision and Action Plan. *Hospital Quarterly*, 5, 4, 49-56 (2002).
- [10] R. Baumeister, M. Leary, The Need To Belong: Desire For Interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation. *Psychological Bulletin*, 17, 3, 497-529 (1995).
- [11] J. Butler, Toward Understanding And Measuring Conditions Of Trust: Evolutions of a Condition of Trust Inventory. *Journal of Management*, 17, 4, 643-663 (1991).
- [12] D. Cable, C. Parsons, Socialization Tactics And Person-Organization Fit. *Personnel Psychology*, 54, 1, 1-23 (2001).
- [13] J. Barge, D. Schlueter, A Critical Evaluation of Four Popular Measures of Organizational Commitment and Identification. *Management Communication Quarterly*, 12, 1, 116-133 (1998).
- [14] T. Guatam, V.D. Rolf, W. Ulrich, U. Narottam, J.D. Ann, Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment in Nepal. *Asian Journal of Social Psychology*, 8, 2, 305-314 (2005).
- [15] S. Liou, An Analysis of The Concept of Organizational Commitment. *Nursing Forum*, 43, 3, 116-125 (2008).
- [16] J.P. Meyer, J. David, L.H. Stanley, T. Laryssa, Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 1, 20-52 (2002).
- [17] S.A. Wasti, Universal and Cultural Factors Determining Organizational Commitment: A Overiev of The Turkish Culture, in *Management, Leadership And*

Human Resources Applications in Turkey. 1st ed. (Z. Aycan, Ed.), Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, 2000, p. 201-224.

- [18] D.E. Culverson, Exploring Organizational Commitment Following Radical Change *Ph.D. Thesis*. University of Waterloo, Ontario, 2002.
- [19] K.R. Ferris, A. Nissim, A Comparison of Two Organizational Commitment Scales. *Personnel Psychology*, 36, 1, 87-98 (1998).
- [20] B. Brown, Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors. *Ph.D. Thesis*, Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia, 2003.
- [21] T. Guatam, V.D. Rolf, W. Ulrich, Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects Of Two Related Concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7, 3, 301-315 (2004).
- [22] A. Agho, C. Mueller, J. Price, Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Causal Model. *Human Relations*, 46, 4, 1007-1027 (1993).
- [23] R. Chet, A. Ryan, R. Schmeider, L. Parra, P. Smith, The Relation Between Job Level And Job Satisfaction. *Group and Organization Management*, 23, 4, 470-495 (1998).
- [24] B. Kirkman, B. Rosen, A Model of Teamwork Empowerment. *Research in Organizational Change and Development*, 10, 1, 131-167 (1997).
- [25] S. Pool, The Relationship Of Job Satisfaction With Substitutes Of Leadership, Leadership Behavior, and Work Motivation. *The Journal of Psychology*, 13, 2, 271-283 (1997).
- [26] A. Kristof, Person-Organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49, 1, 1-29 (1996).
- [27] D.B. Currivan, The causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Models Of Employee Turnover. *Human Resource Management Review*, 22, 4, 495-524 (1999).
- [28] A. Crossman, B. Abou-Zaki, Job Satisfaction And Employee Performance of Lebanese Banking Staff. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 4, 368-376 (2003).
- [29] S.S. Friday, E. Friday, Racioethnic Perceptions of Job Characteristics and Job Satisfaction. *Journal of Management Development*, 22, 5, 426-442 (2003).
- [30] R.P. Tett, J.P. Meyer, Job satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analysis Based On Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology*, 46, 2, 259-293 (1993).
- [31] M.R. Testa, Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Effort in The Service Environment. *The Journal of Psychology*, 135, 2, 226-236 (2001).
- [32] H.A. Rifai, A Test of The Relationships Among Perceptions of Justice, Job Satisfaction, Affective Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 7, 131-154 (2005).
- [33] C. Fletcher, R. Williams, Performance Management, Job Satisfaction and Organization Commitment. *British Journal of Management*, 7, 2, 169-179 (1996).
- [34] A.A. Ketchand, J.R. Strawser, Multiple Dimensions of Organizational Commitment: Implications For Future Accounting Research. *Behavioral Research in Accounting*, 13, 2, 221-244 (2001).

- [35] D.A. Yousef, Organizational Commitment: A Mediator of The Relationships of Leadership Behavior With Job Satisfaction and Performance in a Non-Western Country. *Journal of Managerial Psychology*, 15, 1, 6-28 (2000).
- [36] J.P. Meyer, L. Herscovitch, Commitment in The Workplace: Toward A General Model. *Human Resource Management Review*, 11, 3, 299-326 (2001).
- [37] P. Doney, J. Cannon, M. Mullen, Understanding the Influence Of National Culture on the Development of Trust. *Academy of Management Review*, 23, 4, 601-620 (1998).
- [38] P. Shockley-Zalabak, K. Ellis, G. Winograd, Organizational Trust: What it Means, Why it Matters. *Organizational Development Journal*, 18, 4, 35-49 (2000).
- [39] M. Schnake, Organizational Citizenship: A Review, Proposed Model and Research Agenda. *Human Relations*, 44, 5, 735-759 (1991).
- [40] R. DeFrank, J. Ivancevich, Stress On The Job: An Executive Update. *Academy of Management Executive*, 12, 2, 55-66 (1998).
- [41] G. Jones, J. George, The Experience And Evolution of Trust: Implications for Cooperation and Teamwork. *Academy of Management Review*, 23, 3, 531-546 (1998).
- [42] J. Rotter, Trust and gullibility. *Psychology Today*, 14, 1, 35-42 (1980).
- [43] R. Lewicki, D. McAllister, R. Bies, Trust and Distrust: New Relationships and Realities. *Academy of Management Review*, 23, 3, 438-458 (1998).
- [44] H.S. Laschinger, J. Shamian, D. Thomson, Impact of Magnet Hospital Characteristics On Nurses' Perceptions of Trust, Burnout, Quality of Care, And Work Satisfaction. *Nursing Economics*, 19, 209-219 (2001).
- [45] E. Sikorska-Simmons, Predictors of Organizational Commitment Among Staff in Assisted Living. *The Gerontologist*, 45, 2, 196-205 (2005).
- [46] D.K. McNeese-Smith, A Nursing Shortage: Building Organizational Commitment Among Nurses. *Journal of Healthcare Management*, 46, 173-187 (2001).
- [47] N. Allen, J.P. Meyer, The Measurement And Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1, 1-8 (1990).
- [48] J. Hair, R. Anderson, R. Tatham, W. Black, *Multivariate Data Analysis*. 5. Edition, Prentice Hall, New Jersey, 1998, p. 342.
- [49] P. Spector, Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 6, 693-713 (1985).
- [50] L. Cummings, P. Bromiley, The Organizational Trust Inventory (OTI), in *Trust In Organizations: Frontiers Of Theory and Research* (R. Kramer, T. Tyler, Eds.). Sage Publishers, California, 1996, p. 302-330.
- [51] J. Rosta, M. Nylenna, O.G. Aasland, Job Satisfaction Among Hospital Doctors in Norway and Germany: A Comparative Study On National Samples. *Scandinavian Journal of Public Health*, 37, 5, 503-508 (2009).
- [52] S. Stordeur, W. D'Hoore, B. Van Der Heijden, M. Dibisceglie, M. Laine, E. Van Der Schoot, *Leadership, Job Satisfaction and Nurses' Commitment in Working Conditions And Intent To Leave The Profession Among Nursing Staff In Europe* (HM. Hasselhorn, P.

- Tackenberg, BH Müller, Eds.). Working Life Research Report 7:2003, National Institute for Working Life, Stockholm, 2003, p. 28-45.
- [53] P. Pongsettakul, Job Satisfaction and Organization Commitment Among Professional Physicians: A Comparative Study of Physicians Working in Tahai Public And Private Hospitals. *Ramkhamhaeng University International Journal*, 2, 2, 41-52 (2008).
- [54] D.K. Freebom, Satisfaction, Commitment, And Psychological Well-Being Among Health Maintain Oorganizations (Hmos) Physicians. *Western Journal of Medicine*, 174, 1, 13-18 (2001).
- [55] G.C. Ingersoll, T. Olsan, J. Drew-Cates, B.C. DeVinney, J. Davies, Nurses' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Career Intent. *Journal of Nursing Administration*, 32, 3, 250-263 (2002).
- [56] M.A. Blegn, Nurses' Job Satisfaction: A Meta Analysis Of Related Variables. *Nursing Research*, 42, 1, 36-40 (1993).
- [57] D.M. Irvine, M.G. Evans, Job Satisfactiion and Turnover Among Nurses: Integrating Reserach Findings Across Studies. *Nursing Research*, 44, 4, 246-253 (1995).
- [58] C. Teng, Y.L. Shyu, H. Chang, Moderating Effects Of Professional Commitment on Hospital Nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing*, 23, 1, 47-54 (2007).
- [59] L.L. Williams, Impact of Nurses' Job Satisfaction on Organizational Trust. *Health Care Management Review*, 30, 3, 203-211 (2005).
- [60] H. Tutar, Erzurum'da Devlet Ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini Ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12, 3, 97-120 (2007).
- [61] U. Durna, V. Eren, Üç Bağlılık unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6, 2, 210-219 (2005).
- [62] M. Saygun, A. Çakmak, K. Köse, Kırıkkalae İlinde Üç Farklı Hastanede Çalışan Hekimlerin Mesleki İş Doyumu. *Türkiye Klinikleri J Med Sci.*, 24, 3, 219-29 (2004).
- [63] S. Akgöz, A. Özçakır, İ. Kan, K. Tombul, Y. Altınsoy, Y. Sivrioğlu. Uludağ Üniversitesi Sağlık Uygulama Ve Araştırma Merkezi'nde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Doyumları. *Türkiye Klinikleri J Med Ethics-Law-History*, 3, 2, 86-96 (2005).