

Hemşirelerin Mesleki Bağlılıkları ile Diğer Bağlılık Formları Arasındaki İlişki: Örgüte Bağlılık, İşe Bağlılık ve Aileye Bağlılık

Relationships of Nurses' Professional
Commitment with other Commitment
Forms:

Organizational Commitment, Work
Commitment and Family Commitment

(Araştırma)

Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi (2011) 28-40

Doç. Dr. Serap BENLİGİRAY*, **Yard. Doç. Dr. Harun SÖNMEZ****

*Anadolu Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü, Eskişehir, Türkiye

**Anadolu Üniversitesi Fen Fakültesi, İstatistik Bölümü, Eskişehir, Türkiye

ÖZET

Uzun yıllardan bu yana bireylerin özel ve iş yaşamlarına ilişkin bağlılık formları ya birbirinden bağımsız ya da birbirleriyle etkileşimli olarak çeşitli araştırmalara konu olmuştur. Bu çalışmada daha önceden yapılan araştırmalar göz önüne alınarak hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile örgüte, işe ve aileye bağlılıkları arasındaki ilişki test edilmiştir. Bu amaçla, Ankara'da Sağlık Bakanlığına bağlı 500 ve üzeri yataklı 7 devlet hastanesi ile 3 üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerle bir anket çalışması yapılmıştır. Çalışma evreni içinden rastgele 355 hemşire, tabakalı örneklemede orantılı dağıtım yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Anket yöntemiyle elde edilen veri üzerinde korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda mesleğe bağlılık ile örgüte duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Mesleğe bağlılık ile örgüte devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık arasında anlamlı, pozitif yönlü, zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Hemşirelik, mesleğe bağlılık, örgüte bağlılık, işe bağlılık, aileye bağlılık*

ABSTRACT

The commitment forms of individuals regarding their private and work lives have been subject to various researches in an independent or interactive way for a long time. In this study, relations have been tested for defining the relationship between the nurses' professional commitment and organizational, work and family commitment. With this objective, the

study was conducted with the nurses employed in 7 state hospitals with 500 or over bed capacity and 3 university hospitals under the body of Ankara Ministry of Health through questionnaires. In the study, 355 nurses were chosen random via proportional distribution method in stratified sampling. The correlation analysis was performed on data which were obtained from the survey method. As a result of analysis, relation between professional commitment and affective commitment was found out statistically insignificant. There is a significant positive weak relation between nurses' professional commitment and their continuance commitment to the organization they work, their normative commitment, their work commitment and their family commitment.

Key Words: *Nursing, professional commitment, organizational commitment, work commitment, family commitment.*

Giriş

Her meslek, üyelerinin tümü tarafından para kazanma arzusunun ötesine geçen derin bir bağlılık gerektirir. Ancak, çalışmalarının üçüncü taraflarca kolayca denetlenemeyeceği ve hizmet verilenler adına yaşamsal ve acil kararlar alınmak zorunda olunan sağlık, askerlik ve eğitim gibi alanlardaki meslekler için *bağlılık* özellikle önemlidir¹. Sağlık alanında çalışan hemşireler eğitimleri, bilimsel bilgi birikimleri, uzun yıllardan bu yana sahip oldukları deneyimleri, profesyonel örgütleri vb. nedenlerle diğer çalışma alanlarının çoğundan daha profesyonel olma eğilimine sahiptir. Böyle bir eğilim hemşirelerin kendi mesleklerini (akademisyenlerde, bilim adamlarında, doktorlarda, avukatlarda, mühendislerde olduğu gibi) bir kariyer alanı olarak görmelerine yol açar. Bu görüş özellikli bir iş yapılmasının ötesinde, böyle bir mesleğe ya da çalışmanın yapıldığı örgüte üye olmaktan kaynaklanmaktadır^{2,3}.

Profesyonellerin mesleklerine bağlılıkları iş sonuçları üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. Büyük olasılıkla bu, örgütsel bağlılıktan ve işe bağlılıktan daha büyük bir etkidir. Çünkü profesyoneller, örgütsel beklentilerinden daha çok mesleki beklentileriyle yol alırlar, yönlendirler⁴. Bu nedenle hemşirelerin mesleki bağlılıklarının geliştirilmesi büyük önem taşır. Mesleğe bağlılığı etkileyen pek çok değişken bulunmaktadır. Bu değişkenlerin dışında diğer bağlılık formları da mesleğe bağlılığı etkilemekte önemli yer tutmaktadır. Bu nedenle bireylerin mesleki bağlılıkları ile örgütlerine, işlerine ve ailelerine bağlılıkları arasında bir etkileşim bulunup bulunmadığının bilinmesi gerekir. Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin “mesleki bağlılıkları” ile “örgüte bağlılıkları”, “işe bağlılıkları” ve “aileye bağlılıkları” arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Bu, literatüre katkı yapacağı gibi, hemşirelerin mesleki bağlılıklarının etkilendiği diğer bağlılık formlarını görmeyi ve bu açıdan gerekli önlemler almayı sağlayacaktır.

Mesleğe Bağlılık İle Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki

Mesleğe bağlılık, hemşirelerin çalışma yaşamlarıyla ilgili bağlılıklarının önemli bir bileşenidir⁵. *Mesleğe bağlılık*; bir hemşirenin sahip olduğu ya da seçtiği mesleğin değerlerine inanması ve kabul etmesi, bunları gerçekleştirmek için çaba göstermesi, mesleki alanda kendini geliştirmeye istek duyması ve bu mesleği sürdürme konusunda

kararlı olmasıdır^{6,7,8}. Mesleğe bağlılık ayrıca; bireyin hemşireliği yaşamı boyunca sürdüreceği bir meslek olarak seçmesini, benimsemesini ve cazip bir kariyer seçeneği olarak görmesini sağlayacaktır. Bu nedenle Gardner⁹, hemşirelikte mesleki bağlılığın hemşireliği yaşam boyu bir meslek olarak seçme ve değerli bir kariyer seçeneği olarak cazip bulmayla ilişkili yönünü ön plana çıkarmıştır.

Hemşirelikte mesleki bağlılığı artırmak hem birey hem de örgüt için pek çok yarar sağlama potansiyeli taşır.^{10,11} Yüksek mesleki bağlılık düzeyi sergileyen hemşireler genellikle seçtikleri alanda uzun zaman çalışırlar¹². Aynı zamanda işlerinden memnundurlar ve işlerine emek vermeyi daha çok isterler¹³. Yüksek düzeyde mesleğe bağlılık gösteren çalışanların varlığı, hastalar ve halk tarafından da algılanarak hemşirelik mesleğinin saygınlığını artırır. Ancak mesleğe bağlılığın işgücünü elde tutmayı sağlama rolü hakkında yapılan çalışma sayısı oldukça azdır¹⁴.

Araştırmanın değişkenlerinden biri de *örgüte bağlılıktır*. Yapılan araştırmalar örgüte bağlılık ile mesleğe bağlılığın birbirinden farklı kavramlar olduğunu ortaya koymuştur^{11,15,16}. Çünkü örgüte bağlılık, çalıştığı örgüt ile birey arasında oluşan sevgi bağı (attachment) ya da özdeşim kurma (identification) sonucunda oluşur¹⁷. Mesleki bağlılıktan söz edebilmek için ise bireyin belli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmaların yaşamında önem kazanmaya ve merkezi bir yere sahip olmaya başlaması gerekir¹⁸.

Birey ile örgüt arasındaki ilişkide kilit rol üstlenen *örgütsel bağlılık*, işe dahil olmayı, sadakati ve örgüt değerlerine olan inancı kapsayan bir psikolojik bağlılığı tanımlamak için kullanılır. Bu araştırmada ele alınan biçimiyle üç tip örgütsel bağlılık vardır: 1) *Duygusal bağlılık* (affective commitment), personelin organizasyonla bütünleşme ya da onunla özdeşleşme ve sadakat gösterme konusundaki duygu durumunu ifade eder. 2) *Normatif bağlılık* (normative commitment) personelin görevine ve örgüte karşı bağlılığa ilişkin algılamasına dayanır. 3) *Devamlılık bağlılığı* (continuance commitment) personelin örgütten ayrılması durumunda çalışma koşullarını ve üyeliğini kaybetme vb. nedenlerle karşılaşacağı maliyetlere ilişkin algılarını yansıtır¹⁹.

Sağlık hizmetleri piyasasında personelin örgüte bağlılığı yaşamsal bir konudur²⁰. Bu nedenle hemşirelik literatüründe hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını konu alan pek çok araştırmaya rastlamak mümkündür. Bunlar arasında bağlılıkla ilişkili olabilecek faktörleri inceleyen önemli miktarda araştırma vardır²¹⁻²³. Kendilerini çalışmakta oldukları örgütlere bağlı hisseden hemşirelerin örgüt gelişimi için daha fazla çaba sarf edeceklerini, bunun bir sonucu olarak ortaya daha nitelikli hizmetler çıktığını gösteren çalışmalar mevcuttur. Buna karşılık hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının düşük olmasının verimlilik sorunları, iş doyumsuzluğu, işe devamsızlık, işe geç gelme, işten ayrılma gibi olumsuz durumlara neden olduğu ve bu nedenle de çalışanın işten ayrılma olasılığını ve beklenmedik durumları önceden tahmin etmede çalışanların örgütsel bağlılıklarına bakıldığı ifade edilmektedir²⁴⁻²⁶.

Mesleğe ve örgüte bağlılığın kavramsal ve operasyonel tanımları birbirlerine benzer şekilde geliştirilmiştir. Buna rağmen literatürde bu iki kavram arasındaki ilişkileri sorgulayan pek çok çalışmaya rastlamak mümkündür. Ancak bu çalışmada literatürdeki diğer çalışmalardan farklı olarak, örgütsel bağlılık tek boyutlu değil, üç boyutlu olarak ele alınmıştır. Üç boyutlu modelin temel mantığı, her bağlılık boyutunun (duygusal,

normatif ve devamlılık) farklı deneyimler sonucu oluşması ve bunların iş davranışları üzerinde farklı etkilere sahip olmasıdır²⁷. Dolayısıyla alt boyutlardan her birinin mesleğe bağlılığı farklı şekillerde etkilemesi mümkündür. Bu kapsamda Snape ve Redman²⁸, İngiltere'de yaptığı araştırmada profesyonel faaliyet içine girme niyeti ile duygusal bağlılık ve daha düşük oranda normatif bağlılık arasında ilişki bulmuştur. Lee ve ark.²⁹'nın yaptıkları meta analizinde, örgüte duygusal bağlılık ile mesleğe bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulmuştur. Ancak Snape ve Redman²⁸'nin çalışmasında devamlılık bağlılığı ile mesleki faaliyet içine girme niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu nedenle bu çalışmamızda hemşirelerin çalıştıkları örgüte karşı hissettikleri duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile mesleklerine bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki beklerken, devamlılık bağlılığı ile mesleklerine bağlılıkları arasında herhangi bir ilişki bulunmayacağı beklenmektedir.

Mesleğe Bağlılık İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişki

Araştırmanın diğer değişkeni işe bağlılıktır. *İşe bağlılık* görevler, hizmetler ve sorumluluklar seti olarak belli bir işle bütünleşmeyi ve ona bağlanmayı ifade eder³⁰. İşine bağlı bir birey kendini yapılmakta olan çalışmalara verme³¹ ve onunla özdeşleşme³² eğilimi gösterir. Aynı zamanda işe bağlılığın bir bireyin işin erdemleri, önemi ve kendi için ifade ettiği anlam hakkındaki değerlemelerini içerdiği söylenebilir³³. İşe bağlılıkta esas olarak bir bireyin tatmin olmasa bile, kendini işine kaptırması ve psikolojik olarak bağlanmış hissetmesi önemlidir³⁴. Ayrıca işe bağlılık dışsal değil, bireylerin içsel motivasyonlarıyla ilgilidir³⁵.

İşe bağlılığa hem araştırmacılar hem de örgütler tarafından pozitif ve performansla bağlantılı bir özellik olarak bakılır¹⁰. Çünkü işini seven ve kendini işine veren bir birey daha yüksek performans gösterecektir. Ayrıca işine bağlı olan birinin işinden ayrılmayı düşünmeyeceği beklenebilir. Ancak işe bağlılık ile diğer bağlılık formları arasındaki iç ilişkilerin yapısının anlaşılması önemlidir. İşe bağlılık ile mesleğe ve örgüte bağlılık arasında bir ilişki var mıdır? Bu sorunun cevabı hemşireler açısından önemlidir. Ancak hemşirelik literatüründe işe bağlılık ile diğer bağlılık odaklarının ilişkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Randal ve Cote³⁶'nin modelinde işe bağlılık kariyer bağlılığı üzerinde etkili olmaktadır. Yapılan bazı araştırmalar da profesyonel kimlikleri göreceli olarak daha az olan bireylerin işinden memnun olmama ya da işinden ayrılmayı düşünme olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir³⁷. Lee ve ark.²⁹ tarafından yapılan meta analiziyle de işe bağlılık diğer değişkenlerin yanı sıra mesleki bağlılık ile orta derecede ilişkilendirilmiştir. Bu nedenle çalışmamızda işe bağlılık ile mesleğe bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunması beklenmektedir.

Mesleğe Bağlılık İle Aileye Bağlılık Arasındaki İlişki

Araştırmanın son bağımsız değişkeni aileye bağlılıktır. *Aileye bağlılık* da, bir bireyin ailevi değerlere inanması, bağlı kalmayı sürdürmesi ve ailesini yaşamının merkezine yerleştirilmesi anlamına gelir. Literatürde bireylerin çalışma ve aile yaşamı rollerine bağlılıkları ile bu bağlılıklar arasındaki etkileşimleri ortaya koymak üzere yapılan çok

sayıda araştırma yer almaktadır. Bu konu bireylerin sahip oldukları zaman ve enerji ilişkisine işaret etmesi nedeniyle önemli görülebilir. Bireylerin genellikle yüksek değer verdikleri rollere daha fazla zaman ve enerji ayıracakları varsayılır. Çünkü zaman ve enerji gibi kaynaklar nadir ve sınırlıdır. Bu durumda bireyin iş ya da aile rolüne olan bağlılığının derecesi, o rol için harcamak istediği zaman ve enerji miktarını³⁸ ve rolüyle ilgili duyarlılığını etkileyecektir³⁹. İşine yüksek düzeyde bağlı olan birinin aile rolünü ya da tam tersi, ailesine yüksek düzeyde bağlı olan birinin de iş rolünü tam olarak yerine getirememesi beklenir⁴⁰. Bu nedenle aile yaşamıyla ilgili değişkenlerin işe ve örgüte bağlılık üzerindeki etkileri yorumlanırken dikkate alınması gereken noktalardan biri de çalışanların iş ve aile yaşamlarına ilişkin rollerini önceliklendirme durumlarıdır⁴¹.

Teoride rol çatışması yaşandığı zaman kaçınılmaz olarak bağlılıkta azalma olacağı ileri sürülmektedir⁴². Bir bireyin hem mesleğine ve/veya işine, hem ailesine yüksek düzeyde bağlı olmaya çalışması güçtür ve bu durum genellikle stres yaratıcı çatışma üretir⁴³⁻⁴⁵. Ayrıca yapılan bazı araştırmalarda bireylerin kariyer yaşamlarından memnuniyet durumları ile iş-aile çatışması yaşamları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur⁴⁶⁻⁴⁸.

İş-aile çatışması işe bağlılık, kariyere bağlılık ve örgüte bağlılık gibi iş tutumlarıyla bağlantılıdır⁴⁹. Hemşirelik literatüründe bu konuda yapılmış bir çalışmaya rastlanmamış olursa da, diğer alanlarda yapılmış çalışmalardan alınan destekle bu çalışmamızda hemşirelerin ailelerine bağlılıkları ile mesleklerine bağlılıkları arasında negatif bir ilişki beklenmektedir.

Araştırmanın Amacı

Günümüzde sağlık hizmetlerinin yaygınlaşmasına bağlı olarak hemşirelik hizmetlerine olan ihtiyaç artmaktadır. Buna karşılık batı ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de hemşire yetersizliği bulunmaktadır. Ülkemiz açısından hemşire yetersizliğinin önemli nedenleri arasında deneyimli hemşirelerin erken emekli olmaları, gençler tarafından hemşirelik mesleğinin tercih edilmemesi, mevcut hemşirelerin işlerine ve kurumlarına bağlılıklarının sağlanamaması ve hemşirelik eğitimi alanların mesleklerini terk ederek başka alanlara kayması sayılabilir²⁶. Bu nedenle hemşirelerin mesleklerini sürdürmelerinin sağlanması, bunun için de mesleki bağlılıklarının artırılması büyük önem taşımaktadır. Mesleki bağlılığın artırılması için işle ilgili bağımsızlığın ve uygun kaynak desteğinin sağlanması, rol çatışmasının engellenmesi, iş yükü dengesinin kurulması, rutinleşmenin önlenmesi, yöneticilerin ve çalışma arkadaşlarının desteğinin sağlanması, iş güvencesi ve terfi olanakları sunulması önem taşır⁵⁰. Bunların yanı sıra mesleki bağlılık ile diğer bağlılık biçimleri arasında da bazı ilişkiler bulunmaktadır. Bu ilişkilerin bilinmesi, mesleki bağlılık geliştirilirken onu destekleyen ya da engelleyen bağlılık biçimlerinin dikkate alınmasını sağlayacaktır.

Bu çalışmanın amacı hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile örgüte bağlılıkları, işe bağlılıkları ve aileye bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Bu ilişkileri ortaya çıkarmak üzere aşağıdaki hipotezler test edilecektir:

Hipotez 1: Mesleğe bağlılık ile örgüte karşı duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Mesleğe bağlılık ile örgüte karşı normatif bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Mesleğe bağlılık ile örgüte karşı devamlılık bağlılığı arasında bir ilişki yoktur.

Hipotez 4: Mesleğe bağlılık ile işe bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 5: Mesleğe bağlılık ile aileye bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Araştırmanın Yöntemi

Çalışma, 2009 yılının Kasım ayında, Ankara'da Sağlık Bakanlığına bağlı 500 ve üzeri yataklı 7 devlet hastanesi ile 3 üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerle yapılmıştır. Çalışma evreni içinden rastgele 355 hemşire, tabakalı örneklemede orantılı dağıtım yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Anket Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde Performans Yönetimi ve Kalite Geliştirme Daire Başkanlığı aracılığıyla; üniversite hastanelerinde araştırmacıların kendi çabalarıyla gerçekleştirilmiştir.

Hemşirelerin mesleğe bağlılıklarını ölçmek için Blau⁵² tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Mesleğe bağlılık ölçeği, "Hemşirelik mesleğinde kariyer yapmak istiyorum", "Eğer geçmişe dönebilseydim yine hemşirelik mesleğini seçerdim" gibi ifadelerden oluşan sekiz madde içermektedir. Hemşirelerin örgüte bağlılıklarını ölçmek için Meyer ve Allen⁵¹ tarafından geliştirilen üç boyutlu ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin duygusal bağlılık bölümü "Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum", "Çalıştığım kuruma güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum" gibi ifadelerden; normatif bağlılık bölümü "Bu kurum benim sadakatimi hakediyor", "Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim" gibi ifadelerden; devamlılık bağlılığı bölümü "Şu an bu kurumda kalmam istekten çok gerekliliktir", "Şu an bu kurumdan ayrılmam bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur" gibi ifadelerden oluşan onsekiz maddelik bir ölçekle ölçülmüştür.

Hemşirelerin işe bağlılıklarını ölçmek için Blau⁵² tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. İşe bağlılık ölçeği "İşimle ilgili herşey benim için çok önemlidir", "Hayat amaçlarımın çoğu iş merkezlidir" gibi ifadelerden oluşan dokuz madde içermektedir. Hemşirelerin aileye bağlılıklarını ölçmek için de Yogeve ve Breetts⁵³'in geliştirdiği ölçek uygulanmıştır. Aileye bağlılık ölçeği "Hayatımdan memnun olmamı sağlayan en önemli neden ailemdir", "Yaşadığım en önemli olaylar aileme ilgilidir" gibi ifadeler içeren sekiz maddeden oluşmuştur. Mesleğe bağlılık ölçeğindeki üç madde ve işe bağlılık ölçeğindeki bir madde olumsuz ifade içermesi nedeniyle ilgili maddeler ters çevrilerek kodlanmıştır. Kullanılan ölçeklerin her maddesi "kesinlikle katılmıyorum" ile "kesinlikle katılıyorum" (1-5) arasında değişen beş seçenekten biri seçilerek yanıtlanmaktadır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılık katsayıları (Cronbach'ın alfa değerleri) ile aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1'de verilmiştir. Cronbach'ın alfa değeri 0 ile 1 arasında değerler alır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach'ın alfa değerleri bu ölçeklerin kabul edilebilir güvenilirlikte olduğunu göstermektedir⁵⁴.

Araştırmanın hipotezleri korelasyon analizi ile test edilmiştir. Veri analizi PASW Statistics 18.0'de yapılmıştır.

Tablo 1. Çalışmada Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bilgi

	Cronbach Alfa	Ortalama	Standart Sapma
Mesleğe Bağlılık	0.62	3.18	0.44
Örgüte Duygusal Bağlılık	0.84	2.95	0.89
Örgüte Devamlılık Bağlılığı	0.59	3.22	0.71
Örgüte Normatif Bağlılık	0.76	2.69	0.81
İşe Bağlılık	0.83	3.03	0.70
Aileye Bağlılık	0.76	3.96	0.59

Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılan 355 hemşirenin sadece biri 19 yaşından küçükken (%0.3), 93'ü 20-29 (%26.2); 183'ü 30-39 (%51.5); 75'i 40-49 (%21.1) ve üçü de 50-59 (%0.8) yaş aralığındadır. Hemşirelerin 58'i (%16.3) lise; 176'sı (%49.6) ön lisans; 111'i (%31.3) lisans ve 10'u (%2.8) lisansüstü düzeyde eğitim almıştır. Hemşirenin 103'ünün çalışma süresi 0-9 yıl (%29.0); 156'sının 10-19 yıl (%43.9); 89'unun 20-29 yıl (%25.1) ve yedisinin 30 yıl ve üzeridir (%2.0).

Tablo 2'de mesleğe bağlılık ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyonlar yer almaktadır. Buna göre, mesleğe bağlılık ile örgüte karşı duygusal bağlılık arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir. Buna karşılık mesleğe bağlılık ile örgüte karşı normatif ve devamlılık bağlılığı arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır. Ayrıca mesleğe bağlılık ile aileye bağlılık ve işe bağlılık arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır. Literatürde mesleğe bağlılık ile aileye bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğundan sözedilmektedir. Yapılan bu çalışmada ele alınan örneklem bu noktada literatürden farklılık göstermiştir. Diğer bir deyişle bu iki değişken arasında negatif bir ilişki beklenirken pozitif ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak amaç bölümünde oluşturulan hipotezlerden H1, H3 ve H5 hipotezleri ret, diğerleri kabul edilmiştir.

Değerlendirme ve Sonuç

Bu çalışmada bu konuda daha önceden yapılan araştırmalar ışığında hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile örgüte, işe ve aileye bağlılıkları arasındaki ilişki test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda mesleğe bağlılık ile örgüte devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık arasında anlamlı, pozitif yönlü, zayıf bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Buna karşılık mesleğe bağlılık ile örgüte duygusal bağlılık arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür.

Mesleğe bağlılık ile örgüte bağlılık ilişkisi: Elde edilen bulgulara göre, diğer bazı çalışmaların tersine^{28,29} mesleki bağlılık ile örgüte karşı duygusal bağlılık arasında

Tablo 2. Mesleğe Bağlılık İle Diğer Bağlılık Formları Arasındaki Korelasyonlar

	Örgüte Duygusal Bağlılık	Örgüte Devamlılık Bağlılığı	Örgüte Normatif Bağlılık	İşe Bağlılık	Aileye Bağlılık
Mesleğe Bağlılık	0.103	0.127*	0.151**	0.157**	0.249**

* p<0.05 ** p< 0.01

istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Duygusal bağlılık, çalışanların örgütün amaç ve değerleriyle bütünleşmesi ya da özdeşleşmesi sonucunda gelişir⁵⁵. Bu bağlılık türünde örgüt çalışanlar için çok şey ifade etmekte, kendilerini örgütün bir parçası ve ailenin bir üyesi olarak görmektedirler. Bu durumda bireyler örgütte kendileri istedikleri için çalışmaya devam ederler ve örgütün amaçlarına ulaşması için gönüllü çaba sarfederler^{19,51}. Mesleğe bağlılıkta ise bireylerin mesleklerinin değerlerine inanmaları ve kabul etmeleri, bunları gerçekleştirmek için çaba göstermeleri, mesleki alanlarında kendilerini geliştirmeye istek duymaları, mesleklerini sürdürme konusunda kararlı olmaları ve cazip bir kariyer seçeneği olarak görmeleri söz konusudur. Dolayısıyla bir hemşirenin mesleğine bağlılığı ile örgüte karşı duygusal bağlılığı arasında bir ilişki olması gerekmez. Başka bir deyişle, bir hemşirenin mesleğine bağlı olması örgüte karşı duygusal bir bağlılık hissetmesini gerektirmeyeceği gibi, örgüte karşı duygusal bir bağ hissetmesi durumunda bir hemşire mesleğine daha çok bağlanmayacaktır.

Thornton⁵⁶'un da belirttiği gibi, mesleğe ve örgüte bağlılık belli koşullar altında uyusabilir. Çalışmanın örnekleminde yer alan hemşirelerin mesleklerine bağlılıkları ile örgüte karşı normatif bağlılıkları arasında Lee ve Henderson²³'ün bulgularına paralel pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur. Normatif bağlılık, bireylerin örgüte karşı sorumluluk ve yükümlülükleri olduğuna inanmaları nedeniyle kendilerini örgütte kalmaya zorunlu hissetmelerine dayanan bir bağlılık türüdür⁵¹. Hemşireler, mesleklerini uygulamak için sağlık örgütlerine (çalışmanın örnekleminde bu örgütler hastanelerdir) ihtiyaç duyarlar. Mesleki eğitimlerini ve deneyimlerini çalıştıkları hastaneler aracılığıyla elde ederler. Hastanelerde bir kariyer sahibi olurlar, geçimlerini sağlarlar, mutlu olurlar. Bu bağlamda örgütlerine karşı kendilerini borçlu ve sorumlu hissederler. Buna göre hemşirelerin mesleklerine bağlılıkları arttıkça örgütlerine karşı ahlaki bir görev duygusuyla dolu bağlılık hisleri de artmaktadır.

Çalışmamızda Snape ve Redman²⁸'in bulgularının aksine mesleki bağlılık ile devamlılık bağlılığı arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Devamlılık bağlılığı bireylerin çalıştıkları örgütten ayrılmaları durumunda ortaya çıkacak maliyetlerden ve/veya iş alternatiflerinin azlığından ötürü örgüt üyeliğini sürdürmeleri sonucunda gelişen bağlılıktır⁵¹. Başka bir deyişle, bireylerin örgüt ile bağlılığı bir anlamda çıkar ilişkisine dayanmaktadır. Yükselme ve gelişme fırsatının, insanların örgütlere katılmalarında ve çalışmaya devam etmelerinde en güçlü güdülerden biridir. Bu bağlamda insanların örgüte karşı tutumlarında mesleklerine karşı tutumlarının temel belirleyici olduğu söylenebilir. İnsanlar bireysel ve profesyonel beklentileri karşılanmadığında işverenlerine ve örgütlerine daha az bağlı ve işverenlerinden ayrılmaya daha istekli olurlar. Bu tür personelin bağlılığı örgütten daha çok kendi uğraşı alanlarına, kariyerlerine ve/veya mesleklerine olacaktır⁵⁷. Bunun tersi de geçerli olabilir.

Bireylerin mesleki beklentilerinin karşılanması, mesleki amaçlar ve değerler sistemi ile örgütünkilerin örtüşmesi gibi durumlarda mesleklerine bağlılıklarını sürdürürken örgütlerine karşı da bağlılık hissetmeleri mümkündür. Bu durumda örgüt, bireylerin mesleklerini en iyi şekilde uygulamalarını ve gelişmelerini sağlaması nedeniyle bağlılığı hak eder. Bu bakış açısı, bireyin mesleğine bağlılığı arttıkça, mesleğini uygulaması ve gelişmesi için olanaklar sağlayan örgütüne karşı bağlılığının sadece çıkar ilişkisine dayanması sonucunu da desteklemektedir.

Mesleğe bağlılık ile işe bağlılık ilişkisi: Çalışmada mesleğe bağlılık ile işe bağlılık arasında literatürde yer alan diğer araştırmalarda olduğu gibi^{29,37} pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle, bir hemşirenin mesleğe bağlılığı arttıkça işe bağlılığı da artmakta, mesleğe bağlılığı azaldıkça işe bağlılığı azalmaktadır. Mesleklerinde kalmaya, amaç ve değerlerini kabul ederek onun adına çaba harcamaya daha istekli olan hemşirelerin kendilerini işleri kapsamındaki çalışmalara vermeleri ve onunla özdeşleşmeleri olasılığı yüksektir. Çünkü bir anlamda işleri kendileri için önem taşıyan mesleklerini yapmalarının önemli bir aracıdır.

Mesleğe bağlılık ile aileye bağlılık ilişkisi: Çalışmada aileye bağlılık ile mesleğe bağlılık arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki bulunmuştur. Bir başka deyişle bireylerin ailelerine bağlılıkları arttıkça, mesleklerine bağlılıkları da artmaktadır. Bu durum literatürün genelinin söylediğine aykırı bir sonuç olarak görülebilir. Çünkü daha önce yapılan çalışmaların çoğunda aileye bağlılık ile mesleğe bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ileri sürülmektedir^{39,46-48,58,59}. Ancak literatürde az sayıda da olsa bu durumun mümkün olduğunu, bireylerin farklı yaşam rollerinin birbirlerinin engelleyicisi değil destekleyicisi olabileceğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Bu görüş Friedman ve Greenhaus⁶⁰'in tanımladığı iş-aile entegrasyonu (work life integration) ya da Frone⁵⁹'ün tanımlandığı iş-yaşam kolaylaştırması (work-life facilitation) ile açıklanabilir. İş-yaşam kolaylaştırması, bir rolün diğer bir rolü pozitif olarak etkilemesi sonucunda elde edilen bir kaynağın (örneğin, para, esneklik, özgüven ve bilgi gibi) sonucu olarak meydana gelmektedir⁶⁰. Kolaylaştırma, bir roldeki negatif deneyim diğer bir roldeki pozitif deneyimler yoluyla hafifletildiğinde meydana gelir⁶¹. İş-yaşam kolaylaştırmasının sonuçları iyileşen fiziksel sağlığın, daha iyi ilişkilerin, daha yüksek mesleki bağlılığın ve artan verimlilik ve iş tatmininin gerçekleşmesi şeklinde tanımlanır⁶².

Sonuç olarak, bu çalışmanın örnekleminde yer alan hemşireler bakımından mesleğe bağlılık ile örgüte devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık arasında anlamlı, pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Bu, hemşirelerin gerek eğitimleri gerekse çalışma yaşamları boyunca mesleğe bağlılıklarını sağlayacak ve artıracak uygulamaların onların örgütlerine karşı normatif ve devamlılık bağlılıklarını, işlerine ve ailelerine karşı bağlılıklarını da artıracak anlamına gelmektedir. Ya da tam tersi, hemşirelerin örgüte karşı normatif bağlılıklarının ve işlerine bağlılıklarının sağlanmasına yönelik yapılacak uygulamalarında mesleki bağlılıklarını artırması olasıdır.

Bu çalışmanın örnekleminin sadece Ankara'da ve 500 yatak ve üzeri büyüklükteki hastanelerde çalışan hemşirelerden oluşması bir sınırlılıktır. Aynı araştırmanın farklı bölgelerde, farklı bir örnekleme uygulanması durumunda farklı sonuçlara ulaşılması mümkündür. Bu nedenle sonuçlar söz konusu örnekleme sınırlı olarak dikkate

alınmalıdır. Bu çalışmada ele alınan farklı odaklara bağlılık mesleki özelliklerden, çalışma koşullarından, kültürel ve sosyal yapıdan etkilenme eğilimi gösterir. Bu nedenle benzer çalışmanın hemşireler için farklı sosyal yapıda ve kültürde tekrarlanması karşılaştırma yapma olanağı sağlaması nedeniyle yararlı olacaktır.

Kaynaklar

1. Weick KE, McDaniel RR. How professional organizations work: Implications for school organization and management. In: Sergiovanni TJ, Moore JH editors. *Schooling for tomorrow: Directing reforms to issues that count*, Needham Heights, MA: Allyn & Bacon; 1989. p. 331-354.
2. Altschul AT. Commitment to nursing. *Journal of Advanced Nursing* 1979; 4 (2):123-135.
3. Blau GJ. The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology* 1985; 58 (4):277-288.
4. Cohe A. The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models. *Human Relations* 2000; 53 (3):387-417.
5. Reilly NP, Orsak CL. A career stage analysis of career and organizational commitment in nursing. *Journal of Vocational Behavior* 1991; 39 (3):311-330.
6. Lachman R, Aranya N. Evaluation of alternative models of commitments and job attitudes of professionals. *Journal of Organizational Behavior* 1986; 7 (3):227-243.
7. Morrow PC, Wirth RE. Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behavior* 1989; 34 (1):40-56.
8. Vanderberg RJ, Scarpello V. A longitudinal assessment of the determinant relationship between employee commitments to the occupation and the organization. *Journal of Organizational Behavior* 1994; 15 (6):535-547.
9. Gardner DL. Career commitment in nursing. *Journal of Professional Nursing* 1992; 8 (3): 155-160.
10. Cohen A. An examination of the relationship between work commitment and work outcomes among hospital nurses. *Scandinavia Journal of Management* 1998; 14 (1/2):1-17.
11. Cohen A. Relationships among five forms commitment: An empirical assessment. *Journal of Organizational Behavior* 1999; 20 (3):285-308.
12. DeGroot HA, Burke LJ, George VM. Implementing the Differentiated Pay Structure Model: Process and Outcomes. *Journal of Nursing Administration* 1998; 28 (5):28-38.
13. Carmel S, Yakubovitch IS, Zwanger L, Zaltzman T. Nurses autonomy and job satisfaction. *Social Science and Medicine* 1988; 26 (11):1103-1107.
14. Gould D, Fontenla M. Commitment to nursing: results of a qualitative interview study. *Journal of Nursing Management* 2006; 14 (3):213-221.
15. Paullay IM, Alliger GM, Stone-Romero EF. Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology* 1994; 79 (2):224-228.
16. Manheim B, Papo E. Differences in organizational commitment and its correlates among professional and nonprofessional occupational welfare workers. *Administration in Social Work* 2000; 23 (3/4):119-137.
17. Mathieu JE, Zajac DM. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin* 1990; 108 (2):171-94.
18. Greenhouse JH. An investigation of the role of career salience in vocational behaviour. *Journal of Vocational Behaviour* 1971; 1 (3):209-216.

19. Meyer JP, Allen NJ. Commitment in the workplace, theory, research and application. London: Sage Publications, Inc.; 1997.
20. Zangaro GA. Organizational Commitment: A Concept Analysis. *Nursing Forum* 2001; 36 (2):14-21.
21. McCloskey JC, McCain BE. Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses. *Image* 1987; 19 (1):20 - 24.
22. Brewer AM, Lok P. Managerial strategy and nursing commitment in Australian hospitals. *Journal of Advanced Nursing* 1995; 21 (4):789-799.
23. Lee V, Henderson M.C. Occupational stress and organizational commitment in nurse administrators. *Journal of Nursing Administration* 1996; 26 (5):21 -28.
24. Ferreira MMF. Nurses organizational commitment the discriminating power of gender. *Nurse Administration Quarterly* 2007; 31 (1):61-67.
25. Tourangeau AE, Cranley LA. Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing* 2006; 55 (4):497-509.
26. Abaan S, Duygulu S. Hemşirelerin çalıştıkları kurumdan ayrılmalarına yol açabilecek olası nedenlerin ve örgüte bağlılıklarının incelenmesi. *H.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2004; 11 (2):1-15.
27. Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnytsky L. Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta - analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior* 2002; 61 (1):20 - 52.
28. Snape E, Redman T. An evaluation of a three-component model of occupational commitment: Dimensionality and consequences among United Kingdom human resource management specialists. *Journal of Applied Psychology* 2003; 88 (1):152-159.
29. Lee K, Carswell JJ, Allen NJ. A meta-analytic review of occupational commitment: Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology* 2000; 85 (5):799-811.
30. Kanungo RN. Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology* 1982; 67 (3):341-349.
31. Becker HS. Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology* 1960; 66 (1):32-42.
32. Dubin R. Industrial workers' worlds: A study of the central life interests of industrial workers. *Social Problems* 1956; 3 (3):131-142.
33. Lodahl TM, Kejner M. The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology* 1965; 49 (1):24-33.
34. Rusbult CE, Farrel D. A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment and turnover of variations in rewards, costs, alternatives and investments. *Journal of Applied Psychology* 1983; 68 (3):429-438.
35. Lawler EE, Hall DT. Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology* 1970; 54 (4):305-312.
36. Randall DM, Cote JA. Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupation* 1991; 18 (2):194-211.
37. Koeske GF, Koeske RD. A preliminary test of a stress-strain-outcome model for reconceptualizing the burnout phenomenon. *Journal of Social Service Research* 1993; 17 (3&4):107-135.
38. Frone MR, Russell M, Cooper ML. Antecedents and outcomes of work family conflict: Testing a model of the work family interface. *Journal of Applied Psychology* 1992; 77 (1):65-78.
39. Higgins CA, Duxbury LE, Irving RH. Work family conflict in the dual career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 1992; 51 (1):51-75.
40. Wiley DL. The relationship between work - nonwork role conflict and job related outcomes: Some unanticipated outcomes. *Journal of Management* 1987; 13 (3):467-472.

41. Zin R bin M. The Relationships between Family and Career-related Factors and Organizational Commitment: A Malaysian Case. *The Business Review* 2006; 5 (2):117-121.
42. Morris JH, Sherman JD. Generalizability of organisational commitment model. *Academy of Management Journal* 1981; 24 (3):512-526.
43. Rice DG. Interaction patterns: Dual-career spouses. In James M. Henslin editors. *Marriage and Family in a Changing Society*. New York: Free Press; 1979.
44. Price-Bonham S, Murphy DC. Dual-career marriages: Implications for the clinician. *Journal of Marital and Family Therapy* 1980; 6 (2):181-188.
45. Skinner DA, Dual-career families: Strains of sharing. In Hamilton I. McCubbin and Charles R. Figley editors. *Stress and the Family*. 1, 90-101 New York: Brunner/Mazel; 1983.
46. Powell GN, Mainiero LA. Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers. *Journal of Management* 1992; 18 (2):215-237.
47. Stroh L, Brett JM, Reilly AH. Family structure, glass ceiling and traditional explanations for the differential rate of turnover of female and male managers. *Journal of Vocational Behavior* 1996; 49 (1):99-118.
48. Martins LL, Eddleston KA, Veiga JF. Moderators of the relationship between work-family conflict and career satisfaction, *The Academy of Management Journal* 2002; 45 (2):399-409.
49. Samuel OS. Relationship between work-family conflicts and work attitudes among secondary school teachers in Southwest Nigeria. *European Journal of Scientific Research* 2007; 18 (3):551-560.
50. Sim, Su-H, Seo Y. 2002. URL: [http://www.dibrary.net/search/dibrary/SearchDetail.nl?category_code=ct&service=KOLIS&vdkvgwkey=23406090&colltype=YON_ART&place_code_info=132&place_name_info=%EC%97%B0%EC%86%8D%EA%B0%84%ED%96%89%EB%AC%BC%EC%8B%A4\(3%EC%B8%B5\)&manage_code=MA&shape_code=B](http://www.dibrary.net/search/dibrary/SearchDetail.nl?category_code=ct&service=KOLIS&vdkvgwkey=23406090&colltype=YON_ART&place_code_info=132&place_name_info=%EC%97%B0%EC%86%8D%EA%B0%84%ED%96%89%EB%AC%BC%EC%8B%A4(3%EC%B8%B5)&manage_code=MA&shape_code=B). Ekim 1, 2011.
51. Meyer JP, Allen NJ. A Three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review* 1991; 1 (1):61-89.
52. Blau GL, Boal K. Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management* 1989; 15 (1):115-127.
53. Yogev S, Brett J. Patterns of work and family involvement among single and dual-earner couples. *Journal of Applied Psychology* 1985; 70 (4):754- 768.
54. Hair JF, Anderson RE, Tatham RL, Black WC. *Multivariate Data Analysis*, New Jersey: Prentice Hall; 1998, p. 577-659.
55. Huselid M, Day N. Organizational commitment, job involvement and turnover: A substantive and methodological analysis. *Journal of Applied Psychology* 1991; 76 (3):380-391.
56. Thornton R. Organizational involvement and commitment to organization and profession. *Administrative Science Quarterly* 1970; 15 (4):417-426.
57. Cohen A. Dynamics between occupational and organizational commitment in the context of flexible labor markets: A review of the literature and suggestions for a future research agenda. Bremen: Institut Technik und Bildung (ITB); 2007.
58. Allen T D, Herst DEL, Bruck CS, Sutton M. Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology* 2000; 5 (2):278-308.
59. Frone MR. Work-family balance. In Quick, J. C. and Tetrick, L. E. editors. *Handbook of occupational health psychology*. Washington DC: American Psychological Association; 2003.
60. Friedman SD, Greenhaus JH. Work and family-allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices. New York: Oxford University Press; 2000.

61. Greenhaus JH, Collins KHM, Shaw JD. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior* 2003; 63 (3):510-531.
62. O'Driscoll, MP, Brough P, Kalliath T. Work-family conflict and facilitation. In F. Jones, R. Burke and M. Westman editors. *Managing the work-home interface*. Hove, Sussex, UK: Psychology Press; 2006. p. 117-142.