

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EBELİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

AYDIN İLİNDEKİ EBELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI
İŞ DOYUMU VE ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Gonca UÇUCU
YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Prof. Dr. Ayten TAŞPINAR

AYDIN-2019

KABUL VE ONAY SAYFASI

T.C. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ebelik Anabilim Dalı Ebelik Programı çerçevesinde Gonca UÇUCU tarafından hazırlanan “Aydın İlindeki Ebelerin Örgütsel Bağlılığı İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler” başlıklı tez, aşağıdaki jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 04/07/2019

Üye (Tez Danışmanı): Prof. Dr. Ayten TAŞPINAR	ADÜ
Üye : Prof. Dr. Ayden ÇOBAN	ADÜ
Üye : Doç. Dr. Ayten DİNÇ	ÇOMÜ

ONAY:

Bu tez Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından uygun görülmüş ve Sağlık Bilimleri Enstitüsününtarih vesayılı oturumunda alınannolu Yönetim Kurulu kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Cavit KUM
Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Çalışmam süresince danışmanlığımı üstlenerek tez konumun belirlenmesinde ve tezin planlanmasında bana yol gösteren, her türlü bilimsel, manevi desteğini ve sonsuz anlayışını benden esirgemeyen, değerli danışman hocam Sayın Prof. Dr. Ayten TAŞPINAR'a, yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve desteklerini esirgemeyen bölüm hocalarıma ve tez savunma komitesinde yer alarak görüş ve önerileri ile araştırmaya katkıda bulunan saygıdeğer hocalarım Sayın Prof. Dr. Ayden ÇOBAN ve Sayın Doç. Dr. Ayten DİNÇ'e,

Araştırmanın yapılmasına olanak sağladığı için Aydın İl Sağlık Müdürlüğüne, araştırmayı kabul eden değerli ebe meslektaşlarıma,

Ayrıca öğrenimim boyunca, bu günlere gelmemde en büyük paya sahip olan, destek, ilgi ve sevgilerini esirgemeyen ve hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan babam Ali UÇUCU, annem Nadiye UÇUCU'ya

SONSUZ TEŞEKKÜRLER

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	i
TEŞEKKÜR.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	vi
TABLolar DİZİNİ.....	vii
ÖZET.....	viii
ABSTRACT.....	x
1. GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. Örgüt Kavramı.....	3
2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	4
2.2.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	5
2.2.1.1. Bireysel faktörler.....	6
2.2.1.2. İş ve role ilişkin faktörler.....	7
2.2.1.3. Çalışma ortamına ilişkin faktörler.....	8
2.2.1.4. Örgüt yapısına ilişkin faktörler.....	9
2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	10
2.2.2.1. Düşük örgütsel bağlılık.....	10
2.2.2.2. Yüksek örgütsel bağlılık.....	10
2.2.3. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	11
2.2.3.1. Devam bağlılığı.....	11
2.2.3.2. Duygusal bağlılık.....	12
2.2.3.3. Normatif bağlılık.....	12
2.2.4. Ebe/hemşirelerde Örgütsel Bağlılık Üzerine Yapılan Araştırmalar.....	13
2.3. İş Doyumu Kavramı.....	16
2.3.1. İş Doyumunun Önemi.....	17
2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	18
2.3.2.1. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler.....	19
2.3.2.2. İş doyumun etkileyen örgütsel faktörler.....	21
2.3.3. İş Doyumunun Sonuçları.....	25
2.3.4. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları.....	26

2.3.5. Ebe/hemşirelerde İş Doyumu Üzerine Yapılan Araştırmalar.....	27
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	34
3.1. Araştırmanın Şekli.....	34
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri.....	34
3.3. Araştırmanın Zamanı.....	34
3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	34
3.5. Araştırmaya Alınma ve Araştırmadan Dışlanma Kriterleri.....	35
3.6. Veri Toplama Araçları.....	35
3.6.1. Kişisel Bilgi Formu (EK-1).....	35
3.6.2. Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği (EK-2).....	36
3.6.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği (EK-3).....	36
3.7. Ön Uygulama.....	37
3.8. Verilerin Toplanması.....	37
3.9. Verilerin Değerlendirilmesi.....	38
3.10. Araştırmanın Güçlükleri.....	38
3.11. Araştırmanın Etik Yönü.....	38
4. BULGULAR.....	39
4.1. Ebelerin Sosyo-Demografik, Obstetrik ve Mesleki Özellikleri.....	39
4.2. Ebelerin Örgütsel Bağlılık ve Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları ve Etkileyen Faktörlerin Dağılımı.....	43
5. TARTIŞMA.....	62
5.1. Ebelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamaları ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi.....	62
5.2. Ebelerin Minnesota İş Doyumu Ölçeği Puan Ortalamaları ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi.....	66
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	70
KAYNAKLAR.....	73
EKLER.....	89
EK-1. Kişisel Bilgi Formu.....	89
EK-2. Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	92
EK-3. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	93
EK-4. Adnan Menderes Üniversitesi Rektörlüğü Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Onayı.....	94

EK-5. Aydın İli Sağlık Müdürlüğü İzin Yazısı.....	95
EK-6. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi İzin Yazısı.....	96
EK-7. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Kullanılabilmesi Konusunda Öğretim Üyesi S. Arzu Wasti'den Elektronik Posta Yoluyla Alınan İzin Yazısı.....	97
EK-8. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Kullanılabilmesi Konusunda Aslı BAYCAN BİNARK'tan Elektronik Posta Yoluyla Alınan İzin Yazısı.....	98
ÖZGEÇMİŞ.....	99

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

- ASM** : Aile Sağlığı Merkezi
- Max** : Maksimum
- Min** : Minimum
- Ort** : Ortalama
- SFT** : Solunum Fonksiyon Testi
- SPSS** : Statistical Package for the Social Sciences
- SS** : Standart Sapma
- TSM** : Toplum Sağlığı Merkezi
- YYB** : Yenidoğan Yoğun Bakım

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.	Ebelerin Sosyo-Demografik ve Obstetrik Özelliklerinin Dağılımı.....	39
Tablo 2.	Ebelerin Çalışma Alanlarının Dağılımı.....	40
Tablo 3.	Ebelerin Çalışma Özelliklerin Dağılımı.....	41
Tablo 4.	Ebelerin Mesleki ve Çalışma Yaşamlarına İlişkin Özelliklerin Dağılımı.....	42
Tablo 5.	Ebelerin Sağlıklarına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı.....	43
Tablo 6.	Ebelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	43
Tablo 7.	Ebelerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	44
Tablo 8.	Ebelerin Sosyo-Demografik ve Obstetrik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık ve Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı....	45
Tablo 9.	Ebelerin Çalışma Alanlarına İlişkin Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık ve Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	48
Tablo 10.	Ebelerin Çalışma Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık ve Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	51
Tablo 11.	Ebelerin Mesleki ve Çalışma Yaşamlarına İlişkin Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık ve Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	55
Tablo 12.	Ebelerin Sağlıklarından Hoşnutluk Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık ve Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı.....	59
Tablo 13.	Ebelerin Örgütsel Bağlılık ve Minnesota İş Doyum Ölçeklerinden Aldıkları Puanlar Arasında İlişkinin İncelenmesi.....	60

ÖZET

AYDIN İLİNDEKİ EBELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI İŞ DOYUMU VE ETKİLEYEN FAKTÖRLER

**Uçucu G. Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ebelik Programı
Yüksek Lisans Tezi, Aydın, 2019.**

Ebelerin örgütsel bağlılığı, iş doyumunu ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla analitik-kesitsel olarak Eylül 2018- Haziran 2019 tarihleri arasında, Aydın İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı Efeler ilçesinde bulunan Kamu Hastaneleri, Efeler Toplum Sağlığı Merkezine bağlı Aile Sağlığı Merkezleri, Adnan Menderes Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini bu kurumlarda çalışan ebeler (N=364), örnekleme ise 205 ebe oluşturmuştur. Araştırma verileri “*Kişisel Bilgi Formu*”, “*Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği*”, “*Minnesota Doyum Ölçeği*” ile toplanmıştır. Verilerin analizinde Statistical Package for the Social Sciences 18 programı kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, student t testi, Mann-Whitney U testi, ANOVA ve Kruskal Wallis H testi, ileri analiz için Tukey testi ve Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan ebelerin yaş ortalaması $39,23 \pm 7,37$ yıl, çalışma yılı ortalaması $18,20 \pm 8,91$ 'dir. Ebelerin %72,2'si kamu ve üniversite hastanelerinde, %21,5'i doğum salonu/obstetri/jinekoloji birimlerinde çalıştığı saptanmıştır. Ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması $53,54 \pm 9,30$, iş doyum ölçeği puan ortalaması $56,21 \pm 12,47$ bulunmuştur. Kurum olarak ASM'de çalışanların, birim olarak ASM'de, serviste ebe/servis sorumlusu olarak çalışanların, sadece gündüz çalışanların, hafta sonu çalışmayanların örgütsel bağlılık puan ortalamalarının istatistiksel düzeyde yüksek olduğu ($p < 0,05$) bulunmuştur. Kurum olarak kamu ve üniversite hastanesinde çalışanların, birim olarak doğum salonu/obstetri/jinekolojide çalışanların, serviste ebe/servis sorumlusu olanların, hem gündüz hem de nöbet tutanların, hafta sonu çalışanların iş doyum ölçeği puan ortalamalarının istatistiksel düzeyde yüksek olduğu ($p < 0,05$) bulunmuştur. Ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması ile iş doyum ölçeği puan ortalaması arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır ($p = 0,000$).

Sonuç olarak, ebelerin örgütsel bağlılık leği ve iş doyum leği puanlarının orta düzeyde olduğu, ebelerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarını etkileyen faktörler dikkate alınarak desteklenmeleri önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ebelik, İŞ Doyumu, rgtsel Bağlılık.

ABSTRACT

ORGANIZATIONAL COMMITMENT JOB SATISFACTION AND FACTORS AFFECTING THE OBSTETRICS IN AYDIN PROVINCE

**Uçucu G. Aydın Adnan Menderes University Health Science Institute Midwife Program
Graduate Thesis, Aydın, 2019.**

In order to determine organizational commitment, job satisfaction and factor affecting the obstetrician, analytic-cross-section between September 2018 and June 2019, the public hospitals in the district of Efeler in Aydın Province Health Directorate, the Efeler Community Family Health centers affiliated to the health center were conducted at Adnan Menderes application and Research Hospital. Midwives working in these institutions (N=364) and the sample consisted of 205 midwives. The data were collected with “Personal Information Form”, “Allen-Meyer Organizational Commitment Scale” and Minnesota Satisfaction Scale. Statistical Package for the Social Sciences 18 program was used in statistical analysis of the data. Descriptive statistics, student t test, Mann-Whitney U test, Anova and Kruskal Wallis H test, Tukey test and Pearson Correlation analysis were used for further analysis.

The average of the obstetrician attending the study is $39,23 \pm 7,37$ years, the average working year is $18,20 \pm 8,91$. It was found that 72.2% of obstetricians worked in public and university hospitals and 21.5% worked in delivery room/obstetrics/gynecology units. The organizational commitment scale of the obstetrician was found $53,54 \pm 9,30$ the average score. The average score of the work satisfaction of obstetrician was found $56,21 \pm 12,47$. Employees in ASM as an institution, employees in the ASM as a unit, obstetrician/service officer in the department, employees only in the daytime, the average of the organisational loyalty points of the weekend employees are high statistical level ($p < 0,05$). The average score of work satisfaction scale of the employees working in public and university hospitals as institution, birthhall/obstetrics/gynecology unit, obstetrician/service supervisor in the service, both day time and vigil, and weekend employees were found to be statistically higher ($p < 0,05$). In conclusion, it is suggested that obstetricians should support the organizational commitment and job satisfaction scale scores by taking into account the factors affecting organizational commitment and job satisfaction. It was found that there was a positive and moderate relationship between midwives average score of organizational commitment scale and average score of job satisfaction scale.

Keywords: Midwifery, Job satisfaction, Organizational commitment

1. GİRİŞ

Örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi için, çalışanların mevcut yetenek ve bilgileri iş konusunda değerlendirmesi önemlidir. Ancak çalışanların işlerini gerçekleştirirken gösterdikleri gayret ve yetenek, örgütün varlığını sürdürebilmesi için tek başına yetersizdir. Örgütlerin gün geçtikçe güçlenerek büyümesi, iş görenlerin çalıştıkları örgüte kuvvetli bir bağla bağlanması ile olanaklıdır. Bu nedenle, bilgi ile beceriyle beraber, işe, çalışma alanı ile ilgili pozitif düşünceler hissetmek gerekir. İş görenler örgüte ne derece pozitif duygular düşünürse, örgütte o kadar başarı gösterir. Örgütsel bağlılık kurumlar için oldukça önem arz eder (Bolat ve Bolat, 2008). Örgütsel bağlılık, kalifiyeli ve sağlıklı insan gücüne gereksinimin çoğaldığı ancak iş gören bulmanın güçleştiği, bu nedenle çalışacak kişileri işletmelere çekme noktasında daha iyiye ulaşmanın güçlendiği günümüz dünyasında, çalışanların kurum bünyesinde kalmasının belirleyicisi olarak değer kazanmaktadır (Duygulu ve Abaan, 2007). Sürücü ve Maşlakçı'ya (2018) göre örgütsel bağlılık, çalışanların kurum içerisindeki tutumlarını anlamakta önemli değişken olmasının yanında, örgüt içerisinde kalma isteği, işe gitme oranı, iş tatmini ve iş gücü devir hızının çalışanlara ilişkin davranışlarını da etkilemektedir. Dolayısıyla, örgütsel bağlılık, literatürde kurumların rekabet edebilirliğini, hayatta kalmasını sağlamada önemli unsurdur.

İnsanların yaşamının önemli bir kısmını iş yaşamına ayrılmaktadır. Uzun zamandır işin ne demek olduğu, işin kişiye getirdiği yararlar, kişinin hayatındaki önemi ve kişi için ne anlama geldiğine ilişkin örgütsel davranış alanında çalışmalar devam etmektedir. Çalışmaların önemli bir kısmı da iş doyumunu üzerine olmaktadır ve iş doyumunu çalışanın sahip olduğu işe olan memnuniyetini ifade etmektedir (Aşık, 2010). Başka bir deyişle iş görenlerin iş yerlerinden memnun olup olmamaları iş doyumunu şeklinde ifade edilir. Görev yaptığı işten tatmin olan birey iş doyumunu olan kimsedir. Fakat işinden memnun olmayan iş görenlerin iş tatmini düşük olarak ifade edilmektedir. Yapılan tanımdan da anlaşılacağı üzere, iş doyumunun yüksek olması iş görenin iş yerinde kendini iyi hissetmesi, yaptığı işten duyduğu istek, beklentilerine cevap vermesiyle aynıdır (Önem, 2018).

Ebelerin çalışma alanı; ciddi stresle karşı karşıya olan hasta kişiye hizmet verme zorluğunun yanında, bu alanda görevli olanların sıkça stres yaratıcı durumlarla karşı karşıya olmaları dolayısıyla da, diğer iş ortamlarından farklılık sergilemektedir (Güneş, 2007).

Ülkemizde ve yurtdışında, sağlık personellerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarını değerlendiren çok sayıda çalışma olduğu ancak bu alanda sadece ebelerde yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Ebelerin iş doyumlarının, örgütsel bağlılıklarının ve bunları etkileyen faktörlerin tespit edilmesi ebelerin bu alanda sorunlarının belirlenmesine, çözüm yollarının araştırılmasına ve sağlık kurumlarında kaliteli ve verimli hizmet planlamasının yapılmasına yol gösterici olabileceği, ayrıca bu alanda yapılacak çalışmalar için bilimsel bilgi birikimi oluşturacağı öngörülmektedir.

Çalışma, Aydın İlinde çalışan ebelerin örgütsel bağlılığı, iş doyumunu ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Soruları:

- Ebelerin iş doyumları nasıldır?
- Ebelerin bireysel ve mesleki özellikleri iş doyumlarını etkiler mi?
- Ebelerin örgütsel bağlılıkları nasıldır?
- Ebelerin bireysel ve mesleki özellikleri örgütsel bağlılıklarını etkiler mi?
- Ebelerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki nasıldır?

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Örgüt Kavramı

Tarihsel süreç içerisinde yaşamsal faaliyetlerini devam ettirmek için yalnız başlarına mücadele eden insanlar, zamanla yaşamlarını sürdürebilmek adına başkalarına da ihtiyaç duyduklarının farkına varmışlardır. Böylelikle yardımlaşma kavramı gelişmiştir. Üretimin zorlaşması da insanların yalnız başlarına çoğaltarak kazanmalarını ortadan kaldırmış, bununla birlikte insanlar bütünleşmek durumunda kalmışlardır. Toplumla bütünleşme süreci iş paylaşımını da birlikte getirmiştir. Böylelikle insanlar çağdaş ve örgütlü toplum şeklini almışlardır. Bu gelişmelerin tümü formüle edildiğinde insanlar tüketici yaşam tarzından üreticiliğe, göçebe yaşamdan yerleşikliğe, bireysellikten toplumsallığa, bütünlükten iş dağılımına ve uzmanlaşmaya, eşitlikten de hiyerarşiye doğru gelişme göstermiştir. Tarihsel bağlamda gelişen, iş birliği ile iş paylaşımı ihtiyacından doğan beraberlikler “örgüt” olarak ifade edilmektedir. Bu tanım çerçevesinde örgütlerin geniş kapsamlı sosyal varlıklar olduğu ifade edilebilir (Akdur, 2003).

En basit ifadeyle örgüt “belirli hedefler paralelinde bir araya gelen insan grubu” olarak ifade edilmektedir. Kişilerin belirli hedefler doğrultusunda bir araya gelerek örgüt oluşturmaları kendiliğinden gelişen durum değildir. İnsanların yarattığı her örgütün ve beraberliğin altında birtakım şartlar ve gereksinimler yer almaktadır. Bu şart ve gereksinimlerin bir araya gelmesiyle birlikte örgütler oluşur, gelişir ve devamlılık sağlarlar. Dolayısıyla bireylerin mevcut olan ortak gereksinim ve şartları yan yana gelmediği müddetçe örgütlenmesi olanaksızdır (Akdur, 2003).

Bireylerin mevcut amaçları gerçekleştirebilmelerinin en etkin yöntemlerinden biri amaçları kapsamındaki örgütün içinde yer almaktır (Yılmaz ve Aslan, 2002). Dolayısıyla bugün bireylerin pek çok alanda ortak ihtiyaçlarının olması alanda örgütlenme mecburiyeti ortaya çıkarmıştır. Günümüz çağdaş dünyasını bir bakıma örgütler dünyası olarak adlandırmak, toplumsal yaşama da bir bakıma örgütsel yaşam demek mümkündür (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004). İyi örgüt yapısı, yalnız başına örgütsel başarı için yetersizdir. Örgütlerin hayatlarını sürdürebilmesi ile gelişmesi, bireysel ve örgütsel amaçların uyumuyla olanaklıdır. Örgütlerin belirlenmiş amaçları, tanımlanmış kuralları ile çok karmaşık yapıları mevcuttur. Dolayısıyla, çoğunlukla örgütlerin bu yapılarıyla bireyin amaç ve beklentileri çatışmaktadır (Samadov, 2006).

2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılığın oluşabilmesi ve gelişebilmesi adına örgütün amaçlarını benimsemek ve hedeflerine inanmak, örgütün bireyi olarak süreklilik göstermesi gerekmektedir (Klinsontorn, 2005).

Örgütler ya da kurumlar ürün ve hizmet üretmek için oluşturulmuş toplumsal ve ekonomik sistemlerdir. Bu sistemlerin sağlıklı bir biçimde çalışması, belirlenen amaçları yerine getirmesi, yine bu sistemlerin sosyal boyutunu meydana getiren insan unsurunun üretime katılan diğer unsurlarla uyumlu bir şekilde çalışması ile olanaklıdır. Bireylerin gerek hizmeti üreten gerekse üretilen bu hizmetleri satın alan bir durumda olması kurumlar adına insan etkeninin önemini bir kat daha artırmakta, çalışanlardan daha çok verim sağlamak için kuramcılar ve uygulayıcıları çok çeşitli teknik ve yöntemleri araştırmaya yöneltmiştir. İşte bu tekniklerden biri de örgütsel bağlılıktır (Çarıkçı ve Küçükeşmen, 2017).

İnsan hayatının önemli bir kısmı örgütsel yapılar içerisinde geçmekle birlikte, insanlar pek çok işi örgütsel yapı bünyesinde yapmaktadırlar. İnsan unsuruna göre her örgütte sergilenen örgütsel davranış şekli birbirinden ayrıdır (Mahmutoğlu, 2007). Diğer bir ifadeyle her örgütte çalışanların davranış ve tutumları çeşitlilik göstermekle beraber, tutum ve davranışların meydana gelmesinde kolektif düşünce ya da ortak düşüncenin varlığı önemli unsurdur. Düşünceler iş görenleri ortak davranış düzlemi paralelinde hareket etmeye yöneltmektedir. Örgütsel bağlılık da böyle algının sonunda ortaya çıkmaktadır (Demirel, 2009). Örgütsel bağlılık kavramını ilk olarak tanımlayan araştırmacılardan Grusky, 1966'da örgütsel bağlılığı "kişinin örgüte olan bağının gücü" olarak tanımlamıştır. Farklı bilim alanları üzerinde çalışan çalışmacılar örgütsel bağlılık kavramını kendi çalışma alanları paralelinde açıklamaya özen göstermiş bu nedenle ortaya oldukça farklı kavramlar çıkmıştır (Bakan, 2011). Günce'ye (2013) göre, genellikle örgütsel bağlılık örgütün amaç ve değerlerine en üst düzeyde inanması ve içselleştirmesi, örgüt amaçları adına ciddi çaba harcama arzusu ve örgütte yer edinmekle örgüt üyeliğini devam ettirmek için duydukları çok güçlü istek, örgütün sahip olduğu özellikleri, vizyon ile değerlerin birey tarafından içselleştirilmesi, çalışanla çalıştığı kurum arasında ilişkiyi ifade eden, örgüt üyeliğini sürdürme fikrine neden olan psikolojik bir durum, çalışanın çalıştığı kuruma karşı olumlu hisler taşıması, örgütün bir üyesi olma noktasında güçlü arzu duyması, örgütün faydası adına yüksek oranda çaba harcaması ve örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi, kişinin bir örgütle özdeşleşmesi ve kimlik birliğinin

göreceli gücü, çalışanın örgütü bir bütün olarak değerlendirip genellikle değerlendirdiği duygusal bir tepkidir.

Açık-Taşar ve Düşükcan'a (2018) göre, örgütsel bağlılık iş görenlerin çalıştıkları kurumda kalmak istemeleri olarak açıklanabilir. Çalışan, çalıştığı işletmeyle psikolojik bir ilişki kurar ve bu bağın altında işine duyduğu bağlılık, ilgi ve işletmenin amaç ve değerleriyle özdeşleşme yatar. Böylece, çalışan, kendisinden beklenen görev ve sorumluluklar haricinde, işletmenin amaç ve değerleri paralelinde yöneltilecek beklentilere de gönüllü olarak taliptir. Bu şekilde çalışan bir bireyin, çalıştığı işletmeden ayrılma fikrinde olması beklenemez.

Örgütsel bağlılığın yüksek olmasının iş görenlerin iş doyumu, örgütsel verimliliği arttırdığı; örgütsel sinizmi, işe devamsızlığı, işten ayrılma fikrini, personel devir hızını azalttığı ifade edilmektedir (Kıraç, 2012). Sönmez'e (2014) göre, çalışanların gösterdikleri performans örgüt başarısı adına son derece önemlidir. Çalışanların gerek yüksek performans sergileyerek görevlerini icra edebilmeleri gerekse örgüt içerisinde verimli bir şekilde çalışabilmeleri için de gerçekleştirdikleri işten tatmin olmaları ve örgütlerine karşı bağlılık hissi gerekmektedir.

Örgütsel bağlılığa ilişkin yapılan tanımlar değerlendirildiğinde bağlılığın davranışsal ve tutumsal zemine dayandığı dikkati çekmektedir. Başka bir deyişle örgüt üyelerin bağlılığının meydana gelmesindeki esas nedenlerin temelinde davranışsal ve tutumsal etkiler yer almaktadır. Örgütsel bağlılığın iki ayrı şekilde sınıflandırmanın temelinde yer alan esas neden örgütsel davranışçılar ve sosyal psikologlar örgütsel bağlılığa çeşitli boyutlardan yaklaşımlarından kaynaklanmaktadır. Örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık konusuna ağırlık verirken, sosyo-psikologlar davranışsal bağlılık konusuna eğilmişlerdir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018).

2.2.1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Literatürde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere 2 grupta ele alınmaktadır (Taştan, 2017). Etkileyen faktörler aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.2.1.1. Bireysel faktörler

Örgütsel bağlılığı hangi bireysel unsurların nasıl ve hangi doğrultuda etkilediği gerçekleştirilen pek çok farklı araştırmanın konusunu oluşturmuştur. Genel olarak örgütsel bağlılık yazınında bireysel unsurlarla örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler olduğu değerlendirilmektedir (Gümüş, 2010). Yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörlerin başında cinsiyet, eğitim düzeyi, kişilik, yaş ve medeni durum faktörlerinin geldiği belirtilmiştir (Gümüş, 2010; Kırac, 2012; Sağcan, 2013).

Örgütsel bağlılığı etkileyen söz konusu bireysel unsurlar aşağıda açıklanmıştır.

Cinsiyet: Durna ve Eren (2005) yaptığı çalışmada duygusal, süreklilik ve normatif bağlılık ile çalışanların cinsiyeti arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Örs ve ark, (2003) Antalya’da hekimler ve hemşirelerin örgütlerine bağlılıklarını inceledikleri çalışmada örgütsel bağlılıkla ilgili düşüncelerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Literatürde yer alan başka araştırma bulguları cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık düzeyini etkilediğini ortaya koymaktadır (Aymaz, 2014; Nacar ve Demirtaş, 2017).

Yaş: Örgütsel bağlılık ve yaş arasındaki bağı ortaya çıkarmak için yapılan çalışmalarda genellikle pozitif bir korelasyon olduğu dikkati çekmektedir. Bir başka deyişle, iş görenlerde yaşın artması ile birlikte örgütsel bağlılıkta artış göstermektedir. Hem çalışanın yaşı ilerledikçe alternatif iş olanaklarının azalıyor olması, hem de örgütte ilerleme olanağının daha fazla olması örgüte bağlılık durumunun daha da artmasına sebep olabilmektedir (Gümüş, 2010).

Medeni durum: Evli çiftler bekar olan bireylerden daha çok ekonomik istikrar sağlamak istemektedirler. Zira iki ya da daha çok bireyden sorumludurlar. Evli ve çocuk sahibi çalışan bireylerin örgütlerine daha çok bağlılık duyacakları öngörülmektedir. Bunun nedeni ekonomik problemler dolayısıyla zorunlu bağlılık da olabilir, sosyal nedenler dolayısıyla da olabilir. Bir başka açıdan evlenmek için de iş sahibi olmayı gerekli kılan ekonomik şartların zorlamaları karşısında kişilerde örgütsel zorunlu bağlılık daha çok görülebilmektedir. Ancak, örgütsel bağlılık genellikle duygusal bir bağlılığı ifade ettiği için, evli çalışanların duygusal açıdan bağlı oldukları sosyal grup örgütleri değil aileleridir. Yani, duygusal açıdan tüm sorumluluklarını, özverilerini ailesi adına gösterir. Bu yaklaşımdan hareketle, bekar çalışanların böyle bir eş ve çocuklara karşı sorumluluğu olmayacağından tüm duygusal bağlılığını örgüte yönlendirmesi daha olanaklı olduğu ifade edilebilir (Kırac, 2012).

Eğitim düzeyi: Eğitim ve bilgi seviyesinin artması iş görenlerde bireysel inisiyatif kullanma, sorumluluk alma, özgür karar verme ile uygulama yapma cesaretini kazandırmaktadır. Bu bağlamda eğitim durumu iş görenlerin rutinlik ile bıkkınlık durumlarını ortadan kaldırarak işi benimsemelerine yardım etmekte, gelişen rahatsızlık ve devamsızlıkları azaltmaktadır (Sağcan, 2013). Yapılan araştırma bulguları da çalışanların eğitim düzeylerinin örgütsel bağlılığı etkilediğini ortaya koymaktadır (Çarıkçı ve Küçükeşmen, 2017). Kıracı'ya (2012) göre, eğitim seviyesi yüksek olan kişiler gereksinimlerine yanıt bulamadıklarında örgütlerinden kolayca ayrılabilirler. Buna karşın iletişimin etkin bir biçimde sürdürülmesi ve nitelikli olması bu eğitim düzeyi yüksek çalışanları örgüte bağlamayı başarırlar. Örgütsel yapı bünyesinde çalışanlar arasındaki etkileşimin iyi olması eğitim seviyesi yüksek bireylerin etkileşimlerinden memnuniyetlerini artıracak gibi, örgüte bağlanmalarını da sağlamaktadır.

Kişilik: Çalışanların kişilik özellikleriyle örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi açıklamaya dair yapılan çalışmalar ele alındığında, motivasyon, başarı güdüsü, ilgi odakları, yetki ve sorumluluk alma arzusu pek çok bireysel niteliklerinin örgütsel bağlılığı etkilediği ifade edilmiştir (Sağcan, 2013).

Mesleki kıdem düzeyi: Araştırma sonuçlarına göre görev alanların mesleki kıdemleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının arttığını ortaya koymaktadır. Çalışanlar örgüt dahilinde uzun süre çalıştıklarında işlerine özgü yetenekleri geliştirme olanağı yakalamaktadır. Çalışanların zaman içerisinde örgütsel bağlılıklarının artmasına zemin hazırlamaktadır (Tayfun ve ark, 2008). Yapılan araştırma bulguları mesleki kıdem değişkeninin örgütsel bağlılığı etkilediğini ortaya koymaktadır (Balcı, 2010; Bozkurt ve Yurt, 2013; Akmaz ve Erbaşı, 2017; Çarıkçı ve Küçükeşmen, 2017; İhtiyaroğlu, 2018).

2.2.1.2. İş ve role ilişkin faktörler

İş; insanın yaşam faaliyetlerini devam ettirebilmesi, bulunduğu çevrede statü ve saygınlık kazanabilmesi, yaşam şartlarının daha olanaklı hale getirilebilmesi için en önemli yaşamsal faaliyettir (Şahin, 2013). İş kavramı bu boyutuyla düşünüldüğünde insanların yaşamlarını devam ettirebilmeleri amacıyla yapılan ve ihtiyaçları karşılamaya yönelik gereken ekonomik gelirin kazanılmasında en önemli role sahiptir (Eğimli, 2009).

Çalışanlarda işe ilişkin mevcut bazı nitelikler örgütsel bağlılığı olumlu ya da olumsuz açıdan etkileyebilmektedir. Özellikle çalışma alanının olumsuz şartlara sahip olması, işin karmaşık bir yapısının olması birtakım nitelikler örgütsel bağlılığı olumlu ya da olumsuz

yönde etkileyebilmektedir. Özellikle çalışma alanının olumsuz şartlara sahip olması, işin karmaşık bir yapıya sahip olması ya da çalışana verilen işin rutin, sıkıcı ya da tekdüze bir iş olması örgütsel bağlılığı olumsuz açıdan etkilemektedir (Sağcan, 2013).

İş karşılığında alınan ücret örgütsel bağlığın üzerinde belirleyici olabilmektedir. Çalışanların herhangi bir işi tercih etmeleri, var olan işlerinde çalışmayı devam ettirmeleri ve yüksek başarı isteği ile çalışmalarını kendisine tavsiye edilen ücret düzeyi ile ödüllere yakından alakalıdır. Yapılan pek çok araştırmada ücret oranının işi bırakmada önemli faktörlerden biri olduğu iddia edilmiş, çalışanların ücret dağıtımındaki adaleti algılama şekillerinin örgütsel bağlılığı etkilediği ifade edilmiştir. Çalışanların var olan iş yerlerindeki ücret politikasını ne derece adil ile eşit şekilde algıladıkları örgütsel bağlılıklarının da o derece yüksek olacağı vurgulanmıştır (Gümüş, 2010; Sağcan, 2013).

Alınan ücretin yanında yapılan iş karşılığında verilen ödüller de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Örgütsel bağlılığın gelişiminde ödüller oldukça önemli olmakla birlikte, ödemeler, ücret dışı yan gelirler, statü atlama, terfi, tanınma, işe veya projeye başlama ve bitirme sorumluluğu ya da esnek denetleme gibi gayri şahsi ödüller çalışanların örgütsel bağlılıklarının artmasına katkıda bulunmaktadır. Birey örgüt tarafından kendisine sunulan ödülleri adil ve yeterli olarak algıladığında örgüte yüksek oranda bağlılık yaşamaktadır. Çalışanların sağladıkları gelir ve kazançlar örgütçe sağlanan önemli ödül olup, işin çekiciliğini göstermektedir. Çalışanlara yaptıkları işin karşılığı olarak daha çok para ödenmesi genel olarak daha üst seviyede bir bağlılıkla sonuçlanmaktadır (Sağcan, 2013).

Çalışanların, yöneticilerin tutumlarına dair algılarının örgütsel bağlılığa etki ettiği bilinmektedir. Bu bağlamda güvenilir, açık, yenilikçi, uyumlu olarak nitelendirilen yöneticilerin, görev alanlarının verimliliğini arttırdığı, yöneticilerin yüksek örgütsel bağlılık adına gerekli olan psikolojik iklimi geliştirmeye katkıda bulunduğu ifade edilmektedir. Bir örgüt bünyesindeki üst yönetim örgütsel kültüre ve değerlere önem veriyorsa örgütlerde yenilikçi ile verimlilik fikirleri artış gösterecektir (Sağcan, 2013).

2.2.1.3. Çalışma ortamına ilişkin faktörler

Çalışma ortamında çalışanlar arasında işbirliği olması örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Örgüt bünyesinde çalışanların ekip olarak hareket etmeleri ve ortak kararlar almaları çalışanların örgütsel bağlılığını güçlendirmektedir. İş arkadaşları ile bir ekip olarak

çalışmakta olduğu kadar bireysel bakımdan çalışanların karar sürecine etkin şekilde katılımlarının desteklenmesi, yönetimin kendilerine değer verdiğinin kanıtı olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırmaktadır. Ekip çalışması, iş arkadaşları arasındaki ilişkilerin dostça ve samimi ortamda devam ettirilmesine fayda sağlamaktadır. Samimi ortam da dolaylı açıdan örgütsel bağlılığı etkilemektedir (Sağcan, 2013). Bunun yanında çalışanlar ile ilişkiler ve yöneticiler ile ilişkiler de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Yapılan çalışmalar da bu görüşü desteklemektedir (Okur-Özdemir ve Arık, 2018).

2.2.1.4. Örgüt yapısına ilişkin faktörler

Örgütlerin yapısı ve işleyiş özellikleri birbirinden farklı olduğu için görev alanların örgütsel bağlılık düzeylerinin de örgüt yapısına göre farklılık göstermesi beklenmektedir (Meydan, 2010).

Örgütün işleyiş bakımında adaletli bir yapıya sahip olma durumu çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Bilindiği üzere iş görenlerin adalet algıları, karar ve uygulamaların adil olup olmamasına göre değişiklik göstermektedir. Buna göre karar ve uygulamaların adaletli olduğunu ve kazanımların adaletli olarak dağıtıldığını düşünen çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri artmakta, devamsızlık yapma ve işi bırakma eğilimi gibi olumsuz tutumlar azalmaktadır. Çalışanlar karar ve uygulamaların adaletli olmadığını ve kazanımların adil dağıtılmadığını düşündüğünde ise örgüte ilişkin bağlılık azalmaktadır. Bağlılığın azalması, hayal kırıklığına, motivasyon düşüklüğüne ve örgütten ayrılma eğilimine neden olmaktadır. Sonuç olarak olumsuz çalışan tutumları ile karşılaşmak ve rakipleri karşısında rekabet üstünlüğünü kaybetmek istemeyen örgütlerin örgütsel adaleti sağlaması ve çalışanlarını örgüte bağlı kılması gerekmektedir (Keskin ve Esen, 2017). Benzer şekilde örgütün çalışanlara sağladığı destek ve güven duygusu da örgütsel bağlılığı etkilemekte olup, bu noktada örgütsel bağlılığın yükseltilmesi için örgütsel yapının çalışanlara güven ve destek duygusu vermeleri önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Pabuçcu ve İşcan, 2017).

2.2.2. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

2.2.2.1. Düşük örgütsel bağlılık

Örgütsel bağlılığın düşük seviyede olması halinde çalışan, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutumlardan, eğilimlerden yoksundur. Düşük örgütsel bağlılık, kişiye ve örgüte dair önemli sonuçlar ortaya çıkarır (Balay, 2000). Düşük düzeydeki örgütsel bağlılık veya giderek zayıflayan örgütsel bağlılık kişiyi çalıştığı kurumdan ayrılması konusunda fiziksel ile psikolojik olarak özgür olanak sunmaktadır. Uzun yıllar örgüt bünyesinde çalışan kişiler gerek örgüt için yaptığı yatırımları gerekse örgütün kendisi için yaptığı yatırımları değerlendirdiğinde örgütten ayrılmayı suç işlemiş gibi değerlendirebilmektedir. Kişinin ne zaman çalıştığı kuruma bağlılığı giderek zayıflamaya başlarsa kendini suçlu hissetmeden, daha rahat ortam bünyesinde örgütü bırakarak farklı bir örgüt içerisinde çalışmayı kendisi açısından haklı adım olarak görmeye başlar. Duygulu ve Abaan'a (2007) göre, devamsızlık, işe geç gelme, işi bırakma, verimlilikte düşme, iş stresinde artış örgütsel bağlılığın yeterli olmadığının bir takım olumsuz sonuçlarıdır. Ünlü (2017) tarafından yapılan araştırmada da düşük örgütsel bağlılığın iş verimini azalttığı rapor edilmiştir.

2.2.2.2. Yüksek örgütsel bağlılık

Örgüte bağlı iş görenler, örgütün amaçlarına ve değerlerine inanıp, kendi amaç ve değerleri gibi benimserler. Örgütün hedeflerini yerine getirmek için emek sarf etme isteği duyarlar. Örgüt üyesi olarak kalmak için güçlü istek duyar, zor anlarda örgütün yanında olur, işine düzenli şekilde devam eder ve örgütün çıkarlarını korurlar. Çalışan örgütüne bağlılık hissediyorsa, örgütü için her şeyi üstün bir başarı ile gerçekleştirmeye çalışacaktır. Zira ulaşılabilecek sonuç onun içinde bir memnuniyet unsuru olacaktır (Camcı, 2013). Belirtilen bu yararların yanında çalışanların bağlılık tutumu geliştirmesi sonucunda; aileye veya bireysel hobilere ayrılacak zaman ve enerjiden fedakârlık etme gereği ortaya çıkabilir. Farklı bir durumda örgütsel bağımlılığı yüksek iş görenler, örgütün değişmesi veya ortadan kalkması halinde kendilerinin piyasada aranan personel olmalarını sağlayacak bilgi ve yetenek birikimi ile daha az ilgilenmeleri gibi bazı maliyetler ortaya çıkabilir (Yağcı, 2007).

Örgütsel bağlılığın düşük seviyede olmasının yanında güçlü seviyedeki bağlılık durumu da toplum açısından sorunlar ortaya çıkaracaktır. Örneğin, iş görenlerinin kurumuna karşı güçlü bir sadakat duygusu taşıyan örgütler toplum yararıyla uyuşmayan eylemlere

başvurduklarında dahi çalışanları tarafından daha çok savunulacak ve korunacaktır (Bakan, 2011).

2.2.3. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Örgütsel bağlılık; devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Üç bağlılık türünün de ortak noktası, çalışanla örgüt arasında gelişen ve çalışanın kurumdan ayrılma ihtimalini minimuma indiren bir bağı ifade etmektedirler. Bu bağın özelliği, açıklanan bu üç yaklaşıma göre farklılık göstermektedir. Duygusal bağlılık seviyesi yüksek olanlar istediklerinden, devamlılık bağlılığı olanlar çıkarları nedeniyle, normatif bağlılık duyanlar ise böyle olması gerektiği ve uyguladıkları stratejinin doğru olduğuna inandıklarından örgüt üyeliğine devam etmektedirler. Söz konusu bağlılıklar tutumsal bağlılık türü olmaktan çok, tutumsal bağlılığın farklı türleridir. Çünkü örgüt üyeleri bu psikolojik durumların herhangi birinde çeşitli boyutlarda yer alabilmektedirler. Örneğin; kimi üyeler örgütte kalabilmek için gerek ciddi bir gereksinim, gerekse güçlü bir gereklilik duygusuna kapılabilirler, ancak bu noktada davranmak için istekli olamayabilirler. Bazıları ise örgütte kalmak için ne zorunluluk ne de gereksinim hissetmekte, yine de örgütte kalmayı düşünmektedirler (Çöl ve Gül, 2005).

2.2.3.1. Devam bağlılığı

Devam bağlılığı; çalışanın kurumdan ayrılması durumunda hem ekonomik hem de sosyal maliyetini ele alarak örgüte bağlılık durumunun sağlanmasını ifade etmektedir. Başka bir deyişle, çalışanın örgütü bırakması halinde karşılaşılabileceği maliyetin yüksek olması sebebiyle örgütte kalmayı sürdürür (Meyer ve Allen, 1991). Kurşunluoğlu-Yarimoğlu ve Ersönmez (2017) devam bağlılığını “çalışanların bu işe ihtiyaç duymaları nedeniyle işe devam etmelerini sağlamak” şeklinde tanımlamışlardır.

Devam bağlılığının oluşabilmesi için kurumun iş gören personeline farklı iş yerlerinde rahatlıkla ulaşabileceği mali olanaklardan fazlasını sunması gerekmektedir. Bu durum da çalışanların özellikleri ve potansiyellerinin tek tek değerlendirilmesini gerektirmektedir. Aynı pozisyonda çalışanlar adına belirlenmiş standart bir ücret ve sosyal olanaklar sıradan bir çalışan için dışarıda sahip olamayacağı bir miktar anlamına gelip devamlılığını artırırken daha nitelikli ve yüksek performans sergileyen diğer çalışan için aynı sonucu göstermeyebilir (Demirkol, 2014).

2.2.3.2. Duygusal bağlılık

Duygusal bağlılık; çalışanın geçmişte örgütle yaşadığı olumlu iş tecrübeleri sebebiyle, kendini örgüte adayarak duygusal bakımdan örgüte bağlanmasıdır (Meyer ve Allen, 1991). Duygusal bağlılık faktörleri değerlendirildiğinde, işin çekiciliği, rol ve hedeflerin belirli olması, eşitlik, katılım, örgütsel güven, bireye verilen değer ve bilgi paylaşımı vs. faktörlerin çalışanların aidiyetinin ve bağlılığının gerçekleştirilmesinde kilit rol aldığı ifade edilmektedir. Bu şekilde örgüt düzeninin oluşturulması, şüphesiz bu yapıyı destekleyen bir örgüt kültürü ve çalışanların gdlenmelerinde etkin liderlik rolüyle şekillenmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007).

Literatürde en fazla görülen bağlılık türü duygusal bağlılık türüdür. Duygusal bağlılığı güçlü olan kişilerde örgüt hedeflerini ve değerlerini benimseyerek, örgüt adına beklentinin ötesinde çaba sarf ederek bağlılıklarını devam ettirirler. Bu açıdan duygusal bağlılık kurumların çalışanlarından en büyük beklentisidir (l ve Gl, 2005).

2.2.3.3. Normatif bağlılık

Normatif bağlılık, iş görenlerin ahlaki sorumluluk nedeniyle, örgüt kapsamında kalmaya kendilerini mecbur hissetmelerine dayanan bağlılık türüdür (Meyer ve Allen, 1991). Normatif bağlılık organizasyona bağlı olma eğilimiyle yakından alakalı kavram olarak nitelendirilmektedir (Taşkın ve Dilek, 2010). Kurşunoğlu-Yarımoğlu ve Ersönmez'e (2017) göre normatif bağlılık, iş görenlerin iş değiştirmelerinin etik olarak yanlış olduğunu iddia eden ve çalışanların işlerine bağlı olmaları gerekliliğine dikkat çeken bir bağlılık şeklidir.

2.2.4. Ebe/hemşirelerde Örgütsel Bağlılık Üzerine Yapılan Araştırmalar

Yıldırım (2018)'ın çalışmasında hemşirelerde iş yaşam kalitesi ile sosyo-demografik özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerine bakılmış, çalışmaya 376 hemşire katılmıştır. Hemşirelerin iş yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu bulunmuştur. Hemşirelerde örgütsel bağlılığın cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş grubu, çalışılan bölüm, çocuk sahibi olma durumu, medeni durum, mesleki kıdem ve çalışılan kurumdaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Aynı çalışmada hemşirelerin iş yaşam kalitesi algıları ile normatif ile duygusal bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu, bu kapsamda iş yaşam kalitesinin yüksek olmasının normatif ve duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilediği bulunmuştur.

Güngör (2017)'ün çalışmasında ebe ve hemşirelerin kurumsal imaj algılarının örgütsel bağlılık ile ilişkisine bakılmış, çalışmaya 225 hemşire ve ebe dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda hemşire ve ebelerin kurum imajı algılarıyla genel örgütsel bağlılık düzeyleri arasında, bunun yanında kurum imajı algılarıyla duygusal ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğu rapor edilmiştir. Bu bulgulara göre ebe ve hemşirelerde kurum imajı algıları arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseldiği belirtilmiştir.

Umutlu (2017) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerde iş tatmini, örgütsel adalet algısıyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakılmış, üniversite hastanesinde gerçekleştirilen çalışmaya 200 hemşire dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda hemşirelerde iş tatmininin ve örgütsel adalet algısının iş doyumunu anlamlı düzeyde etkilediği rapor edilmiştir. Üçgül (2017) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerde çalışma ortamının ve sosyo-demografik özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya kamu ve özel hastanelerde çalışan 303 hemşire dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının sosyo-demografik değişkenlerden ziyade çalışma ortamı ile ilişkili faktörlerden etkilendiği rapor edilmiştir.

Karaaslan (2016) tarafından yapılan çalışmada ceza ile tevkif evlerinde görev yapan hemşirelerde iş yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakılmış, çalışmaya 224 hemşire katılmıştır. Hemşirelerin algıladıkları iş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde etkilediği, söz konusu etki oranının %20 olduğu rapor edilmiştir. Yavuzer-Zan (2016) tarafından yapılan çalışmada ise hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmış, çalışmaya 220

hemşire katılmıştır. Hemşirelerin örgütsel destek algılarının düşük, örgütsel sinizm algılarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Aynı çalışmada algılanan örgütsel destek düzeyi arttıkça hemşirelerin örgütsel sinizm düzeylerinin azaldığı, buna karşılık örgütsel bağlılık düzeylerinin yükseldiği bulunmuştur.

Çalık (2015)'ın çalışmasında hemşirelerde mesleki tükenmişlik sendromuyla örgütsel bağlılık algısı arasındaki ilişkiye bakılmış, çalışmaya eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 250 hemşire katılmış, hemşirelerde mesleki tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık düzeyini etkilediği saptanmıştır.

Karakoyunlu (2014)'nin çalışmasında ebe ve hemşirelerde algılanan liderlik özelliklerinin örgütsel bağlılık ile iş doyumunu üzerindeki etkisine bakılmıştır. Ebe ve hemşirelerin destekleyici liderlik ve teşvik edici liderlik algılarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır.

Karanlık (2014)'in çalışmasında hemşirelerde örgüt kültürü algısıyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakılmış, çalışmaya 260 hemşire dâhil edilmiştir. Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde gerçekleştirilen araştırmanın sonunda hemşirelerin örgüt kültürü algılarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunduğu saptanmıştır. Söylemez (2014)'in çalışmasında yönetici hemşirelerde örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen unsurların incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada mezuniyet sonrasında lisansüstü eğitim alan hemşirelerin duygusal bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuş, duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan yönetici hemşirelerin örgütleri ile bütünleşme düzeylerinin yüksek bulunduğu saptanmıştır.

Demirel ve ark, (2014) çalışmasında üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya 250 hemşire dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu, örgütsel bağlılığın yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği saptanmıştır.

Eren (2013) tarafından yapılan araştırmada üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde iş yaşam kalitesiyle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye bakılmış, çalışmaya 163 hemşire katılmıştır. Hemşirelerde iş yaşam kalitesiyle örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu, bu kapsamda iş yaşam kalitesi arttıkça hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de arttığı rapor edilmiştir.

Colbert ve Kwon (2000) yaptıkları çalışmada çalışanların örgütsel bağlılıkları ile cinsiyet arasında farklılık bulunduğu bu farklılığın kadınların örgütsel bağlılıklarının erkeklere göre daha fazla olduğu bulunmuştur.

Çakıcı (2012) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerde yönetsel süreçlerden olan örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmış, 509 hemşirenin dâhil edildiği araştırmanın sonunda hemşirelerin örgütsel adalet algılarıyla örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ile pozitif yönde ilişki olduğu saptanmıştır.

Kanbay (2010)'ın çalışmasında hemşirelerde örgütsel bağlılığın demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmış, çalışmaya toplam 487 hemşire katılmıştır. Hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının yaş grubu, mesleki deneyim, meslekten memnun olma durumu, mesleği kendi isteği ile seçme durumu, mesleğinden memnun olma durumu ve performans değerlendirme değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Uzun-Pekmezci (2010)'nin araştırmasında hemşirelerde öz yeterlik algısı ile örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi amaçlanmış, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi hemşireleri üzerinde gerçekleştirilen çalışmanın, hemşirelerin öz yeterlik düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuş, hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının medeni durum ve yönetici olarak çalışma durumu değişkenleri dışındaki tüm demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur.

Sayın (2008) tarafından yapılan çalışmada algılanan liderlik tarzlarının hemşirelerde örgütsel bağlılık üzerine etkilerinin incelenmesi amaçlanmış, yönetici hemşireler üzerinde gerçekleştirilen çalışmaya 445 hemşire katılmıştır. Algılanan liderlik tarzıyla örgütsel bağlılık alt ölçekleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu, bunun yanında yönetici hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş grubu, meslekte çalışma süresi, görev yapılan pozisyon değişkenlerine göre anlamlı farklılık olmadığı bulunmuştur.

Bilgin ve ark, (2016) tarafından yapılan çalışmada ebelerde örgütsel bağlılığın incelenmesi amaçlanmış, çalışmaya kadın doğum hastanesinde çalışan 82 ebe dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda yönetici tutumlarının, eğitim düzeyinin, mesleği kendi isteği ile seçme durumunun, eğitim düzeyinin, çalışılan kliniğin ve mesleki kıdem düzeyinin ebelerde örgütsel bağlılık düzeyini etkilediği rapor edilmiştir.

Ferreira (2007) tarafından hemşirelerle yaptığı bir çalışmada, örgütsel bağlılık türlerinin (duygusal, normatif, devam) cinsiyete göre farklılık olduğu farklılığın erkek çalışanların kadınlara göre örgütsel bağlılıkları düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Ingersol ve ark, (2002) tarafından yapılan hemşirelerin işten ayrılma sebepleri, kişisel özellikleri ve iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, alınan eğitimin ve kişisel faktörlerin hemşirelerin örgütlerine olan bağlılıklarını etkiledikleri bulunmuştur.

2.3. İş Doyumu Kavramı

İş doyumuna ilişkin literatür değerlendirmesi yapıldığında pek çok tanımla karşılaşmak mümkündür. Buna rağmen evrensel olarak kabul edilmiş olan bir tanım henüz ifade edilmemiştir (Yücel, 2012). İş tatmini ve doyumunu ile ilgili birçok tanımın bulunmasının nedeni ise bu olgunun insanı bireysel ve toplumsal olarak inceleyen sosyoloji, sosyal psikoloji, psikoloji ve antropoloji gibi bilim dallarınca açıklanmaya çalışılıyor olmasıdır. İş doyumunu kavramı farklı bilim dallarının katkılarıyla oluşturulan yaklaşımlara konu olmuştur (Tüzün, 2013).

İş doyumunu kavramı çalışanların zihinsel algılarından daha çok duygusal algıları ile yakından ilişkili olan bir kavramdır (İşcan ve Timuroğlu, 2007; Karataş ve Güleş, 2010). Yani iş doyumunu, çalışan kişilerin fizyolojik ve psikolojik sağlıklarıyla birlikte duygularının da bir ifadesidir (Akşit-Aşık, 2010). Bu yönüyle iş doyumunu, çalışanların işlerinden olan beklentilerine karşılık bulma veya bulamama durumlarına göre bu işe karşı geliştirdikleri duygu ve tutumları ifade etmektedir. Birey işinden memnun değilse ayrılmayı, işiyle ilgili olan konulara kayıtsız kalmayı düşünür ve geleceğine ilişkin umudunu yitirebilir. İş doyumunun düşük olması bireyin bedensel, psikolojik ve sosyal uyumunu bozar (Izgar, 2008).

İlk olarak 1920'li yıllarda ortaya atılan ancak asıl önemi 1940'lı yıllarda anlaşılan iş doyumunu kavramının genel olarak çalışanların işlerine dair duygularının ifade ve reaksiyonu şeklinde tanımlanmaktadır. İş dünyasında önemli yere sahip olan iş doyumunu kavramının önemli olmasının iki ana nedeni bulunmaktadır. Birincisi, çalışan kişinin bireysel olarak fiziki ve psikolojik sağlığını doğrudan etkileyebilen yaşam doyumuyla ilişkili olmasıdır. İkincisi

ise üretkenlikle ilişkili olmasıdır. Stres, sosyal uyum güçlüğü gibi iş doyumunun düşük olmasının ortaya çıkardığı etkiler kişiyi şüphesiz olumsuz olarak etkilemekte ve iş performansının düşmesine sebep olmaktadır (Akşit-Aşık, 2010).

2.3.1. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu kavramı çalışan kişilerin işlerinden ve iş ortamlarından kaynaklanan çeşitli faktörlerle geliştirdikleri algıları ve tutumları ortaya koymaya çalışmaktadır. Ancak iş doyumunu anlayabilmek için yalnızca iş ortamındaki faktörlere değil aynı zamanda tüm yaşam ortamlarındaki duygu ve davranış biçimlerine de bakılması gerekmektedir (Yenihan ve ark, 2016).

Kişinin seçmiş olduğu iş ortamında iş doyumunun yüksek olması işinden duyduğu mutluluğun artması anlamına gelmektedir. İnsanlar işlerine verdikleri emeklerinin karşılığını alabilmek amacıyla beklentilerini karşılayabilecek iş ortamlarını seçmektedirler. Memnuniyet olarak ekonomik ve fiziksel şartlar tek başlarına yeterli değildir. Psikolojik olarak gerçeklere dayanan hoşnutluk ve memnuniyette önemlidir. İş doyumunu unsuru çalışanın sadece iş yaşamını değil özel yaşamını da doğru oranda etkileyen bir unsurdur (Şahin, 2007).

İş yaşamı tüm yaşamın önemli bir bölümüdür. Kişi amaçlarına uyumlu olan ve onu kendi hedeflerine götürebilecek işe sahip olmak ve sahip olduğu işinde de önce kendi kişiliğine sonrasında çevresine karşı olan sorumlulukları yerine getirmek amacıyla iş hayatına atılır. Bunun yanında insanın günlük hayatının önemli bir kısmı da iş ortamında geçer. Öyle ki, insanların özel yaşamlarından daha fazla olan bir süreyi iş yaşamlarına adanmaları gerekir. Kişinin sahip olduğu işe olan bağlılığı ve bu bağlılığının yol açtığı psikolojik durumu aile yaşamına da etki eder. Bu nedenlerle iş doyumunu kişinin yaşamında yalnızca ekonomik değil aynı zamanda psikolojik olarak da önemli ve ciddi role sahiptir (Öztürk ve Özdemir, 2003). Dolaylı olarak iş doyumunun artması toplumsal huzuru da artırmaktadır. Bu nedenlerle çalışan kişilerin iş doyumunu akademik alanın yanı sıra iş dünyasındaki örgütlerin de ilgilendiği önemli bir konudur (Adıgüzel ve Keklik, 2011). Konu ile ilgili yapılan araştırmalarda örgütlerin amaçlarına ulaşmasında iş doyumunun önemine vurgu yapılmaktadır (Akçadağ ve Özdemir, 2005; Karcıoğlu ve Akbaş, 2010). Bu açıdan bakıldığında örgüt yöneticilerinin çalışan kişilerin iş doyumunu düzeylerine etki eden faktörleri belirlemeleri ve bu faktörlere örgüt amaçları doğrultusunda yön vermeleri önemlidir. Bu adımlarla çalışan kişilerinin doyum seviyeleri artırılabilen ve huzurlu iş ortamı oluşturabilmektedir (Kaya, 2007).

İş doyumunun kişisel ve örgütsel açıdan sonuçları, örgüt amaçlarına ulaşma da önemlidir. İş doyumunu aynı zamanda toplumun fiziksel ve psikolojik bakımdan sağlıklı ve mutlu bireylerin oluşmasına katkı sağlamaktadır (Aşık, 2010).

2.3.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş, bireyin yaşamsal fonksiyonlarını devam ettirebilmesi için gereken ekonomik koşulların yerine getirilmesinde temel işlev sahibidir. Bu açıdan iş, kişi için önemli bir değer ifade etmektedir. Bu kapsamda işin ne demek olduğu, işin kişi için ne anlama geldiği ve işin kişiye sağladığı yararları örgütsel davranış alanı araştırmalarına konu etmiştir. Bu araştırmalar incelendiğinde önemli bir kısmının bireyin işine duyduğu memnuniyetliğini ifade eden 'iş doyumunu' ile ilgili olduğu görülmektedir. Çok fazla sayıda faktörden etkilenebilen iş doyumunu veya doyumsuzluğunu belirlemede oldukça güçtür (Akşit-Aşık 2010).

Çalışan kişilerin beklentileri ve işlerinden edindikleri uyum iş doyumlarını artırmakta ve çalışanların istekli hale gelmelerine katkıda bulunmaktadır (Adıgüzel ve Keklik, 2012). Bu süreçte çalışanların iş doyumlarını etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bu unsurlar da genel anlamda bireysel ve örgütsel olmak üzere 2'ye ayrılmaktadır. Konuyla ilgili literatürde de iş doyumunu için bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerinde durulmaktadır. İş doyumunu etkileyen faktörler arasında yaş, cinsiyet, eğitim durumu, işin niteliği, maddi geliri, statüsü, kişilik özellikleri, terfi olanakları, iş ortamı, iletişim, yönetim tarzı, kararlarda etkin katılım, güvenlik ve ekip arkadaşları gelmektedir (Pınar ve ark, 2008; Sönmez, 2014; Ceylan ve ark, 2016).

Literatürde mevcut bilgilere göre iş doyumuna etki eden 3 faktör yer almaktadır. Bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerdir (Dağ, 2006; Çelebi, 2014; Ergözen, 2018). Söz konusu faktörler şunlardır.

2.3.2.1. İş doyumunu etkileyen bireysel faktörler

İş doyumunu etkileyen unsurların başında sosyo-demografik değişkenler arasında yer alan bireysel faktörler gelmekte olup, literatürde yer alan araştırma bulguları da sosyo-demografik değişkenlerin iş doyumunu etkilediği görüşünü desteklemektedir (Cerit, 2009; Kurt, 2010; Aydın, 2012; Ereş ve Akyürek, 2016). İş doyumunu etkileyen sosyo-demografik değişkenler arasında yer alan bireysel faktörler şunlardır:

Cinsiyet: Cinsiyet, çalışanların iş doyumlarını etkileyen bireysel faktörlerin başında gelmekte olup, yapılan araştırma bulguları da çalışanların iş doyumlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaştığını ortaya koymaktadır (Yelboğa, 2007; Izgar, 2008; İşcan ve Sayın, 2010; Akarsu, 2016). Kaya ve Oğuzöncül (2016) tarafından yapılan çalışmada iş doyumunun kadın çalışanlar lehine yüksek olduğu bulunmuştur. Yılmaz ve Aslan (2018)'in çalışmasında ise iş doyumunun erkek çalışanlar lehine yüksek olduğu bulunmuştur. Kadınların iş doyumlarının azalmasında kariyer fırsatlarında daha fazla engellemelere maruz kalmalarının etkisi olduğu varsayılmaktadır. Diğer taraftan da kadınların ev ile aile yaşamlarında daha ciddi sorumluluklara sahip olması ve çatışma yaşamaları da iş doyumlarını etkileyen faktörlerdendir.

Yaş: Yaş faktörü ve iş doyumunu arasındaki ilişkilere bakan, araştırma sonuçlarındaki ifadelerin çelişkili olduğu görülmektedir. Bazı çalışmalarda çalışan kişilerin yaşları arttıkça iş doyumlarının da arttığı, bazılarında ise yaş arttıkça doyumun azaldığı belirtilmiştir (Keser, 2006; Sönmez, 2014). Yaş ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ele alan araştırma çalışmalarında yaşı 18-25 arasında olan çalışmaya yeni başlamış genç kişilerin, terfi edebilme, çalışma şartları ve yöneticilerle ilişkiler konularında, daha büyük yaşa sahip olan çalışanlara göre daha olumlu tutumlara sahip olduğu ifade edilmiştir. Gençlerin iş örgütlerinden beklentilerinin daha düşük seviyede olması bunun yanında durumlara ilişkin bakış açılarının pozitif olması da iş doyumlarının yüksek olmasına katkı sağlayan faktörlerdir (Pınar ve ark, 2008).

Eğitim Durumu: Çalışan kişiler eğer eğitim durumlarına uyan birimlerde çalışmıyor ve değerlendirilmiyorlarsa mutsuz olmaktadır ve iş doyumları da azalmaktadır. Bunun yanında kişilerden almış oldukları eğitim ve edindikleri bilgi, becerilerden daha üst düzeyde bir beklenti içine giriliyorsa da bu durumun da iş doyumunu olumsuz etkilediği görülebilir (Eğimli, 2009). İş doyumunu ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkiye bakan çalışmalarda da eğitim durumunun doyumunu etkilediği ifade edilmektedir (Yelboğa, 2007; Barutcu ve Ağca, 2012; Kaya ve Oğuzöncül, 2016; Yaşar ve Sunay, 2018).

Sönmez (2014), insanların aldıkları eğitime göre ilgi, yetenek, beklenti ve bakış açılarının değiştiğini belirtmiştir. Bu nedenle kişilerin eğitimlerine göre iş yaşamındaki beklentileri de değişmektedir. Çalışan kişiler eğitim seviyeleri ve yaşantılarına uygun olan statülerde yer alamadıklarında daha mutsuz olmaktadır. Bu durumda onların iş doyumlarının azalmasına neden olmaktadır.

Hu ve Liu (2004) Çin'deki hemşirelerin düşük eğitim seviyelerinde olduğunu ve hemşirelerin genel olarak düşük statülerde çalıştığını, sürekli eğitim programlarına katılma olanaklarının ve yükselme imkanlarının az olduğunu; bu nedenlerle iş tatminlerinin düşük olduğunu ifade etmişlerdir. Bunun yanı sıra düşük eğitim düzeyine karşın, sürekli eğitim programlarına katılım gösterme imkanı olan hemşirelerin iş tatminlerinin diğer hemşirelerden daha fazla olduğunu ortaya koymuşlardır.

Mesleki Kıdem: Araştırma bulguları mesleki kıdemin iş doyum düzeyini etkilediğini ortaya koymaktadır (Çetinkaya-Uslusoy, 2010; Yılmaz ve Aslan, 2018; Ergözen, 2018).

Kişilik: Kişilik özellikleri faktörü de çalışanların iş doyumları üzerinde etkiye sahiptir. Sinirli ve sosyal çevreye uyum konusunda güçlük çeken kişiler diğer çalışanlara oranla düşük seviyede iş doyumuna sahiptirler. Bunun nedeni de bu özelliklere sahip olan çalışanların başkaları ile sağlıklı ve rahat ilişki kuramamaları, yaşama dair bakış açılarının da olumsuz olduğudur (Aydoğmuş, 2011). İş doyumunu üzerinde etkiye sahip olan kişilik özellikleri genel olarak insanların inançları, değerleri ve beklentileri ile ilgilidir. Bunun sonucu olarak da insanların farklı kişilik özellikleri iş doyum seviyelerinin de farklı olmasına neden olmaktadır (Dinç-Özcan, 2011).

Medeni Durum: Medeni durum ile iş tatmini ilişkisini araştırmak adına yapılan araştırmaların genelinde evli bireylerin bekar çalışanlara kıyasla iş tatminlerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Evli çalışanların işten ayrılma düzeyleri de bekar bireylere göre düşüktür. Evli çalışanların daha düzenli çalışması ve sorumlulukları fazla olduğundan işi bırakma olasılıkları çok düşüktür (Önem, 2018).

2.3.2.2. İş doyumun etkileyen örgütsel faktörler

İş doyumunu seviyesini çalışan kişiler bakımından olumlu ve olumsuz etkileyen birçok örgütsel faktör olduğu ifade edilmektedir. Çalışan kişiler günlük zamanlarının çoğunu iş ortamına harcamaktadırlar. Buna bağlı olarak da ödül ve terfi olanakları, yöneticilerin tutum ve davranışları, çalışma koşulları gibi faktörler iş doyumunu seviyesi üzerinde önemli yere sahiptir. Örgütlerin en üst seviyede alabilecekleri verimliliği elde edebilmeleri için çalışan kişilerin örgütsel bağlılıklarını artırmaları ve örgütsel faktörleri bilimsel dayanaklarla tespit ederek yeniden düzenlemeleri gerekmektedir (Sönmez, 2014).

İşin Kendisi: Çalışan kişilerin iş doyumlarının yüksek seviyede olmasında işin sahip olduğu özellikler ve niteliklerinde birbiriyle uyumunun etkisi tartışılmaz bir gerçektir. Çalışan kişilerin özelliklerinin yaptıkları iş nitelikleriyle uygun olması, kısaca iş ile işçi arasındaki uyum çalışanların daha fazla verimli olmalarına ve yaptıkları işi daha çok severek yapmalarına katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda bu koşullar çalışanın performansını etkili şekilde kullanabilmesine de olanak tanımaktadır (Tutar, 2010). Literatürde yer alan araştırmalarda da işin sahip olduğu özelliklerin çalışanların iş doyumlarını etkilediğine vurgu yapılmıştır (Duyan, 2007; Karaman ve Altunoğlu, 2007; Demirbilek ve Türkan, 2008; Tutar, 2010). İşin nitelikleriyle kişilerin kendilerinde farkında oldukları özellikleri arasında görülen uyum, işten doyum elde etmeye katkı sağlamaktadır (Ceylan ve ark, 2016).

İşin sıkıcı, stresli ve gerginlik oluşturan özellikleri işin niteliğinden kaynaklanan ve iş doyum düzeyini etkileyen unsurların başında gelmektedir. Genel olarak bakıldığında bu tarz özelliklere sahip işlerde bulunan çalışanların iş doyumları anlamlı olarak daha düşük olabilmektedir (Duyan, 2007). Demirbilek ve Türkan'a (2008) göre işin özellikleri arasında sosyal güvencenin olmaması iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Karaman ve Altunoğlu (2007), çalışanların işlerini zevkli bulmalarının ve çalıştıkları yere dair kararları özgürce alabilmelerinin iş doyumunu üzerindeki etkisinin üzerinde durmuşlardır. Bakan ve Büyükmeşe (2004) ise çalışanların işlerine devam edebilmeleri konusunda güvencelerinin olması, işten çıkarılma endişelerinin bulunmamasının da iş doyumunu etkileyebileceğini ifade etmişlerdir. Dinç-Özcan'da (2011), işin genel nitelikleri ve zorluk seviyelerinin de iş doyumunu belirli oranda etkileyebileceğini belirtmiştir. İşin genel olarak nitelikleri ve görünümüne ait sadece çalışanın düşünceleri değil, işe dair toplumun bakış açısı da önemlidir. İşin ilgi çekici halde olması, çalışan kişilere sorumluluk bilinci verebilmesi, kişinin bireysel

ihtiyaç ve beklentilerine de karşılık verebilmesi, onların yeni bilgi ve beceriler edinebilmesine olanak tanması iş doyumunu etkileyen önemli özelliklerdir.

İş doyumunu etkileyen ve işin kendisinden kaynaklanan unsurlardan bir diğeri de yapılan işin çalışanların beklentilerini karşılamaıdır. Çalışanların buldukları işten bazı beklentileri vardır. Bu kişilerin genel olarak ilk beklentisi işverenlerin empati kurabiliyor olmasıdır. İş örgütünde çalışanların, beklentileri ve ihtiyaçlarına cevap verilemiyorsa hoşnutsuzluk meydana gelmesi olasıdır. Konu ile ilgili çalışmaların sonucunda da işin özellikleri beklenti ve ihtiyacı karşılamıyorsa iş doyumunun az olduğu ifade edilmiştir (Türkçapar, 2012). Bunun yanında işin özel sektör ya da kamu sektörü olması da iş doyumunu etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır (Gedik ve Üstüner, 2017).

Ücret: Çalışanların hayatlarını devam ettirebilmeleri aldıkları ücretle yakından ilişkili olduğu için alınan ücret çalışanların iş doyumlarını etkilemektedir (Özkul, 2002; İmamoğlu ve ark, 2004; Örucü ve ark, 2006; Keser, 2006; Demirbilek ve Türkan, 2008; Yüksel, 2013). Çalışanların elde ettiği maddi gelir ile iş doyumları arasındaki ilişki doğrusal yönde ve pozitifdir. Bu nedenle çalışanlara verilen ücretin tutarı ve tutarın ödenme şekli iş doyumları üzerinde etkiye sahiptir (Aydemir ve Erdoğan, 2013). Çalışan kişiye verilen ücretin birbirine eşit statüde olan çalışanlarla karşılaştırıldığında dengeli olması, yüksek olmasına göre daha çok tercih edilen bir durumdur (İmamoğlu ve ark, 2004).

Örgütlerin çalışan kişileri için önemli bir doyum aracı olan maliyet unsurunun, çalışanların yaşam ihtiyaçlarını karşılamakta yeterli olması iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Görev alanlar elde ettikleri maddi geliri yaptıkları işe paralel buluyorlar ve ihtiyaçlarını karşılayabiliyorlarsa iş doyumları yüksek seviyede olmaktadır. Bunun yanında çalışanlar maddi gelirlerini farklı örgütlerde olan ancak aynı işi yapan kişilerle karşılaştırma eğilimindedirler. Bu eğilim sonrasında elde edilen kıyaslama sonucunun çalışanın lehine olması iş doyumunu artıran faktörler arasındadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Kariyer ve Terfi Olanakları: Kariyer, kavram olarak ilerlemenin sürekli olmasını ifade etmektedir. Günümüzde çalışan kişiler için kariyer ve terfi imkanları maddi gelirden daha önemli bir yere sahiptir. Bu durum sonucunda kişiler, bir işe girerken o işin kendileri için oluşturacağı kariyer olanaklarını da ciddi olarak değerlendirmeye önem vermişlerdir. Öyle ki birçok çalışan kişi iş örgütünü değiştirme kararı alırken yeni işinin ona sağlayacağı kariyer imkanını ilk sırada değerlendirmeye başlamıştır. Bulunduğu işte kariyer yapma

olanağının olmaması kişinin iş değiştirme çabalarına yol açtığı görülmektedir. Bu açıdan örgütlerde kariyer yapma olanağının sunulması iş doyumunu etkileyen önemli faktör haline gelmiştir. İş doyum düzeylerini artırabilmek için örgütlerin çalışanlarına uygun şekilde terfi olanağı tanıması, etkili kariyer geliştirme programlarına yer verilmesi gibi adımlar gerekmektedir (Keser, 2006; Uyargil, 2008). Terfi edilen kişinin örgüte olan bağlılığı ve işe dair isteği artarken, terfi sisteminin olmaması, varsa da ağır koşullara sahip olması ya da adil olmaması iş doyumunu azaltan koşullardır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Terfi olanaklarının iş doyumunu bu yönde etkilemesinin bir diğer boyutu da terfiye paralel olarak maddi gelirinde artışa tabi tutulmasıdır. Yapılan araştırma sonuçlarında da terfi etme olanağını elde eden kişilerin gelirlerinde ki iyileşmeyle de birlikte iş doyumlarının artacağı ifade edilmektedir. Bu kapsamda terfi olanaklarının iş doyumuna düzeyine ait doğrudan bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir (Pınar ve ark, 2008; Dinç-Özcan, 2011).

Çalışma Ortamı ve Çalışma Koşulları: İş doyumunu etkileyen diğer faktörler de çalışma ortamı ve şartlarıdır. Yapılan araştırma bulguları da çalışma ortamı ve koşullarının iş doyumunu etkilediğini göstermektedir (Akşit-Aşık, 2010; Büyükgöze ve Özdemir, 2017). Ortam koşulu olarak çalışan kişilerin ortamlarında ki ısının düşüklüğü veya çok fazla oluşu çalışmaları olumsuz etkilemektedir. İşe dair risklerin fazla bulunması da iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Keser, 2006). Tüzün (2013), ısıtma, ışıklandırma, nem miktarı, havalandırma, çalışma saatleri, çalışma araçlarının özellikleri ve ortamın gürültüsü gibi unsurların iş doyumunu olumsuz yönde etkilediğini ifade etmiştir.

İletişim: Çalışanlar arasında iletişim sorunundan kaynaklanan problem olabilmektedir. Bu problemlere yönelik yönetimin alacağı çözüm kararındaki yanlış bir adım sorunları daha da büyütebilmektedir. Bu nedenle iletişim problemlerinin çözümünde oldukça hassas davranılması gerekir. İş doyumunun olumsuz olarak etkilenmemesi için örgüt yönetimlerinin oluşabilecek iletişim problemlerine yönelik önleyici tedbirler alması gerekmektedir (Örücü ve Esenkal, 2005). Karcıoğlu ve ark, (2009) yaptıkları bir çalışmada çalışanların iş doyum seviyelerinin örgütteki iletişim düzeyleri ile ilişkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda ise iletişim düzeyi yüksek olan örgütte çalışanların iş doyum seviyesinin iletişim düzeyi düşük olanlara kıyasla iyi olduğu belirtilmiştir.

Kararlara Katılma: Literatürde konu ile ilgili yapılan çalışmalarda örgütün karar verme organlarında bulunan çalışanların iş doyum seviyelerinin örgütün bu organlarında

bulunmayan bireylerden daha yüksek olduğu ve bu ilişkinin de anlamlı olduğu ifade edilmektedir (Karaman ve Altunoğlu, 2007). Şahin (2007), örgüt içinde alınan kararlara çalışanın katılımının çalışan açısından önemli olduğunu belirtmiştir.

Yönetim Tarzı: Çalışanların iş doyumunu üzerindeki bir başka belirleyici faktörde yönetim tarzıdır. Örgütün faaliyetlerinde çalışan kişilerin fikirlerine başvurmayan, çalışan sorunlarıyla ilgilenmeyen ve işe dair bilgi birikimi bulunmayan yöneticiler çalışanın doyumuna engel olan durumlar açığa çıkartabilmektedirler (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Bunun yanında yöneticilerin çalışanlar ile sürekli sorun yaşamaları çalışanların iş doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Özdemir ve Yirmibeş, 2016). Demir (2013), çalışanlarını örgütün hedeflerine göre yönlendirmek isteyen liderin iş doyumuna önem vermesi gerektiğini belirtmiştir. Liderlerin, çalışma şartlarını iyileştirici ve geliştirici adımlar atmaları gerekmektedir. Lider; çalışanları ile kurduğu iletişimi, planları uygulama şekli, amaçları belirlerken kullanılan kriterleri etkili bir şekilde yürütebildiğinde çalışanların iş doyumunun da artmasına katkı sağlayacaktır. Keklik ve Çoşkun-Us (2013), çalışanlara adaletli tutum sergilenmeyen örgütlerde iş doyumunun, adaletli tutumlara sahip olan örgütlere oranla daha düşük seviyede olduğunu belirtmişlerdir. Aydın ve Basım (2017) tarafından yapılan araştırmada ise yönetici tutumlarının çalışanlarda iş doyumunu etkilediği belirtilmiştir. Bu noktada çalışanların iş doyumlarının artırılması için yöneticilerin üzerlerine düşen görevleri yapmaları gerektiği belirtilmektedir (Dağdeviren ve ark, 2011).

Örgüt yöneticileri tarafından sağlanan örgütsel destek faktörü de iş doyumunu etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Polat'a (2008) göre, örgüt tarafından çalışanlara gösterilen saygı, destek ve yardımlardır. İş görenleri örgüt üyeliğine götüren duygusal gereksinimlerinin doyurulması "örgütsel destek algısı" ile sağlanır. Onaylama, saygı ve verimliliklerinin ödüllendirilmelerine olan inançları da "algılanan örgütsel destek" ile sağlanır. Kurumlar tarafından yapılan örgütsel destekler sonunda çalışanlarda iş tatmini, örgüt bünyesinde duygusal bağlılık ve performansları artar; iş gücü devride düşer (Aktaran: Çelebi, 2014).

Çalışma Arkadaşları: Örgüt mekanizmasında çalışan kişiler arasındaki ilişkileri kontrol eden ve işleyişi düzenleyen bir yapı mevcuttur. Örgüt faaliyetlerinde bu yapı da çalışanın iş doyumunu seviyesini etkileyen bir faktördür. Örgütün ilişkiler ve insanlar arası iletişimi kontrol etmekle görevli bu yapısı çalışanların birbirlerinden haberleri olarak iş yapmaları, verilen talimatları aralarında yaymaları, sistemde gerekli olan raporları yazmaları,

arkadaşlar arasında duygu ve düşünce paylaşımının yapılmasını kontrol etmektedir. Konu ile ilgili çalışmalarda örgütün haberleşme ağlarının şekli ve yapısının da çalışan iş doyumunu etkileyen bir faktör olduğu belirtilmiştir (Dinç-Özcan, 2011).

Takdir Edilme: Çalışan kişinin başarılı bir iş ortaya koymasından hemen sonra aldığı takdir o kişinin iş doyumunu artıran bir unsurdur. Takdir etmenin standart kuralları ve tarzı yoktur. Takdir etme örgütler arasında ve konumlar arasında değişiklikler gösterebilir (Erdil ve ark, 2004). Yine de yapılan araştırmalar sonucunda takdir etme davranışının iş doyumunu artırdığı ifade edilmektedir (Yüksel, 2002).

2.3.3. İş Doyumunun Sonuçları

Örgüt iş görenlerinin hedeflerine varmak için çalışmalarında verimli olmaları gerekmektedir. Çalışma verimi ise iş doyumunu ifade edilmektedir (Astar ve ark, 2018). Bu kapsamda iş doyumunu, çalışan bir kişi için sadece iş hayatını değil tüm yaşam faktörlerini etkileyen bir unsurdur. Bir diğer ifadeyle iş doyumuna sahip kişiler hem iş hayatlarında hem de özel yaşamlarında başarı elde etmeye güdülenmiş ve istekli olan kişilerdir. Bu duruma örgütsel amaçlarla ve örgüt tarafından bakıldığında da personelinin iş doyumunu gerekli seviyede tutabilen örgütlerin amaçlarına daha kolay bir şekilde ulaştıkları görülmektedir (Şahin, 2007). Çalışanın iş doyumunu artırmak onun; verimli olarak çalışabilmesine, yüksek performans gösterebilmesine, işe olan devamsızlıklarını azaltabilmesine, örgüt bağımlılığının artmasına ve iş gücü devirlerinin düşmesine katkı sağlamaktadır (Aydoğmuş, 2011). Bunun yanında yüksek iş doyumunu çalışma hayatında verimi ve performansı olumlu yönde etkilemektedir (Astar ve ark, 2018).

Örgüt faaliyetlerinde en önemli yere sahip kaynak insan gücüdür. İşletmenin başarısını ve verimini en doğru şekilde etkileyen faktör çalışan performansıdır. Çalışan kişilerinde istenen performans gösterebilmeleri ve örgüt amaçlarına ulaşabilmede en yüksek desteği gösterebilmeleri de onların işlerinden elde ettiği doyumlarına bağlıdır (Akşit-Aşık, 2010).

Örgüt çalışanlarının iş doyumlarının olmaması iş gücü devir oranlarının artmasına ve iş sürekliliğinin oluşmamasına neden olmaktadır. İş doyumunu yüksek olan bir çalışanın özel yaşamındaki aile ve sosyal çevresindeki doyumunu da yüksek olmakta ve bu bireysel mutluluğu onun işine daha fazla verimine katkı sağlamaktadır. İş doyumunu dolaylı olarak örgütsel bağlılığı da artırmış olacağı için devamsızlıkları azaltıp iş devir seviyesini en aza indirmeye

yardımcı olacaktır. Bu da örgütün verimliliğini yüksek seviyelerde tutabilecektir. Anlaşılacağı üzere çalışanların iş doyumunu ile örgütün amaçlarına ulaşma derecesi arasında doğru bir orantı bulunmaktadır (Yücel, 2012).

2.3.4. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

Genel olarak iş doyumunu olmayan çalışanların yer aldığı örgütlerde; çalışanların işe olan devamsızlıkları artmakta, iş gücü devir seviyesi yükselmekte, stres artmakta, stresin de etkisiyle fiziksel ve zihinsel rahatsızlıklar oluşabilmekte, tüm bunlar sonucunda da performans ve örgüt verimi aşağı seviyelere inmektedir. Aynı zamanda örgütü oluşturan unsurlar arasında da bağlılık azalmaktadır (Aydoğmuş, 2011). İşinden elde ettiği doyumunu gereken seviyenin altında olan bir çalışanın performansının da bu oranda düşük olacağını yanı sıra düşük motivasyonunun ve moralinin etkisi diğer çalışma arkadaşlarına da yansımaktadır. Bu nedenle iş doyumunun az olduğu bir çalışanın bile örgütte var olması örgütün grup olarak ruhsal sağlığını tehdit etmekte ve verimi olumsuz olarak etkilemektedir (Gedik ve Üstüner, 2017).

Literatürde iş doyumunluğu seviyesi az olan kişilerin bulunduğu örgütlerdeki sonuçlar şu şekilde liste haline getirilebilir;

- Çalışanların fiziksel, sosyal ve zihinsel uyumları daha güç hale gelebilir,
- Çalışanlar işlerine karşı daha kayıtsız hale gelebilirler ve bu durumdan devamlı yakınabilirler,
- Çalışanların kendi geleceklerine dair karamsarlıkları oluşabilir,
- Yeni işe alınacak çalışanlar için eğitim maliyetleri artabilir,
- Çalışanlar arası birliktelik bozulabilir, iş birliğinin bozulması örgüt performansını azaltabilir,
- Çalışanlar kendilerini işlerine karşı yetersiz hissedebilirler,
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanların şüpheleri oluşabilir ve bazı sorunlar açığa çıkabilir,
- Çalışanların işi bırakma oranları artabilir ve bu sebepten dolayı üretim düşebilir ve maliyet artabilir.

- İş doyumsuzluğu arttıkça çalışanların işten ayrılma niyetleri artmaktadır. Yapılan çalışmalara göre özellikle duygusal bağlılıktaki azalma işten ayrılma niyetini arttırmaktadır.
- İş doyumunu sağlayan faktörlerin birbiriyle ilişkili olduğu süreç içinde kişinin işine dair sahip olduğu olumlu ve olumsuz tutumları iş doyumuna etki etmektedir. İş doyumunu bulunmayan ve doyumsuzluk durumuyla etkili baş edebilme stratejisine sahip olmayan çalışanlar tükenmişlik duygusunun etkisi altında kalabilmektedirler (Izgar, 2008; Yücel, 2012; Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013; İnce ve Şahin, 2016; Arslan ve Esatoğlu, 2017; Varol, 2017).

2.3.5. Ebe/hemşirelerde İş Doyumu Üzerine Yapılan Araştırmalar

Demirci (2018)'nin çalışmasında hemşirelerin iş doyumlarının demografik değişkenlere göre incelenmesi amaçlanmış, çalışmaya üniversite hastanesinde çalışan 539 hemşire katılmıştır. Hemşirelerin iş doyumlarının cinsiyet, eğitim düzeyi, çalıştığı birim, çalışma şekli, resmi tatillerde çalışma durumu, mesleklerini kendi istekleri ile seçme durumu, mesleki kıdem, günlük ve haftalık çalışma saati, yaş grubu ve çalışılan kurumdaki görev süresi değişkenlikleriyle anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir.

Hatip (2017)'in çalışmasında hemşireler arasındaki işbirliğinin hemşirelerde iş doyumunu üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmış, çalışmaya üniversite hastanelerinde çalışan 750 hemşire katılmıştır. Hemşirelerin meslek yaşamlarında işbirliği içinde çalışmalarının iş doyum düzeylerini olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Zengin ve ark, (2017) çalışmasında birinci basamak sağlık kurumlarında çalışmakta olan ebe ile hemşirelerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amaçlanmış, Sakarya ilinde bulunan sağlık kurumlarında görev yapan personel üzerinde gerçekleştirilen çalışmaya 100 çalışan dahil edilmiştir. Araştırmanın sonunda mesleği kendi isteği ile seçen ebe ve hemşirelerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Erdoğan (2017) tarafından yapılan araştırmada yeni doğan ve çocuk bakım bölümünde çalışan hemşirelerin iş doyumlarının incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya ilgili birimde çalışan 60 hemşire dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda hemşirelerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş grubu, çocuk sahibi olma ve gündüz bakılan çocuk sayısı değişkenlikleriyle istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır.

Kemeröz-Karakaya (2017)'nin çalışmasında psikiyatri kliniğinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amaçlanmış, araştırmanın sonunda gece çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri düşük bulunmuş, hemşirelerin duygusal tükenme düzeylerinin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği belirlenmiş, kişisel başarıyla iş doyumunu arasında pozitif yönde ilişki olduğu saptanmıştır.

Kaya ve Oğuzöncül (2016) tarafından yapılan çalışmada birinci basamak sağlık kurumlarında çalışanların iş doyumlarının incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya 248 sağlık çalışanı katılmıştır. Diğer meslek gruplarında bulunan çalışanlarla kıyaslandığı zaman hekim ve hemşirelerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmış, çalışanların iş doyumlarını etkileyen faktörlerin başında işi yeteneklerine uygun bulma, mesleği isteyerek seçme, çalışma süresi, gelir düzeyi ve çocuk sahibi olma gibi faktörlerin geldiği rapor edilmiştir. Yılmaz (2016) tarafından yapılan çalışmada hemşirelerde mesleki tükenmişlik ve iş doyumuna bakılmış, çalışmaya 43 hemşire katılmıştır. Hemşirelerde nöbet sayısının az olmasının iş doyumunu olumlu yönde etkilediği bulunmuştur.

Kardaş (2016)'in çalışmasında hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörler amaçlanmış, çalışmaya 300 hemşire dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda hemşirelerin genel iş doyum düzeylerinin orta seviyede, içsel doyum ortalamalarının ise dışsal doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada kırsal kesimdeki sağlık kurumlarında görev yapan hemşireler ile kıyaslandığı zaman kentsel kesimde görev alan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır.

Yurtsever (2015)'in çalışmasında evde bakım hizmeti veren hemşirelerde iş doyumunun ve mesleki tükenmişlik düzeyinin incelenmesi amaçlanmış, İzmir ilinde görev yapan hemşireler üzerinde gerçekleştirilen araştırmaya 71 hemşire dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda yazılı olarak görev tanımı bulunan ve sağlığını iyi olarak algılayan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu bulunmuştur.

Lashinger ve Fida (2015), 723 Kanadalı hemşireyle yaptıkları çalışmada hemşirelerin hasta bakım kalitesi ve iş doyumlarını incelemişler ve olumlu çalışma ortamının hasta bakım kalitesi ve iş doyumunu etkilediği sonucuna varmışlardır.

Yalnız ve Karaca-Saydam (2015) tarafından yapılan çalışmada ebelerde iş stresinin iş doyum üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya Antalya ilinde bulunan kamu hastanelerinde çalışan 365 ebe dâhil edilmiştir. Araştırmada ebelerin içsel iş

doyumlarının orta düzeyde, dışsal iş doyumunu ile genel iş doyumlarının dışuk düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında ebelerde iş stresinin içsel ve dışsal doyum ile genel iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır.

Ağapınar ve şahin (2014) araştırmasında ebelerde tükenmişlik düzeyinin iş doyumunu üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya Ağrı ilinde bulunan sağlık kurumlarında görev yapan 74 ebe katılmıştır. Araştırmanın sonunda ebelerde mesleki tükenmişlik düzeyiyle iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, mesleki tükenmişlik düzeyi arttıka iş doyumunun azaldığı rapor edilmiştir. Öztürk (2014) tarafından yapılan benzer bir çalışmada Bursa Devlet Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin iş doyumlarının incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya 138 hemşire dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda hemşirelerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiş, hemşirelerin iş doyumlarının mesleği kendi isteği ile seçme, mesleğini sevme, yaş grubu, eğitim düzeyi değişkenlikleriyle anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Buna karşılık hemşirelerin iş doyumlarının görev yapılan birim, çalışma süresi, ocuk sahibi olma durumu, medeni durum, cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır.

Hadımlı ve ark, (2014) tarafından yapılan araştırmada ebe ve hemşirelerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya kamu hastanelerinde görev yapan 270 ebe ve hemşire dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda ebe ve hemşirelerin yaklaşık olarak yarısının iş doyum düzeylerinin dışuk olduğu tespit edilmiştir.

Kaya (2013) tarafından yapılan araştırmada Antalya il merkezinde bulunan sağlık kurumlarında görev yapan yönetici hemşirelerde profesyonel değer algısının iş doyumunu ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya toplam 216 yönetici hemşire dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda hemşirelerin iş doyumlarının yaş, medeni durum, cinsiyet, ocuk sahibi olma, eğitim durumu, yöneticilik pozisyonu, çalışılan kurum, çalışma şekli, şu anki hastanede yönetici hemşire olarak çalışma süresi, meslekte toplam çalışma süresi, yönetici hemşire olarak çalışma süresi, mesleği seçme nedeni ve mesleki dernek yeliğine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Aynı çalışmada hemşirelerin profesyonel değer algılarındaki artışın iş doyumunu olumlu yönde etkilediği bulunmuştur.

Timuçin (2013)'in çalışmasında yönetici hemşireler ile iletişim düzeyinin hemşirelerde iş doyumuna etkisinin incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya İstanbul ili Avrupa yakasında görev yapan 751 hemşire dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda genel olarak

hemşirelerin iş doyum düzeylerinin orta seviyenin üzerinde olduğu, servis hemşireleri ile kıyaslandığı zaman yönetici hemşirelerin iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada yönetici hemşirelerin duygusal ve zihinsel iletişim becerilerinin servis hemşirelerinin iş doyumlarını anlamlı düzeyde olduğu saptanmıştır.

Çetin ve ark, (2013) araştırmasında devlet hastanesinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyini etkileyen sosyo-demografik değişkenlerin incelenmesi amaçlanmış, 134 sağlık personelinin dâhil edildiği araştırmanın sonunda alınan ücret, iş yeri güvenliği, çalışma ortamı ve sosyal güvence değişkenlerinin iş doyumunu anlamlı düzeyde etkilediği saptanmıştır.

Kaya ve Akdolun-Balkaya (2013) araştırmasında Aydın ilinde bulunan sağlık kurumlarında görev yapan ebelerin iş doyumlarını etkileyen değişkenlerin incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya 193 ebe dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda ebelerin iş doyumlarının aylık nöbet sayısı, mesleği uygun bulma, aylık gelir düzeyi, hizmet verilen nüfus, çalışılan kurum ve birimden memnun olma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

Klopper ve ark, (2012) Güney Afrika'daki hemşirelerin iş doyumunu ve tükenmişliğine baktıkları çalışmada hastane politikalarında karar verici konumda bulunmanın hemşirelerin iş doyumunu artırdığı ve hemşirelerin ücretler, ilerleme olanakları ve çalışma izni konusunda iş doyumsuzluğu yaşadıklarını bulmuşlardır.

Klaus ve ark, (2012) hastanede çalışan hemşirelerin bireysel özelliklerinin iş doyumunu ile ilişkisine baktığı çalışmada yaş faktörünün iş doyumunu etkilediği, güvenli bir hasta bakımını sağlamak için, hemşirelerin iş doyumunu yükseltilmeli, hemşirelik sıkıntısı ortadan kaldırılmalı ve hemşirelerin desteklenmesi gerektiğini belirlemişlerdir.

Lu ve ark, (2012) yaptığı hastanede çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyini incelediği sistematik çalışmada; hemşirelerin iş doyum düzeylerini çalışma koşulları ve organizasyonel çevre, iş stresi, rol çatışması ile belirsizlik, rol algısı ile rol içeriğinin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğunu belirlemiştir.

Kalish ve ark, (2010) Amerika'da yaptıkları çalışmada, işe yeni başlayan hemşirelerin %13'ünün ilk bir sene içinde işten ayrılmayı düşündüğünü bulmuştur.

Doğan-Merih ve Arslan (2012) tarafından yapılan araştırmada ebe ve hemşirelerin iş doyum düzeylerini etkileyen unsurların incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya 102 ebe ve hemşire katılmıştır. Ebe ve hemşirelerin iş doyumlarının çalışılan birim, eğitim düzeyi ve mesleği tercih etme nedenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu bulunmuştur.

Brewer ve ark, (2011) Amerika Birleşik Devletleri hastanesinde çalışan 1653 hemşireyle yaptıkları çalışmada, hemşire devir hızı, hizmet verimliliğinin iş doyumuyla ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Bezek-Göre (2011) tarafından yapılan araştırmada Batman sağlık kurumlarında çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleriyle örgütsel bağlılıklarını etkileyen demografik değişkenlerin incelenmesi amaçlanmış, araştırmanın evrenini 379 hemşire oluşturmuştur. Araştırmanın sonunda hemşirelerin iş doyum düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, ocuk sahibi olma durumu, devlet ya da özel hastanede çalışma durumu, çalışılan birim, mesleki kıdem ve eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Gelir düzeyi ile haftalık çalışma süresine göre hemşirelerin iş doyumlarının anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Aynı çalışmada hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin sosyo-demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır.

Narin (2010) araştırmasında eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan hemşirelerde iş doyumunu, rol atışması ve stres düzeyinin incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya 220 hemşire dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda hemşirelerde rol belirsizliği arttıka iş doyum düzeyinde anlamlı bir azalma meydana geldiği tespit edilmiştir. Aynı çalışmada hemşirelerde rol belirsizliğinin iş stresini de arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Uzunkaya (2010) tarafından yapılan araştırmada ise hemşirelerde mesleki tükenmişlik, iş yaşam kalitesi ve iş doyum düzeyinin incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya 100 hemşire dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda hemşirelerde iş yaşam kalitesi arttıka mesleki tükenmişlik düzeyinin azaldığı, buna karşılık iş yaşam kalitesi arttıka iş doyumunda anlamlı bir artış meydana geldiği rapor edilmiştir.

Kanbay (2010) tarafından yapılan araştırmada hemşirelerde iş doyumlarının incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya toplam 487 hemşire dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda hemşirelerin iş doyum düzeylerinin yaş grubu, gelir düzeyi, mesleği kendi isteği ile seçme durumu, mesleklerinden memnun olma durumu, iş yerinde kendini güvende hissetme

durumu, kurum yapısı, görevlerin açıkça belirtilmesi durumu, görev yapılan kurumun eğitim faaliyetlerine destek olması, grup çalışmalarına katılma durumu, ödüllendirme, performans değerlendirme durumu ve çalışma koşullarından memnun olma durumuna göre anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Çınar (2010) yaptığı çalışmada cerrahi hemşirelerinde örgütsel bağlılığın iş doyum üzerindeki etkisini incelemiş, çalışmaya 358 hemşire katılmıştır. Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin medeni durum, çocuk sahibi olma, işten ayrılma niyeti ve görev alınan birim kurumda toplam çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiğini saptamıştır. Aynı çalışmada hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça iş doyumlarının da arttığı saptanmıştır.

Kurumahmut (2010) tarafından yapılan araştırmada özel diyaliz merkezinde görev yapan hemşirelerde iş stresi ve iş doyum düzeyinin incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya İstanbul ilinde bulunan özel diyaliz merkezlerinde çalışan 171 hemşire katılmıştır. Hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen unsurların eğitim düzeyi, mesleki kıdem düzeyi, çalışılan servisten memnun olma durumu, gece ya da gündüz çalışma durumu ve çalışma saati değişkenlerinin geldiği tespit edilmiştir. Aynı çalışmada hemşirelerde algılanan stres düzeyinin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği rapor edilmiştir.

Finn (2001) yaptığı çalışmada Stamps ve Piedmante hemşirelerin iş doyumlarını ve etkileyen motivasyonları inceledikleri çalışmada, hemşirelerin iş doyumlarını etkileyen faktörlerin; ücret, profesyonel durum, sosyal entegrasyon, hemşirelik dışındaki sorumluluklar, örgütsel faktörler ile otonomi olarak bulunmuştur.

Erbil ve Bostan (2004) tarafından yapılan araştırmada ebe ve hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörlerin incelenmesi amaçlanmış, araştırmaya 109 hemşire ve 65 ebe olmak üzere toplam 174 sağlık çalışanı dâhil edilmiştir. Araştırmanın sonunda ebe ve hemşirelerin içsel doyum düzeylerinin dışsal doyumdan daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bunun yanında ebe ve hemşirelerin iş doyumlarının mezun olunan okul türü, medeni durum ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerden memnun olma düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği rapor edilmiştir.

Tzeng ve Ketefian (2002) Tayvan'daki hemşirelerin iş doyum ile hasta tatmini arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, hemşirelerin iş doyum ve hasta tatmini ile bağlantı olduğunu belirlemişlerdir.

Kitapçioğlu (2000) tarafından yapılan araştırmada ebelerde iş güçlüğü, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve iş doyumuyla ilişkisine bakılmıştır. Araştırmada ebelerde iş güçlüğü ve mesleki tükenmişlik ile pozitif yönde anlamı ilişki bulunduğu, iş güçlüğü ve iş doyumunu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Aynı çalışmada iş güçlüğü ve mesleki tükenmişlikle örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki olmadığı raporlanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular ışığında iş gçlğndeki artışın mesleki tükenmişliği arttırdığına ve iş doyumunu düşürdüğüne vurgu yapılmıştır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Şekli

Bu çalışma analitik-kesitsel olarak yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri

Araştırma Aydın İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı Efeler İlçesinde bulunan Kamu Hastaneleri'nde (Aydın Devlet Hastanesi, Aydın Atatürk Devlet Hastanesi, Aydın Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi), TSM'ye bağlı Aile Sağlık Merkezlerinde, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan ebeler üzerinde yürütülmüştür. 1892 yılında Millet Hastanesi adıyla açılan Aydın Devlet Hastanesi şu an 464 yatakla hizmet sunmaktadır. 1963 yılında Aydın SSK Bölge Hastanesi olarak açılan Aydın Atatürk Devlet Hastanesi 2005 yılında Sağlık Bakanlığı'na devir edilmiştir. Aydın Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi, Aydın Devlet Hastanesi bünyesinde hizmet vermekte iken 2011 yılında yeni binada hizmete başlamıştır. Yaklaşık 600 personel, 38 poliklinik, 256 yatak ile yılda ortalama 384.000 hastaya hizmet vermektedir. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi 1918 yılında Dr. Ali Saim başkanlığında bir dernek kurularak temeli atılan bina Kurtuluş Savaşı sırasında tamamlanamamıştır. 1996 yılında Tıp Fakültesi Tıp ve Sağlık Bilimleri Merkezi Araştırma ve Uygulama Hastanesi adıyla hizmet vermeye başlayan hastanenin şu an 485 servis yatağı ve 102 yoğun bakım yatağı bulunmaktadır. Aydın ilinde Aydın Halk Sağlığı Müdürlüğü'ne bağlı Efeler Toplum Sağlığı Merkezi ve bu TSM'ye bağlı 22 tane Aile Sağlığı Merkezi bulunmaktadır.

3.3. Araştırmanın Zamanı

Araştırma, Mart 2017- Haziran 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Aydın İli Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı Efeler İlçesinde bulunan Kamu Hastaneleri'nde; Aydın Devlet Hastanesi 44, Aydın Atatürk Devlet Hastanesi 42, Aydın Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi 150, TSM'ye bağlı Aile Sağlığı

Merkezlerinde 75, Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde 53 ebe olmak üzere toplam 364 ebe oluşturmuştur (N=364).

Araştırmanın örnekleme, örneklem hacmi evreni bilinen örneklem yöntemi ile hesaplanmış olup (%95 güven aralığı) örneklem sayısı 191 bulunmuştur. Örneklem sayısı üzerinde kurumlarda ulaşılabilen 205 ebe araştırmaya dahil edilmiştir.

3.5. Araştırmaya Alınma ve Araştırmadan Dışlanma Kriterleri

Araştırmaya dahil edilme kriterleri şunlardır:

- Aydın İli Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı Efeler ilçesinde bulunan Kamu Hastaneleri'nde, Aydın İli Halk Sağlığı Müdürlüğü'ne bağlı ve TSM'ye bağlı Aile Sağlık Merkezlerinde, Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan,
- Araştırmaya katılmaya gönüllü olan ebeler dâhil edilmiştir.

Dışlanma Kriterleri ise;

- Özel Hastanelerde çalışan ebeler,
- Özel polikliniklerde çalışan ebeler araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

3.6. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri Kişisel Bilgi Formu (EK-1), örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeye yönelik Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği (EK-2) ve iş doyum düzeyini ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği (EK -3) ile toplanmıştır.

3.6.1. Kişisel Bilgi Formu (EK-1)

Bu form araştırmacı tarafından geliştirilmiş olup, ebelerin sosyo-demografik özelliklerini ve mesleki bilgilerini içeren sorulardan oluşmaktadır. Araştırma kapsamında ebelerin sosyo-demografik özelliklerini içeren 6 soru (yaş, medeni durum, çalışma yılı, aile tipi, eğitim durumu) ve mesleki bilgilerini içeren 16 soru (çalışılan kurum, çalışılan birim, konum, ortalama çalışma süresi, çalışma şekli, mesleği tercih etme nedeni, ücret memnuniyeti, birimde severek çalışma durumu, meslek memnuniyeti, yüksek lisans yapma

durumu) olmak üzere toplam 22 sorudan oluşmaktadır. Bu form, araştırmacı tarafından ebeler ile yüz yüze görüşme tekniği ile doldurulmuştur. Formun uygulama süresi 10-15 dakikadır.

3.6.2. Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği (EK-2)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Allen, Meyer&Smith (1993) tarafından geliştirilmiş olup, Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye çevrilerek geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçek her biri 6 sorudan oluşan 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; (1,2,3,4,5,6) sorular "Duygusal bağlılığı", (7,8,9,10,11,12) sorular "Devam bağlılığı", (13,14,15,16,17,18) sorular ise "Normatif bağlılığı" ölçmektedir.

Likert tipi beşli ölçek üzerinden çalışanların bağlılık düzeylerinin değerlendirildiği bu ölçekte, değerlendirmede her bir ifade için kesinlikle katılıyorum=5, katılıyorum=4, kararsızım=3, katılmıyorum=2, kesinlikle katılmıyorum=1 şeklinde puanlama yapılır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 18, en yüksek puan 90'dır. Puan arttıkça bağlılık düzeyi de artmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı 0,749'dır. Ölçek kendini bildirim ölçeği olması nedeniyle ebelerin kendileri tarafından doldurulmuştur.

3.6.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği (EK-3)

Minnesota İş Doyumu Ölçeği 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. Ölçek Baycan tarafından 1985 yılında Türkçe'ye çevrilerek geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır (Cronbachalpha= 0,857'dir). Minnesota iş doyum ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli Likert tipinde bir ölçektir. Ölçek puanlamasında "1= Hiç memnun değilim, 2= Memnun değilim, 3= Kararsızım, 4= Memnunum, 5= Çok memnunum" olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. Ölçekten elde edilecek en yüksek puan 100, en düşük puan ise 20'dir. Minnesota iş doyum ölçeği içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 madde içermektedir. Her birindeki maddeler şunlardan oluşmaktadır:

1. İçsel iş doyum: Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminkârlıkla ilgili öğelerden oluşmaktadır.

2. Dışsal iş doyum: Kurum politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır.

3. Genel iş doyum: Hem içsel hem dışsal doyumunu kapsar.

Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye bölünmesi ile elde edilmektedir. İçsel doyum puanı 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20. maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye, dışsal doyum puanı ise 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19. maddelerden elde edilen puanların toplamının sekize bölünmesi ile elde edilmektedir. Değerlendirmeler, tüm alt ölçeklerde toplanan soruların aritmetik ortalamaları göz önünde bulundurularak yapılmıştır (Yıldız ve ark. 2003).

Ölçek kendini bildirim ölçeği olması nedeniyle ebelerin kendileri tarafından doldurulmuştur.

3.7. Ön Uygulama

Araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formunun geçerlilik ve uygulanabilirliğini sağlamak amacıyla 10 öğretim üyesinin görüş ve önerileri alınmıştır. Önerilen değişiklikler yapıldıktan sonra veri toplama formunun anlaşılabilirliğini tespit etmek amacıyla Aydın Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi'nde çalışan 10 ebe ile ön görüşme yapılmıştır. Ön görüşme yapılan ebeler araştırmaya dahil edilmemiştir.

3.8. Verilerin Toplanması

Araştırmanın yapılabilmesi için önce etik kurul izni ve araştırmanın yapılacağı kurumlardan kurum izni alınmıştır. Araştırmanın verileri Eylül 2018- Haziran 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Veriler, mesai saatleri içinde araştırmacı tarafından kurumlara gidilerek toplanmıştır. Araştırmaya dahil edilme kriterleri göz önünde bulundurularak ebeler ile tanışılmış araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden ebelerle Kişisel Bilgi Formu yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak, Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği ise ebelerin kendileri tarafından doldurulmuştur.

3.9. Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin istatistiksel analizinde Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 18 programı kullanılmıştır. Çalışmaya katılmaya gönüllü olan ebelerin sosyo-demografik özellikleri analiz edilmiş ve frekans dağılımları verilmiştir. Verilerin analizinde iki grup değişkenlerin aralarındaki ilişkiyi incelemek için student t test ve Mann-Whitney U test, birden fazla grup değişkenlerinde ANOVA ve Kruskal Wallis H test, ileri analizler için Tukey testi kullanılmıştır. Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçekleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. İstatistiksel değerlendirmede anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak alınmıştır.

3.10. Araştırmanın Güçlükleri

Ebelerin araştırma veri toplama formunda yer alan soruları fazla bulmaları, zor çalışma koşulları ve çalışma saatlerinin yoğunluğu, ebelerin gece nöbet sayılarının fazla olması ve ertesi gün izin kullanmaları ebelere ulaşımı güçleştirmiş ve veri toplama süresini uzatmıştır. Araştırmanın ilk olarak Hatay'da yapılması planlanmıştır. Hatay İli Sağlık Müdürlüğüne kurum izin yazısı yazılmış ancak müdürlükten araştırma izni çıkmadığı için Hatay'da yapılamamıştır.

3.11. Araştırmanın Etik Yönü

Bu çalışma Helsinki Deklerasyonu ilkelerine uygun olarak yapılmıştır. Araştırmanın uygulanabilmesi ve verilerin toplanabilmesi için Adnan Menderes Üniversitesi Rektörlüğü Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan (Protokol No:2017/35) (EK-4) ön onay alınmış olup, araştırmanın Aydın ilinde yapılabilmesi için Aydın İli Sağlık Müdürlüğü (EK-5), Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nden (EK-6) yazılı izin alınmıştır. Araştırmaya dahil edilen ebeler araştırma ile ilgili bilgilendirilmiş ve sözlü onamları alınmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeğinin araştırmada kullanılabilmesi konusunda Öğretim Üyesi S. Arzu WASTİ'den elektronik posta yoluyla izin alınmıştır (EK-7). Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kullanılabilmesi için Aslı BAYCAN BİNARK'tan elektronik posta yoluyla izin alınmıştır (EK-8).

4. BULGULAR

4.1. Ebelerin Sosyo-Demografik, Obstetrik ve Mesleki Özellikleri

Tablo 1. Ebelerin Sosyo-Demografik ve Obstetrik Özelliklerinin Dağılımı (n=205)

Özellikler	n	%
Yaş		
22-34	63	30,7
35-44	83	40,5
45-59	59	28,8
Yaş ortalaması±SS*	39,23±7,37 yıl	(Min-Max:22-59)
Eğitim durumu		
Sağlık meslek lisesi mezunu	11	5,4
Ön lisans mezunu	59	28,8
Lisans mezunu	122	59,5
Yüksek lisans mezunu	13	6,3
Medeni durum		
Evli	159	77,6
Bekar	27	13,2
Boşanmış	19	9,2
Aile tipi		
Çekirdek	188	91,7
Geniş	5	2,4
Parçalanmış	12	5,9
Gelir durumu algısı		
Gelir giderden az	62	30,2
Gelir gidere denk	114	55,6
Gelir giderden fazla	29	14,2
Yaşayan çocuk sayısı		
Yok	34	16,5
1	45	22,0
2-4	126	61,5
Yaşayan çocuk sayısı ortalaması±SS*	1,82±0,57	(Min-Max:1-4)

* SS: Standart Sapma

Tablo 1’de, ebelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımları verilmiştir. Çalışmaya katılan ebelerin yaş ortalaması 39,23±7,37 yıl olup; %30,7’sinin 34 yaş ve altı, %40,5’inin 35-44, %28,8’inin 45-59 yaşlar arasında olduğu bulunmuştur. Ebelerin %59,5’inin lisans, %28,8’inin ön lisan mezunu oldukları, %77,6’sının evli, %91,7’sinin çekirdek aile tipine sahip olduğu ve %55,6’nın gelirini giderine denk algıladıkları bulunmuştur. Ebelerin yaşayan çocuk sayısı ortalaması 1,82±0,57 olup %83,5’inin en az bir çocuğu olduğu bulunmuştur (Tablo 1).

Tablo 2. Ebelerin Çalışma Alanlarının Dağılımı (n=205)

Çalışma Alanları	n	%
Çalışılan Alan		
ASM*	57	27,8
Kamu ve Üniversite hastanesi	148	72,2
Çalışılan Kurum		
ASM	57	27,8
Devlet hastaneleri	36	17,6
Kadın doğum ve çocuk hastalıkları hastanesi	81	39,5
Üniversite hastanesi	31	15,1
Çalışılan Birim		
Dahili/Cerrahi	56	27,3
ASM*	57	27,8
Yenidoğan/ YYB**/Çocuk servisi	33	16,1
Eczane/Enfeksiyon/SFT***/Poliklinik/NST****	15	7,3
Doğum salonu/Obstetri/Jinekoloji	44	21,5
Çalışılan pozisyon		
Serviste ebe	73	35,6
Servis sorumlusu	5	2,4
ASM de ebe	57	27,8
Diğer (ameliyathane, eczane, poliklinik vs)	70	34,2

* ASM: Aile Sağlığı Merkezi**YYB:Yenidoğan Yoğun Bakım***SFT: Solunum Fonksiyon Testi

****Nonstres testi

Tablo 2’de ebelerin çalışma alanlarının dağılımları görülmektedir. Ebelerin %72,2’sinin kamu ve üniversite hastanelerinde, %27,8’inin ASM’de çalıştıkları saptanmıştır. Ebelerin çalıştıkları kurumlara bakıldığında ise; %27,8’inin ASM’de, %17,6’sının devlet hastanelerinde, %39,5’inin kadın doğum ve çocuk hastalıkları hastanesinde ve %15,1’inin üniversite hastanesinde çalıştığı bulunmuştur. Ebelerin 27,3’ünün dahili/cerrahi birimlerde, %27,8’inin ASM’de, %16,1’inin yenidoğan/YYB/çocuk servisinde, %7,3’ünün eczane/enfeksiyon/SFT/poliklinikte, %21,5’inin doğum salonu/obstetri/jinekoloji kliniklerinde çalıştıkları, %35,6’sının ise servis ebesi pozisyonunda çalıştığı bulunmuştur (Tablo 2).

Tablo 3. Ebelerin Çalışma Özelliklerinin Dağılımı (n=205)

Özellikler	n	%
Çalışma süresi (yıl)		
≤10	61	29,8
11-25	89	43,4
≥26	55	26,8
Çalışma yılı ortalaması±SS*yıl	18,20±8,91	(Min-Max:1-40)
Haftalık ortalama çalışma süresi (saat)		
40*	102	49,8
≥41	103	50,2
Haftalık çalışma süresi ortalaması±SSsaat	47,39 ±10,22	(Min-Max:35-96)
Çalışma Şekli		
Sadece gündüz	80	39,0
Gündüz ve gece	125	61,0
Bakım verilen hasta sayısı (hastane de çalışan ebeler için)(n=127)		
1-9	51	40,15
10-29	60	47,24
30 ve üzeri	16	12,59
Bakım verilen nüfus sayısı (ASM ebeleri için)(n=57)		
1300-3500	29	50,9
3501-5000	28	49,1
Hafta sonu çalışma durumu		
Evet	126	61,5
Hayır	79	38,5
Aylık nöbet sayısı (hastane de çalışan ebeler için) (n=127)		
1-4	26	12,7
5-9	64	31,3
10 ve üzeri	37	18,0
Hiç nöbet tutmayan	78	38,0

*35 saat çalışan bir ebe bu gruba dahil edilmiştir.

Ebelerin çalışma özellikleri incelendiğinde; %43,4'ünün meslekte çalışma yılının 11-25 yıl arasında olduğu, %49,8'inin haftada 40 saat, %50,2'sinin 41-96 saat arası çalıştığı %61'inin gündüz ve nöbet usulü çalıştığı bulunmuş olup ebelerin çalışma yılı ortalaması 18,20±8,91 yıl, haftalık çalışma saat ortalaması 47,39 ±10,22'dir. Hastane de çalışan ebelerin %47,4'ünün günde 10-29 arası hastaya baktıkları, ASM'lerde çalışan ebelerinde %50,9'unun 1300-3500 arasındaki nüfusa hizmet verdikleri saptanmıştır. Ebelerin %61,5'inin hafta sonu çalıştığı ve %31,2'sinin aylık 5-9 arasında nöbet tuttıkları saptanmıştır (Tablo 3).

Tablo 4. Ebelerin Mesleki ve Çalışma Yaşamlarına İlişkin Özelliklerin Dağılımı (n=205)

Özellikler	n	%
Çalışılan birimi tercih etme durumları		
Evet	145	70,7
Hayır	60	29,3
Mesleğini isteyerek seçme durumu		
Evet	132	64,4
Hayır	73	35,6
Kişilik yapısının mesleğe uygunluk durumu		
Çok uygun /uygun	143	69,8
Kararsızım	37	18,0
Uygun değil/hiç uygun değil	25	12,2
Çalışma arkadaşları ile ilişkileri		
Çok iyi /iyi	190	92,7
Ne iyi ne kötü	12	5,9
Kötü/çok kötü	3	1,4
Çalışma koşulları		
Kötü	52	25,4
Orta	106	51,7
İyi	47	22,9
Uzun vadede meslekleriyle ilgili planları		
Emekli olmak	80	39,0
Aynı göreve devam etmek	49	23,9
Başka bir kuruma geçmek/öğretim elemanı olmak/başka bir mesleğe geçmek	41	20,0
Ön lisans, lisans tamamlamak/yüksek lisans/doktora yapmak	30	14,7
Başka bir kliniğe geçmek/işimden ayrılma/istifa etmek	5	2,4

Çalışmaya katılan ebelerin %70,7'sinin çalıştığı birimi kendisinin tercih ettiği, %64,4'ünün ebelik mesleğini isteyerek seçtiği, %69,8'inin ebelik mesleğini kendileri için çok uygun/uygun buldukları saptanmıştır. Ebelerin çalışma arkadaşları ve çalışma koşullarına ilişkin dağılımları incelendiğinde; ebelerin %92,7'sinin çalışma arkadaşları ile ilişkilerini çok iyi/iyi ve %51,7'sinin çalışma koşullarını orta düzeyde bulduğu saptanmıştır. Ebelerin uzun vadede meslek ile ilgili planları incelendiğinde; %39'unun emekli olmak, %23,9'unun aynı göreve devam etmek ve %20'sinin başka bir kuruma geçmek/öğretim elemanı olmak/başka bir mesleğe geçmek, %14,7'sinin ön lisans/ lisans tamamlamak/yüksek lisans/doktora yapmak olduğu saptanmıştır (Tablo 4).

Tablo 5. Ebelerin Sağlıklarına İlişkin Görüşlerinin Dağılımı (n=205)

Sağlıklarına İlişkin Görüşleri	n	%
Hiç hoşnut değil	32	15,6
Çok az hoşnut	36	17,6
Ne hoşnut, ne de değil	63	30,7
Epeyce hoşnut	60	29,3
Çok hoşnut	14	6,8

Ebelerin sağlıklarına ilişkin görüşleri Tablo 5’de incelenmiştir. Ebelerin %30,7’sinin sağlıklarından ne hoşnut, ne de değil, %29,3’ünün epeyce hoşnut, %6,8’inin çok hoşnut, %17,6’sının çok az hoşnut, % 15,6’sının hiç hoşnut olmadığı saptanmıştır (Tablo 5).

4.2. Ebelerin Örgütsel Bağlılık ve Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamaları ve Etkileyen Faktörlerin Dağılımı

Tablo 6. Ebelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı (n=205)

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	n	Ort	SS	Min	Max	Cronbach’s α katsayısı
Duygusal bağlılık	205	15,98	5,71	6,00	30,00	0,868
Devam bağlılık	205	18,81	4,62	6,00	30,00	0,708
Normatif bağlılık	205	18,74	4,02	6,00	30,00	0,654
Toplam örgütsel bağlılık	205	53,54	9,30	24,00	79,00	0,751

Ebelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden minimum 24, maksimum 79 puan aldıkları ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalamasının $53,54 \pm 9,30$ olduğu saptanmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin alt alanlarından duygusal bağlılık alanı puan ortalaması $15,98 \pm 5,71$; devam bağlılık alanı puan ortalaması $18,81 \pm 4,62$; normatif bağlılık alanı puan ortalaması $18,74 \pm 4,02$ olduğu bulunmuştur. Çalışmamızda ebelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği cronbach α katsayısı 0,751 olarak bulunmuştur (Tablo 6).

Tablo 7. Ebelerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı (n=205)

İş Doyum Ölçeği	n	Ort	SS	Min	Max	Cronbach's α katsayısı
İçsel doyum	205	34,05	8,47	12,00	54,00	0,848
Dışsal doyum	205	25,16	5,38	11,00	40,00	0,745
Toplam iş doyum	205	56,21	12,47	22,00	90,00	0,891

Çalışmaya katılan ebelerin Minnesota İş Doyum Ölçeğinden minimum 22, maksimum 90 puan aldıkları ve toplam Minnesota İş Doyum Ölçeği puan ortalaması $56,21 \pm 12,47$ olarak saptanmıştır. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin alt alanlarından içsel doyum alanı puan ortalaması $34,05 \pm 8,47$; dışsal doyum alanı $25,16 \pm 5,38$ olduğu bulunmuştur. Çalışmamızda ebelerin Minnesota İş Doyum Ölçeği Cronbach's α katsayısı 0,891 olarak belirlenmiştir (Tablo 7).

Tablo 8. Ebelerin Sosyo-Demografik ve Obstetrik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık ve Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı (n=205)

Özellikler	Örgütsel Bağlılık Ölçeği					Minnesota İş Doyum Ölçeği				
	n	Ort.	SS	KW/F	p	n	Ort.	SS	KW/F	p
Yaş										
22-34	63	54,01	9,19			63	56,84	11,56	1,74	0,178
35-44	83	53,57	10,04	0,18	0,829	83	57,53	13,22		
45-59	59	52,98	8,42			59	53,71	12,15		
Eğitim durumu										
Sağlık meslek lisesi mezunu	11	56,90	5,75	3,27	0,351	11	52,27	13,59	1,40	0,704
Ön lisans mezunu	59	53,23	9,97			59	56,15	13,18		
Lisans mezunu	122	53,14	9,03			122	56,84	11,80		
Yüksek lisans mezunu	13	55,76	11,00			13	54,00	14,88		
Medeni durum										
Bekar	27	52,74	10,08	0,44	0,799	27	58,00	12,39	1,37	0,503
Evli	159	53,83	9,35			159	56,06	12,94		
Eşinden boşanmış	19	52,21	7,92			19	54,94	8,03		
Aile tipi										
Çekirdek	188	53,48	9,34	3,95	0,138	188	56,35	12,68	3,90	0,142
Geniş	5	60,20	5,40			5	62,20	11,30		
Parçalanmış	12	51,66	9,19			12	51,58	7,84		
Gelir durumu algısı										
Gelir giderden az	62	52,70	10,83	0,90	0,637	62	57,69	11,77	2,67	0,263
Gelir gidere denk	114	53,70	8,47			114	56,27	12,75		
Gelir giderden fazla	29	54,68	9,07			29	52,86	12,69		
Çocuk sayısı										
Hiç çocuğu olmayan	34	54,14	9,74			34	58,17	11,15		
1	45	54,26	8,87	0,71	0,476	45	56,55	11,61	1,44	0,657
2- 4	126	53,11	9,38			126	55,57	13,11		

Tablo 8’de ebelerin sosyo-demografik ve obstetrik özelliklerine göre örgütsel bağlılık ve iş doyum ölçeği puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir.

Çalışmaya katılan 22-34 yaş arasındaki ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması $54,01 \pm 9,19$ ve 35-44 yaşları arasında olan ebelerin $53,57 \pm 10,04$ ve 45-59 yaş arasında olan ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamasının $52,98 \pm 8,42$ olduğu tespit edilmiştir. Ebelerin yaşları arttıkça örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamalarının azaldığı görülmesine rağmen ebelerin yaş gruplarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p=0,829$).

Çalışmaya katılan 22-34 yaş arasındaki ebelerin iş doyum ölçeği puan ortalaması $56,84 \pm 11,56$, 35-44 yaşları arasında olan ebelerin $57,53 \pm 13,22$ ve 45-59 yaş arasında olan ebelerin iş doyum ölçeği puan ortalaması $53,71 \pm 12,15$ olduğu tespit edilmiştir. Ebelerin yaş gruplarına göre iş doyum ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p=0,178$).

Örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması en yüksek sağlık meslek lisesi mezunu ebelerde ($56,90 \pm 5,75$) iken en düşük lisans mezunu ($53,14 \pm 9,03$) ebelerde bulunmuştur. Ancak ebelerin mezun oldukları okulların örgütsel bağlılık puan ortalamalarını istatistiksel düzeyde etkilemediği bulunmuştur ($p=0,351$).

İş doyum ölçeği puanı en yüksek lisans mezunu ebelerde ($56,84 \pm 11,80$) iken en düşük sağlık meslek lisesi mezunu ($52,27 \pm 13,59$) ebelerde bulunmuştur. İstatistiksel analizde farkın istatistiksel düzeyde anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p=0,704$).

Bekâr olan ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması $52,74 \pm 10,08$, evli olanların $53,83 \pm 9,35$ ve eşinden boşanmış olanların $52,21 \pm 7,92$ olduğu saptanmıştır. Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p=0,799$).

Bekâr olan ebelerin iş doyum ölçeği puan ortalaması $58,00 \pm 12,39$, evli olanların $56,06 \pm 12,94$ ve eşinden boşanmış ebelerin $54,94 \pm 8,03$ olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların medeni durumlarına göre iş doyum ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p=0,503$).

Örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması en yüksek geniş aile tipine sahip ebelerde ($60,20 \pm 5,40$) iken en düşük parçalanmış aile tipine sahip ebelerde ($51,66 \pm 9,19$) tespit

edilmiştir. Ebelerin aile tiplerine göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p=0,138$).

İş doyum ölçeği puan ortalaması en yüksek geniş aile tipine sahip ebelerde ($62,20\pm 11,30$) iken en düşük parçalanmış aile tipine sahip ebelerde ($51,58\pm 7,84$) olduğu saptanmıştır. Ebelerin aile tiplerine göre iş doyum ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p=0,142$).

Gelirini giderinden az olarak algılayan ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması $52,70\pm 10,83$, gelirini giderine denk algılayan ebelerin $53,70\pm 8,47$ ve gelirini giderlerinden fazla algılayan ebelerin $54,68\pm 9,07$ olduğu saptanmıştır. Ebelerin gelir durumu algılarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p=0,637$).

Gelirini giderinden az olarak algılayan ebelerin iş doyum ölçeği puan ortalaması $57,69\pm 11,77$, gelirini giderine denk algılayan ebelerin $56,27\pm 12,75$ ve gelirini giderlerinden fazla algılayan ebelerin $52,86\pm 12,69$ olduğu saptanmıştır. Ebelerin gelir durumu algılarına göre iş doyum ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p=0,263$).

Hiç çocuğu olmayan ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması $54,14\pm 9,74$, bir çocuğu olanların $54,26\pm 8,87$ ve 2-4 çocuğu olanların $53,11\pm 9,38$ olduğu saptanmıştır. Ebelerin çocuk sayılarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p=0,476$).

Hiç çocuğu olmayan ebelerin iş doyum ölçeği puan ortalaması $58,17\pm 11,15$, bir çocuğu olanların $56,55\pm 11,61$ ve 2-4 çocuğu olanların $55,57\pm 13,11$ olduğu saptanmıştır. Ebelerin çocuk sayılarına göre iş doyum ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p=0,657$), (Tablo 8).

Tablo 9. Ebelerin Çalışma Alanlarına İlişkin Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık ve Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı (n=205)

Özellikler	Örgütsel Bağlılık Ölçeği					Minnesota İş Doyum Ölçeği				
	n	Ort.	SS	KW/F/t	p	n	Ort.	SS	KW/F/t	p
Çalışılan Alan										
ASM*	57	50,57	10,53	-2,88	0,004	57	51,35	12,70	-3,56	0,000
Kamu ve Üniversite hastanesi	148	54,68	8,55			148	58,09	11,90		
Çalışılan Kurum				3,45	0,018				4,75	0,003
ASM	57	50,57	10,53			57	51,35	12,70		
Devlet hastaneleri	36	52,77	8,87			36	56,25	12,34		
Kadın doğum ve çocuk hastalıkları hastanesi	81	55,29	8,53			81	58,19	12,57		
Üniversite hastanesi	31	55,29	8,15			31	59,96	9,31		
Çalışılan Birim				15,85	0,003				22,17	0,000
Dahili/Cerrahi	56	54,98	7,91			56	58,55	11,11		
ASM*	57	50,57	10,53			57	51,35	12,70		
Yenidoğan/ YYB**/Çocuk servisi	33	55,69	7,49			33	59,48	10,11		
Eczane/Enfeksiyon/SFT***/Poliklini k/NST	15	48,66	7,99			15	47,40	15,23		
Doğum salonu/Obstetri/Jinekoloji	44	55,59	9,63			44	60,11	11,34		
Çalışılan pozisyon										
Serviste ebe/Servis sorumlusu	78	55,62	9,08	5,04	0,007	79	60,66	10,78	10,49	0,000
ASM de ebe	57	50,57	10,53			57	51,35	12,70		
Diğer (ameliyathane, eczane, poliklinik vs)	70	53,62	7,84			70	55,22	12,77		

Ebelerin çalışma alanlarına göre örgütsel bağlılık ve iş doyum ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde; Kamu ve Üniversite hastanesinde çalışan ebelerin (54,68±8,55) örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları ASM'de çalışan ebelerden (50,57±10,53) daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan istatistiksel analizde katılımcıların çalışma alanlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu bulunmuştur (p=0,004).

Kamu ve Üniversite hastanesinde çalışan ebelerin (58,09±11,90) iş doyum ölçeği puan ortalamaları ASM'de çalışan ebelerden (51,35±12,20) daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yapılan istatistiksel analizde katılımcıların çalışma alanlarına göre iş doyum ölçeği puan ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu saptanmıştır (p=0,000).

Ebelerin çalıştıkları kurumlara göre örgütsel bağlılıkları incelendiğinde; ASM'de çalışan ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları 50,57±10,53 ile en düşük bulunurken kadın doğum ve çocuk hastalıkları hastanesinde ile üniversite hastanesinde çalışan ebelerin 55,29±8,53 ile en yüksek bulunmuştur. Ebelerin çalıştıkları kurumların örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamalarını istatistiksel düzeyde etkilediği saptanmıştır (p=0,018). Farkın, ASM'de çalışan ebeler ile doğumevinde çalışan ebeler arasında (p=0,017) olduğu saptanmıştır.

Ebelerin çalıştıkları kurumlara göre iş doyumları incelendiğinde; ASM'de çalışan ebelerin iş doyum ölçeği puan ortalamaları 51,35±12,70 ile en düşük, üniversite hastanesinde çalışan ebelerin 59,96±9,31 ile en yüksek bulunmuştur. Ebelerin çalıştıkları kurumların iş doyum ölçeği puan ortalamalarını istatistiksel düzeyde etkilediği saptanmıştır (p=0,003). Yapılan ileri analizde (Tukey testi) bu farkın ASM ile üniversite hastanesinde çalışan ebeler arasında (p=0,009) ve ASM ile Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesinde çalışan ebeler arasında (p=0,007) olduğu bulunmuştur.

Ebelerin çalıştıkları birimlere göre örgütsel bağlılıkları incelendiğinde; ölçek puan ortalamaları düşükten yükseğe doğru sırasıyla; eczane/enfeksiyon/SFT/poliklinik/NST de çalışan ebelerin 48,66±7,99, ASM'de çalışanların 50,57±10,53, dahili/cerrahi birimde çalışanların 54,98±7,91, doğum salonu/obstetri/jinekolojide çalışanların 55,59±9,63 ve yenidoğan/YYB/çocuk servisinde çalışanların 55,69±7,49 olarak bulunmuştur. Ebelerin çalıştıkları birimlere göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (p=0,003).

Ebelerin çalıştıkları birimlere göre iş doyumlarına bakıldığında; ölçek puan ortalamaları düşükten yükseğe doğru sırasıyla; eczane/enfeksiyon/SFT/poliklinik/NST de çalışan ebelerin $47,40 \pm 15,23$, ASM'de çalışanların $51,35 \pm 12,70$, dahili/cerrahi birimde çalışanların $58,55 \pm 11,11$, yenidoğan/YYB/çocuk servisinde çalışanların $59,48 \pm 10,11$ ve doğum salonu/obstetri/jinekolojide çalışanların $60,11 \pm 11,34$ olarak bulunmuştur. Ebelerin çalıştıkları birimlere göre iş doyumunu ölçeği puan ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak ileri düzeyde olduğu bulunmuştur ($p=0,000$).

Ebelerin çalışılan pozisyonları bakıldığında; serviste ebe/servis sorumlusu olarak çalışan ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması ($55,62 \pm 9,08$), ASM'de çalışan ebelerin ($50,57 \pm 10,53$), diğer konumda çalışan ebelerin ($53,62 \pm 7,84$) olduğu saptanmıştır. Ebelerin çalışılan konumuna göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p=0,007$). Yapılan ileri analizde (Tukey testi) farkın ASM'de çalışan ebeler ile serviste ebe/servis sorumlusu olarak çalışan ebeler arasında ($p=0,006$) olduğu saptanmıştır.

Serviste ebe/servis sorumlusu olarak çalışan ebelerin iş doyum ölçeği puan ortalaması ($60,66 \pm 10,78$), ASM'de çalışan ebelerin $51,35 \pm 12,70$ diğer konumda çalışan ebelerin $55,22 \pm 12,77$ olduğu saptanmıştır. Ebelerin çalışılan pozisyona göre iş doyum ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p=0,000$). Yapılan ileri analizde (Tukey testi) farkın, serviste ebe/servis sorumlusu olarak çalışan ebeler ile ASM'de çalışan ebeler arasında ($p=0,000$) ve serviste ebe/servis sorumlusu olarak çalışan ebeler ile diğer konumda çalışan ebeler arasında ($p=0,027$) olduğu saptanmıştır (Tablo 9).

Tablo 10. Ebelerin Çalışma Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık ve Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı (n=205)

Özellikler	Örgütsel Bağlılık Ölçeği					Minnesota İş Doyum Ölçeği				
	n	Ort.	SS	KW/U/F /t	p	n	Ort.	SS	KW/U/F /t	p
Çalışma süresi (yıl)										
≤10	61	54,06	9,21	0,13	0,872	61	56,86	11,77	1,53	0,219
11-25	89	53,30	10,27			89	57,31	13,71		
≥26	55	53,34	7,75			55	53,72	10,88		
Haftalık ortalama çalışma süresi (saat)										
≤40	102	51,31	9,76	-3,50	0,001	102	52,13	12,01	-4,92	0,000
≥41	103	55,74	8,28			103	60,26	11,62		
Çalışma şekli										
Sadece gündüz	80	50,52	9,77	-3,83	0,000	80	51,45	12,47	-4,59	0,000
Gündüz ve gece	125	55,47	8,47			125	59,27	11,51		
Bakım verilen hasta sayısı										
1-9 hasta	51	56,54	9,17	2,64	0,266	51	62,17	11,62	12,65	0,002
10-29 hasta	60	54,10	8,79			60	58,25	11,05		
30 ve yukarı hasta sayısı	16	53,18	5,81			16	50,56	11,19		
Bakım verilen nüfus sayısı										
1300-3500	29	50,58	13,33	-0,03	0,975	29	52,34	12,89	-0,79	0,429
3501-5000	28	50,57	6,75			28	50,32	12,66		
Hafta sonu çalışma durumu										
Evet	126	55,43	8,34	3,80	0,000	126	59,56	10,97	5,14	0,000
Hayır	79	50,51	9,98			79	50,88	12,92		
Aylık nöbet sayısı										
1-4	26	51,84	9,10	6,83	0,033	26	54,26	13,67	3,90	0,142
5- 9	64	57,21	8,24			64	60,67	11,05		
10 ve üzeri	37	54,51	7,78			37	59,72	10,03		

Ebelerin çalışma yıllarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde; ≤ 10 yıl olan ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması $54,06 \pm 9,21$, 11-25 yıl arasında olan ebelerin $53,30 \pm 10,27$ ve ≥ 26 yıl olan ebelerin $53,34 \pm 7,75$ olduğu saptanmıştır. Ebelerin çalışma yıllarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p=0,872$).

Ebelerin çalışma yıllarına göre ≤ 10 yıl olan ebelerin iş doyum ölçeği puan ortalaması $56,86 \pm 11,77$ iken 11-25 yıl arasında olan ebelerin $57,31 \pm 13,71$ ve ≥ 26 yıl arasında olan ebelerin $53,72 \pm 10,88$ olduğu saptanmıştır. Ebelerin çalışma yılı arttıkça iş doyum ölçeği puan ortalamalarının azaldığı görülmesine rağmen ebelerin çalışma yıllarına göre iş doyum ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p=0,219$).

Ebelerin haftalık ortalama çalışma süreleriyle örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında; haftalık ≥ 41 saat olan ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamasının ($55,74 \pm 8,28$) haftalık 40 saat olan ebelerin puan ortalamasına ($51,31 \pm 9,76$) göre daha yüksek olduğu bulunmuş ve bu farkında istatistiksel düzeyde anlamlı olduğu saptanmıştır ($p=0,001$).

Ebelerin haftalık ortalama çalışma sürelerine göre iş doyum ölçeği puan ortalamalarına bakıldığında; haftalık ≥ 41 saat olan ebelerin iş doyum ölçeği puan ortalamasının ($60,26 \pm 11,62$) haftalık 40 saat olan ebelerin puan ortalamasına ($52,13 \pm 12,01$) göre daha yüksek olduğu bulunmuş, bu farkın istatistiksel düzeyde anlamlı olduğu saptanmıştır ($p=0,000$).

Hem gündüz ve hem nöbet tutan ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması ($55,47 \pm 8,47$) sadece gündüz çalışan ebelerin ($50,52 \pm 9,77$) puan ortalamalarında daha yüksek olup bu farkın istatistiksel düzeyde anlamlı olduğu saptanmıştır ($p=0,000$).

Gündüz ve gece çalışan ebelerin iş doyum ölçeği puan ortalaması ($59,27 \pm 11,51$) sadece gündüz çalışan ebelerin ($51,45 \pm 12,47$) puan ortalamalarından yüksek olduğu bulunmuş bu farkın istatistiksel düzeyde anlamlı olduğu bulunmuştur ($p=0,000$).

Ebelerin bakım verdikleri hasta sayısına göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması en yüksek 1-9 hasta arasında bakım veren ebelerde $56,54 \pm 9,17$ iken en düşük 30 ve yukarı hasta sayısı arasında bakım veren ebelerde $53,18 \pm 5,81$ olduğu saptanmıştır. Ebelerin bakım verdikleri hasta sayısı arttıkça örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamalarının azaldığı

görülmesine rağmen ebelerin bakım verdikleri hasta sayısına göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p=0,266$).

Ebelerin bakım verdikleri hasta sayısına göre iş doyum ölçeği puan ortalamasına bakıldığında; en yüksek 1-9 hastaya bakım veren ebelerde $62,17\pm 11,62$ iken en düşük 30 ve yukarı hasta sayısı arasında bakım veren $50,56\pm 11,19$ ebelerde olduğu saptanmıştır. Ebelerin bakım verdikleri hasta sayısına göre iş doyum ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p=0,002$). Bakım verilen hasta sayısı arttıkça bağlılığın azaldığı bulunmuştur.

Ebelerin bakım verdikleri nüfus sayısına göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları incelendiğinde; 1300-3500 arasında nüfusa bakım veren ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması $50,58\pm 13,33$; 3501-5000 arasında nüfusa bakım veren ebelerin $50,57\pm 6,75$ olduğu saptanmıştır. Ebelerin bakım verdikleri nüfus sayısına göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p=0,975$).

Ebelerin bakım verdikleri nüfus sayısına göre; 3500 ve aşağısında nüfusa bakım veren ebelerin iş doyum ölçeği puan ortalaması ($52,34\pm 12,89$), 3501 ve yukarısında bakım veren ebelerin ($50,32\pm 12,66$) olduğu saptanmıştır. Ebelerin bakım verdikleri nüfus sayısına göre iş doyum ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p=0,429$).

Hafta sonu çalışan ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması ($55,43\pm 8,34$), hafta sonu çalışmayan ebelerin ($50,51\pm 9,98$) puan ortalamasından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ebelerin hafta sonu çalışma durumlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($p=0,000$).

Hafta sonu çalışan ebelerin iş doyum ölçeği puan ortalaması $59,56\pm 10,97$, hafta sonu çalışmayan ebelerin $50,88\pm 12,92$ olduğu saptanmıştır. Ebelerin hafta sonu çalışma durumlarına göre iş doyum ölçeği puan ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($p=0,000$).

Ebelerin aylık nöbet sayısına bakıldığında; örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması en yüksek 5-9 nöbet tutan ebelerde ($57,21\pm 8,24$) iken, en düşük 1-4 nöbet tutan ($51,84\pm 9,10$) ebelerde bulunmuştur. Yapılan istatistiksel analizde ebelerin aylık nöbet sayısına göre

örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmiştir ($p=0,033$). Yapılan ileri analizde farkın 1-4 arası nöbet tutan grupla 5-9 arası nöbet tutan grup arasında olduğu bulunmuştur ($p=0,019$).

İş doyumu ölçeği puanı en yüksek 5-9 nöbet tutan ebelerde ($60,67\pm 11,05$) iken en düşük 1-4 nöbet tutan ($54,26\pm 13,67$) ebelerde olduğu saptanmıştır. Yapılan istatistiksel analizde ebelerin aylık nöbet sayısına göre iş doyum ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p=0,142$), (Tablo 10).

Tablo 11. Ebelerin Mesleki ve Çalışma Yaşamlarına İlişkin Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık ve Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı (n=205)

Özellikler	Örgütsel Bağlılık Ölçeği					Minnesota İş Doyum Ölçeği				
	n	Ort.	SS	KW/F/t	p	n	Ort.	SS	KW/F/t	p
Çalışılan birimi tercih etme durumu										
Evet	145	52,55	9,62	-2,21	0,018	145	54,34	13,15	-3,43	0,001
Hayır	60	55,93	8,05			60	60,75	9,26		
Mesleğini isteyerek seçme durumu										
Evet	132	53,43	9,95	-0,22	0,821	132	55,42	13,24	-1,22	0,220
Hayır	73	53,73	8,04			73	57,65	10,88		
Kişilik yapısının mesleğe uygunluk durumu										
Çok uygun /uygun	143	53,33	9,50	0,40	0,815	143	55,34	12,84	3,06	0,216
Kararsızım	37	54,40	9,63			37	58,54	9,94		
Uygun değil/hiç uygun değil	25	53,44	7,78			25	57,80	13,48		
Çalışma arkadaşları ile ilişkiler										
Çok iyi/iyi	190	53,21	9,30	5,68	0,058	190	55,94	12,68	1,95	0,376
Ne iyi ne kötü	12	59,66	7,96			12	61,00	9,14		
Kötü/ çok kötü	3	50,00	7,00			3	54,33	7,02		
Çalışma koşulları										
Kötü	52	56,78	9,25	10,18	0,000	52	62,92	9,79	33,35	0,000
Orta	106	54,03	8,40			106	57,65	10,83		
İyi	47	48,82	9,61			47	45,57	12,00		
Uzun vadede meslekleri ile ilgili planlar				4,25	0,373					
Aynı göreve devam etmek	49	52,24	10,47			49	50,22	11,25	25,23	0,000
Emekli olmak	80	53,63	8,51			80	56,28	12,13		
Ön lisans/lisans tamamlamak/yüksek lisans/doktora yapmak	30	54,36	10,55			30	56,63	13,03		
Başka bir kuruma geçmek/ öğretim elemanı olmak/başka bir mesleğe geçmek	41	53,56	8,54			41	61,90	11,47		
Başka bir kliniğe geçmek/işten ayrılmak/istifa etmek	5	59,60	7,40			5	64,80	9,57		

Çalışılan birimi tercih etme durumuna evet yanıtını veren ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması $52,55 \pm 9,62$ ve hayır yanıtı veren ebelerin $55,93 \pm 8,05$ olduğu saptanmıştır. Yapılan istatistiksel analizde ebelerin çalışılan birimi tercih etme durumuna göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p=0,018$).

Çalışılan birimi tercih etme durumuna evet yanıtı veren ebelerin iş doyum ölçeği puan ortalaması $54,34 \pm 13,15$ ve hayır yanıtı veren ebelerin $60,75 \pm 9,26$ olduğu saptanmıştır. Ebelerin çalışılan birimi tercih etme durumuna göre iş doyum ölçeği puan ortalaması arasında farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($p=0,010$).

Ebelik mesleğini isteyerek seçme durumuna evet yanıtını veren ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması $53,43 \pm 9,96$, hayır yanıtını veren ebelerin $53,73 \pm 8,04$ olduğu saptanmıştır. Ebelik mesleğini isteyerek seçme durumuna göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p=0,153$).

Ebelik mesleğini isteyerek seçme durumuna evet yanıtını veren ebelerin iş doyum ölçeği puan ortalaması $55,42 \pm 13,24$, hayır yanıtını veren ebelerin $57,65 \pm 10,88$ olduğu bulunmuştur. Ebelik mesleğini isteyerek seçme durumunun iş doyum ölçeği puan ortalamasını etkilemediği saptanmıştır ($p=0,063$).

Ebelik mesleğinin kişilik yapısına uygunluğu konusunda kararsız olan ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması en yüksek ($54,40 \pm 9,63$) iken çok uygun/uygun olduğunu ($53,33 \pm 9,50$) belirten ebelerde en düşük bulunmuştur. Ebelik mesleğinin kişilik özelliklerine uygunluk durumuna göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p=0,815$).

Ebelik mesleğinin kişilik yapısına uygunluğu konusunda kararsız olan ebelerin iş doyum ölçeği puanı en yüksek ($58,54 \pm 9,94$) iken çok uygun/uygun yanıtı veren ebelerde ($55,34 \pm 12,84$) en düşük bulunmuştur. Ebelik mesleğinin kişilik yapısına uygunluk durumunun ebelerin iş doyum ölçeği puan ortalamalarını istatistiksel olarak etkilemediği belirlenmiştir ($p=0,216$).

Ebelerin çalışma arkadaşları ile ilişkilerine ne iyi ne kötü olarak tanımlayan ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması en yüksek ($59,66 \pm 7,96$) iken kötü/çok kötü olarak tanımlayan ebelerde ($50,00 \pm 7,00$) en düşük olduğu saptanmıştır. Ebelerin çalışma arkadaşları

ile ilişkilerinin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamalarını istatistiksel olarak etkilemediği saptanmıştır ($p=0,058$).

Ebelerin çalışma arkadaşları ile ilişkilerini ne iyi ne kötü olarak tanımlayan ebelerin iş doyum ölçeği puan ortalaması en yüksek ($61,00\pm 9,14$) iken kötü/çok kötü olarak tanımlayan ebelerde ($54,33\pm 7,02$) en düşük olduğu saptanmıştır. Yapılan istatistiksel analizde ebelerin çalışma arkadaşları ile ilişkilerine göre iş doyum ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p=0,376$).

Çalışma koşulları sorusuna kötü yanıtını veren ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması $56,78\pm 9,25$, orta yanıtını veren ebelerin $54,03\pm 8,40$, iyi yanıtını veren ebelerin $48,82\pm 9,61$ olduğu saptanmıştır. Ebelerin çalışma koşullarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak fark bulunmaktadır ($p=0,000$). Yapılan ileri analizde (Tukey testi) bu farkın çalışma koşullarını iyi ve çalışma koşullarını kötü bulan ebeler arasında ($p=0,000$) ve çalışma koşullarını iyi ile çalışma koşullarını orta bulan ebeler arasında ($p=0,003$) olduğu saptanmıştır.

Çalışma koşulları sorusuna kötü yanıtını veren ebelerin iş doyum ölçeği puan ortalaması $62,92\pm 9,79$, orta yanıtı veren ebelerin $57,65\pm 10,83$ ve iyi yanıtı veren ebelerin $45,57\pm 12,00$ olduğu saptanmıştır. Ebelerin çalışma koşullarına göre iş doyum ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır ($p=0,000$). Yapılan ileri analizde (Tukey testi) bu farkın çalışma koşullarını iyi ve kötü bulan ebeler arasında ($p=0,000$) ve çalışma koşullarını iyi ile orta bulan ebeler arasında ($p=0,000$) olduğu saptanmıştır.

Ebelerin uzun vadede meslekleri ile ilgili planlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamasına bakıldığında; Aynı göreve devam etmek isteyen ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması $52,24\pm 10,47$, emekli olmak isteyen ebelerin $53,63\pm 8,51$, ön lisans/ lisans tamamlamak/yüksek lisans/doktora yapmak isteyen ebelerin $54,36\pm 10,55$, başka bir kuruma geçmek/öğretim elemanı olmak/başka bir mesleğe geçmek isteyen ebelerin $53,56\pm 8,54$ ve başka bir kliniğe geçmek/işinden ayrılmak/istifa etmek isteyen $59,60\pm 7,40$ olduğu saptanmıştır. Ebelerin uzun vadede meslek ile ilgili planlarına göre örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p=0,373$).

Aynı göreve devam etmek isteyen ebelerin iş doyum ölçeği puan ortalaması $50,22\pm 11,25$, emekli olmak isteyen ebelerin $56,28\pm 12,13$, ön lisans/lisans

tamamlamak/yüksek lisans/ doktora yapmak isteyen ebelerin $56,63 \pm 13,03$, başka bir kuruma geçmek/öğretim elemanı olmak/başka bir mesleğe geçmek isteyen ebelerin $61,90 \pm 11,47$ ve başka bir kliniğe geçmek/ işten ayrılmak/istifa etmek isteyen ebelerin $64,80 \pm 9,57$ olduğu saptanmıştır. Ebelerin uzun vadede meslek ile ilgili planlarına göre iş doyum ölçeği puanı arasında istatistiksel olarak fark bulunmaktadır ($p=0,000$). Başka bir kliniğe geçmek/işten ayrılmak/istifa etmek isteyen ebelerin iş doyumunu daha yüksek bulunmuştur (Tablo 11).

Tablo 12. Ebelerin Sağlıklarından Hoşnutluk Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılık ve Minnesota İş Doyum Ölçeği Puan Ortalamalarının Dağılımı (n=205)

Sağlıktan Hoşnutluk Durumu	Örgütsel Bağlılık Ölçeği					Minnesota İş Doyum Ölçeği				
	n	Ort.	SS*	F	p	n	Ort.	SS	F	p
Hiç hoşnut değil/çok az hoşnut	68	53,17	9,27	18,32	0,063	68	60,94	11,07	2,80	0,000
Ne hoşnut, ne de değil	63	55,71	8,72			63	58,60	11,29		
Epeyce hoşnut/çok hoşnut	74	52,02	9,58			74	49,85	12,12		

*SS:Standart Sapma

Ebelerin sağlıktan hoşnutluk durumlarına göre örgütsel bağlılıklarına bakıldığında; örgütsel bağlılık leği puan ortalaması en yüksek ne hoşnut, ne de değil yanıtını veren ebelerde (55,71±8,72) iken en düşük epeyce hoşnut/çok hoşnut yanıtını veren (52,02±9,58) ebelerde olduğu saptanmıştır. Ebelerin sağlıktan hoşnutluk durumlarına göre örgütsel bağlılık leği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır (p=0,063).

Sağlıklarından hiç hoşnut değil/çok az hoşnut yanıtını vere ebelerin Minnesota iş doyum leği puan ortalaması 60,94±11,07, ne hoşnut, ne de değil yanıtını veren ebelerin 58,60±11,29 ve epeyce hoşnut/çok hoşnut yanıtını veren ebelerin 49,85±12,12 olduğu saptanmıştır. Ebelerin sağlıktan hoşnutluk cevaplarına göre iş doyum leği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmaktadır (p=0,000). Yapılan ileri analizde (Tukey testi) bu farkın, ebelerin sağlıktan hoşnutluğu epeyce hoşnut/çok hoşnut bulan ebeler ile hiç hoşnut değil/çok az hoşnut bulan ebeler arasında (p=0,000) ve sağlıktan hoşnutluğu epeyce hoşnut/çok hoşnut bulan ebeler ile ne hoşnut, ne de değil yanıtını veren ebeler arasında (p=0,000) olduğu saptanmıştır (Tablo 12).

Tablo 13. Ebelerin rgtsel Bağlılık ve Minnesota İş Doyum leklerinden Aldıkları Puanlar Arasında İlişkinin İncelenmesi (n=205)

Örgütsel Bağlılık leği	Minnesota İş Doyum leği		
	İçsel İş Doyum	Dışsal İş Doyum	Toplam İş Doyum
Duygusal Bağlılık	0,530*	0,525*	0,571*
Devam Bağlılık	-0,800	-0,091	-0,090
Normatif Bağlılık	0,444*	0,387*	0,953*
Toplam Bağlılık	0,478*	0,445*	0,499*

p>0.001

Ebelerin rgtsel Bağlılık leği ile Minnesota İş Doyum leği puanları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik Pearson korelasyon analiz sonuçları Tablo 13’de verilmiştir. Örgütsel bağlılık leğiyle Minnesota İş Doyum leği puanları arasındaki ilişki incelendiğinde; duygusal bağlılık ile içsel, dışsal doyum ve toplam iş doyumunu leği puan ortalamaları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu ve ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. (p=0,000). Devam bağlılığı ile içsel, dışsal ve toplam iş

doyumları arasında ayrı ayrı yapılan değerlendirmeler sonucu negatif yönde ilişki bulunmuş fakat ilişkinin istatistiksel düzeyde anlamlı olmadığı bulunmuştur ($p>0,05$). Normatif bağlılık ile iÇsel, dışsal doyum arasında pozitif yönde orta düzeyde, toplam iş doyum puanı ile de pozitif yönde güçlü bir ilişki olduğu ve bu ilişkilerin istatistiksel düzeyde anlamlı olduğu saptanmıştır ($p=0,000$). Örgütsel bağlılık toplam puanı ile iÇsel, dışsal ve toplam iş doyum ölçęi puan ortalamaları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki olduğu, ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p=0,000$), (Tablo 13).

5. TARTIŞMA

Bu araştırma, ebelerin örgütsel bağlılık, iş doyumu ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla Aydın İli Kamu Hastaneler Birliği Genel Sekreterliği Efeler İlçesinde bulunan Kamu Hastaneleri'nde, Aydın İli Halk Sağlığı Müdürlüğü'ne bağlı TSM ve bu TSM'ye bağlı Aile Sağlığı Merkezlerinde, Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde olmak üzere üç ayrı kurumda 205 ebe'nin katılımıyla gerçekleştirilmiş olup elde edilen bulgular literatür bilgilerinin ışığında tartışılmıştır.

5.1. Ebelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Ortalamaları ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi

Örgütsel bağlılık ölçeğinden alınabilecek minimum puan 18, maksimum puan 90 olup çalışmamızda tüm katılımcıların örgütsel bağlılık puan ortalaması $53,54 \pm 9,30$ olarak saptanmıştır. Bu bulgular doğrultusunda, çalışmaya katılan ebelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu söylenebilir. Çalışmada ebelerin duygusal bağlılık ($15,98 \pm 5,71$), devamlılık bağlılığı ($18,81 \pm 4,62$) ve normatif bağlılıkları ($18,74 \pm 4,02$) olduğu bulunmuştur. Devam bağlılık düzeyi duygusal ile normatif bağlılık düzeyi puanlarına göre yüksek olduğu görülmüştür. Öztürk (2013) sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine incelediği çalışmada sağlık çalışanlarının duygusal, devamlılık ile normatif bağlılık düzeyini yüksek düzeyde bulmuştur. Çakınberk ve ark (2009)'nın Malatya'da sağlık ocaklarında çalışan ebe ve hemşirelerle yaptıkları çalışmada ebe ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını yüksek düzeyde saptamıştır.

Çalışmamızda yaş arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı saptanmıştır. Ancak istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Yıldırım (2018)'in hemşirelerin sosyo-demografik özellikleriyle iş yaşam kalitesinin örgütsel bağlılıklarına etkisini araştırdığı çalışmada ve Güngör (2017)'ün hemşire ve ebelerin kurumsal imaj algıları ve kurumsal bağlılıklarını incelediği çalışmada yaşın hemşire ve ebelerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemediği bulunmuştur. Bu çalışmaların ve bizim çalışmamızın aksine Kanbay (2010)'in hemşirelerin iş doyumu ve örgütsel bağlılıklarını incelediği çalışmada yaşın örgütsel bağlılık ile örgütsel bağlılığın alt faktörleri duygusal, devam ve normatif bağlılıklarını etkilediği hemşirelerin yaşları arttıkça örgütlerine olan bağlılıklarının yükseldiği bulunmuştur. Cengiz (2001)'in hemşirelerle çalışmasında hemşirelerin yaşları arttıkça örgütlerine bağlılıklarının azaldığı,

bunun sebebi olarak toplumun hemşirelik mesleğine bakış açısının ve örgüt yönetiminin hemşirelerin taleplerini daha az dikkate alındığı düşünülmektedir. Çalışma bulgularının farklı çıkması çalışılan meslek gruplarının farklı olması ya da ebe ve hemşirelerle birlikte çalışılmış olması, çalışılan kurumların temel sağlık hizmetleri verilen ya da tedavi hizmetleri verilen kurumların farklı olmasından kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada ebelerin eğitim düzeylerinin örgütsel bağlılıklarını etkilemediği bulunmuştur. Yıldırım (2018), Gülten (2018), Kaya (2009) araştırmalarında hemşirelerin eğitim düzeylerinin örgütsel bağlılıklarını etkilemediği saptanmıştır. Taşcı (2014) çalışmasında hemşirelerin eğitim düzeyleri ile duygusal bağlılıklarının ilişkili olduğu, sağlık meslek lisesi ve lisansüstü mezunu hemşirelerin duygusal bağlılık düzeylerinin lisans düzeyinde öğrenim gören hemşirelerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu, devam ile normatif bağlılıkları arasında anlamlı ilişki olmadığı bulgusunu saptamıştır.

Ebelerin medeni durumuyla örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır. Literatürde medeni durumla örgütsel bağlılık arasındaki farka ait çeşitli sonuçlar bulunmaktadır. Medeni durumun örgütsel bağlılığı etkilemediğini belirten çalışmaların (Umutlu, 2017; Güngör, 2017) yanı sıra, Salami (2008) ve Şahin (2007) çalışmalarında medeni durumun örgütsel bağlılığı etkilediği, evlilerin bekârlara göre devam bağlılığının daha yüksek oranda olduğu görülmüştür. Bizim çalışmamız medeni durumun örgütsel bağlılığı etkilemediğini gösteren çalışmaları desteklemektedir.

Çalışmamızda geniş aile tipine sahip ebelerin örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalaması $60,20 \pm 5,40$ iken, parçalanmış aile tipine sahip ebelerin $51,66 \pm 9,19$ olduğu bulunmuş ancak, istatistiksel olarak örgütsel bağlılık puan ortalamasını etkilemediği saptanmıştır.

Çalışmamızda ebelerin çocuk sahibi olma durumlarının ve çocuğu olan ebelerin çocuk sayılarının örgütsel bağlılık puan ortalamasını etkilemediği bulunmuştur. Ebelerin gelir durumları algılarının örgüte bağlılık puanlarını etkilemediği bulunmuştur.

Ebelerin çalıştıkları alanların örgütsel bağlılık puanlarını etkilediği, kamu ve üniversite hastanesinde çalışan ebelerin örgütsel bağlılık puan ortalamalarının ASM'de çalışan ebelerin puan ortalamalarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yine çalışılan kurumunda örgütsel bağlılığı etkilediği; kadın doğum ve çocuk hastalıkları hastanesinde görev alan ebelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları ASM'de çalışan ebelerin örgütsel bağlılık puan ortalamalarından yüksek olduğu saptanmıştır. Gülser (2011)'in araştırmasında

hemşirelerin çalıştığı kurumla örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu, üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin duygusal, devamlılık, normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Kanbay (2010)'ın yaptığı çalışmada ise çalışılan kurumun örgütsel bağlılık puanını etkilemediği bulgusu elde edilmiştir. Çalışma bulguları arasındaki farklılıkların farklı sağlık personeli ile çalışılmasından kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

Çalışmada, ebelerin çalıştıkları birimin örgütsel bağlılık puanlarını etkilediği bulunmuştur. Doğum salonu/obstetri/jinekoloji, yenidoğan ve çocuk servisi gibi kendi çalışma alanlarıyla ilgili birimlerde çalışan ebelerin, ASM'de çalışan ebelere göre örgütsel bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur. Çalışmamızın aksine Yıldırım (2018), Güngör (2017) ve İşsever (2014)'in hemşirelerle yaptıkları çalışmalarda hemşirelerin çalıştıkları birimle örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişki olmadığı bulgusunu saptamışlardır.

Çalışmamızda ebelerin çalışılan konumuna bakıldığında; serviste ebe/servis sorumlusu olarak çalışan ebelerle ASM' de çalışan ebelerin örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Serviste ebe/servis sorumlusu olarak çalışan ebelerin puanları daha yüksek bulunmuştur. Kanbay (2010)'ın çalışmasında, hemşirelerin çalışma pozisyonlarının duygusal bağlılık düzeylerini etkilediği, duygusal bağlılık düzeylerinin yüksekliği yönetici hemşire, servis sorumlu hemşiresi, süpervizör hemşire ve servis hemşiresi olarak sıralandığı bulunmuştur. Sorumlu hemşirelerin hastanedeki pozisyonlarının diğer hemşirelere göre karar ve idari anlamda önemli statü sağladığı vurgulanmıştır.

Çalışmamızda klinikte çalışan ebelerin bakım verdikleri hasta sayısı arttıkça örgütsel bağlılık puan ortalamalarının azaldığı, yine ASM'de çalışan ebelerin bakım verdikleri nüfus arttıkça örgütsel bağlılık puan ortalamalarının azaldığı bulunmuş ancak, bakım verilen hasta sayısının ve nüfusun ebelerin örgütsel bağlılıklarını etkilemediği bulunmuştur. Ebelerin mesleki deneyim sürelerinin örgütsel bağlılık puan ortalamalarını etkilemediği bulunmuştur.

Ebelerin çalışma şekillerinin toplam örgütsel bağlılık puan ortalamasını etkilediği, hem gündüz çalışan ve hem nöbet tutan ebelerin örgütsel bağlılık puan ortalaması yüksek bulunmuştur. Bizim çalışmamızın aksine Yılmaz (2011)'in hemşirelerle yaptığı araştırmada gündüz çalışan hemşirelerin sürekli gece ile gündüz-gece görev alan hemşirelere kıyasla örgütsel bağlılık puanları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır. Güngör (2017)'ün kamu hastanesinde çalışan hemşire ve ebelerle yaptığı çalışmasında sadece gündüz

çalışanların genel örgütsel bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur. Umutlu (2017)'nin yaptığı çalışmada ise çalışma şeklinin örgütsel bağlılığı etkilemediği saptanmıştır.

Hafta sonu da çalışan ebelerin örgütsel bağlılık puan ortalaması hafta sonu çalışmayan ebelere göre daha yüksek bulunmuştur. Çalışmamızda 41 saat ve üzerinde çalışan ebelerin örgütsel bağlılık puan ortalaması istatistiksel olarak daha yüksek bulunmuştur. Yılmaz (2011)'in hemşirelerle yaptığı çalışmada haftalık çalışma süresi 45 saat olan hemşirelerin, 45 saatten az ve 45 saatten fazla çalışan hemşirelere göre örgütsel bağlılıkları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır.

Aylık nöbet sayısına bakıldığında, örgütsel bağlılık puan ortalaması 1-4 nöbet tutan ebelerin, aylık on ve üzeri nöbet tutan ebelerin örgütsel bağlılık puan ortalamasından daha yüksek bulunmuştur. Çalıştıkları birimi kendisi tercih eden ebelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları, kendisi tercih etmeyen ebelere göre daha düşük bulunmuştur.

Çalışmamızda ebelerin mesleklerini isteyerek seçmelerinin örgütsel bağlılık puan ortalamalarını etkilemediği bulunmuştur. Çalışmamızın bulgularına benzer şekilde Aymaz (2014)'in yaptığı çalışmada hemşirelerin mesleklerini isteyerek seçme durumlarının örgütsel bağlılık ölçeği puan ortalamasını etkilemediği bulunmuştur. Çalışmamızın aksine Kanbay (2010)'in hemşirelerin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkla araştırmasında, mesleklerini isteyerek seçen hemşirelerin örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Umutlu (2017)'nin çalışmasında mesleğini kendi seçen hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalaması en yüksek bulunmuştur. Bizim çalışmamızda mesleği isteyerek seçmenin örgütsel bağlılığı etkilemediği bulunsa da bu çalışmalarda mesleğini isteyerek seçen sağlık personelinin mesleklerini severek ve isteyerek yaptıkları için örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Çalışmamızda, ebelik mesleğinin kişiliğine uygunluk durumunda kararsız olan ebelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları daha yüksek olmasına rağmen kişiliklerinin mesleğe uygunluk durumunun örgütsel bağlılığı etkilemediği bulunmuştur. Ebelerin çalışma koşullarının yoğun olması, uykusuzluk, yorgunluk gibi faktörler ebelerin mesleklerinde memnuniyetsizlik yaşamalarına neden olabileceği düşünülmektedir. Ebelerin çalışma arkadaşları ile ilişkilerde örgütsel bağlılık puan ortalamalarını etkilemediği bulunmuştur.

Ebelerin çalışma koşullarının örgütsel bağlılığı etkilediği, çalışma koşullarını kötü bulanların çalışma koşullarını iyi ve orta bulanlara göre örgütsel bağlılık puanlarının yüksek

olduğu saptanmıştır. Yılmaz (2011)'ın hemşirelerle çalışmasında çalışma koşullarının hemşirelerin örgütsel bağlılık puan ortalamalarını etkilediği, çalışma koşullarını orta bulanların örgütsel bağlılık puanları çalışma koşullarını kötü bulanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Ebelerin uzun vadede meslek ile ilgili planları incelendiğinde; örgütsel bağlılık puan ortalamaları “başka bir kliniğe geçmek/işimden ayrılma/istifa etmek” diyenlerde en yüksekken “aynı göreve devam etmek istiyorum” diyenlerde en düşük bulunmuştur, ancak ebelerin uzun vadede meslekle ilgili planlarının örgütsel bağlılıklarını etkilemediği bulunmuştur.

Çalışmamızda ebelerin kendi sağlıklarıyla ilgili hoşnutluk durumlarının örgütsel bağlılıklarını etkilemediği bulunmuştur.

5.2. Ebelerin Minnesota İş Doymu Ölçeği Puan Ortalamaları ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi

Ebelerin Minnesota İş Doym Ölçeğinden aldıkları genel doyum puanı $56,21 \pm 12,47$ olarak bulunmuştur. Çalışmamızda ebelerin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Bunun nedenleri arasında iş yükü, uykusuzluk, yorgunluk, yoğun stres gibi faktörler ebelerin yüksek düzeyde iş doymu sağlayamadıkları düşünülmektedir. Çalışmada ebelerin içsel doyum puan ortalaması $34,05 \pm 8,47$, dışsal doyum ölçeği puan ortalaması $25,16 \pm 5,38$ olduğu saptanmıştır. Tekin-Kaya (2015)'nin Çankırı'da birinci basamakta çalışan ebe ve hemşirelerin Minnesota iş doym ölçeği puanı $61,81 \pm 12,79$ 'dur. Erdoğan (2017)'nin yaptığı çalışmada hemşirelerin Minnesota iş doym ölçeği puan ortalaması $82,07 \pm 6,15$ bulunup iş doym düzeyi yüksektir. Çalışmamızda ebelerin iş doyumlarının bu çalışma bulgularına göre düşük olduğu bulunmuştur.

Çalışmamızda ebelerin yaş gruplarının iş doyumunu etkilemediği bulunmuştur. Benzer şekilde Tilev ve ark. (2014) çalışmalarında hemşirelerin yaşlarının iş doyumlarını etkilemediğini bulmuşlardır. Karabulut (2013)'ün çalışmasında çalışmamızdaki bulgunun aksine yaş gruplarının iş doyumunu etkilediği ve 41 yaş ve üzerinde olan katılımcıların iş doym, içsel, dışsal doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yaşla birlikte artan meslek deneyiminin çalışma ortamına uyumu artıracığı ve dolayısıyla iş doyumunun da artacağı beklenmesine rağmen çalışmamızda yaşın iş doymu üzerinde etkili olmadığı

bulunmuştur. Çalışmamızda ebelerin eğitim durumuyla iş doyumunu arasında ilişki saptanmamıştır.

Ebe ile hemşirelerle yapılan çalışmalarda eğitim düzeyinin sağlık çalışanlarının iş doyumunu etkilemediği bulunmuştur (Kaya, 2009; Bilgin ve ark, 2016; Bayraktaroğlu, 2012). Çalışmamızın bulguları bu çalışmalar ile paralellik göstermektedir.

Bekar olan ebelerin evli ve eşinden boşanmış ebelere göre iş doyum puanlarının daha yüksek olmasına rağmen ebelerin medeni durumlarının iş doyumlarını etkilemediği bulunmuştur. Yapılan çalışmalarda da sağlık çalışanlarının medeni durumlarının iş doyumlarını etkilemediği bulunmuştur (Taş, 2012; Kamiloğlu, 2014). Çalışmamızın bulguları bu çalışmalar ile paralellik göstermektedir.

Çalışmamızda geniş aile tipine sahip ebelerin iş doyum puan ortalaması, çekirdek ve parçalanmış aile tipine sahip ebelerin iş doyum puan ortalamasından daha yüksek bulunmuştur, fakat istatistiksel olarak aile tipinin ebelerin iş doyumlarını etkilemediği bulunmuştur.

Çalışmada ebelerin çocuk sahibi olma durumlarının ve çocuğu olan ebelerin çocuk sayılarının iş doyum puan ortalamalarını etkilemediği saptanmıştır. Çalışmamızın bulgularına benzer şekilde Kaya (2009)'nın çalışmasında da çocuk sahibi olma durumunun iş doyumunu etkilemediği bulunurken, Beyazsaçlı (2010) KKTC'de yaptığı çalışmada çocuk sahibi olan hemşirelerin iş doyumunu, çocuğu olmayanlara göre düşük bulunmuştur. Yapılan çalışmalarda çocuk sayısının iş doyum puan ortalamalarını etkilemediği saptanmıştır (Kaya, 2009; Karaaslan, 2016). Bulgularımız bu çalışmalar ile benzerdir.

Çalışmamızda gelir durumlarını giderlerine göre düşük algılayan ebelerin iş doyum puan ortalamaları daha yüksek iken, gelirini giderinden yüksek bulanların puanı daha düşüktür. Ancak gelir düzeyi algılarının iş doyumlarını etkilemediği saptanmıştır.

Çalışma alanlarına göre iş doyumları incelendiğinde; Kamu ve üniversite hastanesinde çalışan ebelerin iş doyum puan ortalamaları ASM'de çalışan ebelere göre istatistiksel düzeyde yüksektir. Üniversite hastanesinde çalışan ebelerin iş doyum puan ortalamaları en yüksekken ASM'de çalışan ebelerin en düşük bulunmuştur. Bizim çalışma bulgularımızın aksine çalışılan kurumun iş doyumunu etkilemediğini saptayan çalışmalarda vardır (Erbil ve ark,

2004; Kaya 2009). Çalışma bulgularının farklı olması farklı sağlık personelleri ile çalışılmış olmasından kaynaklanmış olabilir.

Ebelerin çalıştıkları birimlerin iş doyum puan ortalamalarını etkilediği bulunmuştur. Ebelerin çalıştıkları birimlere göre iş doyumları incelendiğinde; ölçek puan ortalamaları düşükten yükseğe doğru sırasıyla; eczane/enfeksiyon/SFT/poliklinik/NST de çalışan ebelerin $47,40 \pm 15,23$, ASM'de çalışanların $51,35 \pm 12,70$, dahili/cerrahi birimde çalışanların $58,55 \pm 11,11$, yenidoğan/YYB/çocuk servisinde çalışanların $59,48 \pm 10,11$ ve doğum salonu/obstetri/jinekolojide çalışanların $60,11 \pm 11,34$ olarak bulunmuştur. Ebelerin kendi meslekleriyle ilgili olan yenidoğan/YYB/çocuk ve doğum salonu/obstetri/jinekoloji gibi birimlerde çalışmalarını iş doyumlarını artırdığı görülmektedir. Kaya (2009) yaptığı çalışmada ebelerin çalıştıkları birimlerin iş doyumunu etkilediği, kadın doğum klinikleri ile doğum salonunda çalışan ebelerin doyumlarının yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgular, alınan eğitime yönelik yerlerde istihdam edilmenin iş doyumunu artırdığını göstermesi açısından önemlidir.

Çalışma yılının ebelerin iş doyumlarını etkilemediği bulunmuştur. Ebe ve hemşirelerle yapılan çalışmalarda da meslek yılının iş doyumunu etkilemediği saptanmıştır (Erbil ve ark, 2004; Bilgin ve ark, 2016). Çalışma bulgularımız bu çalışmalar ile benzerdir.

Haftalık çalışma süresi 41 saat ve üzerinde olan ebelerin iş doyum puan ortalaması 40 saat çalışanlara göre istatistiksel olarak daha yüksek bulunmuştur. Tilev ve ark. (2014)'nın hemşirelerle çalışmalarında hemşirelerin haftalık çalışma saatlerinin iş doyumlarını etkilediği haftalık 56 saat ve üzerinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarının düşük olduğunu bulmuşlardır. Beyazsaçlı (2010)'nın KKTC'de yaptığı çalışmada haftada 30-35 saat çalışan hemşirelerin iş doyum puanı 40-45 saat çalışan hemşirelerin iş doyum puan ortalamasından istatistiksel olarak daha yüksek bulunmuştur.

Çalışmamızda gündüz ve gece çalışan ebelerin iş doyum puan ortalamaları sadece gündüz çalışan ebelere göre istatistiksel düzeyde yüksek bulunmuştur. Hadımlı ve ark. (2014) yaptığı çalışmada çalışma şeklinin iş doyumunu etkilediği, gündüz çalışan ebe ve hemşirelerin iş doyumlarının daha fazla olduğu bulunmuştur. Çalışma bulgularımız bu çalışma ile benzerdir. Hafta sonu da çalıştığını belirten ebelerin iş doyum puanlarının sadece hafta içi çalıştığını belirtenlere göre istatistiksel düzeyde daha yüksek bulunmuştur.

Çalışmamızda kliniklerde çalışan ebelerin bakım verdikleri hasta sayısı azaldıkça iş doyum puan ortalamalarının istatistiksel düzeyde arttığı, ASM'de çalışanlarında bakım verdikleri nüfus azaldıkça iş doyum puan ortalamasının yükseldiği ancak bunun istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur. Kaya (2009)'ın çalışmasında klinikte hizmet verilen hasta sayısının ve ASM'de hizmet verilen nüfus sayısının ebelerin iş doyum puanlarını etkilemediği bulunmuştur. Klinikte çalışan ebelerin çalışma bulguları bu çalışma bulgularını desteklemezken ASM'de çalışan ebelerin bulguları bu çalışma ile benzerdir.

Çalışmamızda klinikte çalışan ve nöbet tutan ebelerin aylık nöbet sayısının iş doyumlarını etkilemediği bulunmuştur.

Çalışmamızda ebelerin çalıştıkları birimleri kendilerinin tercih etmelerinin iş doyumlarını etkilediği, çalıştıkları birimleri kendilerinin tercih etmediğini belirtenlerin ebelerin iş doyum puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur.

Ebelik mesleğini isteyerek seçme durumunun iş doyumunu etkilemediği bulunmuştur. Çalışma bulguları literatürü desteklemektedir (Hadımlı ve ark, 2014; Bilgin ve ark, 2016).

Ebelerin ebelik mesleğini kendi kişilik özelliklerine uygun bulma durumlarının, meslektaşlarıyla ilişkilerinin iş doyumlarını etkilemediği saptanmıştır. Çalışma koşullarının iş doyumunu etkilediği, iş ortamını kötü bulan ebelerin iş doyum puan ortalamasının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Ebelerin uzun vadede meslek ile ilgili planlarının iş doyum puan ortalamalarını istatistiksel düzeyde etkilediği bulunmuştur. Başka bir kliniğe geçmek/işinden ayrılmak/istifa etmek isteyen ebelerin iş doyum puan ortalaması en yüksek bulunmuştur. Aynı göreve devam etmek isteyen ebelerin iş doyum puan ortalaması ise en düşük bulunmuştur.

Ebelerin sağlıklarından hoşnut olmalarının iş doyum puanlarını etkilediği, sağlığından hiç hoşnut değil/çok az hoşnut olan ebelerin iş doyum puan ortalaması daha yüksek bulunmuştur.

Ebelerin Örgütsel bağlılık ölçeği ile Minnesota İş Doyum Ölçeği puanları arasındaki ilişki incelendiğinde; ebelerin duygusal, normatif ve genel örgütsel bağlılıkları ile ebelerin içsel, dışsal ve genel iş doyumları arasında pozitif yönde ilişki olduğu örgütsel bağlılıkları arttıkça iş doyumlarının da arttığı bulunmuş olup, ebelerin devam örgütsel bağlılıkları ile ebelerin iş doyumları arasında bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuçlar:

Ebelerin örgütsel bağlılıkları, iş doyumları ve etkileyen faktörlerin saptanması amaçlanan çalışmada;

- Araştırmayı kabul eden ebelerin yaş ortalaması $39,23 \pm 7,37$ yıl, çalışma yılı ortalaması $18,20 \pm 8,91$ yıldır. Ebelerin çoğunluğunun evli, büyük çoğunluğunun çekirdek aileye sahip oldukları, çoğunun lisans mezunu olduğu belirlenmiştir.
- Ebelerin yarısından fazlasının ikinci/üçüncü basamak sağlık hizmetlerinde çalıştığı, Aydın Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi ise en fazla çalışılan kurum olduğu, yarısından azının meslek alanlarıyla ilgili birimde çalıştıkları, üçte birinin serviste ebe olarak çalıştıkları saptanmıştır.
- Ebelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği puan ortalaması $53,54 \pm 9,30$ olarak saptanmış olup, ebelerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Duygusal bağlılık ölçeği puan ortalaması $15,98 \pm 5,71$, devam bağlılık ölçeği puan ortalaması $18,81 \pm 4,62$, normatif bağlılık ölçeği puan ortalaması $18,74 \pm 4,02$ olduğu bulunmuştur.
- Kamu ve üniversite hastanesinde çalışan ebelerin örgütsel bağlılık puan ortalamaları ASM’de çalışan ebelerden istatistiksel düzeyde daha yüksek saptanmıştır.
- Ebelerin çalıştıkları kurum, birim, pozisyon, çalışma şekilleri, çalışma koşulları, çalıştıkları birimi kendilerinin tercih etmeleri, haftalık çalışma süreleri, aylık tutulan nöbet sayısı ebelerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerdir.
- Ebelerin yaşları, eğitim durumları, medeni durumları, aile tipleri, çocuk sahibi olma durumları, çocuk sayıları, gelir durum algıları, mesleklerini isteyerek seçmeleri, kişiliklerinin mesleğe uygunluk durumu, çalışma yılları, bakım verdikleri hasta sayısı, bakım verdikleri nüfus sayısı, çalışma arkadaşları ile ilişkileri, sağlıklarından hoşnutluk durumları ve uzun vadede meslek ile ilgili planları örgütsel bağlılık puanlarını etkilemediği bulunmuştur.

- Ebelerin iş doyumları orta düzeyde olup, Minnesota İş Doyum Ölçeği puan ortalaması $56,21 \pm 12,47$ olarak saptanmıştır. İçsel doyum ölçeği puan ortalaması $34,05 \pm 8,47$, dışsal doyum ölçeği $25,16 \pm 5,38$ olduğu bulunmuştur.
- Ebelerin yaşları, eğitim durumları, medeni durumları, aile tipleri, çocuk sahibi olma durumları, çocuk sayıları, gelir durum algıları, mesleklerini isteyerek seçmeleri, kişiliklerinin mesleğe uygunluk durumu, çalışma yılları, bakım verdikleri nüfus sayısı, aylık nöbet sayısı, çalışma arkadaşları ile ilişkileri ebelerin iş doyum puanlarını etkilemediği bulunmuştur.
- Kamu ve üniversite hastanesinde çalışan ebelerin iş doyum puan ortalamaları ASM'de çalışan ebelerden daha yüksek saptanmış olup, ebelerin çalışma alanlarının iş doyumlarını etkilediği saptanmıştır.
- Ebelerin çalıştıkları kurum, birim, pozisyon, bakım verdikleri hasta sayısı, çalışma şekilleri, haftalık çalışma süreleri, hafta sonu çalışma durumu, çalışma koşulları, sağlıklarından hoşnutluk durumları ve uzun vadede meslek ile ilgili planları iş doyumlarını etkileyen faktörlerdir.

Öneriler

Ebelerin, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu etkileyen faktörler için çalışmaların düzenli aralıklarla yapılması ve çalışma sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ve iş doyumunu artırmaya yönelik gerekli çalışmaların yapılması,

- Örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları düşük bulunan ASM'de çalışan ebelerin örgütsel bağlılık ve iş doyumlarını etkileyen faktörlerin araştırılması ve gerekli girişimlerin yapılması,
- Ebelerin çalıştıkları kurum ve birimler örgütsel bağlılıklarını ve iş doyumlarını etkilediği için ebelerin istenilen birimde ve kurumda çalışma imkanının tanınması,
- Ebelerin aldıkları eğitim doğrultusunda çalışma yerlerinin belirlenmesi,
- Kurumlarda hizmet içi eğitimlerin yapılması,
- Ebe başına düşen hasta ve nüfus sayısı fazla olduğu için ebe sayısının artırılması,
- Aylık nöbet sayısının azaltılması,

- Araştırma Aydın ili belediye sınırları içerisindeki sağlık kurumlarında çalışan ebelerde yapıldığından, araştırmanın daha büyük örneklemli, farklı kurum ve kliniklerde, değişik ölçüm yöntemlerinin kullanılacağı çalışmalar yapılması,
- Araştırmanın sonuçları örneklem grubuyla sınırlı olduğundan, çalışmanın Türkiye genelindeki ebeleri de içine alacak bir şekilde çalışmaların yapılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Açık-Taşar S, Düşükcan M.** Örgütsel bağlılık ile çalışanların motivasyonu arasındaki ilişki: Elazığ ili banka çalışanları üzerine bir uygulama. *Turkish Studies* 2018, 13(7), 1-29.
- Adıgüzel O, Keklik B.** Sağlık kurumlarındaki işgörenlerin iş tatmini ve bir uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2011, 29, 305-318.
- Ağapınar S, Şahin HG.** Ağrı ilinde çalışan ebelerin tükenmişlik düzeylerinin iş doyumları ve empatik eğilimleri üzerine etkisi. *Taf Preventive Medicine Bulletin* 2014, 13(2), 141-150.
- Akarsu SF.** Hemşirelerde Çalışan Sessizliği ve İş Doyumu Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2016, 28-32.
- Akçadağ S, Özdemir E.** İnsan kaynakları kapsamında 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde iş tatmini: İstanbul'da yapılan ampirik bir çalışma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2005, 10, 167-193.
- Akdur R.** Sağlık Ocağı Hizmetlerinde izleme değerlendirme ve eğitim kılavuzu. T.C. Sağlık Bakanlığı, Ankara, 2003, 1-2.
- Akmaz A, Erbaşı A.** Psikolojik kontrat ile örgütsel bağlılık ve örgütsel güven ilişkisi: Mersin ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi 2017, 17(4), 125-154.
- Akşit-Aşık N.** Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi* 2010, 467, 31-51.
- Arıkanlı A, Ulubaş B.** Yönetim: Yönetim fonksiyonları ve yönetici davranışları, Tarım ve Köyişleri Bakanlığı, Ankara 2004, 1-5.
- Arslan DT, Esatoğlu AE.** Hastane İdari Personelinin Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi* 2017, 9(2), 315-352.
- Astar M, Bahadır E, Umutlu F.** Örgütsel adaletin iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık etkisi. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi* 2018, 11, 121-136.
- Aşık NA.** Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi* 2010, 467(6), 31-51.

Aydemir P, Erdoğan E. İş görenlerin ücret tatmini, iş tatmini ve performans algısı. *Kamu-İş* 2013, 13(2), 127-153.

Aydın E, Basım N. İş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık etkileşiminde algılanan yönetici desteğinin rolü: Görgül bir araştırma. *Business and Economics Research Journal* 2017, 8(4), 773-784.

Aydın Y. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Karşılaştıkları Yıldırıcı Davranışlar İle İş Doyumu Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2012, 28-33.

Aydoğmuş C. Kişilik Özellikleri İle İş Tatmini İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirme ve Dönüşümcü Liderlik Algısının Etkileri, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2011, 1-353.

Aymaz D. Hemşirelerde Liderlik Davranışı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Yaratıcılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2014, 61-91.

Bakan İ, Büyükbeşe T. Çalışanların iş güvencesi ve genel iş davranışları ilişkisi: Bir alan çalışması. Erciyes Üniversitesi *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2004, 23, 35-59.

Bakan İ. Örgütsel Stratejilerin Temeli, Örgütsel Bağlılık ve İlişkili Kavramlar, Ankara, 2011, 8-249.

Balay R. Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara 2000, 10-89.

Balcı E. Hemşirelerde İş Tatmini Faktörlerinin Hastaneye Olan Bağlılıklarına Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, 19-32.

Barutcu M, Ağca A. Kamu kuruluşlarında muhasebe çalışanlarının iş tatminine etki eden faktörler: Kumluca örneği. Dumlupınar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 2012, 32, 217-232.

Bayraktaroğlu G. İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2012, 90-95.

Beyzasaçlı M. Devlet Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi (KKTC Örneği), Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Doktora Programı Lefkoşa-KKTC, 2010, 979-985.

- Bezek-Güre Ö.** Batman İli Merkezde Yer Alan Hastanelerde Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıklarının Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Elazığ 2011, 12-75.
- Bilgin Z, Kocabey MY, Yeşilyurt G, Öztürk D.** Ebelerde Örgütlenme ve İş Doyumunun Belirlenmesi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, *HSP Dergisi* 2016, 4(1), 105-110.
- Bolat Oİ, Bolat T.** Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. Balıkesir Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2008, 11(19), 75-94.
- Bozkurt Ö, Bozkurt İ.** İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2008, 9 (1), 1-18.
- Bozkurt Ö, Yurt İ.** Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 2013, 11(22) 121-139.
- Brewer CS, Kovner CT, Greene W, Tukov-Shuser M, Djukic M.** Predictors of actual turnover in a national sample of newly licensed registered nurses employed in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 2011, 68(3), 521-538.
- Büyükgoze H, Özdemir M.** İş doyumunu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2017, 18(1), 311-325.
- Camcı V.** Çalışanların Örgüte Bağlılıkları İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2013, 3-42.
- Cengiz A.** Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’de Sağlık Personeli Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2001.
- Cerit K.** Hemşirelerin İş Doyumlarını Belirleyen Faktörler: Örgüt İklimi, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir 2009, 1-18.
- Ceylan H, Gül N, Öksüz M.** Sosyal çalışmacılarda iş doyumunu ve tükenmişliğe etki eden faktörlerin sosyal hizmet alanlarına göre karşılaştırmalı incelenmesi, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi* 2016, 11, 44-68.

Colbert Amy E, Kwon Ik-Whan G. Factors Related To The Organizational Commitment Of College And University Auditors, *Journal Of Managerial Issues*, Winter, 2000, 12(4), 484-501.

Çakıcı AB. Örgütsel Adalet Algısının Bağlılık Üzerine Etkisi: Doğu Karadeniz Bölgesinde Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya 2012, 31-142.

Çakınberk A, Demirel TE. Örgütsel Bağlılığın Belirleyicisi Olarak Liderlik, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2009, 104-117.

Çalık N. Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Ankara Dışkapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2015, 16-94.

Çarıkcı Hİ, Küçükeşmen E. Kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre analizi: Isparta örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2017, 22(3), 745-756.

Çelebi Y. Hemşirelik Mesleğinde Tükenme ve Mesleki İş Doyumu Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2014, 19-21.

Çetin H, Aygen-Zetter S, Taş S, Çaylak M. İş doyumunu ve çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi. Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği. *Akdeniz İİBF Dergisi* 2013, 26, 145-163.

Çetinkaya-Uslusoy E. Hemşirelerde Meslektaş Dayanışması Ölçeği'nin Geliştirilmesi ve Meslektaş Dayanışmasının İş Doyumu İle İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2010, 23-47.

Çınar G. Cerrahi Hemşirelerinde Örgütsel Bağlılığın İş Doyumlarına Etkisinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2010, 5-105.

Çöl G, Gül H. Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2005, 19(12), 292-306.

Dağ DG. Elazığ İli Fırat Tıp Merkezi, Devlet Hastanesi, SSK Hastanesi ve Merkez Sağlık Ocaklarında Görev Yapan Hemşirelerin İş Doyumlarının Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Elazığ 2006, 27.

Dağdeviren N, Musaoğlu Z, Kurt-Ömürlü İ, Öztora S. Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı, Edirne 2011, 28, 69-74.

Demir N. Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. İstanbul, Türkmen Kitabevi, 2007.

Demir T. Personel Güçlendirmenin İç Girişimciliğe Etkisi ve Örgüt Kültürünün Bu İlişkideki Rolü Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2013, 1-133.

Demirbilek S, Türkan ÖU. Çalışma yaşamı kalitesinin artırılmasında personel güçlendirmenin rolü. “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 2008, 10(1), 48-67.

Demirci B. Hemşirelerin Sosyodemografik ve Mesleki Özellikleri İle İş Doyumlarının Mesleki Bağlılıkları Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2018, 1-48.

Demirel Y, Öz BF, Yıldırım G. Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin kurumlarına bağlılıklarının değerlendirilmesi. *Van Tıp Dergisi* 2014, 21(2), 92-100.

Demirel Y. Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2009, 8(15), 115-132.

Demirkol AY. Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık: Meslek yüksekokulları üzerine bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 2014, 4(1), 2-15.

Diñç-Özcan E. Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini. İstanbul, Beta Basım, 2011, 113-124.

Doğan S, Kılıç S. Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2007, 29, 37-61.

Doğan-Merih Y, Arslan H. Hemşire ve ebelerin mesleki bilinç - örgütlenmeye yönelik görüşlerinin ve iş doyumlarının belirlenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi* 2012, 9(3), 40-46.

Duyan EC. İş ve yaşam tatmininde yoga'nın etkileri üzerine bir araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2007, 26(1), 25-34.

Duygulu S, Abaan S. Örgütsel bağlılık: çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2007, 61-73.

Eğimli AT. Çalışanlarda iş doyumunu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2009, 23(3), 35-52.

Erbil N, Bostan Ö. Ebe ve hemşirelerde iş doyumunu, benlik saygısı ve etkileyen faktörler. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2004, 7(3), 56-66.

Erdil O, Keskin H, İmamoğlu SZ, Erat S. Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2004, 5(1), 17-26.

Erdoğan M. Yenidoğan ve Çocuk Yoğun Bakım Hemşirelerin Bazı Özellikleri İle İş Doyumlarının Motivasyon Düzeylerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2017, 22-55.

Eren H. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Algıladıkları İş Yaşamı Kalitesi ve Örgüte Bağlılık Durumları, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Programı, Ankara 2013, 10-50.

Durna U, Eren V. Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2005, 6(2), 210-219.

Ereş F, Akyürek Mİ. İlkokul müdürlerinin dağıtılmış liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu algıları arasındaki ilişki düzeyleri. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2016, 36(3), 427-449.

Ergözen Ö. Hemşirelerin Mizah Tarzlarının İş Doyumları Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2018, 4-68.

Ferreira MM. Nurses Organizational Commitment: The Discriminating Power of Gender, *Nursing Administration Quarterly*, 2007, 31(1), 61-67.

Finn CP. Autonomy: an important component for nurses job satisfaction, *International Journal of Nursing Studies*, 2001, 38(3), 349-357.

Gedik A, Üstüner M. Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: bir meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi* 2017, 8(2), 41-57.

Gülser A. Hastanelerde Örgüt Kültürünün Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2011, 20-62.

Gülten G. Çalışma Hayatında Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2018.

- Gümüş E.** İnşaat Sektöründe Örgütsel Bağlılık: Bir Örnek Olay Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya 2010, 22-88.
- Günce S.** İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa 2013, 19-50.
- Güneş N.** Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarını Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir 2007, 5-10.
- Güngör T.** Hemşire ve Ebelerin Kurumsal İmaj Algıları ve Kurumsal Bağlılıklarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Karabük 2017, 4-107.
- Hadımlı A, Şanlı Y, Tanrıverdi A, Eren N, Öztürk Can H.** Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin İş Doyumu ve Karar Verme Güçlerinin İncelenmesi. *Uluslararası Hakemli Hemşirelik Araştırmaları Dergisi* 2014, 1(1), 52-66.
- Hatip Ö.** Hemşire-Hemşire İşbirliğinin Hemşirelerin İş Doyumuyla İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2017, 13-46.
- Hu J, Liu H.** Job Satisfaction Amongnurses in China. *Home Health Care Management Practice* 2004, 17(1), 9-13.
- Ingersoll GL, Olsan T, Drew-Cates J, DeVinney BC, Davies J.** Nurses Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Career Intent, *The Journal of Nursing Administration*, 2002, 32(5), 250-263.
- Izgar H.** Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi* 2008, 25, 317 -334.
- İhtiyaroğlu N.** Öğretmenlerin stresle başa çıkma tarzları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 2018, 10 (2), 192-206.
- İmamoğlu SZ, Keskin H, Erat S.** Ücret, kariyer ve yaratıcılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: tekstil sektöründe bir uygulama. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 2004, 11(1), 168-176.

- İnce NB, Şahin AE.** Birleştirilmiş ve bağımsız sınıflarda çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2016, 31(2), 391-409.
- İşcan ÖF, Sayın U.** Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2010, 24(4), 195-216.
- İşcan ÖF, Timuroğlu MK.** Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2007, 21(1), 120-135.
- İşsever H, Söyük S, Şengün H.** Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, *Nobel Medicus* 2014, 36, 12(3).
- Kalışch BJ, Lee H, Rochman M.** Nursing Staff Teamwork And Job Satisfaction, *Journal of Nursing Management*, 2010, 18(8), 938-947.
- Kamiloğlu B.** Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu Örgütsel Bağlılık, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2014.
- Kanbay A.** Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2010, 5-120.
- Karaaslan A.** Ceza ve Tevkif Evlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya 2016, 6-46.
- Karaaslan S, Şahin GH, Keskin S, Günbatır N, Akyiğit E.** Van'da Çalışan Ebe ve Hemşirelerin İş Memnuniyet Düzeylerinin Araştırılması. *Van Tıp Dergisi*, 2016, 23(2), 191-197.
- Karabulut N.** Hekim ve Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumlarının Değerlendirmesi, Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas 2013.
- Karakoyunlu FB.** Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığı İle İlişkisi: Ebe ve Hemşireler Üzerine Uygulama (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2014, 37-81.
- Karaman F, Altunoglu AE.** Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi* 2007, 14(1), 110-120.

Karanlık A. Örgüt Kültürünün Hemşirelerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme: Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği, Yüksek Lisans Bitirme Projesi, İstanbul 2014, 38-84.

Karataş S, Güleş H. İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2010, 3(2), 74-89.

Karcioğlu F, Akbaş S. İşyerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. Atatürk Üniversitesi *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2010, 24(3), 139-161.

Karcioğlu F, Timuroğlu MK, Çınar O. Örgütsel iletişim ve iş tatmini ilişkisi. *Yönetim* 2009, 20(63), 59-76.

Kardaş K. Hemşirelerde İş Doyumu ve Etkileyen Faktörlerin Kentsel ve Kırsal Kesimdeki Özel ve Kamu Hastaneleri İle Karşılaştırılması, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2016, 3-104.

Kaya A. Antalya İl Merkezi Hastanelerindeki Yönetici Hemşirelerin Profesyonel Değerler Algısı İle İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antalya 2013, 8-44.

Kaya B, Akdolun-Balkaya N. Aydın ilindeki ebelerin iş doyum ve tükenmişliklerini etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi* 2013, 6(4), 184-197.

Kaya B. Ebelerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Durumlarını Etkileyen Faktörler, Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Aydın 2009, 6-122.

Kaya F, Oğuzöncül AF. Birinci basamak sağlık çalışanlarında iş doyum ve etkileyen faktörler. *Dicle Tıp Dergisi* 2016, 43(2), 248-255.

Kaya İ. Otel işletmeleri işgörenlerinin iş tatminini etkileyen faktörler: geliştirilen bir iş tatmin ölçeği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2007, 7(2), 355-377.

Keklik B, Coşkun-Us N. Örgütsel adalet algılamalarının iş tatminine etkisi: hastane çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2013, 18(2), 143-161.

Kemeröz-Karakaya H. Psikiyatri Kliniğinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu, Tükenmişlik Düzeyi ve İlişkili Değişkenlerin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2017, 13-73.

- Keser A.** Çalışma yaşamında motivasyon. İstanbul, Alfa Aktüel Yayınları 2006, 9-115.
- Keskin Ö, Esen Ş.** Örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığa etkisi: banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *Researcher: Social Science Studies* 2017, 5(4), 620-637.
- Kıraç E.** Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Algılaması Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli 2012, 88-150.
- Kitapçioğlu G.** Bornova Sağlık Grup Başkanlığı Bölgesinde Görev Yapan Ebelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi ve İş Doyumu, Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, İzmir 2000, 21-204.
- Klaus SF, Ekerdt DJ, Gajewski B.** Job satisfaction in birth cohorts of nurses. *Journal of Nursing Management*, 2012, 20(4), 461-471.
- Klinsontorn S.** The influence of leadership styles on organizational commitment and employee performances, Ph. D. Thesis, Nova Southeastern University, 2005.
- Klopper HC, Coetzee SK, Pretorius R, Bester P.** Practice environment, job satisfaction and burnout of critical care nurses in South Africa. *Journal of Nursing Management*, 2012, 20(5), 685-695.
- Kurşunluoğlu-Yarimoğlu E, Ersönmez N.** İçsel pazarlama faaliyetlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi: Bir kamu bankası örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2017, 18(1), 79-98.
- Kurt SD.** Klinik Sorumlu Hemşirelerin Liderlik Davranışlarının Hemşirelik İş Doyumu Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2010, 20-64.
- Kurumahmut D.** İstanbul'daki Özel Diyaliz Merkezlerinde Çalışan Hemodiyaliz Hemşirelerinin Stres Düzeyleri ve Stres Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2010, 29-81.
- Laschinger, HKS, Fida R.** Linking nurses perceptions of patient care quality to job satisfaction: the role of authentic leadership and empowering professional practice environments. *Journal of Nursing Administration*, 2015, 45(5), 276-283.
- Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE.** Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systemetic review. *International Journal of Nursing Studies*, 2012, 49(8), 1017-1038.

- Mahmutoğlu A.** Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık, Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu 2007, 26-191.
- Meydan CH.** Örgüt Kültürü, Örgütsel Güç ve Örgütsel Adalet Algılarının Bireyin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığı Üzerine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma, Doktora Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2010, 91-205.
- Meyer JP, Allen NJ.** A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1991, 1(1), 61-89.
- Nacar D. Demirtaş Z.** Lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi* 2017, 9, 547-558.
- Narin Y.** İstanbul İlinde Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Rol Çatışması, İş Doyumu ve Stres Düzeylerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2010, 20-94.
- Okur-Özdemir A, Arık RS.** Okul iklimine ilişkin öğretmen ve müdür davranışları ile örgütsel bağlılık ilişkisinde işkolikliğin aracılık etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 2018, 24(2), 295-338.
- Uzunkaya S.** Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerinin İş Yaşam Kaliteleriyle İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2010, 2-65.
- Önem Ö.** Hemşirelerin Duygusal Emek Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2018, 37-40.
- Örs M, Acuner AM, Saro N, Önder ÖR.** Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde, Antalya SSK Hastanesi'nde ve Antalya Devlet Hastanesi'nde Çalışan Hekimler ile Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerin Değerlendirilmesi, *Antalya Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 2003, 56(4), 217-724.
- Örücü E, Esenkal F.** Konaklama işletmelerinde iş gören tatminini etkileyen faktörler (Bandırma ve Erdek Örneği). *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2005 8(14), 141-166.
- Örücü E, Yumuşak S, Bozkır Y.** Kalite yönetimi çerçevesinde bankalarda çalışan personelin iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi* 2006, 13(1), 40-51.

- Özdemir M, Yirmibeş A.** Okullarda liderlik ekibi uyumu ve öğretmen performansı ilişkisinde iş doyumunun aracı etkisi. *GEFAD* 2016, 36(2), 324-348.
- Özkul M.** Çalışma ilişkileri ve işgücünün sosyolojisi (Isparta uygulaması). İstanbul, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, 2002, 369.
- Öztürk A, Özdemir F.** İşletmelerde personel güçlendirmeye dayalı iş doyumunun artırılması. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2003, 1(2), 190-202.
- Öztürk D.** Hemşirelerin İş Doyumu Bursa Devlet Hastanesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir 2014, 15-72.
- Öztürk M.** Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2013, 5-76.
- Pabuçcu R, İşcan ÖF.** Algılanan örgütsel destek ve örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık ile ilişkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2017, 5(60), 414-434.
- Uzun Pekmezci G.** Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları İle Özyeterlilik Algıları Arasındaki İlişkiler, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2010, 3-60.
- Pınar İ, Kamaşak R, Bulutlar F.** İş tatmini oluşturan boyutların toplam tatmin üzerindeki etkilerinin doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmesi üzerine Türk işletmelerinde bir araştırma, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi* 2008, 37(2), 151-166.
- Polat N.** Hemşirelerde İşe Bağlı Stres ve İş doyumunu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2008, 13-105.
- Sağcan A.** Özel Dershanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Etkileşim İle İlgili Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak 2013, 1-126.
- Salami SO.** Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers, 2008, 10(1), 31-38.
- Samadov S.** İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2006, 1-164.
- Sayın Ç.** Yönetici Hemşirelerde Algılanan Liderlik Tarzlarının Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2008, 34-66.

Sönmez H. Değişim Yaşanan Örgütlerde İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2014, 5-115.

Söylemez ZY. Yönetici Hemşirelerin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesi, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2014, 34-93.

Sürücü L, Maşlakçı A. Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal of Management And Administration* 2018, 2(3), 49-65.

Şahin İ. Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi* 2013, 10(1), 142-167.

Şahin N. Personel Güçlendirme İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 2007, 41-152.

Taş Ö. Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2012, 3-182.

Taşçı Y. Kurumsal İmajın Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2014, 25-100.

Taşkın F, Dilek R. Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 2010, 2(1), 1309 -8039.

Taştan T. Hemşirelerde Mobbing Yaşama Durumunun Kurumsal Bağlılık ve Kurumsal Güvene Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Samsun 2017, 6.

Tayfun A, Palavar K, Yazıcıoğlu İ. Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Kamu İş* 2008, 9(4).

Tekin Kaya N, Bilgin S. Çankırı İl Merkezinde Birinci Basamak Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Ebe ve Hemşirelerde İş Doyum Düzeyi ve Etkileyen Faktörlerin Değerlendirmesi. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 2015 1(1), 9-19.

Tekingündüz S, Tengilimoğlu D. Hastane çalışanlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi* 2013, 91, 77-103.

Tilev S, Beydağ DK. Hemşirelerin İş Doyum Düzeyi, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 2014, 3(1), 140-145.

- Timuçin A.** Yönetici Hemşire İletişiminin Çalışan Hemşirelerin İş Doyumuna Etkisi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2013, 28-104.
- Tutar H.** Toplam kalite yönetimi çerçevesinde büro yönetimi teknikleri. Erzurum, Bakanlar Matbaacılık, 2010, 186.
- Türkçapar Ü.** Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Farklı Değişkenler Açısından İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi, *GEFAD*, 2012, 32(2), 331-346.
- Tüzün BA.** İş Tatmininin Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Perakende Sektöründe Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2013, 3-51.
- Tzeng HM, Ketefian S.** The Relationship Between Nurses Job Satisfaction and Inpatient Satisfaction: An Exploratory Study in Taiwan Teaching Hospital. *Journal of Nursing Care Quality*, 2002, 16(2), 39-49.
- Umutlu F.** Hemşirelerde Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Üniversite Hastanesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2017, 3-147.
- Uyargil C.** Performansın planlanması değerlendirilmesi ve geliştirilmesi. İşletmelerde performans yönetimi sistemi. İstanbul, Arıkan Basım Yayın Dağıtım, 2008, 8.
- Üçgül K.** Sosyodemografik ve Çalışma Ortamı Özelliklerinin Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2017, 4-68.
- Ünlü U.** Kamu kurumlarında örgütsel bağlılık açısından örgütsel sadakatin önemi. *Sayıştay Dergisi* 2017, 106, 147-162.
- Varol F.** Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatminlerinin işten ayrılma niyetlerine olan etkisi: ilaç sektörü örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2017, 38, 200-208.
- Yağcı K.** Meyer-allen örgütsel bağlılık modeli yaklaşımıyla otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2007, 9(3), 114-127.
- Yalnız H, Karaca-Saydam B.** Ebelerde iş stresinin iş doyumuna etkisi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi* 2015, 4(1), 16-23.

Yaşar OM, Sunay H. Futbol antrenörlerinin iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. *Journal of Human Sciences* 2018, 15(2), 952-967.

Yavuzer-Zan S. Hemşirelerin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzurum 2016, 13-43.

Yelboğa A. Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi* 2007, 4(2), 1-18.

Yenihan B, Öner M, Balcı B. İş doyumunu ve yaşam doyumunun demografik özelliklerle ilişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin çalışanları üzerine bir araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 2016, 4(1), 33-44.

Yıldırım N. Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri İle İş Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2018, 3-46.

Yıldız N, Yolsal N, Ay P, Kıyan A. İstanbul Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde İş Doyumu, İstanbul Tıp Fakültesi Mecmuası, 2003, 66(1), 34-41.

Yılmaz A, Aslan S. Örgütsel zaman yönetimi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2002, 3(1), 25-46.

Yılmaz E, Aslan S. Lise öğretmenlerinde tükenmişlik, iş doyumunu ve algılanan sosyal destek: Bursa ili örneği. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2018, 18(3), 1861-1886.

Yılmaz G. Onkoloji Hemşirelerinin Eşduyum Yorgunluğu, İş Doyumu, Tükenmişlik ve Travma Sonrası Gelişim Düzeylerine Psikoğitimin Etkisi, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir 2016, 10-48.

Yılmaz T. Farklı Statüde Hizmet Veren Kurumlarda Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2011, 7-133.

Yurtsever N. İzmir'de Çalışan Evde Bakım Hemşirelerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir 2015, 16-93.

Yücel İ. İş tatmini ile tükenmişlik duygusu arasındaki ilişki ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişki üzerindeki etkisi-sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Dergisi* 2012, 33, 1-20.

Yüksel C. Hemşirelerde Uyku Kalitesi İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir 2013, 4-78.

Yüksel İ. Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerini Ayırt Edici İş Doyum Ögelerinin Diskriminant Analizi İle Belirlenmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 2002, 3, 67-78.

Zengin H, Çevirme A, Ertürk Ö. Sakarya iline bağlı Adapazarı, Serdivan, Erenler ilçelerinde birinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan hemşire ve ebelerin mesleki doyumları. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi* 2017, 23, 1-14.

EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli katılımcılar; bu çalışma, ebelerin iş doyumlarını ve örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla planlanmıştır. Bu ankete verilecek yanıtlar ve kişisel bilgiler bilimsel ahlaki kurallar çerçevesinde kesinlikle gizli tutulacaktır. Anketin cevaplama süresi ortalama 10-20 dakikadır. Lütfen soruları eksiksiz doldurmaya özen gösteriniz. Bu araştırma ile ilgili sormak istediğiniz tüm soruları uygulamayı yürüten araştırmacıya uygulama sırasında veya sonrasında e-posta yoluyla veya telefonla sorabilirsiniz.

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde katkılarınız ve desteğiniz için teşekkür ederim.

Ebe GONCA UÇUCU

e-mail: ucucugoncaa@hotmail.com

Tel: 0534 434 34 92

A. Ebelerin Sosyo-Demografik Özellikleri

1. Kaç yaşındasınız:
2. En son mezun olduğunuz okulunuz hangisidir?
 1. Sağlık Meslek Lisesi 2. Ön Lisans 3. Lisans 4. Lisansüstü
3. Medeni durumunuz nedir?
 1. Bekar
 2. Evli
 3. Eşinden boşanmış/eşi ölmüş
 4. Ayrı yaşıyor
4. Aile tipiniz nedir? 1. Çekirdek aile 2. Geniş aile 3. Parçalanmış
5. Çocuğunuz var mı? 1. Evet (çocuk sayınız:.....) 2. Hayır
6. Aylık geliriniz için aşağıdaki ifadelerden hangisi size uygun?
 1. Yetmiyor 2. Kısmen yetiyor 3. Tamamen yetiyor

B. Ebelerin Mesleki ve Çalışma Yaşamlarına İlişkin Özellikleri

7. Çalıştığınız kurum aşağıdakilerden hangisidir?

1. Aile Sağlık Merkezi
2. Devlet Hastanesi
3. Üniversite Hastanesi
4. Kurumunuzda çalıştığınız birim/klinik nedir? :

8. Çalışma konumunuz aşağıdakilerden hangisidir?

1. Serviste ebe
2. Servis sorumlusu
3. Aile sağlık merkezinde ebe
4. Diğer.....

9. Çalıştığınız klinik/birimi kendiniz mi tercih ettiniz? 1. Evet 2. Hayır

10. Ebelik mesleğini isteyerek mi seçtiniz? 1. Evet 2. Hayır

11. Mesleğiniz size ne derece uygun?

1. Çok uygun
2. Uygun
3. Kararsızım
4. Uygun değil
5. Hiç uygun değil

13. Kaç yıldır ebe olarak çalışıyorsunuz?yıldır

14. Klinikte çalışanlar için: Günde kaç hastaya bakım veriyorsunuz?

15. ASM’de çalışanlar için: Hizmet verdiğiniz nüfus sayısı:

16. Çalışma şekliniz nasıldır?

1. Sadece gündüz çalışıyorum
2. Sadece gece çalışıyorum
3. Hem gece hem gündüz çalışıyorum

17. Hafta sonu çalışıyor musunuz? 1. Evet 2. Hayır

18. Haftalık çalışma süreniz kaç saattir?saat

19. Aylık nöbet sayınız?

20. Çalıştığınız birimdeki çalışma arkadaşlarınızla ilişkilerinizi nasıl değerlendirirsiniz?

1. Çok iyi
2. İyi
3. Ne iyi ne kötü
4. Kötü
5. Çok kötü

21. Uzun vadede, mesleğinizle ilgili planlarınız nelerdir?

1. Aynı göreve devam etmek
2. Emekli olmak
3. Ön lisans, lisans tamamlamak
4. Yüksek lisans/doktora yapmak
5. Öğretim elemanı olmak
6. Başka bir kuruma geçmek
7. Başka bir kliniğe geçmek
8. İşimden ayrılma/istifa etmek
9. Başka bir mesleğe geçmek
10. Diğer.....

22. Sağlığınızdan ne kadar hoşnutsunuz?

1. Hiç hoşnut değil
2. Çok az hoşnut
3. Ne hoşnut, ne de değil
4. Epeyce hoşnut
5. Çok hoşnut

Ek 2. Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK: Lütfen aşağıda verilen ifadeleri dikkatle okuduktan sonra kendinize yakın bulduğunuz ifadenin karşısındaki parantezin içine çarpı(X) işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz.

	KATILMA (KABUL ETME) DERECEŚİ				
	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim yok	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum
SOMUT ÖZELLİKLER					
1. Meslek hayatımın geri kalan kısmını çalışmakta olduğum kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.	()	()	()	()	()
2. Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerimmiş gibi hissedirim.	()	()	()	()	()
3. Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.	()	()	()	()	()
4. Kendimi çalıştığım kuruma "duygusal olarak bağlı" hissediyorum.	()	()	()	()	()
5. Kendimi çalıştığım kurumda "ailenin bir parçası" olarak görüyorum.	()	()	()	()	()
6. Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor.	()	()	()	()	()
7. Şu anda kendi isteğimden ziyade mecburiyetten dolayı bu kuruluştaki çalışıyorum.	()	()	()	()	()
8. İstesem de şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak durumda değilim.	()	()	()	()	()
9. Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım altüst olur.	()	()	()	()	()
10. Fazla alternatifim olmadığı için çalıştığım kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum.	()	()	()	()	()
11. Çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılmayı düşünmüyorum.	()	()	()	()	()
12. Çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam, başka iş bulma imkanım sınırlı olur.	()	()	()	()	()
13. Bu kurumda çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum.	()	()	()	()	()
14. Benim için avantajlı da olsa çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	()	()	()	()	()
15. Çalıştığım kurumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissedirim.	()	()	()	()	()
16. Çalıştığım kurum sadakat gösterilecek bir kurumdur.	()	()	()	()	()
17. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için çalıştığım kurumdan şu anda ayrılamam.	()	()	()	()	()
18. Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	()	()	()	()	()

Ek 3. Minnesota İş Doyum Ölçeği

İŞ DOYUMU: Lütfen aşağıda verilen ifadeleri dikkatle okuduktan sonra kendinize yakın bulduğunuz ifadenin karşısındaki parantezin içine çarpı (X) işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz.

	KATILMA (KABUL ETME) DERECESİ				
	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim yok	Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum
1) Yaptığım işten her zaman memnuniyet duyuyorum.	()	()	()	()	()
2) İşimde bağımsız çalışma imkanlarının olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
3) İşimde arada sırada tekdüzelikten uzaklaşarak değişik şeyler yapma şansım oluyor.	()	()	()	()	()
4) Toplum içerisinde 'saygın kişi' olma şansını bana verdiğini düşünüyorum.	()	()	()	()	()
5) İş ortamındaki yöneticilerin yönetim tarzından memnunum.	()	()	()	()	()
6) Yöneticilerin karar verme yeteneklerini memnun edici buluyorum.	()	()	()	()	()
7) İş yerinde bana verilen sorumluluğu memnun edici buluyorum.	()	()	()	()	()
8) İşimi, bana garantili bir gelecek sağlaması bakımından yeterli buluyorum.	()	()	()	()	()
9) Yaptığım işi başkaları için bir şeyler yapabilme hissi açısından yeterli buluyorum.	()	()	()	()	()
10) Diğer çalışanların yönlendirilmesinde aldığım yetkiden memnunum.	()	()	()	()	()
11) Kendi bilgi ve yeteneklerime uygun bir iş yapmaktayım.	()	()	()	()	()
12) İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması açısından memnun edici buluyorum.	()	()	()	()	()
13) Aldığım ücretin yaptığım işin karşılığı olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
14) Yaptığım işle ilerde terfi şansı elde edeceğimi düşünüyorum.	()	()	()	()	()
15) Kendi fikir ve kanaatlerimi kullanabildiğim bir işte çalışmaktayım.	()	()	()	()	()
16) İşim bana kendi yöntemlerimi kullanma serbestliği tanıyor.	()	()	()	()	()
17) Çalışma şartları ve saatlerini uygun buluyorum.	()	()	()	()	()
18) İş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin işimden duyduğum memnuniyeti etkileyeceğini düşünüyorum.	()	()	()	()	()
19) Yapılan işin takdiri açısından memnun edici olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
20) Bugün işe girecek olsam çalıştığım kuruma tekrar başvuruda bulunurum.	()	()	()	()	()

Ek4. Adnan Menderes Üniversitesi Rektörlüğü Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Onayı



T.C.
ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ DEKANLIĞI GİRİŞİMSEL OLMAYAN
KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Sayı : 92340882-050.04.04
Konu : Kararlar hk.

Sayın Doç.Dr.Ayten TAŞPINAR

Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun 26.09.2018 tarihinde yapılan olağan toplantısında çalışmanızla ilgili alınan 9 nolu karar aşağıda sunulmuştur.
Bilgilerinize sunarım.

Doç.Dr. Ayten TAŞPINAR
Etik Kurul Başkanı

KARAR 9:

Protokol No : 2017/35


Sorumlu Yürütücü : Doç.Dr. Ayten TAŞPINAR

Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik Anabilim Dalı

Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Doç.Dr. Ayten TAŞPINAR'ın "Ebelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörler" başlıklı araştırmasında araştırmanın yapılacağı merkez ve başlık değişikliği ile süresinin uzatılması için verdiği dilekçenin görüşülmesi sonucunda; Araştırmanın Aydın ilinde yapılması, araştırma başlığının "Aydın İlinde Ebelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörler" şeklinde değiştirilmesi ve araştırmanın bir yıl daha uzatılarak 01.10.2018 - 01.10.2019 tarihlerinde yapılması uygun bulunmuş olup, araştırmanın yapılmasında etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına oy birliği ile karar verilmiştir.


Yine sorumlu araştırmacıya; Form 2'nin 14.1.'in son bölümünde taahhüt edilen çalışma bittikten sonra nihai raporun, [Sonuç Raporu (web'te), BGOF (Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu-gönüllüler tarafından bizzat kendilerinin kendi adı-soyadı yazması ve imzalanmasının sağlanması ile adreslerinin eksiksiz olarak formlara yazılmasına dikkat edilmelidir) ve ORF (Olgu Rapor Formu/Anket)'lerin gönderilmesi gerekliliğinin hatırlatılmasına ve sorumlu yürütücülerinin bu hususa özen göstermesi gerektiğinin bir kez daha vurgulanmasına oy birliğiyle karar verilmiştir.

Ek 5. Aydın İli Sağlık Müdürlüğü İzin Yazısı



T.C.
AYDIN VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

AYDIN İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - AYDIN SAĞLIK
GELİŞTİRİLMİŞ BİRİM
9612256 215 16 11
001839725



Sayı : 69836136-605.01
Konu : Gonca UÇUCU'nun Araştırma İzni Talebi

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi: a) ADÜ Rektörlüğü'nün 01/10/2018 tarihli ve 77723272 barkod nolu yazısı
b) Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanlığı'nın 10/10/2018 tarihli ve 78511800 barkod nolu yazısı
c) Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanlığı'nın 09/10/2018 tarihli ve 78433539 barkod nolu yazısı

Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ebelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Gonca UÇUCU ile Sorumlu Araştırmacı Doç. Dr. Ayten TAŞPINAR tarafından 01/09/2018-01/09/2019 tarihleri arasında " Aydın İlinde Ebelerin Örgütsel Bağlılığı İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler" konulu çalışmanın Aydın Devlet Hastanesi, Aydın Atatürk Devlet Hastanesi, Efeler İlçesinde bulunan Aile Sağlığı Merkezleri'nde yapılabilmesi talebi hakkındaki ilgi (a) yazı incelenmiştir.

Birinci basamakta sağlık hizmetleri alanında yapılacak olan tüm araştırmalarda Tıbbi Deontoloji Tüzüğüne ve Hasta Hakları Yönetmeliğine uyulması gerekmektedir. Birinci basamak sağlık kurumlarında gerçekleştirilecek olan araştırmalarda sağlık hizmeti sunumu sebebi ile edinilmiş olan hiç bir verinin aile sağlığı merkezinden talep edilemeyeceğinin bilinmesi (kimlik bilgileri, iletişim ve adres bilgileri, hastalık ile ilgili kayıtlar vb.), çalışma yapılırken sağlık kuruluşunun işleyişine ve güvenliliğine zarar verilmemesi, çalışmanın sağlık kuruluşu elemanlarının onayı çerçevesinde hizmeti aksatmadan bizzat araştırma sahibi ve/veya bayuru formunda belirtilen yardımcı araştırmacılar tarafından yürütülmesi gerekmektedir.

Söz konusu çalışmanın yukarıda yer alan ilkelere bağlı kalmak koşuluyla anılan tarihler arasında Aydın Devlet Hastanesi, Aydın Atatürk Devlet Hastanesi ve Efeler İlçesinde bulunan Aile Sağlığı Merkezleri'nde yapılabilmesi hakkında Müdürlük Makamından alınan 12/10/2018 tarihli ve 78691174 sayılı Onay, yazımız ekinde gönderilmiştir.

Çalışmanın yapılması esnasında kimlik taşınması, hasta mahremiyetine dikkat edilmesi, hizmetin aksamasına mahal verilmemesi ve çalışma bitikten sonra nihai sonuç raporunun en geç iki hafta içinde Müdürlüğümüze iletilmesi gerekmektedir.


Bilgilerinize arz/rica ederim.

e-İmzalıdır.
Dr. Fevzi YAVUZYLMAZ
İl Sağlık Müdürü

Aydın İl Sağlık Müdürlüğü Sağlık Geliştirilmesi Birimi
Faks No:0256 215 16 11
e-Posta:sumeyra.celcibi@saqlik.gov.tr İst. Adresi: sumeyra.celcibi@saqlik.gov.tr


Bilgi için Sumeyra ÇELEBİ
Uzman HEKİMİRE
Telefon No:0 (256) 213 50 00-214

Evrakın elektronik iznali suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden eae5f9a-2312-4177-897a-0947d7d7c6 kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



T.C.
AYDIN VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

AYDIN İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - AYDIN SAĞLIK
GELİŞTİRİLMİŞ BİRİM
9612256 215 16 11
001839725



Sayı : 69836136-605.01
Konu : Gonca UÇUCU'nun Araştırma İzni

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) 22/10/2018 tarihli ve 79304784 barkod nolu dilekçe
b) Aydın Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanlığı'nın 25/10/2018 tarihli ve 79419742 barkod nolu yazısı

Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ebelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Gonca UÇUCU ile Sorumlu Araştırmacı Doç. Dr. Ayten TAŞPINAR'ın " Aydın İlinde Ebelerin Örgütsel Bağlılığı İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler" konulu çalışmayı 01/09/2018-01/09/2019 tarihleri arasında Aydın Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi'nde yapılabilmesi hakkında Müdürlük Makamından alınan 25/10/2018 tarihli ve 79519019 sayılı Onay, yazımız ekinde gönderilmiştir.

Çalışmanın yapılması esnasında kimlik taşınması, hasta mahremiyetine dikkat edilmesi, hizmetin aksamasına mahal verilmemesi ve çalışma bitikten sonra nihai sonuç raporunun en geç iki hafta içinde Müdürlüğümüze iletilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi gereğini arz/rica ederim.

e-İmzalıdır.
Dr. Aşlı CANDAL
İl Sağlık Müdürü V.

Ek:
-Onay (1 Sayfa)

Dağıtım:
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Aydın Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi Başhekimliği

Aydın İl Sağlık Müdürlüğü Sağlık Geliştirilmesi Birimi
Faks No:0256 215 16 11
e-Posta:sumeyra.celcibi@saqlik.gov.tr İst. Adresi: sumeyra.celcibi@saqlik.gov.tr

Bilgi için Sumeyra ÇELEBİ
Uzman HEKİMİRE
Telefon No:0 (256) 213 50 00-214

Evrakın elektronik iznali suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 1456128-9a3-44c3-b122-35943bd807dc kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 6. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 07/08/2018-E.45209



T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Uygulama ve Araştırma Hastanesi Başhekimliği

Sayı : 63364346-804.01
Konu : Gonca UÇUCU hk.

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 03/08/2018 tarihli ve 44494 sayılı yazınız.

Enstitünüz Ebelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Gonca UÇUCU'nun "Ebelerin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler" konulu tez çalışması kapsamında veri toplama işlemini 01.09.2018-01.09.2019 tarihleri arasında Hastanemizde çalışan ebelerde yapabilmesi İdaremizde uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Doç.Dr. Mücahit KAPÇI
Başhekim

Ek 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Kullanılabilirliği Konusunda Öğretim Üyesi S. Arzu Wasti'den Elektronik Posta Yoluyla Alınan İzin Yazısı

Orgütsel baglilik

Arzu Wasti <awasti@sabanciuniv.edu>
27.05.2017 Cmt 09:57
Siz

A.Wasti-Ölçek_final.rtf
43 KB

RT8301X_C010.pdf
681 KB

4 ekin (5 MB) tümünü göster Tümünü indir Tümünü OneDrive'a kaydet

Merhaba Gonca Hanım,

Benzer bir rica ile yazmış olan bir arkadaşına gönderdiklerimi ekte gönderiyorum.

İyi çalışmalar,

Arzu

Guniz merhaba,

Ekte istediğin bildiriği gönderiyorum. Ancak benim görüşüm bu formun özellikle kültürlerarası ölçümlerde eksik kaldığı yönünde olduğu için kendim birtakım maddeler geliştirdim (word dokümanında), bunlar da ekteki JOOP makalesinde geçerlendi. Bununla beraber ölçek hala çokca eksikleri olan bir ölçek olduğu için ileride geliştirilmesi yönünde çeşitli fikirlerimin olduğu bir kitap bölümü yazdım, o da ekte. Yani 2000'den bu yana çok şey değişti diyebilirim.

Kitap bölümünün referansı da şöyle:

Wasti, S. A. & Önder, Ç. (2009). Commitment across cultures: Progress, pitfalls, and propositions. In H. J. Klein, T. E. Becker, & J. P. Meyer (Eds.) *Commitment in Organizations: Accumulated Wisdom and New Directions* (pp. 309-343). New York: Routledge Taylor and Francis Group.

Basarılar,

Ek 8. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Kullanılabilmesi Konusunda Aslı BAYCAN BİNARK'tan Elektronik Posta Yoluyla Alınan İzin Yazısı

Sayın Aslı BAYCAN;

Aslı Baycan Binark <asli@aslibaycan.com>
20.06.2019 Per 01:55
Siz

Kullanabilirsiniz.

From: gonca uçucu [ucucugoncaa@hotmail.com]
Sent: Wednesday, June 19, 2019 10:45 PM
To: Aslı Baycan Binark
Subject: Sayın Aslı BAYCAN;

Değerli Hocam; 1985 yılında Boğaziçi Üniversitesinde yapmış olduğunuz bitirme tezinde kullandığınız Minnesota İş Doyum Ölçeğini "Aydın İlindeki Ebelerin Örgütsel Bağlılığı İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler" adlı yüksek lisans tez çalışmamda kullanmak istiyorum.
Adnan Menderes Üniversitesi Ebelik Bölümü Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Gonca UÇUCU.
Çalışmanızı kullanmak için izin istiyorum. SAYGILARIMLA.

gonca uçucu
Değerli Hocam; 1985 yılında Boğaziçi Üniversitesinde yapmış olduğunuz bitirme tezinde kullandığınız Minnesota İş Do... 19.06.2019 Çar 12:45

ÖZGEÇMİŞ

Soyadı, Adı : UÇUCU Gonca
Uyruk : T.C.
Doğum Yeri ve Tarihi : Hatay/ 24.01.1994
Telefon :0534 434 34 92
E-mail : ucucugoncaa@hotmail.com
Yabancı Dil : İngilizce

EĞİTİM

<u>Derece</u>	<u>Kurum</u>	<u>Mezuniyet tarihi</u>
Doktora	-	-
Y. Lisans	Adnan Menderes Üniversitesi	2019
Lisans	Adnan Menderes Üniversitesi	2016

BURLAR VE ÖDÜLLER: -

İŞ DENEYİMİ

<u>Yıl</u>	<u>Kurum</u>	<u>Unvan</u>
2017-Halen	Hatay Devlet Hastanesi	Ebe

AKADEMİK YAYINLAR

1.MAKALELER

2. PROJELER

3. BİLDİRİLER

A) Uluslararası Kongrelerde Yapılan Bildiriler

B) Ulusal Kongrelerde Yapılan Bildiriler