

İŞE YENİ BAŞLAYAN HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI İLE PERSONEL DEVİR ORANLARI: DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ HASTANESİ HEMŞİRELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Kezban ÖZÇELİK KAYNAK¹

Barış ÖZTUNA²

Özet

Çalışmanın amacı, işe yeni başlayan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek olup; bu bağlılığın personel devri ile karşılaştırılmasıdır. Araştırma, kavramsal ve uygulamalı bir çalışmadır. Çalışmada örgütsel bağlılık ve personel devri ile ilgili yazılmış eserlerden yararlanılmıştır. Uygulama kısmında ise, işe yeni başlayanların örgütsel bağlılığını ölçmek için anket tekniği kullanılmış ve 2018 yılında göreve yeni başlayan 130 hemşirenin 119'unun katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Anket uygulamasına katılmış olan hemşirelerden ne kadarının 0-1 yıl içinde görevden ayrıldığı tespit edilmiştir. Ankette beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmış, veriler IBM SPSS V23 ile analiz edilmiştir. Normal dağılım gösteren ölçek boyutlarının demografik özelliklere göre karşılaştırılmasında bağımsız örnekler t testi ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır. ANOVA sonucunda anlamlı farkları bulabilmek için varyansların homojenliğine göre Tukey HSD ve Tamhane's T2 testleri kullanılmıştır. Yaş dağılımları incelendiğinde katılımcıların %69,7'si 20-25 yaş arasında iken %12,6'sı 26-27, %5,9'u 28-30 ve %11,8'i de 30 yaş üstüdür. Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgulara göre hemşirelerin eğitim durumuna göre duygusal bağlılık boyutu ortalama değerleri arasında fark vardır. Çocuk sahibi olanlarda duygusal bağlılık çocuk sahibi olmayanlara göre daha yüksektir. Medeni duruma göre duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ortalama değerleri arasında istatistiksel olarak fark yoktur. Anketimize katılan 119 hemşirenin 42'si 0-1 yıl içinde kurumdan ayrıldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı, Duygusal Bağlılık, Personel Devri

JEL Kodları: D23, J63, O15

ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND PERSONNEL TURNOVER RATES OF NEWLY STARTED NURSES: A RESEARCH ON DOKUZ EYLUL UNIVERSITY HOSPITAL NURSES

Abstract


The aim of the study is to measure the organizational commitment levels of new nurses; is the comparison of this commitment with the turnover of staff. Research is a conceptual and applied study. In the study, works written about organizational commitment and staff turnover were used. In the application part, the survey technique was used to measure the organizational commitment of newcomers and was carried out in 2018 with the participation of 119 of 130 nurses. It was determined how many of the nurses who participated in the survey application left the job within 0-1 years. Five-point Likert-type rating scale was used in the questionnaire and the data were analyzed with IBM SPSS V23. Independent samples t test and one-way analysis of variance (ANOVA) methods were used to compare normally distributed scale sizes according to demographic characteristics. Tukey HSD and Tamhane's T2 tests were used according to the homogeneity of the variances to find meaningful differences as a result of ANOVA. When the age distribution is examined, 69.7% of the participants are between the ages of 20-25 and 12.6% of them are 26-27, 5.9% of them are 28-30 and 11.8% are over the age of 30. According to the findings obtained from the research results, there is a difference between the average values of the emotional commitment dimension according to the education level of the nurses. Emotional commitment is higher in those who have children than those who do not. According to marital status, there is no statistical difference between emotional commitment, continuity commitment and normative commitment mean values. It was determined that 42 of the 119 nurses who participated in our survey left the institution within 0-1 years.


Keywords: Commitment, Normative Commitment, Organizational Commitment, Turnover

JEL Codes: D23, J63, O15

GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin başarıya ulaşması için elindeki nitelikli işgörenleri örgütte tutabilmeleri gerekmektedir. Bununla birlikte, örgüte yeni katılacakların da örgüte bağlı bireylerin olması

¹ Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, Türkiye, kezban.kaynak@deu.edu.tr,  ORCID ID: orcid.org/0000-0002-1487-6033

² Doç. Dr., Çankırı Karatekin Üniversitesi, Çankırı, Türkiye, barisoz83@yahoo.com,  ORCID ID: orcid.org/0000-0001-7298-4641

istenmektedir. Sadece özel sektör için değil, kamu kurumları için de örgütsel bağlılık unsuru önemlidir. Özellikle kamu kurumlarında çalışan bazı mesleklere mensup işgörenler belirli bir süre sonra özel sektöre hatta kamu içinde farklı bir statüye geçebilmektedirler. Bu mesleklerden biri de hemşirelik mesleğidir. Bir örgütte işgörenlerin örgüt bağlılıkları az ise yapılan işlerin verimliliği de az olabilmektedir. Ayrıca, işten ayrılmalar fazla olduğunda örgütün maliyetleri de yükselmektedir.

Özellikle sağlık sektöründe verilen hizmetin niteliği gereği, ikamesi zor olan nitelikli sağlık işgörenlerinden en verimli şekilde yararlanılması, örgütten ayrılmalarının önüne geçilmesi gerekmektedir. Hasta memnuniyetinin ana hizmet sunucularından olan hemşireler hizmet kalitesinin sürekliliği ve hasta bakımının başarılı olmasında önemli bir yere sahiptirler.

Bu çalışma, göreve yeni başlayan hemşirelerin örgütsel bağlılığı ile görevde geçen zamanda örgütten ayrılma ile sonuçlanan davranışları arasındaki ilişkiyi öğrenme fırsatı sunmaktadır. Personel devrinin göreve yeni başlayan hemşirelerde bu kadar yüksek olması çalışmamızın odak noktasıdır. Çalışmada ilk başta örgütsel bağlılık kavramı ve personel devri kavramı açıklanmakta, sonrasında araştırmanın yöntemi ve tanımlayıcı istatistikleri verilmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İş örgütlerinin teknik yapısı ile sosyal yapılarının uyumlaştırılması günümüz iş hayatının en önemli konularından birisidir. Çalışma hayatında işgörenin huzurlu ve işe uyumlu çalışabilmesi önemlidir. Bu alanda ortaya çıkacak uyum neticesinde işgörenin etkin ve verimli olacak şekilde örgütsel etkinlik sağlanabilecektir (Öge, 2015: 1). Örgütler, işgörenin psikolojisini ve organizasyondaki insan kaynakları yönetimi becerilerini bildiğinde başarılı bir şekilde ayakta kalabilmektedirler. Örgütler, hedeflerine ulaşmak için işgörenleriyle bağlılık sağlamaktadırlar. Bağlılık, bireyin amaçlara ulaşma veya hedefe ilerlemeye yönelik prensipleri, standartları izleyerek bir şeyler yapmasıdır. Bağlılık, bir kuruluşun ve işgörenlerin amaçlarını göstermektedir (Khattak & Sethi, 2012: 99-100). Örgüt, tüm işgörenlerin bağlılık seviyesini arttırmalıdır. İşgörenlerin katılımı örgütsel bağlılığı geliştirmek için gereklidir (Annakili & Jayam, 2018: 18).

Örgütsel bağlılık, işgörenin çalıştığı örgüt ile kendini özdeşleştirilmesi ve örgütün amaçları ile bireysel amaçlarını uygun hale getirmesidir (Keser & Kümbül, 2016: 245). İşgörenin kendilerini örgüte ait hissetmeleri ve örgüt ile psikolojik bir bağlılık yaşaması anlamına gelen örgütsel özdeşleşme, iyi ve kötü durumlarda örgütte kalma isteği olup; örgütlerin işgörenlerinde olmasını istediği bir tutumdur (Akyıldız & Turunç, 2013: 197). Bir örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için öncelikle işgörenlerini memnun etmesi gerekmektedir. Örgütlerin hayatlarını sürdürebilmeleri ve hedeflerine ulaşabilmeleri için ilk önce işgörenlerin bireysel isteklerini gerçekleştirerek onların örgüte bağlı kalmaları sağlaması gerekmektedir (Kurşunoğlu, Bakay & Tanrıoğen, 2010: 102). Örgütsel bağlılık işgörenin örgütte, kendi bireysel amaç ve hedeflerine ulaştığı ve istekleri yerine geldiği sürece kalmasını sağlayan bir unsur iken, örgütsel sadakatte şartlar fark etmeksizin çalışanın örgütten ayrılmayı aklına getirmediği bir durum söz konusudur (Koç, 2009: 205).

Örgütsel bağlılık, işgörenlerin kurumuna karşı beslediği bağı göstermekte olup; örgütsel bağlılık hissinin, örgütsel performansı olumlu şekilde etkilediği düşünülmekte, bu sayede, örgütsel bağlılığın işe gitmeme gibi olumsuz durumları azalttığı, bununla birlikte, hizmet kalitesine pozitif anlamda destek verdiği düşünülmektedir (Doğan & Kılıç, 2007: 38). Günümüzde görülebilecek en büyük problemler işgörenlerin işlerinden, ücretlerinden, bağlılık eksikliğinden, gerçekten memnun olmamaları nedeniyle bağlılık eksikliği yaşamasıdır (Chelliah, Sundarapandiyam & Vinoth, 2015: 11). Günümüzde farklılaşan çevre şartları, farklılaşan rekabet, sürekli değişen bireysel istekler gibi sebeplerle işgörenleri işletmelerde tutmak zorlaşmaktadır. Bir işgörenin işi öğrendikten ve çalışma ortamına ayak uydurduktan sonra örgütten ayrılması işletmeye fazladan maliyet getirmektedir. Emek piyasasında nitelikli işgören gereksiniminin yükselmesi ve nitelikli emek gücü arzındaki yetersizlik de konuyu önemli hale getirmektedir. Dolayısıyla işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının yükseltilmesi, örgüte bağlanmalarını etkileyecek unsurların belirlenmesi kaçınılmazdır (Durna & Eren, 2005: 211).

Örgütlerin rekabet gücünü arttıran etmenlerden biri de nitelikli ve örgütüne bağlı işgörenlere sahip olmaktır. Bu nedenle, örgütlerine yüksek düzeyde bağlılık duyan işgörenler, örgütsel hedeflere ulaşma ve neticede örgütsel etkinliğin oluşmasında faydalı roller üstlenmektedirler (Bağcı, 2013: 179). İşverenler, sahip oldukları nitelikli işgörenleri kaybetmemek için onların isteklerini dikkate alma gayretine girmişlerdir. İşgörenlerin istek ve ilgi ile çalışmaya devam etmelerini sağlamak örgütte kalma isteklerini arttıracaktır. Bu nedenle, bir örgüt iklimi yaratmaya ve her çalışan ile empati kurma yoluna gitmeleri gerekmektedir. Örgüt iklimi örgütsel bağlılığın yaratılmasında güçlü faktörlerden biridir. Örgütsel bağlılık, örgüt içinde uygulanan stratejiler, yönetimin işgörenlerine karşı davranışları, çalışma koşulları, işgörenlerin iş arkadaşları ile ilişkileri ve birçok örgüt iklimi unsuru neticesinde meydana gelmektedir (Yüceler, 2009: 455). Bakıldığında iklimle kültür birbirinden farklı kavramlardır. İklim örgütün nasıl çalıştığı ile ilgilenirken, kültür ise neden belirli usul ile çalıştığını incelemektedir (Bucak, 2002).

Bir örgütte işgören ile ilgili tüm unsurlar kültür olarak tanımlanabilmektedir. Örgütün politikalarına, alışkanlıklarına, sembollerine ve stratejilerine tüm işgörenlerin aynı davranışı göstermesine örgüt kültürü denilmektedir (Berberoğlu, 1990: 155). Her örgütün kendine has düşünceleri, hedefleri ve vakalara yaklaşımları bulunmaktadır. Tüm bu durum örgüt kültürünü oluşturmaktadır. Örgüt, işgörenleriyle ne kadar uyumlu hale gelir ve onlara örgüt hedeflerini benimsetip kendi hedefleriyle de özdeşleşirse işgöreni kaybetme olasılığı da düşük olmaktadır (Demir & Öztürk, 2011: 18).

Örgütler verimli ve güçlü olmak için ürün veya hizmetlerde fark yaratacak ve kendilerine güç sağlayacak olan işgörenlerinde örgütsel bağlılığı aramaktadır. Yaşanılan dönemde sürekli değişen çevre şartlarına uygun olarak örgütsel bağlılık önemli bir görev sahiplenmektedir. İşgörenlerin bağlılığı örgütün hedeflerine ulaşmada en önemli unsur olarak görülmektedir. Örgütsel bağlılık, örgüt devamlılığının sağlanmasında yararlı olmakta, işgörenleri sorunlara çözüm getiren bireyler haline dönüştürebilmektedir (Bozkurt & Yurt, 2013: 136). Örgütsel güven, işgörenlerin birbirlerine karşı saygılı, güvenilir ve eşit davranmaları neticesinde oluşmaktadır. Örgütsel güven, işgörenlerin bağlılık duygularını da kuvvetlendirmektedir. İşgörenlerin örgütüne olan bağlılık duyguları onların örgüte olan güven hissini de yükseltmektedir (Demirel, 2008: 185).

Örgütsel bağlılığın devamlılığında bir birleşeni olarak, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve bir örgütte istihdamı sürdürme yükümlülüğünü (normatif bağlılık) görmek gerekmektedir. Her bileşenin farklı unsurların bir fonksiyonu olarak geliştiği ve iş başında davranış için farklı etkilerinin olduğu düşünülmektedir (Meyer & Allen, 1991: 61). Duygusal bağlılık, çalışma ortamının çoklu bir boyutudur. İlişkiler, hobiler, ikamet yeri, yaşamı tatmin etme, sağlık durumu, fiziksel uygunluk vb gibidir (Kumari & Afroz, 2013: 26). Devamlılık bağlılığı, genellikle iş arkadaşlarıyla yakın çalışma ilişkileri, emeklilik ve kariyer yatırımları, belirli bir kuruluşa özgü kazanılmış iş becerileri, çalışma yılları gibi devredilemez yatırımlar şeklinde kişisel yatırım nedeniyle bir örgütte kalma isteği olarak tanımlanabilmektedir (Umoh, Amah & Vinoth, 2014: 70). Normatif bağlılık, devam etmenin yükümlülük hissinden ortaya çıktığı bir bağlılık türüdür. İşgören örgütte kalmasının doğru olduğunu bildiği için burada kalmaktadır. Normatif bağlılık, dürüst ve etik olan şeyi yapmak üzerine odaklanmıştır. Devamlılık bağlılığında ise, işgörenlerin örgütte kalmamasının kendisine maliyet getireceğini düşündüğü durumdur (Sığırı, 2007: 264). Yüksek normatif bağlılığı olan örgütün üyeleri, örgütün içinde olmaları gerektiğini düşündükleri için örgütün üyesi olmaya devam edecektir (Suparjo, 2017: 834).

Çalışma ortamındaki sıkıntı ve baskılardan kurtulmak isteyip, yaşadığı stres, tatminsizlik gibi duygularla örgüte bağlı olmama kararı alanlar için çözüm yolu örgütten ayrılmadır. İşyerinde devam etmeme kararı ile çalışan, istihdam edildiği kuruluşun kadrosundan ayrılma veya uzaklaşma arayışları içinde olur. Çalışma hayatına dâhil olmuş işgörenler, nadiren tüm çalışma yaşamı süresince aynı iş ve/veya birimde çalışmaktadır. Personel devri, kişilerin örgütsel zorunluluklar veya bireysel istek ve gereksinimler sonucu bir işten diğerine geçmeleri ya da geçmek zorunda kalmalarıdır (Özcan, Aba & Ateş, 2016: 465). Personel devir oranı ise, belirli bir dönemde işten ayrılan işgören sayısının, toplam işgören sayısına bölümünün oransal ifadesi olarak tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu, 2008:45). Personel devir oranının yüksekliği örgütsel kaynakların etkin kullanımını zorlaştıran en önemli faktörlerden biridir (Meyer & Allen, 1991: 63). Bağlılığın düşük olması kendisini örgüt ile özdeşleştiremeyen çalışanların her an

örgütten ayrılması riskini taşımakta olup; işgörenlerin bağlılığının artırılarak sürekliliklerinin sağlanması personel devrini düşürmesi beklenir.

Sağlık hizmeti sunumunun süreklilik arz eden, 7/24 ertelenemeyen özelliği hizmetin devamı için nöbet ve vardiya çalışma sistemini zorunlu kılmaktadır. Mesai dışı çalışma saatleri, insan hayatı ile ilişkili zorlu görev ve sorumluluklar, zaman baskısı ile yoğun stres sağlık çalışanlarının çalışma koşullarını zorlaştırmaktadır (Josten, Tham & Thierry, 2003: 644). Sağlık hizmeti sunumunda oldukça önemli yere sahip olan hemşireler, çalışma koşullarındaki zorlukları daha yoğun hissetmekte ve meslek hayatında büyük ölçüde stres yaşamaktadırlar. Günümüzde hastaneler, kaynak kıtlığı ya da hatalı insan gücü politikaları sebebiyle hemşire yetersizliği sorunu ile karşı karşıyadır. Hemşirelerin iş doyumsuzluğu, iş stresi, hekim hemşire ilişkilerindeki olumsuzluklar, artan iş yükü ve tüm bunları kapsayan olumsuz çalışma koşulları hemşirelerin işten ayrılmalarını etkileyen faktörler arasında yer almakta olup; artan işten ayrılmalar sadece ülkemizde değil dünya genelinde hemşire yetersizliğinin temel sebepleri arasındadır (Yaprak & Seren, 2010:28). Mesleğe yeni başlayan hemşirelerin mesleği hızla bırakmaları, mevcut hemşirelerin işe devamlılığının ve örgütsel bağlılıklarının sağlanamaması ve farklı mesleklerle yönelmeleri işten ayrılmaları arttırarak hemşire yetersizliğinin hizmet sunumunu etkileyecek düzeyde hissedilmesine sebep olmaktadır. Çalışmamızın evreninin İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi'ndeki hemşireler olduğu göz önünde bulundurulduğunda kaliteli sağlık hizmeti sunulmasını sağlayabilmek için devir hızının azaltılmasını sağlamak kaçınılmaz bir amaçtır (Arı, Gülova & Köse, 2017: 44).

Ülkemizde Sağlıkta Dönüşüm Programı ile birlikte 2003 yılından itibaren sağlık personelinin istihdamında Sağlık Bakanlığının "planlama ve denetleme" rollerini üstlendiği sözleşmeli sağlık çalışanı istihdamına ağırlık verilmesine başlanmıştır (Akdağ, 2007: 17). Böylece kamuda sağlık çalışanlarının ağırlıklı olarak sözleşmeli statüde istihdamları artarak devam etmiştir. 2012 yılında 209.000 civarında olan sözleşmeli çalışan sayısı 2018 yılında 400.000'e ulaşmıştır (Sağlık İstatistiği Yıllığı 2012-2018). Kadrolu ve sözleşmeli çalışanlar arasında var olan özlük haklarındaki farklılıklar (ücret, izin hakları, nakil gibi) bu istihdam türleri arasında farklılıklar yaşanmasına sebep olduğu düşünülmektedir. Bu da sağlık çalışanlarının bağlılıkları, iş doyumu ve adalet duygularını olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışılan örgütten memnun olma durumunda da özlük hakları açısından daha avantajlı olarak kabul edilen kadrolu pozisyonlara geçme çabası işten ayrılmaları arttırmaktadır (Güler, 2016: 62). Kadrolu ile sözleşmeli çalışanların tutum ve davranışlarında farklılıkların var olduğunu destekleyen çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda, istihdam türünden kaynaklanan çalışma hayatına ilişkin farklılıkları kaldıracak politikalar geliştirilmesi kaçınılmaz bir zorunluluktur (Ay, Ünal, Amarat & Hekim, 2018: 34, Özkan & Uydacı 2015: 235, Leblebici & Mutlu, 2014: 58). Sağlık politika belirleyicilerinin bu farkındalığı sağlık hizmeti sunumu gibi oldukça önemli ve vazgeçilmez bir alanda bağlılığı, doyumu, dayanıklılığı arttıracak olup; istihdam edildiği statüden kadroya geçme niyetine dayalı personel devrini azaltacaktır.

2. MATERYAL VE METOD

Çalışma, nicel, betimleyici ve uygulamalı bir çalışma olup; örgütsel bağlılık ve personel devri ile ilgili yazılmış eserlerden, uygulama kısmında ise, işe yeni başlayanların örgütsel bağlılığını ölçmek için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırma, İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi'nde Ocak-Aralık 2018 tarihleri arasında göreve başlayan 130 sözleşmeli hemşirenin 119'unun gönüllü katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Sözleşmeli olarak göreve yeni başlayan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları ile 1 yıl içinde örgütten ayrılma davranışlarını ortaya koyabilmeyi amaçlayan bu çalışma uzun soluklu bir veri toplama sürecinin sonucudur. İlk başta anket yöntemi ile örgütsel bağlılığı ölçülen hemşirelerin, görevden ayrılanları ile ilgili veriler kurumun personel veri tabanından elde edilmiştir. Kurumdan ayrılma aşamasında yapılan görüşmede göreve başlama zamanında anketimize katıldığını ifade eden 42 hemşire, 0-1 yıl içinde örgütten ayrılmıştır. Bu doğrultuda ortaya çıkan veriler göreve yeni başlayan hemşirelerin personel devrinin yüksek olduğu yönündedir.

Çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1: Yeni başlayan sözleşmeli hemşirelerde örgütsel bağlılığı yüksektir.

H2: Sözleşmeli çalışan hemşirelerde personel devir oranı yüksektir.

Çalışmada kullanılan anketin ilk kısmı demografik sorulardan meydana gelmiştir. Anketin diğer bölümlerinde ise, işe yeni başlayanların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Meyer, Allen ve Smith tarafından 1993 yılında geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmış olup; güvenilirlik analizleri, Cronbach alfa, değerlerini duygusal bağlılık için .82, devamlılık bağlılığı için .74, ve normatif bağlılık için .83 olarak bulunmuştur. Anketin Türkçeye uyarlanması Dağlı ve ark. tarafından 2018 yılında yapılmıştır (Dağlı, Elçiçek & Han, 2018: 1765). Geliştirilen bu ölçek literatürde sıkça kullanılan bir ölçektir. Ankette beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Derecelendirmeler, (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum olarak sınıflandırılmıştır (Karabekir & Ünlü, 2015: 302).

Veriler IBM SPSS V23 ile analiz edilmiştir. Normal dağılıma uygunluk Shapiro Wilk ile incelenmiştir. Normal dağılım gösteren ölçek boyutlarının demografik özelliklere göre karşılaştırılmasında bağımsız örnekler t testi ile tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır. ANOVA sonucunda anlamlı farkları bulabilmek için varyansların homojenliğine göre Tukey HSD ve Tamhane's T2 testleri kullanılmıştır. Analiz sonuçları ortalama \pm s.sapma olarak sunulmuştur. Önem düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

Bu araştırmanın yapılabilmesi için ilgili kurumdan yazılı izin ve çalışmaya katılan hemşirelerden araştırmanın amacı anlatıldıktan sonra isteklilik ve gönüllülük ilkesi gereğince sözel izin alınarak araştırmaya dâhil edilmiştir. Çalışmada planlanan akıştan herhangi bir sapma yaşanmamış olup; gönüllülük esasıyla yüksek katılım çalışmanın sonucunu olumlu yönde etkilemiştir.

3. BULGULAR VE TARTIŞMA

Çalışmamız, Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma Uygulama Hastanesi'nde Ocak-Aralık 2018 tarihleri arasında göreve başlayan 130 hemşireden 119'unun katılımı ile örnekleme alınmıştır. Araştırmaya katılanların %90,8'i kadındır. Yaş dağılımları incelendiğinde katılımcıların %69,7'si 20-25 yaş arasında iken %12,6'sı 26-27, %5,9'u 28-30 ve %11,8'i de 30 yaş üstüdür. Öğrenim durumu itibariyle katılımcıların %19,3'ü yükseköğretim, %67,2'si lisans ve %13,4'ü yüksek lisans mezunudur. Medeni durumu evli olanların oranı %19,3'tür ve çocuk sahibi olanların oranı da %7,6'dır.

Tablo 1. Demografik Özellikler

	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	108	90,8
Erkek	11	9,2
Yaş		
20-25 arası	83	69,7
26-27 arası	15	12,6
28-30 arası	7	5,9
30 yaş üstü	14	11,8
Öğrenim durumu		
Yükseköğretim	23	19,3
Lisans	80	67,2
Yüksek lisans	16	13,4
Medeni durum		
Evli	23	19,3
Bekar	96	80,7
Çocuk sayısı		
Yok	110	92,4
Var	9	7,6

Katılımcılar, Tablo 2’de yer alan değişkenleri 5’li Likert Ölçeği kapsamında “tamamen, büyük oranda, orta düzeyde, çok az, hiç” seçeneklerini içeren katılma derecelerine göre cevaplandırmışlardır. “Tamamen” seçeneği “5” rakamına denk gelirken, “hiç” seçeneği “1” değerini ifade etmektedir.

Tablo 2. Anket Değişkenlerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapmaları

	N	Ortalama	S.Sapma
Kariyerimin geri kalan kısmını Kurumumda geçirmek isterim.	119	3,58	1,02
Kurumumda, kendimi “aileden biri” gibi hissediyorum	119	3,61	0,90
İş yerimden bahsetmekten gurur duyarım.	119	4,07	0,70
Kurumumun yurtdışı imkânlarını beğeniyorum.	119	3,10	0,98
Kurumumun sağladığı aylık gelirden memnunum.	119	3,33	0,96
Kurumda yaptığım işlerin manevi tatmini yüksek.	119	3,82	0,97
Benden daha kıdemli çalışanları örnek alıyorum.	119	3,77	0,98
Kurumun mesai saatlerini kendime uygun buluyorum.	119	3,09	1,24
Kurumu başka bir kuruma geçme adına basamak olarak görmüyorum.	119	3,44	1,08
Özel sektörde çalışmayı mevcut kurumumda çalışmaya tercih etmem.	119	4,30	0,93
Kurumumdan şu anda ayrılmazdım çünkü buradaki insanlara karşı bir yükümlülük hissediyorum.	119	3,65	0,97
Benim için avantajlı sonuçları olsa bile, Kurumumdan ayrılmamın uygun bir davranış olacağını düşünmüyorum.	119	3,29	1,02
Kurumdan şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.	119	3,28	1,12
Meslek hayatımın kalan kısmını Kurumumda geçirmekten büyük mutluluk duyarım.	119	3,55	0,98
Kurumuma karşı güçlü bir “aidiyet” duygusu hissediyorum.	119	3,44	0,94

Tablodaki sonuçlara göre en yüksek ortalama 4,30 ile “Özel sektörde çalışmayı mevcut kurumumda çalışmaya tercih etmem.” değişkenine denk gelmektedir. Bu değişkene ait standart sapma değeri ise 0,93 olarak elde edilmiştir. En düşük ortalama değer ,039 ile “Kurumun mesai saatlerini kendime uygun buluyorum.” değişkenine denk gelmektedir. Bu değişkene ait standart sapma değeri ise 1,24 olarak elde edilmiştir.

Tablo 3. Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Kadın	Erkek	Test İstatistiği*	p
Duygusal Bağlılık	3,394 ± 0,702	4,152 ± 0,797	-3,371	0,001
Devamlılık Bağlılığı	3,639 ± 0,696	4,159 ± 0,752	-2,346	0,021
Normatif Bağlılık	3,506 ± 0,608	4,055 ± 0,699	-2,814	0,006

*Bağımsız örnekler t testi

Tablo 3’te ise cinsiyete göre örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırılması yapılmıştır. Cinsiyete göre duygusal bağlılık ortalama değerleri farklılık göstermektedir (p=0,001). Kadınlarda ortalama değer 3,394 iken erkeklerde 4,152 olarak elde edilmiştir. Cinsiyete göre devamlılık bağlılığı ortalama değerleri farklılık göstermektedir (p=0,021). Kadınlarda ortalama değer 3,639 iken erkeklerde 4,159 olarak elde edilmiştir. Cinsiyete göre normatif bağlılık ortalama değerleri farklılık göstermektedir (p=0,006). Kadınlarda ortalama değer 3,506 iken erkeklerde 4,055 olarak elde edilmiştir. Hemşirelik mesleğinde yer alanların büyük çoğunluğunun kadın olması çalışmamızda da karşımıza çıkmış olup: %90’ı kadın olan bir grubun göreve başlaması olması cinsiyet ile ilgili verilerin karşılaştırmasını zorlaştırmaktadır.

Tablo 4. Yaş Gruplarına Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
20-25 arası	3,388 ± 0,662	3,672 ± 0,629	3,530 ± 0,592
26-27 arası	3,578 ± 0,753	3,667 ± 0,730	3,573 ± 0,618
28-30 arası	3,190 ± 1,107	3,500 ± 1,109	3,314 ± 0,915
30 yaş üstü	3,929 ± 0,849	3,893 ± 0,959	3,814 ± 0,729
Test İstatistiği*	2,674	0,558	1,168
p	0,051	0,644	0,325

*Tek yönlü varyans analizi testi

Tablo 4 doğrultusunda yaş gruplarına göre duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ortalama değerleri arasında istatistiksel olarak fark olmadığı görülmektedir (p değerleri sırasıyla 0,051, 0,644 ve 0,325).

Tablo 5. Eğitim Durumuna Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Duygusal Bağlılık	Devamlılık Bağlılığı	Normatif Bağlılık
Yüksekokul	3,862 ± 0,989	3,815 ± 1,166	3,930 ± 0,848
Lisans	3,427 ± 0,608	3,684 ± 0,554	3,488 ± 0,529
Yüksek lisans	3,073 ± 0,723	3,516 ± 0,588	3,363 ± 0,599
Test İstatistiği*	6,144	0,830	5,631
p	0,003	0,439	0,005

Eğitim durumuna göre duygusal bağlılık boyutu ortalama değerleri arasında fark vardır (p=0,003). Yüksekokul mezunu olanlarda ortalama değer 3,862 iken, lisans 3,427 ve yüksek lisans 3,073 olarak elde edilmiştir. Yüksek lisans mezunu hemşirelerdeki ortalama değer yüksekokul mezunlarından daha düşük elde edilmiştir. Devamlılık bağlılığı ortalama değeri eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir (p=0,439). Normatif bağlılık ortalama değeri eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir (p=0,005). Yüksekokul mezunu olanlarda ortalama değer 3,930 iken, lisans 3,488 ve yüksek lisans 3,363 olarak elde edilmiştir.

Tablo 6. Medeni Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Evli	Bekar	Test İstatistiği*	p
Duygusal Bağlılık	3,572 ± 0,830	3,438 ± 0,720	0,783	0,435
Devamlılık Bağlılığı	3,707 ± 0,888	3,682 ± 0,671	0,146	0,885
Normatif Bağlılık	3,548 ± 0,672	3,558 ± 0,628	-0,071	0,943

*Bağımsız örnekler t testi

Medeni duruma göre duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ortalama değerleri arasında istatistiksel olarak fark yoktur (p değerleri sırasıyla 0,435, 0,885 ve 0,943).

Tablo 7. Çocuk Sahibi Olma Duruma Göre Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

	Çocuk sahibi değil	Çocuk sahibi	Test İstatistiği*	p
Duygusal Bağlılık	3,417 ± 0,729	4,037 ± 0,681	-2,466	0,015
Devamlılık Bağlılığı	3,650 ± 0,715	4,139 ± 0,546	-2,000	0,048
Normatif Bağlılık	3,525 ± 0,629	3,933 ± 0,600	-1,875	0,063

*Bağımsız örnekler t testi

Çocuk sahibi olanlarda duygusal bağlılık ortalama değeri 4,037 iken çocuk sahibi olmayanlarda 3,417 olarak elde edilmiştir ve aralarında istatistiksel olarak fark vardır (p=0,015). Devamlılık bağlılığı ortalama değeri çocuk sahibi olmayanlarda 3,650 iken çocuk sahibi olanlarda 4,139 olarak elde edilmiştir ve aralarında istatistiksel fark vardır (p=0,048). Normatif bağlılık ortalama değerleri çocuk sahibi olma durumuna göre farklılık göstermemektedir (p=0,063).

Tablo 8. Personel Devri ile İlgili Veriler

Ayrılma Nedeni	Sayı	Devir Oranı 1 (%)	Devir Oranı 2 (%)
Akademik Kadroya Geçiş	1	0,84	0,36
Evlilik	1	0,84	0,36
Kadrolu Atanma	12	10,08	4,29
Sözleşme Yenilememe	28	23,53	10,00
Kıdem			
0-3 ay	5	4,20	1,79
4-6 ay	4	3,36	1,43
7-9 ay	5	4,20	1,79
10-12 ay	28	23,53	10,00
Cinsiyet			
Kadın	37	31,09	13,21
Erkek	5	4,20	1,79
Yaş			
20-25 arası	32	26,89	11,43
26-27 arası	7	5,88	2,50
28-30 arası	1	0,84	0,36
30 yaş üstü	2	1,68	0,71
Öğrenim durumu			
Yükseköğretim	2	1,68	0,71
Lisans	36	30,25	12,86
Yüksek lisans	4	3,36	1,43
Medeni durum			
Evli	7	5,88	2,50
Bekar	35	29,41	12,50
Çocuk sayısı			
Yok	39	32,77	13,93
Var	3	2,52	1,07
GENEL	42	35,29	15,00

Çalışmamızın gerçekleştirildiği 2018 yılında göreve başlayan ve örgütsel bağlılık anketimize katılan 119 sözleşmeli hemşirenin 2019 yılında 42'sinin görevden ayrıldığı tespit edilmiştir. Personel Devir Oranı (1) hesaplanırken $(42/119)*100$ formülü kullanılmış, böylece çalışmamızın örneklemini oluşturan grubun personel devri elde edilmiştir. Bu oran %35,29 olup; oldukça yüksektir. Kurumun göreve başlattığı her üç kişiden biri kurumdan ayrılmıştır. Personel Devir Oranı (2) hesaplanırken $(42/280)*100$ formülü kullanılmış, böylece kurumun ortalama toplam sözleşmeli personel sayısı içinde çalışma süresi 1 yılı aşmayan, göreve yeni başlayan hemşirelerin devir oranına ulaşılmıştır. Bu oran %15 olarak karşımıza çıkmaktadır. Yaklaşık her 6 çalışandan biri istifa yoluyla kurumdan ayrılmıştır. Personel devrinin göreve yeni başlayan hemşirelerde bu kadar yüksek olması çalışmamızın odak noktasıdır.

SONUÇ

Temel girdisi ve çıktısı insan olan sağlık kurumlarında üretilen hizmetler doğrudan insan hayatı ile ilgilidir. Sağlık hizmetinin sürekliliği, niteliği, ertelenemez olması sebebiyle örgüte bağlı çalışanlar istihdam edebilmek oldukça önemlidir. İşten ayrılmalar, devamsızlık ve performans düşmeleri sağlık kurumları açısından büyük ekonomik kayıplara neden olmakla birlikte, özellikle hemşirelerin işten ayrılma oranlarının yüksek olması hasta bakımı niteliğini, sürekliliğini ve maliyetini etkilemektedir. Bu durumun da örgütün verimliliğini ve etkinliğini azaltması kaçınılmazdır. Personel devir oranının yüksek olduğu sağlık kurumlarında taviz verilmeden devam etmek zorunda olan hasta bakımı hemşire sayısının azalması ile kurumda devam eden diğer meslektaşlarının çalışma koşullarını ağırlaştırmakta ve bu kişilerin kurumda kalmalarını zorlaştırmaktadır. Yeni eleman teminine yönelik işlemler kamuda uzun zaman almakta, boşalan bir pozisyon üç aydan önce doldurulamamaktadır.

Çalışmada sözleşmeli olarak göreve başlayan hemşirelerin demografik özellikleri ele alındığında örgütsel bağlılıkları ortalama değer ve/veya üzerinde çıkmıştır.

Hemşirelerin kurumdaki ilk yıllarında ayrılma davranışı sergilemeleri, yapılmış olan çalışmalarda ortaya konan çalışma süresi ile işten ayrılma niyeti arasında ki negatif ilişki ile paralellik göstermektedir. Uzun süreli çalışanların, kuruma yeni katılanlara göre daha düşük düzeyde işten ayrılma niyeti geliştirdikleri bilinmektedir (Ucho, vd., 2012). Hemşirelerin kurumda göreve başladıkları ilk aylardan itibaren ayrılma davranışı sergilemeleri öncelikle takip eden dönemde Sağlık Bakanlığı'nın yapmış olduğu atama ve yıl sonunda da kadroya atanabilmek için sözleşme yenilememe durumu olarak karşımıza çıkmaktadır. Sözleşme yenilememek kamuda yeniden atanabilmenin, cezalı duruma düşmeden merkezi yerleştirmelerde tercih yapabilmenin şartlarından biridir. Dinçer tarafından 2010 Yılında yapılan çalışmada, Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerde çalışan hemşirelerin üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelere göre daha az işten ayrılma niyeti geliştirdiklerini tespit etmiştir (Dinçer, 2010:123). Bu durum Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde yaşanan işten ayrılmaların gerekçesine ışık tutmaktadır. Bu çalışmada elde edilen veriler analiz edildiğinde, yüksek oranda “özel sektörde çalışmayı mevcut kurumumda çalışmaya tercih etmem.” sonucuna varılmış, kısmi de olsa kamu istihdamının tercih edildiği sonucuna varılmıştır. Elde edilen sonuçlarımızı destekler şekilde Özkan ve arkadaşları tarafından 2009 Yılında yapılan çalışmada sorumluluk ile birlikte risk almada çekimser davranmak her ne kadar olası olsa da sözleşmeli hemşirelerin %44,8'inin işsiz kalma olasılığının düşük, %37,6'sının ise bu olasılığı ancak orta düzeyde gördüğü tespit edilmiş, işsiz kalma olasılığını düşük görme lisans mezunu hemşirelerde %50 civarında bulunmuştur (Özkan, Öntürk, Himmetoğlu, Artan & Güldibi, 2009:45). Genel olarak sözleşmeli hemşirelerin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin gelişmeme olasılığının yüksek olduğu söylenebilir (Hartman & Bambacas, 2000: 103).

Kadrolu olarak çalışmanın veya kadro ile sözleşmeli arasındaki statü farklılıklarının ortadan kaldırılmasının bağlılık ve işten ayrılma üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir. Eşit çalışma şartlarının, iş güvencesi ve gelir düzeyi gibi adalet algısını etkileyen faktörlerde yapılacak politik ve yasal düzenlemelerin sağlık hizmetinin bel kemiği hemşirelerde işten ayrılmanın azalmasını sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Akdağ, R. (2007). *Nereden nereye Türkiye sağlıkta dönüşüm programı Kasım 2002- Haziran 2007*. Ankara: T.C. Sağlık Bakanlığı Yayın No:713.
- Akyıldız, H., & Turunç, Ö. (2013). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Alter Yayıncılık.
- Annakili, P., & Jayam, R. (2018). How to increase organizational commitment through employees participation. *Eurasian Journal of Analytical Chemistry*, (13), 18-22.
- Arı, M., Gülova, A., & Köse, S. (2017). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık davranışının ilişkisi: Bir sağlık kuruluşunda araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1), 43-51.
- Ay, F. A., Ünal, Ö., Amarat, M., & Hekim, S. (2018). İstihdam şekillerine göre örgütsel adalet algılaması: Üniversite hastanesi örneği. *İş ve İnsan Dergisi*, 5(1), 33-46.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi: Tekstil sektöründe bir inceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(19), 163-184.
- Berberoğlu, N. G. (1990). Örgüt kültürü ve yönetsel etkinliğe katkısı. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1-2), 153-161.
- Bozkurt, Ö., & Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Bucak, B. E. (2002). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde örgüt iklimi: “Yönetimde ast-üst ilişkileri”. *Muğla Üniversitesi SBE Dergisi*, (7), 1-17.

- Chelliah, S., Sundarapandiyar, N., & Vinoth, B. (2015). A research on employees' organisational Commitment in organisations: A case of SMES in Malaysia. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(7), 10-18.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.
- Demir, C., & Öztürk, C. U. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), 179-194.
- Dinçer, N. Ü. (2010). *Hemşirelerin işyeri şiddetine maruz kalma durumları ile iş doyumları ve işten ayrılma eğilimleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37-61.
- Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Hartman, L. C., & Bambacas, M. (2000). Organizational commitment: A multi method scale analysis and test of effects. *The International Journal of Organizational Analysis*, 8(1), 89-108.
- Güler, G. A. (2016). *Konaklama işletmelerinde mobbingin personel devir hızına etkisi: İzmir örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Josten E. J. C., Ng-A-Tham J. E. E., & Thierry, H. (2003). The effects of extended workdays on fatigue, healthy, performance and satisfaction in nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 44(6), 643-652.
- Karabekir, M., & Ünlü, U. (2015). Kamu kurumlarının kariyer mesleklerinde işe (yeni) başlayanların örgütsel bağlılıkları üzerine bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 296-308.
- Keser, A., & Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Khattak, A. A., & Sethi, S. (2012). Organization normative commitment (ONC) has psychological positive effects on employees. *Performance. Abasyn Journal of Social Sciences*, 5(1), 99-110.
- Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Kumari, N., & Afroz, N. (2013). The impact of affective commitment in employee's life satisfaction. *Global Journal of Management and Business Research Interdisciplinary*, 13(7), 24-30.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E., & Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (28), 101-115.
- Leblebici, Ö., & Mutlu, S. (2014). Türkiye'de kamu sağlık çalışanlarının iş doyumlarının sağlıkta dönüşüm programı bağlamında incelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 16(3), 48-63.
- Meyer, P. J., & Allen, J. N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Öge, S. H. (2015). *Örgütsel etkinlik için ergonomi*. Konya: Çizgi Kitapevi.

- Özcan, İ., Aba, G., & Ateş, M. (2016). *Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin ve iş doyumunun beklenen personel devir hızı üzerine etkisi*. International Conference on Eurasian Economies 2016, SESSION 4C: Sağlık Ekonomisi. URL: <https://www.avekon.org/papers/1592.pdf>, Erişim Tarihi: 15.05.2020.
- Özkan, Ş., & Uydacı, M. (2015). Türkiye’de sağlık sektöründe insan kaynakları sisteminin incelemesi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 11(44), 221-238.
- Özkan, Ö., Öntürk, Z. K., Himmetoğlu, A., Artan, A., & Güldibi, Ö. (2009). Üç kamu hastanesinde sözleşmeli çalışan hemşirelerde iş güvencesizliği ve sağlık durumları ile ilişkisi. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 9(33), 42-48.
- Sığrı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278.
- Suparjo, X. (2017). Job satisfaction as an antecedent of organizational commitment: A systematic review. *International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)*, 8(9), 832-843.
- Umoh, I., G., Amah, E., & Wokocha, H., I. (2014). Employee benefits and continuance commitment in the Nigerian manufacturing industry. *OSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 16(2), 69-74.
- Sabuncuoğlu, Z. (2008). *İnsan kaynakları yönetimi (Uygulamalı)*. Bursa: Alfa Aktüel Basım.
- Ucho, A., Mkavga, T., & Onyishi, I. (2012). Job satisfaction, gender, tenure and turnover intentions among civil servants in Benue State. *Institute of Interdisciplinary Business Research*, 3(11), 378-380.
- Yaprak, E., & Seren, Ş. (2010). Hemşirelerin işten ayrılma niyetleri ve örgüt ikliminin hemşire istihdamına etkisi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 7(1), 28-33.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.
- SB Sağlık İstatistiği Yıllığı (2018). Sağlık istatistikleri. URL: <https://www.saglik.gov.tr/TR,62400/saglik-istatistikleri-yilligi-2018>, Erişim Tarihi: 22.06.2020.

