



T.C.

KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

HEMŞİRELİK ESASLARI BİLİM DALI

**HEMŞİRELERİN PROBLEM ÇÖZME YETENEKLERİNE
GÜVEN DÜZEYLERİNİN, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIKLARI ÜZERİNE ETKİSİ**

Omar Abed ALIALAH

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KIRŞEHİR – MART/2023



T.C.

KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

HEMŞİRELİK ESASLARI BİLİM DALI

**HEMŞİRELERİN PROBLEM ÇÖZME
YETENEKLERİNE GÜVEN DÜZEYLERİNİN, İŞ
TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI
ÜZERİNE ETKİSİ**

Omar Abed ALIALAH

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül TURAN

KIRŞEHİR – MART/2023

KABUL VE ONAY

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı 201224151 öğrenci numaralı Omar Abed ALIALAH tarafından hazırlanan "Hemşirelerin Problem Çözme Yeteneklerine Güven Düzeylerinin, İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi" adlı tez çalışması 23.03.2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Jürisi

Dr. Öğr. Üyesi Hilal SEKİ ÖZ

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi

Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül TURAN

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Hilal SEKİ ÖZ

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Aliye ÇAYIR

Necmettin Erbakan Üniversitesi

Jüri Üyesi

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde hazırlanarak yapıldığını, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade bilginin kaynağına eksiksiz atıf yaptığımı bildiririm.

Omar Abed ALIALAH



ÖNSÖZ

Tez çalışmam sürecinde araştırma materyallerini derlememe yardımcı olan, beni yönlendiren, bilgi ve birikimiyle yolumu aydınlatan tez danışmanım sayın Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül TURAN'a,

İçimize çalışkanlık tohumu ve azim ruhu eken erdemli hocam Prof. Dr. Ayla ÜNSAL'a,

Çalışma verilerini toplamada bana değerli zamanlarını ayıran, Özel Musa GÜL Hastanesi'ndeki tüm meslektaşlarıma ve değerli yöneticilerine,

Hayatım boyunca sevgisini ve desteğini her zaman hissettiğim eşim Noor ve kızım Layan'a teşekkürlerimi sunarım.

Kırşehir-2023

Omar Abed ALIALAH

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
TABLolar LİSTESİ	ix
KISALTMALAR LİSTESİ	x
ÖZET	xi
ABSTRACT	xii
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Problem Çözme ile İlgili Tanım ve Kavramlar	3
2.1.1. Problem Çözme Kavramı	3
2.1.2. Problem Çözme Süreçlerine Yönelik Yaklaşımlar.....	4
2.1.3. Problem Çözme Aşamaları.....	6
2.1.3.1. Sorunun Belirlenmesi	6
2.1.3.2. Sorunla İlgili Verilerin Toplanması.....	6
2.1.3.3. Beklenen Sonuçların Tanımlanması.....	7
2.1.3.4. Seçilen Çözümü Uygulama	7
2.1.3.5. Çözümün Değerlendirilmesi.....	7
2.1.4. Problem Çözmeyi Etkileyen Faktörler	7
2.1.5. Problem Çözme Kuramları.....	9
2.1.5.1. Bandura'nın Problem Çözme ve Kendine Yeterlik Modeli	9
2.1.5.2. John Dewey'in Yansıtımlı Düşünce Kuramı	10
2.1.5.3. Karl Popper Problem Çözme Kuramı.....	10
2.1.5.4. Alex Osborne'un Problem Çözme Kuramı	10
2.1.5.5. Moutrose'un Beş Aşamalı Problem Çözme Yöntemi	11
2.1.5.6. Thorndike ve Sınama-Yanılma Yoluyla Problem Çözme	11
2.1.6. Problem Çözmeyi Kolaylaştırıcı Öneriler	11
2.1.7. Hemşirelerde Problem Çözme	12
2.2. İş Tatmini Tanım ve Kavramlar	14
2.2.1. İş Tatmini ile Motivasyon arasındaki ilişki	15

2.2.1.1. Kapsam (İçerik) Teorileri	16
2.2.1.2. Süreç Teorileri	18
2.2.2. İş Tatminine Etki Eden Faktörler	18
2.2.2.1. Bireysel Faktörler	19
2.2.2.2. Örgütsel Faktörler.....	21
2.2.3. Sağlık Kurumlarında İş Tatmini Sonuçları ve Önemi.....	22
2.3. Örgütsel Bağlılık Tanım ve Kavramlar	23
2.3.1. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırılmaları	24
2.3.1.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları.....	25
2.3.1.1.1. Kanter'in Sınıflandırması	25
2.3.1.1.2. Etzioni'nin Sınıflandırması.....	26
2.3.1.1.3. Penley ve Gould'un Sınıflandırması	27
2.3.1.1.4. O'Reilly ve Chatman Sınıflandırması	27
2.3.1.1.5. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması	28
2.3.1.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı	30
2.3.1.2.1. Becker'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	30
2.3.1.2.2. Salancik'in Sınıflandırması	30
2.3.1.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	31
2.3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	31
2.3.2.1. Kişisel Faktörler	32
2.3.2.2. Örgütsel Faktörler.....	33
2.3.3. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Sonuçları.....	34
2.3.3.1. Düşük Örgütsel Bağlılık	35
2.3.3.2. İlimli Örgütsel Bağlılık Düzeyi	35
2.3.3.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık	36
2.3.4. Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık.....	36
3. GEREÇ VE YÖNTEM	39
3.1. Araştırmanın Türü	39
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri	39
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	40
3.4. Veri Toplama Araçları.....	40
3.4.1. Kişiler arası Problem Çözme Envanteri	40
3.4.2. İş Doyumu Ölçeği.....	41
3.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	41

3.5. Verilerin Toplanması.....	41
3.6. Verilerin Analizi.....	42
3.7. Araştırmanın Soruları ve Hipotezleri.....	42
3.8. Etik Boyut.....	42
4. BULGULAR.....	44
4.1. Tanımlayıcı Bulgular.....	44
4.2. Güvenilirlik Bulguları.....	45
4.3. Veri Dosyasının Normal Dağılım Değerleri.....	46
4.4. Ölçeklerin Açıklayıcı Faktör Analizleri.....	47
4.5. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizleri.....	47
4.5.1. Kişilerarası Problem Çözme Envanteri Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	48
4.5.2. İş Doyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	50
4.5.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	52
4.6. Kişiler Arası Problem Çözme Değişkeninin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi.....	54
4.7. Kişiler Arası Problem Çözme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Değişkenleri Arasındaki ilişkiler.....	56
5. TARTIŞMA.....	59
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	63
KAYNAKLAR.....	65
EKLER.....	81

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Problem çözmeyi etkileyen faktörler	8
Şekil 2.2: Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi	17
Şekil 2.3: İş Tatminine etki eden faktörler.	19
Şekil 2.4: Örgütsel bağlılık sınıflandırılmaları.	25
Şekil 2.5: Kanter'in örgütsel bağlılık yaklaşımı.	26
Şekil 2.6: Etzioni'nin örgütsel bağlılık yaklaşımı.	26
Şekil 2.7: O'Reilly ve Chatman sınıflandırması.....	27
Şekil 2.8: Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık sınıflandırması.	29
Şekil 2.9: Üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli.....	29
Şekil 3.10: Araştırmanın modeli.....	39
Şekil 4.11: Kişilerarası Problem Çözme Envanteri DFA.	50
Şekil 4.12: İş Doyumu Ölçeği DFA	52
Şekil 4.13: Örgütsel bağlılık Ölçeği DFA.	54
Şekil 4.14: Problem çözenin örgütsel bağlılık ve iş doyumu üzerine etkisi.....	55
Şekil 4.15: Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Kişiler Arası Problem Çözme Ölçekleri Arasındaki İlişki.	57

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1: Problem Çözme, problem çözmede kullanılan bilimsel metot ve hemşirelik sürecindeki adımlar.....	14
Tablo 2.2: Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler.	31
Tablo 2.3: Örgütsel bağlılık düzeyleri	34
Tablo 4.4: Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	44
Tablo 4.5: Ölçeklere yönelik tanımlayıcı bulgular.....	45
Tablo 4.6: Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik bulguları.....	45
Tablo 4.7: Veri dosyasına ait normal dağılım değerleri.....	46
Tablo 4.8: Ölçeklerin açıklayıcı faktör analizi.....	47
Tablo 4.9: Kişilerarası Problem Çözme Ölçeği faktör, değişken simge ve içerikleri.	48
Tablo 4.10: Kişilerarası Problem Çözme Envanteri doğrulayıcı faktör analizi sonuçları...	49
Tablo 4.11: İş Doyumu Ölçeği Faktör, değişken simge ve içerikleri.....	50
Tablo 4.12: İş Doyumu Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları.....	51
Tablo 4.13: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör, değişken, simge ve içerikleri.....	53
Tablo 4.14: Örgütsel Bağlılık Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları.....	53
Tablo 4.15: Problem çözmenin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna üzerine etkisi.....	55
Tablo 4.16: Ölçekler Arası İlişkiler ve Model Uyum İyiliği Değerleri.....	58

KISALTMALAR LİSTESİ

AFA: Açıklayıcı Faktör Analizi

AMOS: Analysis of Moment Structures/ Yapısal Eşitlik Analizi

AVE: Average Variance Explain/ Ortalama Açıklanan Varyans

BYG: Birleşik Yapı Güvenilirliği

CFI: Comparative Fit Index/ Kıyaslamalı Uyum İndeksi

CR: Construct Reliability/ Yapı Güvenilirliği

DF: Degree of Freedom

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

DSÖ: Dünya Sağlık Örgütü

ERG: Existence- Relatedness- Growth/ Varoluş- Alâkalılık- Büyüme

GFI: Goodness of Fit Index/ Uyum İyiliği İndeksi

IFI: Imperative Fit İndeks

KMO: Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy/ Örneklem Yeterliliğinin Ölçümü

NFI: Normed Fit Index/ Normal Uyum İndeksi

OAV: Ortalama Açıklanan Varyans

RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation

SPSS: Statistical Package For The Social Sciences/ Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi

YEM: Yapısal Eşitlik Modeli

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELERİN PROBLEM ÇÖZME YETENEKLERİNE GÜVEN DÜZEYLERİNİN, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ÜZERİNE ETKİSİ

Omar Abed ALIALAH

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Hemşirelik Ana Bilim Dalı
Hemşirelik Esasları Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül TURAN

Sağlık profesyonellerinin etkili, güven verici ve kaliteli uygulamalar yapabilmeleri, uygulamalarında ortaya çıkan sorunlara uygun çözümler bulabilmeleri ve bakım kalitesini artırabilmeleri için problem çözme becerilerine sahip olmaları ve bu becerileri geliştirmeye çaba göstermeleri kritik öneme sahiptir. Araştırma hemşirelerin problem çözme yeteneklerine olan güvenlerinin, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkilerini belirlemeyi ve bu değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılmasını amaçlayan tanımlayıcı ve ilişki arayıcı modeldedir. Araştırmanın evreni Kırşehir merkezindeki bir özel hastanede görev yapan, araştırmaya katılmayı kabul eden ve dahil edilme kriterlerine uyan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri tanıtıcı bilgi formu, Kişilerarası Problem Çözme, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık ölçekleri ile toplanmıştır. Araştırmada hemşirelerin problem çözme yeteneklerine olan güvenleri ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmak için Yapısal Eşitlik Modeli analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda Kişiler Arası Problem Çözme değişkeninin, Örgütsel Bağlılık ($\gamma= 0,82$) ve İş Doyumu ($\gamma= 0,89$) değişkenleri üzerinde yüksek düzeyde etkisinin olduğu saptanmıştır. Çalışmanın sonunda hemşirelerin problem çözme yetkinliklerini, iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını artıracak hizmet içi eğitimler, uygulamalar ve farklı çalışmalara yönelik bazı önerilerde bulunulmuştur.

Mart 2023, 102 sayfa.

Anahtar kelimeler: Hemşire, örgütsel bağlılık, iş tatmini, problem çözme.

ABSTRACT

M.Sc. THESIS

THE EFFECTS OF NURSES' CONFIDENCE IN PROBLEM SOLVING SKILLS ON JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Omar Abed ALIALAH

**Kırşehir Ahi Evran University Health Sciences Institute
Department of Nursing Fundamentals of Nursing Master's Program with Thesis**

Supervisor: Assist. Prof. Ayşegül TURAN

It is critical for healthcare professionals have problem-solving skills and strive to develop these skills so that they can make effective, reassuring, and high-quality practices, enable to find appropriate solutions to the problems that arise in their practice and to improve the quality of care. The research is in a descriptive and relational model that aims to determine the effects of nurse's confidence in their problem-solving abilities on their job satisfaction and organizational commitment and to reveal the relationships between these variables. The population of the research consists of nurses who work in a private hospital in the center of Kırşehir, agree to participate in the research and meet the inclusion criteria. The data of the research were collected with the introductory information form, Interpersonal Problem Solving, Job Satisfaction and Organizational Commitment scales. In the research, Structural Equation Model analysis was used to investigate the relationship between the confidence of nurse's in their problem-solving abilities, their job satisfaction, and their organizational commitment. As a result of the research, it was determined that the Interpersonal Problem-Solving variable had a high effect on the Organizational Commitment ($\gamma= 0.82$) and Job Satisfaction ($\gamma= 0.89$) variables. At the end of the study, some suggestions were made for in-service trainings, practices and different studies that could increase nurses' problem-solving competencies, job satisfaction and organizational commitment.

March 2023, 102 pages.

Keywords: Nurse, organizational commitment, job satisfaction, problem solving.

1. GİRİŞ

Problem çözüme, bilişsel, davranışsal ve duyuşsal yeteneklerin kullanımını, etkili ve yardımcı davranışların seçilmesini ve uygulanmasını gerektiren çok adımlı bir süreçtir. Çalışanların örgütsel bağlılığı, çalışanları örgüt yararına çalışmaya, örgütte kalma isteğine, örgütün amaç ve değerlerini kabul etmeye motive eden bir dizi davranıştır. İş tatmini ise çalışanın fiili ve amaçlanan sonuçların karşılaştırılmasına dayanan işe karşı duygusal tepkisidir. Bu üç kavram arası ilişkilerin incelenerek özellikle riskli ve emek yoğun çalışan hemşirelerin çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik ipuçlarının yakalanması ileride alınacak kararlarda yol gösterici olabileceği düşünülmektedir. Hemşirelerin etkili, güven verici ve kaliteli uygulamalar yapabilmeleri, uygulamalarında ortaya çıkan sorunlara uygun çözümler bulabilmeleri ve bakım kalitesini artırabilmeleri için problem çözme becerilerine sahip olmaları ve bu becerileri geliştirmeye çaba göstermeleri kritik öneme sahiptir.

Sağlık sistemi, toplumun sürekli değişen gereksinimlerini çok boyutlu olarak karşılayabilen, esnek ve özgün çözümler üretebilen hemşirelere ihtiyaç duymaktadır. Devam eden, yoğun, zor ve acil sorunlarla uğraşmak, hemşireler için yılgınlığa sebep olmaktadır. Bu nedenle hemşireler için en önemli başarı faktörlerinden biri de problem çözme becerisidir (1).

Sağlık bakım sistemlerinin üretkenliği ve verimliliği, iş doyumundan büyük ölçüde etkilenmektedir. İnsan kaynakları en değerli kaynaktır ve uzun vadeli hizmet sunmanın itici gücü olarak hizmet etmektedir (2). İş tatmini, hemşirelerin elde tutulmasında kilit bir bileşen olarak tanımlanmaktadır. Bakım kalitesi, hasta memnuniyeti ve maliyet gibi unsurların hepsi iş doyumundan etkilenmektedir.

Örgütsel bağlılık, kurumun misyon ve vizyonu ile kişiye yüklediği sorumlulukların kabul edilmesi, içselleştirilmesi ve kurumun amacına uygun olarak faaliyetlerine devam edebilmesi için çalışanın, kurumun istekleri doğrultusunda gönüllü olarak üyeliğini sürdürmesidir. Hemşirelerin örgütsel bağlılıkları arttığında; kendilerini organizasyonun bir parçası olarak görmekte ve profesyonel becerilerini ve yetkinliklerini daha fazla göstererek uygulamalarının sonuçlarını mükemmelliğe doğru yönlendirmektedirler (3).

Bu araştırma hemşirelerin problem çözme yeteneklerine olan güvenlerinin, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkilerini belirlemeyi ve bu değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılmasını amaçlamaktadır. Bu araştırma ile ‘Hemşireler meslek hayatlarında karşılaçacakları problemlerle baş etme yetisine sahipler mi, hemşirelerin problemlerle baş etme yetisi onların iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını nasıl etkiler ve hemşirelerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları birbirinden nasıl etkilenir’ sorularının cevapları aranmıştır. Literatürde genel anlamda problem çözme, iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalar incelendiğinde üçünün bir arada araştırıldığı bir çalışmanın olmadığı görölmektedir. Ayrıca hemşirelik alanında yapılan çalışmalarda ise genelde problem çözmenin umutsuzluk düzeyi ve kanıta dayalı tutum değişkenleriyle ilişkilerinin araştırıldığı görölmektedir. Bu nedenle çalışmanın hemşirelerin problem çözme yetkinliklerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık için ne kadar önemli olduğunu ortaya koyarak farkındalık oluşturacağı düşünölmektedir. Tez çalışması dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde problem çözme, ikinci bölümde iş tatmini, üçüncü bölümde örgütsel bağlılık kavramlarına ve dördüncü bölümde hemşirelerin problem çözme yeteneklerine güvenlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarına etkisine yönelik alan çalışmasına yer verilmiştir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Problem Çözme ile İlgili Tanım ve Kavramlar

Her insan hayatı boyunca çeşitli sorunlarla karşılaşır ve bu sorunlara uygun çözümler bulmaya çalışır (4). Günlük hayatta ortaya çıkan sorunlar, insanların bunlarla nasıl başa çıktıklarına göre ele alınmaktadır. Problemler her zaman çözüme kavuşmamakta, bazen bir krize dönüşerek insanların hayatını olumsuz etkileyebilmektedir (5). Problemin temel özellikleri, problemle karşılaşan kişi için bir zorluk olması, kişinin çözmesi gerekmesi, kişinin bu problemle daha önce karşılaşmamış olması ve çözmeye istekli olmamasıdır (6).

Problem, kişiyi fiziksel veya duygusal olarak rahatsız eden, tereddüte neden olan ve bir takım olası çözümleri olan bir durum olarak tanımlanmaktadır. Öte yandan, sorun çözme, hedefe ulaşmanın önündeki engelleri aşma sürecidir. Sağlık kuruluşları, karmaşık klinik uygulamalara, matris organizasyon yapısına ve ekip çalışmalarına sahip alanlardır. Bunların yanısıra sağlık kurumları, problem yönetimi açısından, sorunları sürekli değişkenlik gösteren, çözüm alternatifleri çok olan, net bir çözümü olmayan ve çözülmesi gereken çok yönlü karmaşık sorunları olan yerlerdir. Bu nedenle etkili ve kaliteli sağlık hizmeti verebilmek için problem çözme becerisine sahip sağlık profesyonellerine ihtiyaç vardır (7).

2.1.1. Problem Çözme Kavramı

Bir hedefe ulaşmak için engellerin üstesinden gelme süreci, problem çözme olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, problem, "ne yapacağını bilemediğinde ne yapacağını bilmeye çalışmak" olarak yorumlanabilmektedir. Problem çözme, bilgiye ek olarak, yaratıcılık ve problem çözme becerilerinin uygulanmasını gerektirmektedir (8). Bir çözüme ulaştıracak bilgiyi edinme, bu bilgiyi kullanıma hazır bir modele dahil etme ve bir çözüm keşfetme durumuna, problem çözme becerileri denilmektedir (9). Problem çözme, öğrenilmesi/ kazanılması ve düzenli olarak geliştirilmesi gereken bir beceridir (10).

Hayatın her alanında, problem çözme yeteneği kritik öneme sahiptir. Problem çözme yeteneği gelişme için esastır. İnsanlar küçük yaşlarda problemlerle yüzleşmeye ve onları

çözmeye çalışmaya başlarlar. Bu yetenek çocuklukta aile ve çevrenin desteği ve yönlendirmesiyle geliştirilmekte ve belirli tekniklerin öğrenilmesiyle yaşam boyu sürdürülmektedir (11). Problem çözme yeteneği zamanla öğrenilebilen ve geliştirilebilen bir beceridir. Bu yetenek zaman, çaba, enerji ve pratik gerektirmektedir. Eğitim, öğretim, geliştirme, olgunluk düzeyi, yetenekler, güdüler, sosyal ve kültürel çevre problem çözmeyle etkileyen faktörlerdendir (12).

Problem çözme, bireyin belirli bir problemi nasıl algıladığı ile başlayan ve bir çözüm bulunana kadar devam eden bilişsel ve davranışsal bir süreçtir. Problem çözme, belirli bir amaca ulaşmak için aşılması gereken engellerin üstesinden gelmek için çeşitli girişimlerde bulunma sürecidir. Bu işlem çevreye uyum sağlama, engelleri azaltma, organizmayı içsel dengeye getirme gibi eylemleri içermektedir (13).

20. yüzyılın başında, araştırmacılar problem çözmeyle zorlaştıran faktörleri araştırmaya başlamışlardır. 1970'lerde araştırmacılar basit bulmaca konularına odaklanmak yerine belirli bir konuda yeterlilik gerektiren karmaşık problemleri incelemişlerdir. İnsanların belirli bir meslekte nasıl uzman olduklarına dair araştırmalar ise 1980'lerde başlamıştır. Bu noktaya gelindiğinde problem çözmenin eğitim yoluyla öğrenilebilen bir süreç olduğu yaygın olarak anlaşılmıştır (14).

Problemi çözmek cevaplanması gereken sorular şunlardır (15):

- Bu ne tür bir sorun?
- Bu problem kimin, nasıl ve ne anlama geliyor?
- Sorunu çözmek için hangi seçenekler mevcut?
- En iyi seçenekler nelerdir ve hangileri tercih edilmelidir?
- İdeal çözüm nedir?
- Bu çözüm ne kadar etkili ve gerçekten işe yarıyor mu?
- Bu karar doğru mu?

2.1.2. Problem Çözme Süreçlerine Yönelik Yaklaşımlar

Araştırmalara göre problem çözme çalışmaları zamana ve duruma göre değişmektedir. Sorunlara çözüm bulan kişilerin her adımda farklı davranarak sorunla başa çıkma yaklaşımlarını değiştirmeleri mümkündür. Problem çözme prosedürleri farklı olsa bile problem çözmeye bazı temel ve genel kabul görmüş faktörler bulunmaktadır (16).

Stevens'a (2011) göre problem çözme sürecinin aşamaları şu şekildedir (17):

- Sorunun anlaşılması,
- Temel verileri toplamak,
- Sorunun kaynağının belirlenmesi,
- Çözümler sunmak,
- İdeal çözümün seçilmesi,
- Sorunun çözülmesi

Dixon ve Bangert'a (2011) göre problem çözme yaklaşımının başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için aşamalara titizlikle bağlı kalınmalıdır. Bu aşamalar; konunun seçimi, sorunun hissedilmesi ve sorunun ortaya çıkışı, sorunun sınırlandırılması, uygulamanın planlanması, kaynakların sağlanması, sonuçlara ulaşma ve bulgular hakkında konuşmak şeklinde sıralanmaktadır (18).

John Dewey'in Problem Çözme Modeli 1910'da yayımlanmıştır. Dewey, sorunlar çözmek için aşağıdaki adımları önermektedir (19):

- Sorunlara çözüm bulma ihtiyacı,
- Sorunun farkında olmak,
- Potansiyel çözümler aramak,
- Eylemi kararlaştırma,
- Kararı uygulama,
- Çözümü değerlendirme

Bingham'ın (2004) Problem Çözme Süreci şu aşamalardan oluşmaktadır (20):

- Sorunu tanımak ve onu ele almak için zaman ve çaba harcamak zorunda hissetmek,
- Sorunu tanımlamaya, doğasını ve kapsamını anlamaya ve bağlantılı ikincil sorunları kavramaya çalışmak,
- Sorun hakkında veri toplama,
- Probleme ilgili uygun veri ve bilgilerin seçilmesi ve düzenlenmesi,
- Sorun hakkında toplanan bilgilere dayanarak uygun ve tanımlanmış kararı alma,
- Sorunun çözümlerini değerlendirme ve uygun çözümlerden en iyisini seçme,
- En kabul edilebilir ve önerilen çözümü denemek,

- Kullanılan problem çözüme stratejisinin değerlendirilmesi aşamalarından oluşmaktadır.

2.1.3. Problem Çözme Aşamaları

Problem çözme sürecinin her aşamasında üst düzeyde bilgi, beceri ve yetenek gereklidir. Problem çözme sistematığı, insanların ve kuruluşların başarılı olmasına yardımcı olabilmektedir. Problem çözme süreci doğru kullanıldığında bireyler daha motive ve başarılı olmaktadır. Aksi takdirde bireyler, sorunları çözmekte zorlanmakta, kaygı düzeyleri yükselmekte ve kendilerini çaresiz hissedebilmektedirler (21).

2.1.3.1. Sorunun Belirlenmesi

Bir problemi çözmek ne kadar kolaysa, o kadar kesin ve kapsamlıdır. Bu nedenle eldeki sorunun kısa ve anlaşılır bir şekilde tanımlanması gerekmektedir (22). Bir sorunu doğru bir şekilde tanımlamak için, bir kişi problemle ilgili bileşenlere en az üç farklı alandan bakabilmelidir, Bunlar (23);

- Eldeki problemle ilgili olarak kendi davranışlarını, bilgilerini, hislerini ve duygularını tanımak,
- Sorunla ilgili olarak çevresini değerlendirmek,
- Hedefler, beklentiler ve çatışmalar konusundaki farkındalıktır.

2.1.3.2. Sorunla İlgili Verilerin Toplanması

Sorunu ve altında yatan nedenleri belirlemek için tüm kaynaklardan rutin olarak nesnel ve öznel veriler toplanmalı ve bunlar arasındaki farklılıklar değerlendirilmelidir. Veri toplama aşamasında problemin doğası ve kaynağına katkıda bulunan unsurlar belirlenmelidir (24). Mümkün olduğu kadar çok kaynaktan bilgi almak ve bulgularla bağlantılı görünen her şey hakkında bilgi toplamak önemlidir. Veri toplarken dikkate alınması gereken noktalar şunlardır (25):

- Ne, nerede, nasıl, neden, ne zaman ve kim sorularının cevaplarını aramak,
- Doğru kişilerden bilgi almak,
- Konuyla ilgili ve güvenilir verileri toplamak,
- Verilerin objektif olarak toplandığından emin olmak.

2.1.3.3. Beklenen Sonuçların Tanımlanması

Bir karara varmak için problem tanımlama aşamasında seçenekler daha önce oluşturulan kriterlere göre sistematik olarak değerlendirilmelidir. Her olasılık, potansiyel sonuçlar ve etkiler incelenmeli ve ayarlamalar yapılırken, olası zorluklar ve fırsatlar dikkate alınmalıdır. Çeşitli seçenekleri değerlendirmeye yardımcı olacak bazı sorular (fikir ne ölçüde uygulanabilir, gerçekçi mi, maliyet fayda değerlendirmesi, ikna edici mi) vardır. Bu soruların cevaplarına göre uygun çözüm seçeneğinin/seçeneklerinin seçilmesi faydalı olmaktadır (26).

2.1.3.4. Seçilen Çözümü Uygulama

Bazen en etkili çözüm seçeneği geçmiş deneyimler kullanılarak belirlenebilmektedir. Bireyler, genelde bir kararı etkili kılacak stratejiler hakkında konuşmak yerine, kararlarının doğru olup olmadığına odaklanmaktadır. Çözümün faaliyete dönüşmesi için bireylerin kendilerinden ne beklediğinin anlaşılması gereklidir. İlgili taraflar seçim üzerinde birlikte anlaşmalıdır. Sonuç olarak sorumluluk paylaşıldığında kararı uygulama motivasyonu artmaktadır (24).

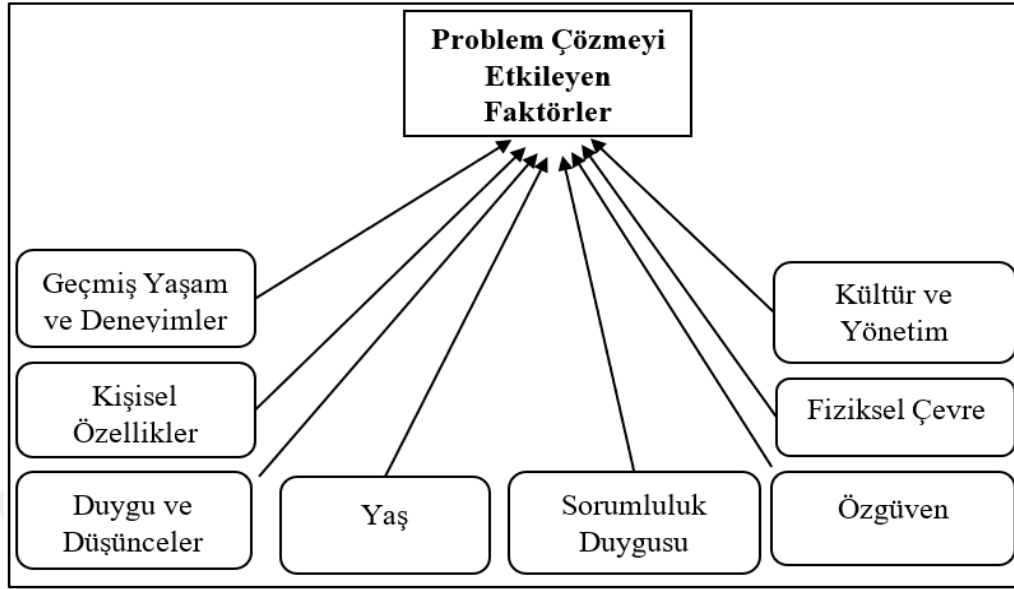
2.1.3.5. Çözümün Değerlendirilmesi

Klinik problem çözmenin bu aşamasında, seçilen ve uygulanan çözümün sorunu çözme derecesi değerlendirilmekte, gerektiğinde önceki aşamalar gözden geçirilmekte ve yeniden düzenlenmektedir. Değerlendirme, bir hedefe ne kadar ulaşıldığını belirlemek, bir sorunun çözülüp çözülmediğini görmek ve gelecekteki uygulamalar için stratejilerinin etkinliği hakkında geri bildirim sağlamak için yapılmaktadır (26).

2.1.4. Problem Çözmeyi Etkileyen Faktörler

Problem çözme süreci karmaşık ve çok boyutludur. Çeşitli faktörler problem çözme becerilerine etkileyebilmektedir (Şekil 2.1). Sorun çözümünü etkileyen üç temel faktör; tutum, bilişsel yetenekler ve deneyimdir. Perspektif, motivasyon, güven, kaygı, stres veya panik, bir kişinin sorun hakkında nasıl hissettiği ile yakından ilgilidir. Problem çözmeye başarılı hisseden bireyler daha kapsamlı ve yaratıcı düşünmeye eğilimlidirler. Ayrıca problem çözme, kişiye başarıya ve mutluluk duygusu vermenin yanı sıra özgüven, atılganlık, olumlu bakış açısı, sabır ve çaba gibi nitelikler de kazandırmaktadır. Problemler

ilgili bireysel deneyimler, daha önce aynı problemde karşılaşılmış olan ön bilgileri içermektedir (27).



Şekil 2.1: Problem çözmeyi etkileyen faktörler.

Problem çözmeyi etkileyen faktörler şu şekilde özetlenebilir:

Geçmiş yaşam ve deneyimler: Kişinin duyguları, düşünceleri, davranışları, bilgileri, inançları, erdemleri, eserleri, önceki yaşamlarındaki deneyimlerinden kaynaklanmaktadır. Problem çözme yetenekleri, deneyim ve yaşam beklentisi ile birlikte gelişmektedir. Kişi önceki hayatından edindiği bilgi ve deneyimlerin üzerinden geçerek çözüm bulmaya çalışmaktadır. Geçmiş deneyimlerin yarattığı öznel algı, sorunun nasıl görüldüğünü ve çözümlerin nasıl üretildiğini etkilemektedir (28).

Kişisel özellikler: Etkili problem çözme yeteneğini etkileyen bireysel faktörler, bir kişinin problem çözümedeki başarısını da etkilemektedir. Bir kişinin problem çözümedeki başarısı veya performansı, kolay bir çözümden ziyade bireysel özelliklerinin, karşılaştığı sorunun çözümündeki etkisine bağlıdır. Kişilik özellikleri olarak özgüven, kendini kabul etme, çaba, fikirlerin tarafsızlığı, kişisel inisiyatif alma, korkuların üstesinden gelme, yaratıcılık, gibi özelliklerin bireyin problem çözme becerilerini doğrudan etkilediği belirtilmektedir (16).

Duygu ve düşünceler: Duyguların, sorunların çözümü üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmaktadır. İnsanlar sorunu çözmeden önce; endişeli, üzgün, kızgın veya hüsrana uğramış bir duygu durumuna, sorunu çözdükten sonra ise; mutluluk ve rahatlama gibi

duygulara sahip olabilmektedir. Çok sinirli bireyler, sorun yaşadıklarında olumsuz etkilenmekte ve soruna çözüm bulmaktan ziyade dikkatleri dağılabilmektedir (29).

Yaş: Yaş ve problem çözme arasındaki ilişkiyi test etmek için çeşitli yöntemler kullanılmıştır. Araştırmalarda yaş ile problem çözme arasında bazen pozitif bazen de negatif ilişkiler bulunmuştur. Bazı araştırmacılar ise yaş faktörünün problem çözme becerileri üzerinde etkisi olmadığını iddia etmektedir (30).

Sorumluluk duygusu: Bireyin sorumluluk duygusu, onu sorunları çözmeye daha fazla motive etmekte, sorunları daha çabuk kavramalarına yardımcı olmakta ve bu sorunları çözmek için aciliyet duygularını yoğunlaştırmaktadır (15).

Özgüven: Sorun çözmeyi öğrenmede bir diğer önemli faktör, problem çözümden başarıya inanmanın her yaştan insana verdiği güven ve yeterlilik duygusudur. Özgüveni yüksek bireylerin sorunu tanıması, kabul etmesi ve çözmek için çaba sarf etmesi daha kolaydır (31).

Fiziksel Çevre: İşyeri durumu, rahatsız edici maddi koşullar, nitelikli kişilerden destek alamama, baskı ve yetersiz iletişim ağı gibi faktörlerin varlığı problem çözümünü zorlaştırmaktadır (15).

Kültür ve yönetim tarzları: Kurumun ve toplumun kültürel yapısı ve yönetim biçimleri, gelişime ve yeniliğe açık olmaması, mevcut sistemi sorgulamadan kabul etmesi, değişime direnç göstermesi problem çözümünde etkili faktörler arasında yer almaktadır (30).

2.1.5. Problem Çözme Kuramları

Literatürde problem çözme konusunda geliştirilmiş birçok model bulunmaktadır. Bandura'nın Problem Çözme ve Kendine Yeterlik Modeli, John Dewey'in Yansıtıcı Düşünce Kuramı, Karl Popper'in Problem Çözme Kuramı, Alex Osborn'un Problem Çözme Kuramı, Moutrose'un Beş Aşamalı Problem Çözme Yöntemi ve Thorndike'nin Sınama-Yanılma Yoluyla Problem Çözme Kuramı bunlardan bazılarıdır.

2.1.5.1. Bandura'nın Problem Çözme ve Kendine Yeterlik Modeli

Bandura (2013), bir kişinin başkalarının deneyimlerini gözlemleyerek çok şey öğrenebileceğini ve her zaman her şeyi ilk elden öğrenmesi gerekmediğini iddia etmektedir. Bandura'ya göre insanlar problem çözme becerilerini başkalarını takip ederek

ve taklit ederek kazanmaktadırlar. Bandura, yeni davranışların geliştirilmesi ve öğrenilmesinin büyük ölçüde bilişsel süreçlere bağlı olduğunu savunmaktadır. Bandura'ya göre bir kişi bir duruma tepki verdiğiğinde, başkalarının tepkisine bağlı olarak ya bu şekilde davranmaya devam etmekte ya da bunu yapmayı bırakmaktadır. Birey yavaş yavaş kendi faaliyetlerinin etkisini gözlemleyerek uygun davranış geliştirmektedir (32).

Bandura'nın öz-yeterlik modelinde, kişilerin kendi yeteneklerine ve baş etme becerilerine olan inançlarının, problem çözme becerilerine ilişkin algılarını ve harcayacakları çaba miktarını etkileyeceği kabul edilmektedir. Öz-yeterlik beklentisi davranışın başlamasını ve problemle başa çıkmanın devamını etkilemektedir. İnsanların kendi yetkinliklerine olan inançlarının gücü, belirli sorunlarla başa çıkmaya çalışıp çalışmayacaklarında belirleyici olmaktadır. Bu düzeyde, bireyin kişisel etkililik algısı davranışsal seçimlerini etkilemektedir (32).

2.1.5.2. John Dewey 'in Yansıtımlı Düşünce Kuramı

Bilişsel teorisyenler, 1950'lere kadar problem çözme için standart bir paradigma olarak kabul edilen John Dewey'in modelini, özellikle bilim ve matematik alanlarında faydalı bulmaktadır (32). Dewey (2009)'e göre yansıtma sürecinde beş aşama (öneriler, sorunlar, hipotezler, akıl yürütme ve test etme) vardır. Belirli bir sırayla gerçekleşmeleri gerekmesi de yansıtıcı öğrenme sürecini şekillendirmek için birlikte uyumlu çalışmaları gereklidir (33).

2.1.5.3. Karl Popper Problem Çözme Kuramı

Bu modele göre bireylerin başarısızlığından kaynaklanan sorunlar, farklılıklar ya da bireyleri zor durumda bırakan katı kurallar bireyi öğrenmeye, bilgi birikimini, deneyimi artırmaya ve gözlemlemeye sevk etmektedir. Bu modelde problem çözmenin bir dünya perspektifi olduğu öne sürülmektedir.

2.1.5.4. Alex Osborne'un Problem Çözme Kuramı

Osborne'nun problem çözme kuramı, sorun, fikir ve çözüm bulma olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır (34):

Sorun bulmak: Problemin kavramsal tanımını ve planlama aşamasını kapsar. Problemi tanımlamak, onu kaostan kurtarmayı; hazırlık ise gerekli verilerin elde edilmesini ve çözümlenmesini gerektirmektedir (34).

Fikir bulma: Bu aşamada çok sayıda fikir üretilmelidir ve son adımda bu fikirler birleştirilerek daha güçlü ve yaratıcı bir düşünce oluşturulmak üzere geliştirilmelidir (34).

Çözüm bulma: Genel olarak seçme ve değerlendirme sürecinin yürütüldüğü aşamadır. Değerlendirme çeşitli çözüm yollarının uygulanması veya başka bir şekilde kontrol edilmesidir. Seçim aşaması, bir fikri başka bir fikirle karşılaştırmayı ve onu nihai çözüme eklemeyi ifade etmektedir (35).

2.1.5.5. Mountrorse'un Beş Aşamalı Problem Çözme Yöntemi

Mountrorse (2000), duyguları hesaba katan beş aşamalı (sorunu tanımlama, duyguları ifade etme, olumsuz inancı bulma, olumlu inancı bulma ve geleceği zihinde canlandırma) bir problem çözme stratejisi önermiştir. Montrose'a göre bir davranışı değiştirmek için davranışın arkasındaki duygu ve düşüncenin ortaya çıkarılması gereklidir. Negatif düşüncelerin başarılı sonuçlar ve değişimin ilk işaretleri ile pozitif düşüncelere dönüştürüldüğü aşama, olumlu inancı bulma aşamasıdır. Olumsuz bir inancı olumluya dönüştüren birey, bu yeni inançlarla ilgili sorunu yeniden gözden geçirmeli ve gelecekte neler olacağını tasavvur etmelidir (30).

2.1.5.6. Thorndike ve Sınama-Yanılma Yoluyla Problem Çözme

Bu hipotez, bazen bağ teorisi ve deneme-yanılma teorisi olarak da adlandırılmaktadır. Deneme yanılmanın sorunları çözmek için kullanılabileceğini iddia etmektedir. Thorndike (2016), çalışmalarında, problem çözme söz konusu olduğunda, organizmanın davranışlarının her zaman olumlu sonuçlar üreten davranışları oluşturduğu ve tatmin edici davranışların deneme yanılma yoluyla kazanıldığı sonucuna varmıştır. Deneme ve yanılma, önceden deneyime sahip olmayan problemleri çözerken veya problemle ilgili ön bilgi yetersiz olduğunda genellikle uygun yaklaşımdır (15).

2.1.6. Problem Çözmeyi Kolaylaştırıcı Öneriler

Karar verme süreci, problem çözmeye ele alınan konularla ilgilidir. Hayatımızdaki birçok sorun verdiğimiz kararlarla ilgilidir. Karar verme sürecindeki her adım, problem çözme sürecindeki bir adım olarak denilebilir. Yaptığımız her seçim, sorunlarımızı azaltarak, çözmeye yardımcı olarak veya daha da kötüleştirerek sorunlarımızı etkilemektedir. Zamanında ve doğru kararlar alarak, birçok sorunu ortaya çıkmadan önlemek mümkündür (36).

Sorun çözmeyi kolaylaştırmak için, görünen sorunla asıl sorunun aynı olduğunu doğrulanmalıdır. Sorun açık bir şekilde ifade edilmelidir. Birden fazla sorunda öncelik sırasına konulmalıdır. Çözümle ilgili veriler toplanmalı ve seçenekler belirlenmelidir. Tüm olasılıklar değerlendirilmelidir. Sorumluluklar paylaştırılmalıdır. Hedefler belirlenmeli ve kapsamlı kararlar haricinde karar süreci geciktirilmemelidir. Sonuçların etkileri gözlemlenerek karar değerlendirilmelidir ve yeni kararlar alınmalıdır.

Problemin varlığının anlaşılması, problemin tanımlanması, çözüm seçeneklerinin oluşturulması, çözüm seçenekleri arasından seçim yapılması, çözümün uygulamaya konulması ve çözümün değerlendirilmesi problem çözmenin aşamalarıdır (37). Sağlık çalışanlarının ve hastane yöneticilerinin sorun çözme yetenekleri değerlendirilmeli ve bulgular hakkında geri bildirim sağlanmalıdır (38). Kurumlarda sorun çözmeye yönelik simülasyon eğitimleri yapılmalıdır (39). Sağlık personelinin öz-değer duygularını, duygusal zekasını ve eleştirel düşünme yeteneklerini güçlendirerek sorunları çözme becerisini geliştirilmelidir (40, 41).

2.1.7. Hemşirelerde Problem Çözme

Sağlık sistemi, toplumun sürekli değişen gereksinimlerini çok boyutlu olarak karşılayabilen, esnek ve özgün çözümler üretebilen sağlık profesyonellerine ihtiyaç duymaktadır. Devam eden, yoğun, zor ve acil sorunlarla uğraşmak, sağlık hizmeti uygulayıcıları için yılgınlığa sebep olmaktadır. Bu nedenle tüm sağlık çalışanları için en önemli başarı faktörlerinden biri de problem çözme becerisidir (1).

Problem çözme becerileri, tüm çalışanlar için giderek daha önemli kabul edilmektedir, ancak özellikle hemşireler için, kariyerleri boyunca karşılaşılabilecekleri zorlukları tanımlama, planlama ve üstesinden gelme bilgi ve kapasitesine sahip olmaları bir zorunluluktur (42). Problem çözme becerileri genellikle yönetici pozisyonundaki hemşirelerle ilişkilendirilse de klinik hemşirelerinin de bu becerilere sahip olması gereklidir (11).

Tıp bilgisi artmaya devam ettikçe ve teknoloji ilerledikçe karmaşık sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Hastane ortamında, sağlık çalışanları pek çok farklı sorunla karşılaşmaktadır (43). Eleştirel düşünme yoluyla, klinik düşünme gücü, bilimsel ve mesleki bilgi artmaktadır. Önyargıları ve hassas noktaları belirlemek kolaylaşmaktadır. İyi gelişmiş eleştirel düşünme becerilerine sahip bir kişi, kendi düşüncelerinin ve başkalarının

düşüncelerinin sonuçlarını değerlendirebilmekte ve kendi düşünme süreçlerinde var olabilecek herhangi bir önyargı veya yanlılığın farkında olabilmektedir. Eleştirel düşünme çevrede olup bitenleri anlamak için yapıcı bir analiz olup, aynı zamanda sorunları belirlemede, herhangi bir amaç için çalışmalar başlatmada, karar vermede ve geriye dönük değerlendirmelerde kullanılabilir bir sistemdir (39).

Sağlık çalışanlarının büyük çoğunluğunu hemşireler oluşturmaktadır. Hemşirelik uygulamaları sorun çözme odaklıdır ve hemşirelik insanlara doğrudan fayda sağlayan bir meslek olduğundan, hemşirelerin güçlü problem çözme yeteneklerine sahip olmaları beklenmektedir. Problem çözme sürecinin eksiksiz ve doğru bir şekilde anlaşılması, hemşireler tarafından sağlanan sağlık hizmeti düzeyini yükseltmekte, mesleki gelişimi desteklemekte ve kaliteli hasta bakımı ile hastaların sağlık sorunlarının belirlenmesine ve çözülmesine katkı sağlamaktadır (30).

1960'larda hemşirelik mesleğinde, kişinin ihtiyaçlarını tanıma ve uygun çözümler bulma gibi zihinsel ve soyut becerilere olan ihtiyaç ortaya çıkmıştır. Bu süre zarfında bazı hemşirelik teorisyenleri klinik alanda hemşirelerin en önemli ihtiyaçlarının problem çözme ve karar verme becerileri olduğunu ileri sürmüşlerdir. 1960'larda Faye Glenn Abdellah, kaliteli hemşirelik bakımında problem çözme stratejisinin önemini vurgulamıştır. Aynı yıl Dorothea Orem, bir ustalık gerektiren hemşireliğin, ne yapılması gerektiğine karar verme ve planlama gibi zihinsel bir yönü olduğunu açıklamıştır. Myra Estrin Levine ise 1960 yılında tedavi edici ve koruyucu hemşirelik bakımının sağlam bilgiye dayanması gerektiğini belirtmiştir. Hemşirelik problemlerinin çözümü çoğunlukla deneme yanılma yoluyla yapılmaktadır ancak modern çağda bilimsel ilerlemeler bilimsel yaklaşımın gelişmesine yol açmış ve karar verme bilimsel bir çerçeveye kavuşmuştur. Hemşireler, bilimsel araştırma yaparak ve sorunları çözmek için bilimsel problem çözme tekniklerini kullanarak hemşirelik mesleğini ilerletirler. Bu da kanıta dayalı hemşirelik bakımı gerektiren hemşirelik mesleğinin toplum için değerini artırmaktadır. Problem çözmeye yönelik bilimsel bir yaklaşımla verilen hemşirelik bakımı, sağlık hizmetlerinin düzeyini yükseltmektedir (26).

DSÖ'ye göre, uygun bakımı sağlamak için önlemler almak ve problem çözme stratejisi uygulamak bir hemşirenin temel becerilerinden biridir (44). Problem çözme becerilerini geliştirmek için temel eğitim vermek esastır. Öte yandan, yetersiz problem çözme

becerileri, bakım düzeyi, profesyonellik ve hasta memnuniyeti üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olmaktadır (45).

Tablo 2.1: Problem Çözme, problem çözmeye kullanılan bilimsel metot ve hemşirelik sürecindeki adımlar (26).

Problem çözme	Problem çözmeye kullanılan bilimsel metot	Hemşirelik süreci
Problemlerle karşılaşma	Problemin farkına varma	Veri toplama, analiz etme tanımlama
Veri toplama	Veri toplama	Veri toplama verileri analiz etme
Problemin doğasını tam olarak belirleme	Hipotez oluşturma	Hemşirelik tanısı koyma
Eylemin planını yapma	Hipotezi test etmek için plan yapma	Planlama
Planı uygulama	Hipotezi test etme	Uygulama
Yeni durumlarda planı değerlendirme	Hipotezi test etme	Uygulama
Çözümü değerlendirme	Çözümü değerlendirme	Değerlendirme

2.2. İş Tatmini Tanım ve Kavramlar

İnsanlar, hayatlarının çoğunu çalışarak geçirirler. Çalışanlara gerekli imkân ve fırsatları sağlayarak işlerinden memnun olmalarını sağlamak, çalışan performansını artırmada önemli bir unsurdur. Kişinin performansı işinden tatmin olduğu oranda artmaktadır (46). İş tatmini, kişinin keyif aldığı bir işi yapması ve çabalarının karşılığını alması anlamına gelmektedir. İş tatmini ayrıca kişinin işine karşı duyduğu coşku ve mutluluğu ifade etmektedir. İş tatmini, tanınmışlık, gelir artışı ve terfi gibi diğer hedeflere ulaşmada da önemli faktörlerdendir. Genellikle hem üretkenlik hem de kişisel refah ile yakından ilişkilidir (47).

İş tatmini, personeli elde tutmak ve çekmek için esastır. İş tatmini, insanların meslekleri ve çalıştıkları örgütler hakkındaki duygularını ifade etmektedir. Hem içsel hem de dışsal çeşitli faktörleri olan iş doyumunu genellikle çok boyutlu bir kavram olarak kabul edilmektedir. Ücret, ilerleme, çalışma koşulları, denetim, organizasyon prosedürleri ve iş arkadaşı ilişkileri gibi bileşenleri içerir (48). Maaş devri, terfi, iş politikası, iş arkadaşları, yönetim ve müşteriler, iş doyumunu en önemli belirleyicileri arasındadır (49).

İş tatmini, çeşitli yönleri veya bakış açıları olan küresel bir kavramdır (48). Bireyin işten beklediği ödül ile elde ettiği ödülün karşılaştırılması da iş doyumunu ortaya koymaktadır. Bireyin çalışmasının sonucu olarak elde ettiği karşılıktan doğan tatmin ile çalışması sırasında hissettiği tatmin farklıdır. Çalışmanın karşılığı sonucu elde ettiği tatmin “dışsal tatmin”, çalışma esnasında hissettiği tatmin ise “içsel tatmin”dir. Dışsal tatmini dışsal ödüller sağlarken, içsel tatmini de içsel ödüller sağlayacaktır. Kişiler çalışmalarını karşılığında beklentilerinin altında ücretlendirmeye karşılaştıklarında memnuniyetsizlik oluşmaya başlamaktadır (50).

İş tatmini, çalışanın, özellikle içsel güdülerle, işinden aldığı ödüllerden memnuniyet düzeyi olarak tanımlanmaktadır (51). İş doyumunu, bir çalışanın işini veya işyerindeki deneyimlerini değerlendirmesinden kaynaklanan olumlu bir duygusal durumdur. Başka bir deyişle, çalışanların işlerine yönelik duygu ve fikirlerinin birleşimidir (52). İşcan ve Sayın’a (2010) göre iş doyumunu, bir çalışanın işinin veya iş deneyimlerinin değerlendirilmesi sonucunda kazandığı olumlu duygulardır (53). İş tatmini çalışanın iş deneyimini değerlendirmesinde olumlu bir duygusal durumdur (54). İş tatmini, işin türü, yönetim tarzı, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, ücretler, çalışma koşulları ve iş güvenliği dahil olmak üzere iş niteliklerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan işle ilgili olumlu duygular anlamına gelmektedir (55).

Çeşitli araştırmalar, kalite standartlarını karşılama ve sürdürme, hasta memnuniyetini garanti etme ve çalışanları elde tutma gibi zorluklarla uğraşma sürecinde, iş mutluluğunu artırmanın en önemli öncelik olması gerektiğini savunmaktadır (56- 58).

2.2.1. İş Tatmini ile Motivasyon arasındaki ilişki

İş tatminini belirlemek için geliştirilen teorilerin birçoğu iş doyumunu ile motivasyon arasındaki ilişkiye dayanmaktadır. İş tatmini, motivasyonu da kapsayan çok geniş bir kavramdır. Çalışanların iş tatminini artırmak için onları motive eden faktörleri bilmek gereklidir. Yönetici, çalışanlarının ihtiyaçlarını anlamalı, davranışlarını analiz edebilmeli ve her davranışın bir nedeni olduğunu unutmamalıdır (59).

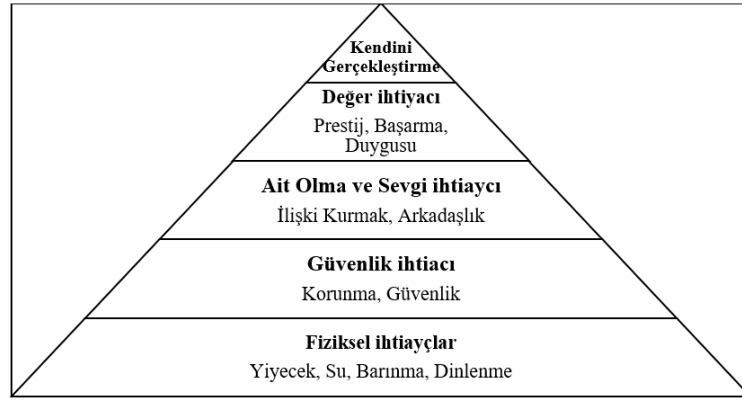
İş tatmini teorilerinin çoğu Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi" teorisi ile başlasa da hikâye aslında yirminci yüzyılın başlarında, Frederick W. Taylor (1911) tarafından "Taylorizm" olarak da bilinen "bilimsel yönetim" teorisine dayanmaktadır. Bu teoride para, iş doyumunun en büyük motivasyonu olarak kabul edilmektedir (60). Hawthorne Çalışmaları (1924–1933) sırasında, bu bakış açısı Elton Mayo ve arkadaşları tarafından değiştirilmiştir.

Motive etme, danışmanlık, liderlik etme ve iletişim kurma gibi kişilerarası beceriler yoluyla insanların davranışlarını anlama üzerine kurulu yönetim faktörlerinin hepsinin çalışanların motivasyonuna ve memnuniyetine katkıda bulunduğunu keşfedilmiştir. Genel olarak motivasyon teorileri, içerik teorileri ve süreç teorileri olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir (61).

2.2.1.1. Kapsam (İçerik) Teorileri

Örgüt içinde ve dışında birçok faktör çalışanların tepkilerini ve davranışlarını etkilemektedir. İçerik teorileri, bireyin çevresel yapısından kaynaklanan faktörlerden bağımsız olarak, bireyin kişisel yaşamındaki nedensel bağlantılara dayalı davranışsal özellikleri ele alan teorilerdir (62). Kapsam teorileri, iş doyumunu etkileyen bireysel faktörleri, iş doyumuna ulaşmak için temel ihtiyaçların neler olduğunu ve iş doyumunu etkileyen bireysel motivasyon türlerini araştırmaktadır. Başka bir deyişle, bireye ilişkin iş doyumunu etkilediğine inanılan faktörlerin oluşum süreçleri, kapsam teorilerinin araştırma konusudur. Bu teorilere göre; çalışanları tatmin etmek için, bireysel değerlerinin ve ihtiyaçlarının kurum tarafından karşılanması gerekmektedir (62).

Abraham Maslow, insanların gereksinimlerinin beş seviyeli bir hiyerarşide düzenlendiğini ve motivasyonel ihtiyaçların bu hiyerarşi içinde kategorize edilebileceğini kabul etmiştir (Şekil 2.2). Bu hipoteze göre, bireyler hiyerarşideki en düşük karşılanmayan talebi karşılamak için çalışmaya motive olurlar ve eksik adımı tamamlamak için çalışmak onları motive eder. Bireyler, tatmin düzeylerinin tatmin edilmesi sonucunda bir üst düzeye geçerler. Bir önceki basamağın seviyesinde bir düşüş veya yok olma varsa, kişi daha alt bir seviyeye geri dönmekte ve tekrar tamamlamaya çalışmaktadır (63). Aksine bir bireyin belirli ihtiyaçları karşılandığında ise, bu adım artık birey için bir motive edici işlev görmemekte ve bir sonraki ihtiyacının birey için ne kadar önemli olduğuna bağlı olarak bireyin daha yüksek ihtiyaç düzeyi harekete geçmektedir (64). Maslow, bireylerin ihtiyaçlarını, farklı ihtiyaç aşamalarından oluşan bir piramit şeklinde tasvir etmektedir. Fizyolojik ihtiyaçlar en alt, kendini gerçekleştirme ise en üst seviyededir.



Şekil 2.2: Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi (65).

Amerikalı psikolog Frederick A. Herzberg, çift faktör kuramında iş doyumunu ve üretkenlik üzerine yoğunlaşmış ve işle ilgili faktörlerin iş doyumunu ve üretkenlik artışı ile pozitif ilişkili olduğunu iddia etmiştir (54). İşin kendisi, başarı, büyüme beklentileri, istihdam ve gelişim fırsatları ve geri bildirim ile ilgili unsurlar, insanları işlerini yapmaya teşvik eden ve iş doyumunu olumlu yönde etkileyen motive edici faktörler arasındadır. Herzberg'e göre yöneticiler, çalışanlarının motivasyonunu ve iş doyumunu, ücretlerdeki artışlar, teşvikler veya çalışma ortamındaki iyileştirmeler gibi çevresel faktörler aracılığıyla algılamamalıdır.

İhtiyaçlar hiyerarşisi veya tatmin-memnuniyetsizliğin aksine, iyi bilinen bir başka ihtiyaç temelli motivasyon teorisi de McClelland tarafından geliştirilen başarı ihtiyacı teorisidir. Psikolog David McClelland tarafından üç ana motivasyon paradigması tanımlanmıştır: başarı, yakınlık ve güç. Bu ihtiyaç teorisi, başarı gereksinimlerinin, otoritenin ve üyeliğin bir yönetim ortamında insanların davranışlarını nasıl etkilediğini açıklamayı amaçlayan motivasyonel bir kavramdır (66).

Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini ampirik araştırma yoluyla yeniden yapılandırmıştır (67). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisini üç ihtiyaç kategorisine dahil etmiştir. Bunlar, varoluş, ilişki kurma ve gelişim ihtiyaçları (Existence- Relatedness- Growth/ ERG) olarak sınıflandırılmaktadır. Alderfer, hiyerarşik seviyelerin veya birinci öncelikli ihtiyaçların aksine, ihtiyaçların sürekliliğini savunmaktadır (64). Var olma ihtiyaçları, insanın varlığını ve hayatta kalmasını sürdürmekle ilgilidir ve fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını kapsamaktadır. İlişkisel ihtiyaçlar, sevgi, ait olma, güvenli ve saygılı kişilerarası ilişkiler dahil olmak üzere sosyal çevre ile ilişkilerle ilgili ihtiyaçlardır. Gelişim ihtiyaçları, bireyde var olan potansiyelin geliştirilmesi ile ilgilidir ve özsaygı ve kendini gerçekleştirmeyle ilgilidir.

2.2.1.2. Süreç Teorileri

Süreç teorileri, uyarıların motivasyona etkilerini bilişsel etkinlikler aracılığıyla açıklamaya çalışmaktadır. Motivasyonla ilgili değişken türlerini (ihtiyaç, beklenti, değer ve algı) ve bunların motivasyonu oluşturmak için nasıl bir araya geldiklerine odaklanmaktadır (68). Bu gruptaki teorilere göre ihtiyaçlar, kişiyi davranışa yönlendiren faktörlerden sadece biridir. Bireysel davranış ve motivasyonda içsel faktörlerin yanı sıra birçok dış faktör de etkilidir (69).

Kişisel ve durumsal faktörler Vroom'un Beklenti Teorisinde birleştirilmiştir. Teoriye göre, çalışanların beklentileri ile karşılığında aldıkları arasında güçlü bir ilişki vardır. Çalışanlar beklentileri karşılandığında, işyerlerinde olumlu bir tutum sergilemektedirler (70).

İş tatmininin amaç-önem teorisi 1960'larda Locke tarafından tanıtılmıştır. Teorik olarak insanlar kendilerine bir hedef belirlemekte ve amaçlarına ulaşmak için ellerinden gelenin en iyisini yapmaktadırlar. Teori iki bölüme ayrılmıştır. Birincisine göre, bir kişinin davranışı, kendisi için belirlediği hedeflerden büyük ölçüde etkilenmektedir. Kişi çalışmaya başladığında mevcut fiziksel enerjisini belirlediği hedefe yönlendirmektedir. İş başarısını belirleyen temel motive edici faktör, bireyin amaç ve niyetleridir. İkincisine göre ise, örgüt tarafından verilen ödüller personel amaç ve niyetlerini etkileyerek iş başarısı üzerinde bir etkiye sahiptir. Bu teoride yöneticilerin çalışanların hedeflerine ulaşmak için her türlü desteği sağlayabilmeleri, motivasyonda doğrudan bir artışa yol açabilmektedir (70). Teoriye göre, zor ve yüksek hedefler koyanlar, başarması daha kolay hedefler koyanlardan daha iyi performans göstermekte ve daha kolay motive olmaktadır.

Eşitlik teorisi, bireyin işine harcanan çaba (girdi) ile karşılığında aldığı ödül (çıkıtı) arasında bir denge olduğunda tatmine ulaştığını savunmaktadır. Bireyler hak ettiklerini düşündüklerinden daha fazla veya daha az ödül aldıklarında rahatsızlık hissetmekte ve bu rahatsızlık iş doyumlarını doğrudan etkilemektedir. Bu durum, daha çok ödül alan çalışanlarda suçluluk duygusuna, daha az ödül alan çalışanlarda ise adaletsizlik algısına yol açmaktadır (71).

2.2.2. İş Tatminine Etki Eden Faktörler

1993'te Blenegen'nin çalışmasına göre iş doyumunu etkileyen değişkenler sınıflandırılırken iki kriter temel alınmalıdır. Birincisi, çalışanların duygu, düşünce, arzu, beklenti, istek ve ihtiyaçlarının düzeyi ile ilişki durumudur. Bu özellikler kişinin fiziksel ve

ruhsal durumu, güvenlik duygusu açısından beklentileri ve bu faktörlerin her birine verilen önemle şekillenmektedir. İkinci unsur, bireylerin yaptıkları işin beklentilerine karşılık gelmesidir. Bu noktadan hareketle bireylerin işlerinden beklentilerinin karşılanma derecesi arttıkça iş doyum düzeylerinin de artacağını söylemek mümkündür. İş tatminini etkileyen faktörler iki grupta (bireysel/örgütsel) ele alınmaktadır (62).

Bireysel faktörler	Örgütsel faktörler
<ul style="list-style-type: none">• Cinsiyet,• Yaş,• Hizmet Süresi,• Öğrenim Durumu,• Medeni Durum,• Kişilik,• Statü-Unvan.	<ul style="list-style-type: none">• İşin Niteliği,• Ücret,• Yönetimin Etkisi,• Güvenlik,• Ödüllendirme ve Terfi İmkânları,• Gelişme Olanakları,• İş Arkadaşları.

Şekil 2.3: İş Tatminine etki eden faktörler.

2.2.2.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörlerin boyutları, cinsiyet, yaş, hizmet süresi, öğrenim durumu, medeni durum, kişilik şeklinde sınıflandırılabilir. Yapılan araştırmalara göre cinsiyet ile iş doyum arasındaki ilişkinin sonuçları farklılık göstermektedir. Bazı araştırmalara göre, kadınların kariyerleri için yüksek beklentileri olmadığından erkeklere göre işlerinden daha tatmin olmaktadır. Örneğin, özel sektördeki kadınların erkeklere göre daha yüksek düzeyde iş doyumunu bildirdiği tespit edilmiştir (72). Cinsiyet farklılıkları ile insanların iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar, istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar ortaya koymamıştır. Ayrıca farklı meslek grupları düşünüldüğünde cinsiyet ve iş doyumları arasındaki ilişki mutlak aynı sonuçları vermemektedir (73).

Hoopkins, yaşın iş doyumunu üzerinde önemli bir etkisi olduğunu iddia etmektedir. Çok sayıda araştırma, genç çalışanların yaşlı çalışanlara göre işlerinden daha az memnun olduklarını göstermektedir. İstihdama ilişkin tutum ve beklentiler zaman içinde değiştiğinden, bu ilişki mevcuttur. Çalışanın yaşı ile birlikte alternatif iş bulması giderek zorlaşmakta ve bu duruma uyum sağlamaktadır. Yaşla birlikte ilerleyen değişiklikler göz önüne alındığında, Hoopkins çalışan memnuniyeti olasılığının yaşla birlikte arttığını öne sürmektedir (74). Oksay'ın (2005) araştırmasına göre, sağlık çalışanları arasında iş doyumunu

düzeylerinde yaşa göre önemli farklılıklar bulunmaktadır (75). İş tatmini 36-45 yaşları arasında en yüksek ve 26-35 yaşları en düşük seviyede görülmektedir.

Araştırmalar, kıdemin kişilerin iş doyumunu üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Uzun süredir aynı işyerinde çalışan kişilerde zamanla örgütsel bağlılık ve iş doyumunda artış görülmektedir (76).

Özpehlivan'a (2019) göre genel olarak, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların daha düşük eğitim düzeyine sahip kişilere göre işlerinden daha az memnundur (77). Eğitim düzeyi ve iş doyumunu üzerine yapılan diğer araştırmalarda, çalışanların beklentilerine dayalı olarak eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasında farklılıklar bulmuştur. Kurt ve Yiğit'in (2017) yaptıkları çalışmada, eğitilmiş kişilerin işini daha hızlı anladığı için işinde daha başarılı olduğu ve dolayısıyla memnuniyet düzeyinin yükseldiği sonucuna ulaşılmıştır (78).

Literatürde evli çalışanlar ve evli olmayan çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalarda, çoğu çalışma evli çalışanların evli olmayan çalışanlara göre işlerinden daha memnun olduklarını bulmuştur. Araştırmalar, evli çalışanların, evli olmayan işçilere göre daha düşük devamsızlık, daha düşük maliyet ve daha yüksek iş doyumunu yaşadıklarını göstermektedir (70).

Kişilik yapısı da işe uygunluk açısından iş doyumunu etkileyen bir diğer faktör olarak düşünülmektedir. Yetkinlikler, insanlara işleriyle ilgili beceriler kazandırmak yoluyla geliştirilebilmektedir ancak yeterli duygusal olgunluğa sahip olmayanlar, ne kadar eğitilmiş ve zeki olursa olsun, kendisi ve örgütü hakkında farkındalık geliştirememekte, yarardan çok zarar verebilmektedirler (74). Olgun ve kendini geliştirmiş çalışanlar zorlu işlere daha fazla önem vermektedirler. Çalışanın kişiliğine bağlı olarak geliştirdiği değer yargıları ve inançları, bireyin iş doyumunu etkilemektedir (74). Bireyin kişisel özelliklerine uygun bir meslek seçmesi başarılı olmasını ve stresi yönetmesini kolaylaştırmaktadır. İşin fiziksel ve zihinsel koşulları ile bireyin beklentilerinin karşılanma derecesi ne kadar yüksekse, iş doyumunu ve iş performansı da o kadar yüksek olmaktadır (79).

İngiliz akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırmada, bir kişinin unvanının iş doyumunu ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırmanın sonuçlarına göre bireyin aldığı unvanlar ile iş doyumunu artmaktadır. Başka bir araştırmanın sonuçlarına göre, unvan ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki vardır ve kişinin unvanı yükseldikçe iş doyumunu de yükselmektedir (77).

2.2.2.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, bireyi etkileyen ancak onun kontrolü dışında olan ve kişinin çevresinden kaynaklanan faktörlerdir. Çalışanlardan maksimum fayda sağlamak için örgüt tarafından çalışanlara sağlanan imkanlar iş doyumunu için büyük önem taşımaktadır. Örgütsel faktörler, İşin niteliği, ücret, yönetimin etkisi, güvenlik, ödüllendirme ve terfi imkânları, gelişme olanakları ve iş arkadaşlarını içermektedir (78).

İş tatmini, işin doğasına ve çalışanın işi algılamasına göre değişmektedir. Karmaşık işlerde çalışanların monoton işlerde çalışanlara göre, zor işlerde çalışanların ise kolay işlerde çalışanlara göre daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir. İnsanlar yeteneklerini kullanmalarına izin veren, özel ve çok yönlü nitelikler gerektiren işler yaptıklarında, başarılı olduklarını bildikleri için işlerinde kendilerini iyi hissetmektedirler (70).

Davis (2004), iş doyumunu ile çalışanların aldıkları ücretler arasında güçlü bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Ücret, bir çalışanın daha fazla motive olmasına yardımcı olan ve işiyle ilgili duygularını olumlu yönde etkileyen temel unsurlardan biridir (80).

Örgütlerde uygulanan yönetim tarzı, bireyin iş doyum düzeyi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yönetim tarzı, yönetim birimlerinin çalışanlara karşı tutumları, kuralların uygulanma şekli, çalışanların iş doyumunu etkilemektedir. Birey, yönetim mekanizmasına katıldığında kendisine önem verildiğini hissetmektedir. İşteki geleceği hakkında bilgiye sahip olması da iş doyumunu katkıda bulunmaktadır. Yönetimsel kararlara katılan çalışanlar, işlerine, çalışma arkadaşlarına ve yönetim birimlerine karşı olumlu duygular geliştirmekte ve iş doyumları artmaktadır (77). Yönetim tarzı açısından, paylaşılan bir karar verme sisteminden sonraki iş doyumunda ikinci önemli faktör, çalışan merkezliktir. Yönetimin çalışan merkezli olması için onlarla destekleyici ilişkiler geliştirmesi gereklidir. Çalışanların eğitimine, kariyer gelişimine katkı sağlayarak, sosyal imkanlar sunarak çalışanların desteklenmesi, iş doyumuna olumlu yönde etkilemekte ve çalışma motivasyonlarını artırmaktadır (54).

Çalışanların, işlerini yaparken yönetimin güvenliklerine verdikleri öneme olan inançları onların iş doyumunu artırmaktadır. Güvenlik önlemlerinin alındığı bir iş ortamında çalışmak her şeyden önce çalışanın moral açısından güvenli ve sağlıklı olmasını sağlamaktadır (70).

Örgüt içerisinde bireylere sunulan terfi olanakları, onların iş doyumları ve motivasyonları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Ancak bireylerin terfi fırsatlarına yönelik olumlu veya olumsuz tutumlarının belirleyicileri bu fırsatların ne kadar adil olduğudur. Bireyler aldıkları ödül ve terfi fırsatlarını örgütteki diğer çalışanlara ve çalışma arkadaşlarına sunulanlarla karşılaştırarak bir adalet algısı oluşturmaktadırlar (54).

Örgütlerin çalışanlarına sağladığı gelişim potansiyeli, iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Çalışanların hizmet içi eğitimleri bu gelişim fırsatlarının başında gelmektedir. Eğitim alan çalışanlar, yaptıkları iş için daha büyük bir sorumluluk duygusu hissetmekte ve bu da iş doyumunu artırmaktadır. Kişi yeni bir bilgi edindiğinde, işini daha etkili ve daha güvenle yapmaktadır (81). Ayrıca eğitimlerle iş kazaları azaltılmakta, eski çalışandan yeni çalışana hatalı bilgi aktarılmamaktadır.

Bir çalışanın örgütsel bağlılığı, sağlanan eğitimden ve kendilerine sunulan büyüme potansiyelinden büyük ölçüde etkilenmektedir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık yakından ilişkilidir ve örgütsel bağlılık arttıkça iş doyumunu de yükselmektedir. Kurumun kariyer geliştirme eğitim programları, çalışanlar üzerinde psikolojik bir etkiye sahiptir. Çalışanlar, kuruluşlarının bilgi ve yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olmaya istekli olduklarını hissettiklerinde ve uygun mesleki eğitimin verildiği bir işte çalıştıklarına inandıkları takdirde, kuruluşlarına olan bağlılıkları artmaktadır (74). İş arkadaşlarının, teknik, sosyal olarak nitelikli ve destekleyici olup olmaması durumu, iş doyumunu düzeyini etkileyebilmekte ve memnuniyet düzeyini değiştirebilmektedir (82).

2.2.3. Sağlık Kurumlarında Hemşire İş Tatmini Sonuçları ve Önemi

Herhangi bir sağlık bakım sisteminin birincil amacı, hastaya mümkün olan en iyi bakımı sağlamaktır. Doktorlar, hemşireler, yöneticiler ve diğer sağlık çalışanları gibi hastanedeki farklı düzeydeki kadrolar, hastaya en iyi bakım ve tedaviyi sağlamak için yeteneklerini ve çabalarını paylaşmaktadır (83).

Sağlık kurumlarına etkin, verimli ve kaliteli hizmet verebilmek için farklı eğitim, deneyim, bilgi ve beceri düzeylerine sahip meslek gruplarının iş birliği yapması gerekmektedir. Lu ve arkadaşlarının (2012) yaptığı araştırmaya göre hemşirelerin iş doyumunu düzeyleri güvenle yüksek oranda ilişkilidir (84). Sağlık kuruluşlarında, güvenli ve kaliteli hasta bakımı sunabilmek için hemşirelerin iş tatminini artırmak temel hedeflerden biri olmalıdır. Sağlık sistemlerinin etkinliği, verimliliği ve sürdürülebilirliği hemşirelik hizmetlerinden

büyük ölçüde etkilenmektedir. Hemşirelerin yüksek kalitede sağlık hizmeti verebilmesi için iş tatmini büyük önem taşımaktadır. Hemşirelerin memnuniyetsizliği, daha düşük hasta bakımı kalitesi ve daha yüksek sağlık bakım maliyetleri ile sonuçlanan yüksek personel devrine yol açabilmektedir (85). Hemşirelerin iş doyumlarını artıran bir diğer unsur ise çalışmalarının fark edilmesi ve meslektaşlarından, yönetimden ve hastalardan aldıkları takdirdir. Hemşirelerin iş doyumunu, yaptıkları işlerin farkına varıldığında yükselmektedir. Çalışmalarının takdir edilmesinin yanı sıra, sağlık birimi içinde gelişim ve büyüme fırsatları olduğunda işlerinden yüksek memnuniyet duymaktadırlar. Hemşirelerin iş memnuniyetini artırmak için sağlık birimlerinde bu koşulların mevcut olmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Hemşirelerin iş doyumunu artıran diğer önemli faktör karar verme sürecine katılımlarını sağlamaktır. Her sağlık biriminin yöneticileri, hemşirelerin iş doyumunu artıracak faktörleri dikkate almalıdır. Bu sayede sağlık biriminin daha etkin ve başarılı bir şekilde çalışmasını sağlanacak ve sağlık hizmeti kullanıcılarının memnuniyeti artacaktır (86).

Dünya Sağlık Örgütü'nün (DSÖ) bir araştırmasına göre, 2035 yılına kadar Güney Doğu Asya ve Afrika'da (sırasıyla yüzde 47 ve yüzde 25) yaklaşık 12,9 milyon sağlık çalışanı (hemşire, ebe ve doktor) sıkıntısı yaşanması beklenmektedir. Raporda ayrıca, dünya çapında sağlık çalışanlarının %40'ından fazlasının, teşviklerin azlığı ve düşük ücret nedeniyle önümüzdeki yıllarda işlerini bırakacağı ve bu durumun küresel nüfus için ciddi bir tehdit oluşturacağı yer almaktadır (87).

Sağlık bakım sistemlerinin üretkenliği ve verimliliği, iş tatmininden büyük ölçüde etkilenmektedir. İnsan kaynakları en değerli kaynaktır ve uzun vadeli hizmet sunmanın itici gücü olarak hizmet etmektedir (2). Sağlık birimi yöneticileri, insan etkinliğini ve dolayısıyla sağlık birimlerinin etkinliğini artırmak için insan faktörünün kullanımına büyük önem vermelidir. Hemşirelerin etkinliğini artırmak ve hastalara yüksek kalitede hizmet sunumu için, yapılan işin konusu ve çalışma ortamı hakkında beklentiler netleştirilmeli, hemşireler yeterli mesleki bilgi ve becerilere sahip olmalı, performansları hakkında geri bildirim alabilmeli ve onları motive eden bir yöneticiye sahip olmalıdırlar (88, 89, 90).

2.3. Örgütsel Bağlılık Tanım ve Kavramlar

Başarılı kuruluşlar çalışanlarını en önemli değer olarak görmektedirler. Başarıya ulaşmak isteyen kuruluşlar için iyi eğitilmiş, kendini işine adanmış ve kuruluşun hedefleri

doğrultusunda üretken çalışanlara sahip olmak çok önemlidir. Ancak günümüz koşullarında bireyin ihtiyaçları sürekli değiştiği için bireyleri örgütte tutmak zorlaşmaktadır. Örgütte yetişmiş ve çalışma ortamına alışmış çalışanların işten ayrılmaları örgüte büyük maliyetler neden olabileceği için örgütsel bağlılık önemli bir kavramdır. Performans, çalışan devri ve devamsızlık gibi organizasyon içindeki faktörler, örgütsel bağlılıktan büyük ölçüde etkilenmektedir (91). Ayrılma niyetinin azalması ve dolayısıyla daha düşük çalışan devir hızı, örgütsel bağlılığın en güçlü ve en çok beklenen sonuçlarından (92). Örgütsel aidiyet eksikliği, örgütün verimliliğini ve etkinliğini olumsuz yönde etkileyecek şekilde artan maliyet, işten ayrılma niyeti, devamsızlık ve performansın düşmesi gibi davranışlarla gün yüzüne çıkmaktadır (93).

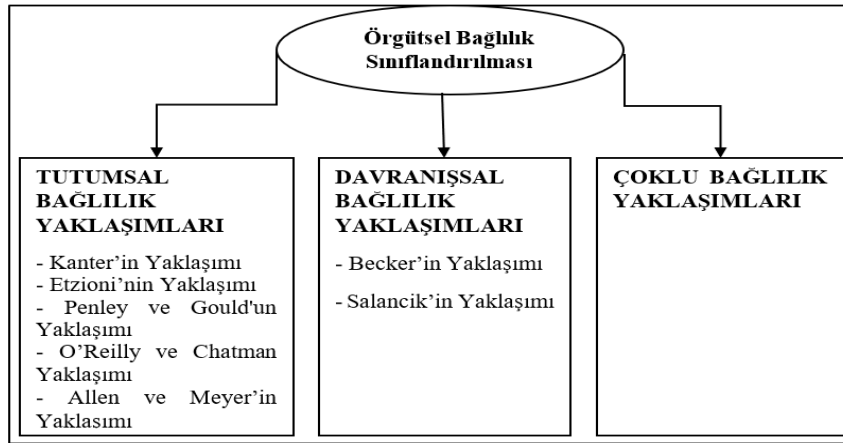
Bağlılık, medeniyetin olduğu her yerde var olan sosyal içgüdünün duygusal bir tezahürüdür. Sadık olma durumudur (94). Bağlılık ve adanmışlık kavramlarının birbirini tamamlayan ve birbirlerinin yerine geçen kavramlar olarak kabul edilmektedir. Porter ve Lawer'a (95) göre çalışanların örgütsel bağlılığı, çalışanları örgüt yararına çalışmaya, örgütte kalma isteğine, örgütün amaç ve değerlerini kabul etmeye motive eden bir dizi davranış olarak tanımlanmaktadır. White'a (1956) göre örgütsel bağlılık, kişilerin sadece örgütte çalışmaya değil, aynı zamanda örgüte aidiyet duygusuna olan sadakatini ve bağlılığı ifade etmektedir (96). Örgütsel bağlılık, kurumun amaç ve değerleri ile çalışanın amaç ve değerleri arasındaki bütünleşme ve uyum sürecidir (97). Davis ve Neustrom'a (1989) göre örgütsel bağlılık, bir kişinin çalıştığı örgütle kurduğu ilişki düzeyi ve örgütün aktif bir üyesi olmaya devam etme arzusudur (98). Örgütsel bağlılık, çalışanın parçası olduğu örgütün amaç ve değerlerine etkin bir şekilde bağlanması olarak tanımlanmaktadır (94).

Mowday ve ark (2010), bireylerin örgütleriyle iyi bağlantıları varsa örgütlerine yüksek bağlılık gösterdiklerini belirtmiştir (99). Örgütsel bağlılık, çalışanın, çalıştığı örgüte olan bağlılığına yönelik psikolojisinin bir görünümüdür (100, 101). Örgütsel bağlılık, bir çalışanın kuruluştaki daha uzun süre kalıp kalamayacağını ve kuruluşun hedeflerine ulaşmak için yorulmadan çalışıp çalışamayacağını belirlemede kritik öneme sahiptir (102, 103).

2.3.1. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırılmaları

Örgütsel bağlılık konusunda birçok araştırmacı tarafından farklı sınıflandırmalar ve teoriler öne sürülmektedir. Örgütsel bağlılık ile ilgili teoriler sınıflandırma açısından farklılıklar göstermekte, ancak özde birbirleriyle benzeşmektedirler. Örgütsel bağlılık genel anlamda

tutumsal, davranışsal ve çok boyutlu bağlılık olmak üzere üç şekilde (Şekil 2.4) sınıflandırılmaktadır (104).



Şekil 2.4: Örgütsel bağlılık sınıflandırmaları (104).

2.3.1.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

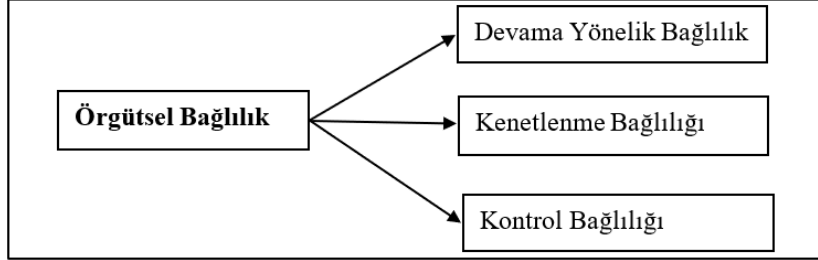
Tutum, kişiyi belirli bir davranışa yönlendiren bir eğilim olarak ifade edilmektedir. Tutum, bireyin olaylara, düşüncelere, nesnelere, duygulara, düşüncelere ve etkinliklere yönelik tavrı olarak tanımlanmaktadır (104). Kişinin sosyal hareketlerinin uygulanmasında önemli rol oynayan tutumları oluşturan üç bileşen (duygusal, bilişsel ve davranışsal) bulunmaktadır. Duygusal bileşen, bir durumun kişide yarattığı duygusal tepkidir. Bilişsel bileşen, bireyin nesnelere, olaylar ve insanlar hakkındaki inançlarıdır. Davranışsal bileşen, bir nesneye, olaya veya kişiye karşı tepki verme eğilimi olarak ifade edilmektedir (105).

Tutum bağlılığı üzerine araştırmacılar farklı yaklaşımlar sunmuşlardır. Araştırmacılara göre tutumsal bağlılık, farklı şekillerde ortaya çıkarak farklı bileşenlere sahip olabilmektedir. Kanter'in, Etzioni'nin, O'Reilly ve Chatman'ın, Penley ve Gould'un, Allen ve Meyer'in kuramları, tutum bağlılığına ilişkin en önemli yaklaşımlar arasında yer almaktadır.

2.3.1.1.1. Kanter'in Sınıflandırması

Kanter'e göre örgütsel bağlılık, bir örgütün üyelerinin enerjilerini sosyal düzene vermeye ve sosyal ilişkilerle bütünleştirmeye istekli olmaları olarak tanımlanmaktadır (104). Kanter Örgütsel bağlılığı üç başlık altında ele almıştır (Şekil 2.5), (106). Örgütü sosyal bir sistem olarak tanımlayan Kanter, üyelerin kendilerini, bu sosyal sistemin taleplerini karşılamaya

adamalarını istemektedir. Kanter'in bahsettiği iki sistem bağlılığı bulunmaktadır. Bu sistemlerden ilki olan kişilik sistemi, normatif, duygusal ve bilinçli yönelimlerden bahsetmektedir. İkinci sistem olan sosyal sistem ise sosyal kontrol, grup birliği ve sistem devamlılığı unsurları ile karakterizedir (107). Kanter'e göre örgüt, üyelerinden üç tür bağlılık (devama yönelik bağlılık, kenetlenme ve kontrol bağlılığı) beklemektedir (108).

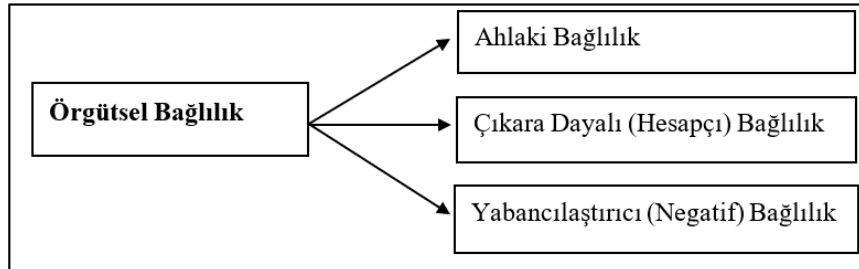


Şekil 2.5: Kanter'in örgütsel bağlılık yaklaşımı (106).

Devama yönelik bağlılıkta örgüt üyeleri örgütte kalmaya inanmakta ve örgütün faaliyetlerini sürdürmek için fedakârlık yapmaktadır. Kenetlenme bağlılığında örgüt üyesinin örgütle ve örgütün diğer üyeleriyle ilişki kurma isteği vardır. Kontrol bağlılığında ise çalışan, kuruluşun kurallarını kabul etmektedir.

2.3.1.1.2. Etzioni'nin Sınıflandırması

Etzioni'ye göre, çalışanların örgüte bağlılığının temel nedenlerinden biri örgütün çalışanlar üzerindeki otorite ve gücünden kaynaklanmaktadır. Etzioni, örgütsel bağlılığı, çalışanların örgüte daha yakın olmaları açısından üç kategoriye ayırmaktadır. Bunlar; Ahlaki açıdan, çıkara dayalı ve yabancılaştırıcı yakınlaşmalardır (Şekil 2.6), (106).



Şekil 2.6: Etzioni'nin örgütsel bağlılık yaklaşımı (106).

Ahlaki bağlılıkta birey işine değer verdiği için örgütüne karşı kendini minnettar hissetmektedir. Kişi, kuruluşun amaçlarını, değerlerini ve standartlarını içselleştirdiği için kendini kuruluşa bağlı hissetmektedir. Topluma yararlı olabileceğini fark eden kişide örgüte ait olma duygusu artmaktadır (109). Çıkara dayalı (hesapçı) bağlılıkta çalışanlar, örgüte yaptıkları katkıların tam olarak ödüllendirildiğine inandıklarını hissettikleri sürece

örgüte bağlılıkları devam etmektedir (96). Yabancılaştırıcı (negatif) bağlılıkta çalışanların davranışları kısıtlandığında kuruma karşı olumsuz tutumlarını ifade etmektedir. Yabancılaştırıcı bağlılıkta çalışan davranışları kısıtlandığı için örgütsel bağlılığı azalmıştır fakat kendini örgütün üyesi olarak kalmaya zorlamaktadır (110).

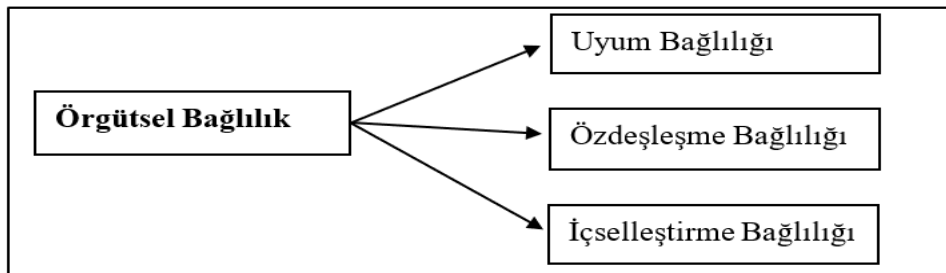
2.3.1.1.3. Penley ve Gould'un Sınıflandırması

Penley ve Gould'un örgütsel bağlılık yaklaşımı ile Etzioni'nin örgütsel bağlılık yaklaşımı benzerdir. Aslında, yazarlar Etzioni'nin çalışmasını temel olarak görmektedirler. Ancak bağlılık boyutlarında yetersizlikler olduğunu ileri sürmüşlerdir. Penley ve Gould, Etzioni'nin bahsettiği boyutlar arasında çalışanların da olabileceğini savunmuştur (111). Penley ve Gould'a göre, Etzioni'den farklı olarak pozitif etik bağlılık, örgütün amaç ve hedeflerini kabul etme ve içselleştirme durumudur. Olumlu etik bağlılığa sahip çalışanların da tarafsız bir bağlılığı vardır. Çalışan, örgütü uğruna fedakârlık yaparken, örgütün başarısıyla gurur duyarken ve başarısızlıktan kendini sorumlu tutarken; kurumdan da yükümlülüklerini yerine getirmesini beklemektedir (111).

2.3.1.1.4. O'Reilly ve Chatman Sınıflandırması

O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılık kavramını, bireyin örgüte karşı hissettiği psikolojik bağ olarak tanımlamakta ve uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı olma üzere üç boyutta ele almaktadır (Şekil 2.7), (112).

Bireyin örgüte bağlılığının ve bu amaçla sergilediği tutum ve davranışların temel amacı, belirli ödüller kazanmak ve belirli cezalardan kaçınmaktır. Uyum, içsel ve belirli ödülleri kabul etmek veya bunlara bağlı kalmak anlamına gelmektedir (113). Özdeşleşmede kişiler örgüt üyeleriyle yakın ilişkiler kurmakta ve örgütün bir parçası olmaktan gurur duymaktadır. İçselleştirme türü bir bağlılık, üyenin ve örgütün amaç, hedefleri ve değerleri ilişkili olduğunda ortaya çıkmaktadır. Örgüt ve üye tek bir amaç peşinde koşmaktadır (114).



Şekil 2.7: O'Reilly ve Chatman sınıflandırması (112).

2.3.1.1.5. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

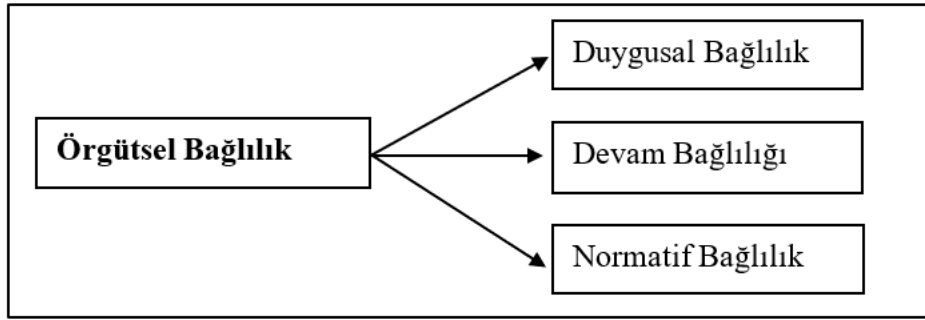
1984 yılında Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı duygusal ve süreklilik bağlılığı olmak üzere iki boyut olarak tartışmışlardır. Daha sonra Weiner ve Vardy'nin çalışmalarına dayanarak 1990 yılında örgütsel bağlılık boyutlarına normatif bağlılığı eklemişlerdir (115). Meyer ve Allen (116) yaptıkları araştırmalarda, literatürdeki bağlılık tanımlarının kavramsal olarak “istek ve arzular”, “algılanan maliyet” ve “zorunluluk” olmak üzere üç tema çerçevesinde gruplandırılabilceğini ele alındığını savunarak bu temalara dayanan bir bağlılık modeli geliştirmişlerdir. Bu modelin 3 temel ögesi bulunmaktadır. Bunlar; arzu ve isteklilik temeline dayanan “duygusal bağlılık”, algılanan maliyet temeline şekillenen “devamlılık bağlılığı” zorunluluk temeline dayalı olan “normatif bağlılık” ögeleridir (Şekil 2.8).

Duygusal bağlılık, çalışma hayatında zamanla ortaya çıkan bir durumdur ve çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. İşin güçlüğü, amacın açıklığı, amacın zorluğu, rol açıklığı, yönetimin öneriye açıklığı, örgütsel güven, arkadaş bağlılığı, geri bildirim, kişisel önem, kararlara dahil olma bu faktörler arasındadır (116).

Devam Bağlılığı, çalışanın örgütte geçirdiği süre boyunca örgüte yaptığı yatırım ve maliyetleri göz önünde bulundurarak örgütte kalmayı bir gereklilik olarak gördüğü bağlılık türüdür. Devam bağlılığı çalışanların örgütten ayrılması durumunda maliyetinin yüksek olacağı inancıyla örgüt üyeliğini sürdürme durumudur. Literatürde bu tür bağlılık, rasyonel bağlılık ve algılanan maliyet olarak da adlandırılmaktadır. Üyelerin örgütten ayrılmaları durumunda karşılaşılabilecekleri maliyet ve zorluklara örnek olarak, başka bir örgütün koşullarına uyum sağlamak, başka bir şehre taşınmak veya tazminat açısından maruz kalınan kayıplar sayılabilmektedir. Devam bağlılığını etkileyen faktörler ise eğitim, yetenekler, yer değiştirme, emeklilik primi, bireysel yatırım, iş görenin yaşı, toplumsal yapı ve iş görenin karşılaştığı fırsatlardır (117).

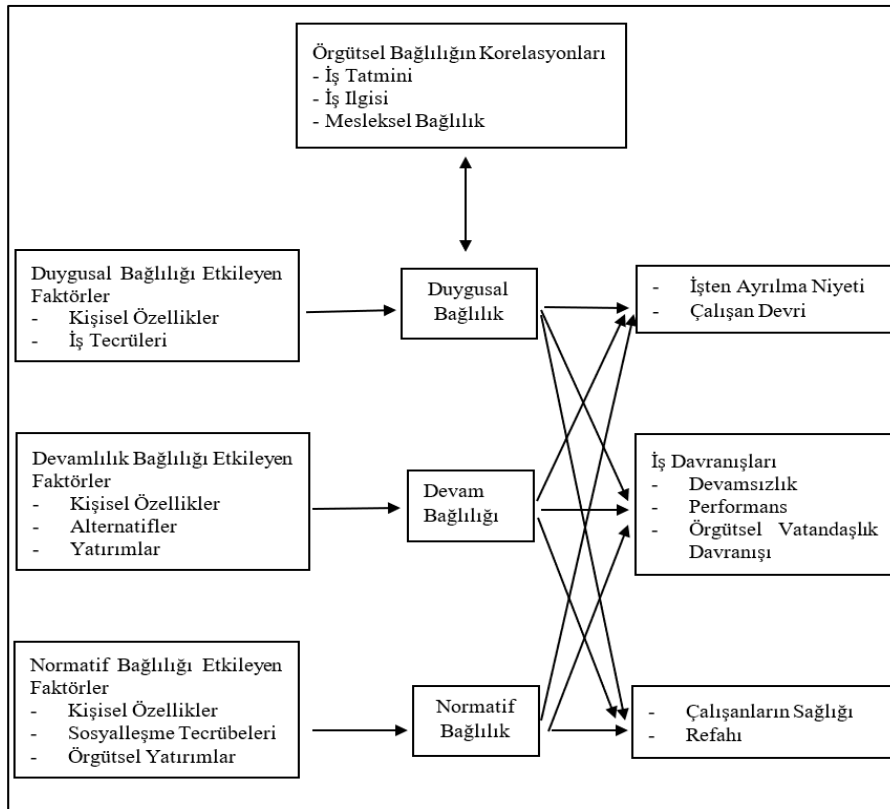
Normatif bağlılık, çalışanın örgüte olan sadakatinde veya gönüllülüğünde bağlılığının hissedilmesidir. Bu duygu, genelde iş arkadaşlarının veya örgüt kültürünün etkisi sonucu oluşmaktadır. Normatif bağlılıkta, çalışan çalıştığı örgütten aldığı eğitim ya da kurduğu iyi ilişkiler sonucunda örgüte karşı kendini borçlu hissetmekte ve örgüte minnettar olduğu için çalışmaya devam etmektedir (117). Normatif bağlılıkta, kuruluşun çalışana yaptığı yatırımlar ve harcamalar (kişisel gelişim programları, eğitim veya istihdam öncesi eğitim hibeleri) çalışanın kendisini kuruluşa borçlu hissetmesini sağlamaktadır. Bu durum çalışanın

örgütte kalmaya zorlar ve normatif olarak çalışanı örgüte mecbur kılar. Bu tür bir yükümlülük ancak çalışanın örgüte olan borçlarını ödemesiyle sona erebilmektedir (118).



Şekil 2.8: Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık sınıflandırması (116).

Meyer ve arkadaşları (2002) örgütsel bağlılığın boyutlarıyla, bunları etkileyen faktörler ve sonuçları üzerine çalışmışlardır (Şekil 2.9) (119). Üç bağlılık türünün ortak noktası, çalışan ve örgüt arasında gelişen ilişkilerdir. Bağlılıkla gelişen ilişkiler, örgütsel üyeliğin sürdürülmesine yol açmakta ve bu durum da örgütten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Üç tür yükümlülük arasında, yükümlülüğün niteliğine göre farklılıklar vardır. Duygusal bağlılığı yüksek olanlar istedikleri için, devam bağlılığı olanlar kendi çıkarlarını göz önünde bulundurdukları için, normatif bağlılığı olanlar ise olması gerektiği ve yaptıklarının doğru olduğunu düşündükleri için örgüte üyeliklerini sürdürmektedirler (120).



Şekil 2.9: Üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli (119).

2.3.1.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Sosyal psikologlar, bu tür bir bağlılığı, durumlara bağlılığa bir yanıt olarak kullanmışlardır. Davranışsal bağlılık, bağlılığın bir ifade şekli olarak da görülebilmektedir. Davranışsal bağlılık, örgüt üyesinin örgütteki geçmişiyle ilgili olarak örgütte kalma isteğidir. Davranışsal bağlılık, örgütten ayrılmama, örgütte kalma niyeti, devamsızlık yapmama gibi konularla ilgilenmektedir (108). Davranışsal bağlılık konusunda iki farklı yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar Becker'ın ve Salancik'in yaklaşımlarıdır.

2.3.1.2.1. Becker'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Becker'in örgütsel bağlılık kuramının özü, örgütte elde edilecek kazanımlar ve ödüller nedeniyle çalışanın örgütte kalma isteğidir. Bu nedenle, bu yaklaşım, süreklilik taahhüdünün özüne dayanmaktadır. Bu bağlamda çalışan bağlılığının dört alt kaynağı olduğu belirtilmektedir. Bunlar; toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal rollerdir (121).

Kişi, ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve ahlaki yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı dar kalıplara girmek zorunda kalmaktadır. Çalışanlar bu tür toplumsal baskılar ve sık sık iş değiştiren kişilerin toplumda güvenilir görülmemesi nedeniyle işe devam zorunluluğu hissetmektedir. Bazı bürokratik düzenlemeler de bireylerin işlerinden ayrılma fikrini değiştirebilmektedir. Birey, çalıştığı kurumda toplumsal rolün gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki, başka bir role uyum sağlayamayacağı endişesiyle işinden ayrılmak istememektedir (104).

2.3.1.2.2. Salancik'in Sınıflandırması

Salancik'in yaklaşımı tutum ve davranışlar arasındaki uyumla ilgilidir. Salancik'e göre davranışsal bağlılığın kaynağı çalışan ve örgütü arasındaki psikolojik durumdur. Salancik'in yaklaşımına göre, çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi; çalışanın davranışı, faaliyetleri ve kurumuna yönelik ilgisini artıran inançlarına göre belirlenmektedir. Bu yaklaşımda birey, önceki davranışlarıyla tutarlı davranışlarını sürdürmeye devam etmektedir (104). Kişinin içinde bulunulan durumun kurallarına göre hareket etmemesi, durum ile davranış arasında sorun yaratmaktadır. Örneğin, kandan etkilenen veya hemşirelik mesleğini sevmeyen birinin hemşire olması, tutum ve davranış arasında sorunlara neden olmaktadır. Hemşirelik dışında bir çalışma alanı bulamadığında veya

mesleğe alıştıkça tutumu değiştirmeye ve hemşirelik mesleğine uygun davranışları benimsemeye başlamaktadır (115).

2.3.1.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bir ortamda çalışanlar, birbirleriyle temas halinde olduklarından birden fazla gruba bağlılık geliştirebilmektedir. 1985 yılında Reichers tarafından benimsenen çoklu bağlılık yaklaşımına göre örgütsel bağlılığın sebeplerinin kişiden kişiye değişebileceği ortaya çıkmıştır. Bir kişi için örgüte bağlılığın kaynağı hizmet kalitesi olabilirken bir başkası için örgütün çalışanlara gösterdiği yakın ilgi ve dürüstlük olabilmektedir (108).

2.3.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık, son yıllarda literatür incelemelerinde önem kazanmıştır. Özellikle yönetim, çalışanları için sürekliliği ve performans iyileştirmesini sağlamak için örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlere önem vermektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, kişisel, örgütsel ve dışsal faktörler şeklinde incelenebilmektedir (110). Tablo 2.2’de örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlere örnekler verilmiştir. Kendi kurallarını koyan ve geçerliliğine inanan, sosyal sorumluluk sahibi, bağımsız hareket etme eğiliminde olan ve genellikle alanıyla ilgili çeşitli oluşumlar çatısı altında birleşen bireyler profesyonel olarak tanımlanmaktadır. Profesyonellik, örgütsel bağlılığı etkileyen dış faktörlerden biridir. Araştırmalar, profesyonellik ve örgütsel çatışmanın örgütsel bağlılık ve performansla ilişkili olduğunu göstermiştir. Mesleki profesyonellik ve örgütsel bağlılık arasındaki çatışmayı ortadan kaldırmak için meslekle çelişmeyen örgütsel değerler benimsenerek iş doyumunu ve örgütsel bağlılık artırılabilir (96).

Tablo 2.2: Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler.

Kişisel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Örgüt Dışı Faktörler
- Cinsiyet. - Yaş. - Medeni Durum. - Eğitim Düzeyi. - Çalışma Süresi (Kıdem).	- Yönetim. - İşin Niteliği. - Örgüt Kültürü. - Ücret ve Ödüller. - Takım Çalışması. - Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması. - Örgütsel Adalet. - İletişim.	- Profesyonellik. - Yeni İş Bulma İmkanları.

2.3.2.1. Kişisel Faktörler

Çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen kişisel faktörler; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi şeklinde sıralanabilmektedir. Bazı toplumsal cinsiyet tartışmaları, erkeklerin ve kadınların farklı bağlılık düzeylerine yol açan farklı psikolojik niteliklere sahip olduğu fikrine odaklanmaktadır. Örneğin, kadınların erkeklerden daha geniş sosyal ve ilişkisel çıkarları olduğu öne sürülmüştür. Bununla birlikte, bu tür cinsiyet farklılıklarına ilişkin kanıtlar yetersizdir. Hane reisi ve evin geçimini sağlayanın geleneksel rollerinin bölünmesi, erkeklerin örgütlerine daha bağlı olacağı beklentisini doğurmaktadır. Bu gibi durumlar kadınların erkeklere göre kuruluşlarına daha az bağlı oldukları ve görevlerinden ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğu varsayımına yol açmaktadır (122).

Yaş ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda farklı bulgulara rastlanmaktadır. Bazı araştırmalar genç yetişkinlerin daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip olduğunu öne sürerken, diğerleri örgütsel bağlılığın yaşla birlikte arttığını öne sürmektedir (123). Başka bir deyişle, bireylerin yaşı onların işlerine bağlılıklarını, arzularını ve beklentilerini etkileyebilmektedir. Örneğin; aynı kurumda uzun süre çalışmış ve o kuruma özgü bilgi ve beceriler geliştirmiş yaşlı çalışanların farklı bir kurumda iş arama ve bulma olasılığı daha düşüktür. Çalışanların aynı örgütte uzun süre çalışmaları sonucunda artan kazanımları ve alışkanlıkları sonucunda örgütsel bağlılıkları artmaktadır (124).

Evli çalışanların bekar çalışanlara göre daha sorumlu olmaları ve riskli bir hareket olarak gördükleri için işten ayrılma konusunda isteksiz olmaları, örgüte bağlılıklarının yüksek olduğunu göstermektedir (125).

İnsanların yaşamdan beklentilerindeki önemli faktörlerden biri de eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi, çalışanların örgüte bağlılıklarını ve örgütten beklentilerini etkilemektedir. İnsanların eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte çalışma koşulları ve ücretler açısından örgütten beklentileri artmaktadır. İyi eğitim almış bir kişinin farklı işler bulması da daha olasıdır (91).

Uzun süre aynı işte kalan kişinin bağlılığının daha yüksek olması beklenir. Çalıştığı örgüte ciddi bir yatırım yapan çalışanlar, örgütten kolay ayrılamazlar ve kârlarının artması nedeniyle zarara uğramak istemezler. Hoş ve Oksay (2015) örgütte geçirilen zamana bağlı

olarak statünün artması sonucunda artan memnuniyet düzeyinin bir sonucu olarak örgütsel bağlılık ile çalışma süresi arasında pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir (117).

2.3.2.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılık, örgütsel faktörlerle yakından ilişkilidir, örgütsel faktörler, çalışanın iş ve sosyal yaşam değerlerini içermektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler; yönetim, işin niteliği, örgüt kültürü, ücret ve ödüller, takım çalışması, rol belirsizliği ve rol çatışması, örgütsel adalet, iletişim şeklinde sıralanabilmektedir. Yönetim teknikleri, bireylerin örgütün amaç ve hedeflerine bağlılığını artırmaktadır. Demokratik, esnek ve katılımcı yönetim biçimi örgütsel zorunluluk duygusunu geliştirirken, aşırı katı, kontrolcü ve otoriter yönetim biçimi zorunluluk duygusunu zayıflatmaktadır (126). Amacı çalışanlara örgütsel bağlılığı sağlamak olan yöneticiler; çalışanlardan beklentilerini açık ve doğru bir şekilde ifade etmeli, yaptıkları işin faydalı olduğunu hissettirmeli, başarı ve sorumluluğu çalışanlarla paylaşmalıdır (127).

Çalışan motivasyonunu artırma, zorluk derecesi, gereken sorumluluklar düzeyi ve yetki düzeyi gibi iş nitelikleri örgütsel bağlılığın gelişimini büyük ölçüde etkilemektedir. Çalışanın yaptığı işin önemini anlaşılması, toplumsal faydanın farkına varılması ve yaptığı işin yönetici ve çalışma arkadaşları açısından örgütte önemli bir yeri olduğunun bilinmesi çalışanın örgütsel bağlılığını artırmaktadır (128).

Örgütsel bağlılığı artıran önemli faktörlerden biri de çalışanların ücretlendirilmesi konusudur. Özellikle çalışan bireye ödenen daha yüksek ücret, yapılan işin ilgi çekiciliğini artırmakta ve çalışanın örgüte daha bağlı olmasını sağlamaktadır. İş tatmini ve örgütsel bağlılık, sağlanan işin maliyeti olan maaştan büyük ölçüde etkilenmektedir (128). Gautam ve ark (2001) örgütsel bağlılık ile ücret düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek için yaptıkları çalışmada, ücret miktarının devam bağlılığı ile pozitif ve yüksek düzeyde, duygusal bağlılık ile düşük düzeyde pozitif bir ilişkisi olduğunu bildirmişlerdir (129).

Araştırmalar hem işverenlerin hem de çalışanların ekip çalışmasından fayda sağladığını göstermektedir. Ekip çalışması, çalışanlara karar verme ve dolayısıyla iş doyumunu, artan verimlilik ve yaratıcı düşünme açısından fayda sağlamaktadır. Ayrıca devamsızlığı ve çalışan devrini azaltmaktadır. Ekip çalışması çalışanları değişikliklere uyarlamada da etkili olmaktadır (130). Rollerdeki belirsizlik ve tutarsızlık, çalışanın örgütsel bağlılığını olumsuz etkilemektedir. Öte yandan, bir kişinin üstlendiği rol ile kendisinden beklenen rol

arasında önemli farklılıklar olduğunda da örgüte bağlılık azalmaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılık açısından bireyin rolünün net olarak tanımlanması önemlidir (131).

Örgüt kültürü örgütlerde çalışanların paylaştığı fikir, değer, tutum ve inançları içeren ve çalışanların örgüte yönelik düşünce ve algılarını içeren bir kavramdır. Örgüt kültürü çalışanlar arasında ortak bir dil, fikir ve algı oluşturmakta ve çalışanlar için daha sosyal bir ortam yaratmaktadır. Bu nedenle çalışan ve örgüt arasında iyi bir uyum, örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu artırmaktadır (121).

Örgütsel adalet kuruluş içinde uygulanan prosedür ve prosedürlerin etik ve adil bir şekilde uygulanması anlamına gelmektedir. Örgütsel adaletin uygulandığına inanan çalışanlar, kendilerini değerli hissetmekte ve örgüt içinde daha uyumlu çalışmaktadırlar. Böylece çalışanın örgütsel bağlılığı artırılmaktadır (132).

Örgüt içi iletişim, örgütün yönetiminde yöneticiler ve çalışanlar arasında bilgi ve fikirlerin aktarılması faaliyetleridir (133). Özellikle yöneticilerle iletişim ile örgüte bağlılık arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur. İlk amirlerin çalışanlara doğru ve zamanında bilgi vermesinin çalışma ortamını iyileştirdiği ve dolayısıyla çalışan bağlılığını artırdığı ileri sürülmektedir (134).

2.3.3. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Sonuçları

Çalışanlar genellikle örgütsel bağlılıklarını bir davranış olarak gösterirler. İş doyumunu, motivasyonu, katılım ve örgütsel bağlılık gibi davranışlar olumlu sonuçlar iken; iş değiştirme ve devamsızlık gibi davranışlar olumsuz sonuçları arasında yer almaktadır. Örgütsel bağlılığın hem bireysel hem de örgütsel açıdan hem olumlu hem olumsuz sonuçları yapılan çalışmalarda (130) ortaya konmuştur ve bu potansiyel sonuçlar Tablo 2.3'te gösterilmektedir.

Tablo 2.3: Örgütsel bağlılık düzeyleri (130).

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	<ul style="list-style-type: none">• Yaratıcılık, Yenilikçilik, Özgünlük• İnsan Kaynaklarının Verimli Kullanımı	<ul style="list-style-type: none">• Yavaş Mesleki İlerleme• Bireysel Maliyetler,• İhraç, Ayrılma	<ul style="list-style-type: none">• Performansı Düşük İş Görenlerin Örgütten Ayrılması <u>İle</u> Yeni İş Gören Alma, İş Gören Devir Hızını Azaltma• Örgüt İçi Dedikoduların Örgüt İçin Yararlı Olabilecek Sonuçları	<ul style="list-style-type: none">• Yüksek İş Devri, Devamsızlık, Düşük İş Kalitesi, Sadakatsizlik, Yasa Dışı Faaliyetler• Dedikodunun Zararlı Sonuçları, Sınırlı Örgütsel Kontrol

Tablo 2.3 (devam): Örgütsel bağlılık düzeyleri (130).

İlimli Bağlılık Düzeyi	<ul style="list-style-type: none">• Güvenlik, Sadakat, Yeterlilik, Sahiplenme• Yaratıcılık• Bireysel Kimliğin Örgütten Ayrılması	<ul style="list-style-type: none">• Sınırlı Mesleki İlerleme• Bağlılık Düzeyinin Belirli Olmaması	<ul style="list-style-type: none">• İş Gören Kıdeminin Artması• Sınırlı Ayrılma• Sınırlı İş Devri• Yüksek İş Tatmini	<ul style="list-style-type: none">• İş Görenlerin Fazla Görev Almasının Kısıtlanması• İş Görenlerin Görevleri Dışındaki Bireysel Beklentileri İle Örgütsel Beklentileri Dengelemesi,• Örgütsel Etkinliğin Azalması
Yüksek Bağlılık Düzeyi	<ul style="list-style-type: none">• Mesleki Gelişimin Artması• Olumlu Davranışların Ödüllendirilmesi• İş Tutkuyla Yapma	<ul style="list-style-type: none">• Yaratıcı, Yenilikçilik, Gelişimin Bastırılması• Değişime Karşı Direnç• Sosyal İlişkilerde Gerilme• Çalışanlar Arası Dayanışmanın Azalması• Sınırlı Zaman Ve Enerji	<ul style="list-style-type: none">• İstikrarlı İş Gücü• İş Görenlerin Örgütsel Beklentileri Kabullemesi• Performans Açısından İş Görenler Arasında Yüksek Rekabet• Örgütsel Amaçların Karşlanması	<ul style="list-style-type: none">• Verimsiz İnsan Kaynakları Kullanımı• Esneklik, Yenilikçilik Ve Uyum Eksikliği• Geçmiş Yönetimlere Aşırı Güven• Aşırı Çaba Gösteren İş Görenlere Öfke Ve Düşmanlık• Örgüt Yararına Yasadışı Faaliyette Bulunma

2.3.3.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Çalışanların örgüte karşı tutumlarının olumsuz olduğu durumlarda ortaya çıkan bağlılıktır. Düşük örgütsel bağlılıkta, görevler, yetkiler ve sorumluluklar örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmak için kullanılmamaktadır. Düşük bağlılık seviyesi; işe geç kalmanın yanı sıra örgütte kalma isteğinin azalmasına, iş kalitesinde bozulmaya ve devamsızlığa neden olmaktadır. Düşük bağlılık düzeyine sahip bireyler, ilk fırsatta alternatif iş fırsatlarını değerlendirdikleri için örgütte istenmeyen olarak sınıflandırılmaktadır (135). Örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanlar, örgütün amaç ve hedeflerinden uzaktır. Daha avantajlı şartlar ortaya çıktığında hiç düşünmeden kurumlarından ayrılmaktadırlar. Bu durum örgütler için olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Çünkü düşük örgütsel bağlılığa sahip çalışanların verimsizliği, diğer çalışanlarla olan olumsuz ilişkileri ve işe devamsızlıkları çalışma ortamında rahatsızlıklara neden olabilmektedir (136).

2.3.3.2. İlimli Örgütsel Bağlılık Düzeyi

Bu bağlılık düzeyinde çalışan deneyimi yüksektir ancak örgütsel bağlılık yeteri kadar sağlanamamaktadır. Çalışanlar, bireysel değerlerini korumak için örgütsel değişime karşı çaba içerisindedirler. Çalışanlar, örgütün amaçlarının bazı değerlerini kabul edip örgütle bütünleşirken, bireysel değerlerini korumaya devam etmektedirler (110). Bu düzeydeki

çalışanlar, bir taraftan örgütün beklentilerini karşılamaya çalışmakta, diğer taraftan bireysel değerleriyle yüzleşerek problemlere sebep olmaktadır. Orta düzeyde bağlılık, resmi bağlılık veya normatif bağlılık olarak da adlandırılabilir (137).

2.3.3.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık tamamlandığında meydana gelen bağlılık derecesidir. Aynı zamanda, bireyin örgütün amaç, amaç ve değerlerini benimsediği, tanımladığı ve kendini bunlara adanmışlığı bağlılık düzeyidir. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların, işten ayrılmaması ve örgütün kurallarını ihmal etmemesi örgüt için oldukça önemlidir ve bu çalışanlar örgütün en değerli üyeleri arasındadır. Çalışanlar ancak hayal kırıklığına uğradıklarında, örgütün amacı ve kültürü değiştiğinde örgütten ayrılmaktadırlar (135). Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, meslekteki başarılarını desteklemek, daha yüksek maaş, örgüte olan sadakatine karşılığında yetki vermek ve daha yüksek pozisyonlara getirmek gibi ödüllerle ödüllendirilmelidir. Bağlılığın yüksek olmasının avantajları, bireylerin kariyerlerinde daha hızlı ilerleyebilmeleri ve örgütün üretim ihtiyaçlarının daha kolay karşılanabilmesidir. Avantajların yanı sıra bireylerin kişisel, ailevi, sosyal ve işle ilgili sorunlar nedeniyle mağdur olmaları, şirketin oldukça hırslı çalışanlarla çevrili hale gelmesi ve etik olmayan davranışlara maruz kalma gibi dezavantajlı yönleri de bulunmaktadır (96).

2.3.4. Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık

Sağlık sektörü, işyerlerindeki insan kaynaklarının yönetimi konusunda karmaşık bir durumdur. Çalışan devri, yıpranma, eksiklikler, verimlilik, iş doyumu ve örgütsel bağlılık gibi sorunları azaltmak için alınan birçok öneri ve eylem bulunmaktadır. Bazı çalışmalarda yöneticilerin liderlik stillerine odaklanılmış ve personeli güçlendirmeye yönelik farklı davranış ve stratejilerin analizi yapılmıştır. Bazı araştırmacılar psikolojik sözleşme ile örgütsel ve profesyonel bağlılık arasındaki ilişkiyi de incelemişlerdir. Psikolojik sözleşme, iş ilişkilerinde yazılı, sözlü, tutumsal ve davranışsal mesajların algılanması ve yorumlanmasında birey ve örgütün sorumluluklarına yönelik bireyin zihnindeki beklentiler kümesidir. Bir psikolojik sözleşmenin geçerliliği veya yerine getirilme derecesi, çalışan davranışının, tutumlarının ve performansının önemli bir bileşenidir. Psikolojik sözleşmedeki beklentilerin karşılanmaması, çalışanlarda daha düşük iş performansı, işten ayrılma niyeti, iş tatmininde düşüş şeklinde kendini gösterebilmektedir. Yöneticiler tarafından uygun şekilde geliştirilmesi ve yönetilmesi gereken temel görevlerden biri, özellikle sağlık kuruluşlarında insan kaynaklarının yönetimidir. Çalışma koşullarının,

çalışan refahının ve iş doyumunu n uygun bir şekilde analizi, yüksek düzeylerde örgütsel bağlılık sağlamaktadır (138).

Duygulu ve Abaan (2007), hemşirelik yöneticilerinin örgütsel uyumun sağlanmasındaki görev ve sorumluluklarını aşağıdaki şekilde özetlemektedir (139):

*İşe yeni başlayan hemşireler için oryantasyon programları planlamak, organizasyonda rahat ve özverili çalışabilecekleri bir ortam hazırlamak ve çalışanlara ortamda çalışırken kullanacakları bilgi ve becerileri kazandırmak,

*Hemşireleri istek ve amaçlarını benimseyecekleri ve samimiyetle çalıştıkları birimlere yerleştirmek,

*Hastane misyon, vizyon ve hedef temalarının personel tarafından anlaşılmasını ve benimsenmesini sağlamak için düzenli toplantılar yapmak,

*Terfi sisteminin geliştirilmesine öncülük etmek için sürekli kariyer gelişim programları düzenlemek ve sonuçlarını takip etmek,

*Mesleki değişim, yenilik ve gelişim konularını izlemek ve hemşireleri bilgilendirmek için düzenli hizmet içi programlar düzenlemek,

*Hemşireleri teknolojik gelişmeler ışığında yenilik ve değişime teşvik etmek ve desteklemek.

*Yeni atanan hemşirelerin uyum sürecini kolaylaştıracak bir oryantasyon sistemi geliştirmek ve uygulamak,

*Güven, adalet, saygı ve eşitlik değerlerini içeren bir kurum kültürü oluşturmaya katkıda bulunmak,

*Problem alanlarını tanıyarak problem çözme sürecinde lider olmak ve bu süreci hemşirelere öğretmek.

Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıkları arttığında; kendilerini organizasyonun bir parçası olarak görmekte ve profesyonel becerilerini ve yetkinliklerini daha fazla göstererek hemşirelik uygulamalarının sonuçlarını mükemmelliğe doğru yönlendirmektedirler (3). Han ve Chung (2015) hemşirelerin örgütsel bağlılığının, yalnızca çatışma, tükenmişlik ve örgütsel zarar gibi olumsuz sonuçları azaltmak için değil, aynı zamanda daha derin bağlılık

yoluyla hastaların sağlığını korumak için de önemli bir ön koşul olduğunu vurgulamaktadır (140). Hemşirelerin düşük örgütsel bağlılığı, kuruma hasta bakımının kesintiye uğraması, hizmet kalitesinin düşmesi, örgütsel maliyetlerin artması gibi zararlar verebilmektedir. Ayrıca, işyeri kazaları, enfeksiyonlar, artan ölüm oranı ve işten ayrılma oranlarını da artırabilmektedir (141).

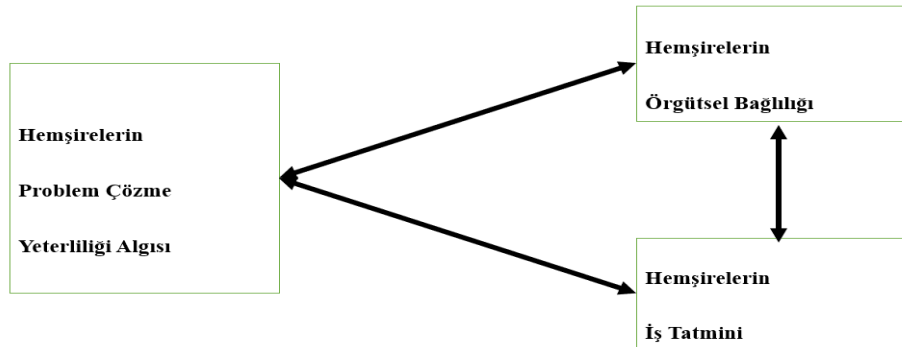


3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın türü, yapıldığı yer ve özellikleri, evreni, veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin analizi, araştırmanın soruları ve hipotezleri ve etik izin bilgilerine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Türü

Araştırma, hemşirelerin problem çözme yeteneklerine olan güvenlerinin, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkilerini belirlemeye yönelik tanımlayıcı ve ilişki arayıcı bir çalışmadır. Çalışmada hemşirelerin problem çözme yeteneklerine olan güvenlerinin, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkilerini ve bu değişkenler arası ilişkiler araştırılmıştır. Şekil 3.10'da araştırmanın modeline yer verilmiştir.



Şekil 3.10: Araştırmanın modeli.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri

Araştırmanın yapıldığı yer Kırşehir'de hizmet sunan Özel Musa Gül Hastanesidir. Kırşehir merkezi Ahi Evran mahallesinde yer alan hastane 2.600 m² kapalı alanı ve 25 hasta yatağı, 1 adet Dahili yoğun bakım yatağı, 2 adet Cerrahi yoğun bakım yatağı, 1 adet koroner yoğun bakım yatağı, 5 yeni doğan yoğun bakım yatağı, 4 adet gözlem yatağı ve 15 poliklinik odası ve 7/24 acil servis ve ambulans hizmetleri vermektedir (142).

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Kırşehir merkezinde Özel Musa Gül Hastanesi'nde görev yapan hemşireler oluşturmaktadır. Gönüllülerin araştırmaya dahil edilme kriterleri, hemşirelik mesleğini aktif olarak icra ediyor olmak ve araştırmaya katılmayı kabul etmektir. Örneklem seçimine gidilmemiş, araştırmaya katılmayı kabul eden ve kriterleri taşıyan evrenin tamamı araştırmaya dahil edilmiştir. Bu çalışmada toplamda 74 veriye ulaşılmış olup, araştırma kapsamında değerlendirilmiştir. Araştırmanın örneklem sayısının hesaplanmasında G*Power 3.1.9.7 programı kullanılmıştır. Çalışmanın örneklem sayısı, % 95 güçle, 0,05 alfa düzeyinde ve Cohen sınıflandırmasında Keskin'e (2020) göre Ki Kare testinde orta etki sınıfında (0,30) ulaşılması gereken birey sayısı G*Power programı ile minimum 56 kişi olarak belirlenmiştir (143). Priori ve Post hoc G*Power Raporu ekte sunulmuştur.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verilerinin toplanmasında araştırmacılar tarafından hazırlanan demografik veri formu ile İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Kişilerarası Problem Çözme Ölçekleri kullanılmıştır. Ölçek sahiplerinden e posta yoluyla izin alınmıştır ve ekte sunulmuştur.

3.4.1. Kişiler arası Problem Çözme Envanteri

Kişiler arası Problem Çözme Envanteri, insanların kişilerarası sorunlar karşısında yaşadıkları duygu ve düşünceleri ile gösterdikleri davranışları nasıl değerlendirdiklerini ölçmek amacıyla Sabahattin Çam ve Songül Tümkaya (2007) tarafından geliştirilmiştir (144). Araştırmanın örneklemini Çukurova Üniversitesi lisans ve yüksek lisans öğrencilerinden oluşan 526 kişidir. Likert tipi bir ölçektir. Elli madde ve beş boyuttan (problemi olumsuz yaklaşım, yapıcı problem çözme, kendine güvensizlik, sorumluluk almama, ısrarcı sebatkar yaklaşım) oluşan ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları, 0,67 ile 0,91 arasında değişmektedir. Her alt ölçek ayrı ayrı değerlendirilmekte toplam bir puan kullanılmamaktadır. Likert tipi bir ölçektir. Her bir faktörde toplanan maddeler benzer içeriklere sahiptir ve kişilerarası problemlerin çözümünde farklı düşünce, duygu ve davranışları yansıtmaktadır. Ölçeğin ölçüt geçerliliği Sürekli Kaygı Ölçeği ile sağlanmıştır. Problem Çözme Envanteri'nin bu çalışmadaki Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ise 0,64'dür.

3.4.2. İş Doyumu Ölçeği

İş Doyumu Ölçeği, işten alınan doyumu ölçmek amacıyla Ayşegül Durak Batıgün ve Nesrin Hisli Şahin (2006) tarafından geliştirilmiş 32 maddelik bir ölçektir (145). Araştırmanın örneklemini özel ve kamu bankalarında çalışan 426 kişidir. Likert tipi bir ölçektir. İş yaşamına ilişkin olarak verilen bu 32 maddenin her birinin bireyi ne kadar tatmin ettiği sorulmakta ve 1 ile 5 arasında değerlendirme yapmaları istenmektedir. Alınacak puan aralığı 1 ile 160 arasında yer almaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar iş doyumunun yüksek olduğuna işaret etmektedir. Faktörlerin Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları, 0,53 ile 0,90 arasında değişmektedir. İş Doyumu Ölçeği'nin bu çalışmadaki Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ise 0,82'dir.

3.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel Bağlılık Ölçeği John P Meyer, Natalie J Allen ve Catherine A Smith (1993) tarafından geliştirilmiştir (146). Ölçek, duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere 3 faktörden oluşmaktadır. Her bir faktör 6 değişkenden oluşmaktadır. Her değişken ayrı ayrı değerlendirilmektedir ve toplam bir puan kullanılmamaktadır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Abidin Dağlı, Zakir Elçiçek ve Bünyamin Han (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır (147). Araştırmanın örneklemini 226 kişilik bir öğretmen grubudur. Beşli Likert tipi bir ölçektir. Faktörlerin Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları, 0,53 ile 0,90 arasında değişmektedir. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin bu çalışmadaki Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı ise 0,696'dır.

3.5. Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri etik kurul ve kurum iznini alınmasından sonra 15 Temmuz- 30 Temmuz tarihleri arasında yüz yüze anket formu ile toplanmıştır. Kırşehir Özel Musa Gül hastanesinde görev yapan hemşirelere, ekte sunulan anket formu elden verilmiş ve anlaşılmayan madde olması durumunda bilgi isteyebilecekleri söylenmiştir. Araştırma için örneklem seçimine gidilmemiş, araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerin tamamıyla veri toplama süreci tamamlanmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan verilerin analizinde, Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi (Statistical Package For The Social Sciences/ SPSS) ve Analysis of Moment Structures (Yapısal Eşitlik Analizi/ AMOS) programlarından faydalanılmıştır. İlk olarak kullanılan ölçeklerin iç tutarlılıklarının tespiti yapılmıştır. Ardından veri yapısının normal dağılıp dağılmadığı incelenmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklere AFA ve DFA uygulanmıştır. AMOS programında ölçekler arası ilişkiler incelenerek YEM analizi uygulanmıştır. Araştırmanın evrenini oluşturan çalışanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla değişkenlerin frekans ve yüzdeleri hesaplanmıştır.

3.7. Araştırmanın Soruları ve Hipotezleri

Bu araştırma ile;

- Hemşireler meslek hayatlarında karşılaçacakları problemlerle baş etme yetisine sahipler mi,
- Hemşirelerin problemlerle baş etme yetisi onların iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını nasıl etkiler,
- Hemşirelerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları birbirinden nasıl etkilenir

sorularının cevapları aranmıştır.

Araştırmanın hipotezleri ise şu şekildedir:

H1: Hemşirelerin örgütsel bağlılığı üzerinde problem çözme yeterliliği algısının etkisi vardır.

H2: Hemşirelerin iş tatmini üzerinde problem çözme yeterliliği algısının etkisi vardır.

H3: Hemşirelerin problem çözme yeterliliği, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu algıları arasında ilişki vardır.

3.8. Etik Boyut

Araştırmaya başlamadan önce Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu'ndan etik kurul izni alınmıştır (Etik kurul karar No: 2022-05/11 Tarih: 07.07.2022).

Kırşehir Özel Musa Gül Hastanesinden araştırma yapabilmek için kurum izni alınmış olup ekte sunulmuştur. Oluşturulan anket formunda, sorulara geçilmeden önce araştırmanın amacının açıklandığı bir bilgilendirme notuna ve katılımcıya araştırmaya katılmak için onam verip vermediği sorulmuştur. İş Doyumu, Örgütsel Bağlılık ve Kişilerarası Problem Çözme Ölçeklerinin sahiplerinden e posta yoluyla izin alınmıştır ve ekte sunulmuştur.



4. BULGULAR

Araştırmanın bulguları ve değerlendirme başlığı altında, sosyodemografik özelliklerin frekans dağılımlarına, veri dosyasının güvenilirlik bulgularına, normal dağılım değerlerine, çalışmada kullanılan ölçeklerin açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerine ve ölçekler arası ilişkiyi incelemek için yapısal eşitlik modeli analizine yer verilmiştir.

4.1. Tanımlayıcı Bulgular

Katılımcıların % 79,7'si kadın, % 50'si evlidir. Gelir durumunda katılımcıların % 95,9'u 4000-6000 aralığında olup, ortalama 5200 TL'dir. Çalışma yılında katılımcıların % 60,8'i 1-5 yıl, % 17,6'sı 13 yıl olup, ortalama 6,5 yıldır. 18-25 yaş aralığındaki katılımcılar evrenin % 37,8'ini, 36-45 yaş aralığındakiler ise % 28,4'ünü oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 31,8'dir (Tablo 4.4).

Tablo 4.4: Katılımcıların Demografik Özellikleri.

Gelir durumu			Yaş		
5200 ($\pm 0,43$)	Sayı	Yüzde	31,8 ($\pm 1,02$)	Sayı	Yüzde
4000-6000	71	95,9	18-25	28	37,8
6001-8000	1	1,4	26-35	18	24,3
8001-10000	1	1,4	36-45	21	28,4
10001 ve üstü	1	1,4	46 yaş ve üstü	7	9,5
Çalışma yılı					
6,5 ($\pm 1,15$)	Sayı	Yüzde	Cinsiyet	Sayı	Yüzde
1-5	45	60,8	Erkek	15	20,3
6-10	13	17,6	Kadın	59	79,7
11-15	10	13,5	Medeni durum	Sayı	Yüzde
16-20	4	5,4	Evli	37	50,0
26 yıl ve üstü	2	2,7	Bekar	37	50,0

Tablo 4.5'de görüldüğü üzere Kişiler arası Problem Çözme ölçeğinin Probleme Olumsuz Yaklaşım faktörünün ortalaması 3,87 ($\pm 1,14$), Yapıcı Problem Çözme faktörünün

ortalaması 3,82 ($\pm 1,03$) Sorumluluk Alma faktörünün ortalaması 4,31 ($\pm 4,31$), Sebatkar Yaklaşım faktörünün ortalaması 4,16 ($\pm 0,9$) ve Kendine Güvensizlik faktörünün ortalaması 3,89 ($\pm 0,92$)’dur. İş Doyumu ölçeğinin Fiziksel Koşullar faktörünün ortalaması 4,06 ($\pm 0,82$), Bireysel Koşullar faktörünün ortalaması 4,37 ($\pm 0,6$), Otonomi faktörünün ortalaması 4,2 ($\pm 0,8$) ve İşletme Politikaları ve Ücret faktörünün ortalaması 4,26 ($\pm 0,8$)’dır. Örgütsel Bağlılık ölçeğinin Duygusal Bağlılık faktörünün ortalaması 4,49 ($\pm 0,54$), Devam Bağlılığı faktörünün ortalaması 4,19 ($\pm 0,72$) ve Normatif Bağlılık faktörünün ortalaması 4,23 ($\pm 0,89$)’dür.

Tablo 4.5: Ölçeklere yönelik tanımlayıcı bulgular

Ölçek Adı	Faktörler	Ortalama	Standart Sapma
Kişiler arası Problem Çözme	Probleme Olumsuz Yaklaşım	3,8750	1,14620
	Yapıcı Problem Çözme	3,8243	1,03401
	Sorumluluk Alma	4,3108	0,84819
	Sebatkar Yaklaşım	4,1622	0,90868
	Kendine Güvensizlik	3,8964	0,92146
İş Doyumu	Fiziksel Koşullar	4,0622	0,82689
	Bireysel Koşullar	4,3784	0,60569
	Otonomi	4,2072	0,80845
	İşletme Politikaları ve Ücret	4,2613	0,80006
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	4,4973	0,54822
	Devam Bağlılığı	4,1919	0,72182
	Normatif Bağlılık	4,2342	0,89431

4.2. Güvenilirlik Bulguları

Ölçeklerin Güvenilirlik düzeyleri Cronbach Alpha katsayıları ile hesaplanarak, Örgütsel Bağlılık ölçeği için 0,750, İş Doyumu Ölçeği için 0,825 ve Kişilerarası Problem Çözme Envanteri Ölçeği için 0,770 olarak bulunmuştur (Tablo 4.6).

Tablo 4.6: Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik bulguları.

Ölçek ve Faktörleri	İç Tutarlılık Katsayıları	Madde Sayısı
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,696	13
Duygusal	0,533	5
Normatif	0,528	5

Tablo 4.6 (devam): Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik bulguları.

Devam	0,539	3
<i>İş Doyum Ölçeği</i>	0,820	15
Fiziksel Koşullar ve kişiler arası ilişkiler	0,744	4
Bireysel koşullar	0,558	5
Otonomi	0,558	3
İşletme politikaları ve ücret	0,740	3
<i>Problem Çözme Ölçeği</i>	0,643	16
Probleme olumsuz yaklaşım	0,412	4
Yapıcı problem çözme	0,292	3
Sorumluluk alma	0,360	3
Sebatkar yaklaşım	0,494	3
Kendine güvensizlik	0,452	3

4.3. Veri Dosyasının Normal Dağılım Değerleri

Bu data dosyasında; Kolmogorov-Smirnov p değerinin 0,05'den büyük olması (148), çarpıklık ve basıklık değerlerinin referans aralıklarda olması (çarpıklık değeri 0,968 ve basıklık değeri 1,521) veri dosyasının normal dağılım gösterdiğini kanıtlamaktadır (149). Tablo 4.7'de veri dosyasına ait normal dağılım değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.7: Veri dosyasına ait normal dağılım değerleri.

		İstatistik	Standart hata
Ortalama		4,1584	0,057
95% Güven aralığında	Alt sınır	4,0436	
	Üst sınır	4,2732	
Medyan		4,2000	
Varyans		0,246	
Standart sapma		0,49551	
Minimum		2,27	
Maksimum		4,83	
Aralık		2,56	
Çeyrekler arası aralık		0,69	
Çarpıklık		-0,968	0,279
Basıklık		1,521	0,552
Normallik Testi	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	df	Sig.
	0,087	74	0,200

4.4. Ölçeklerin Açıklayıcı Faktör Analizleri

Kişilerarası problem çözmeye yönelik 50 değişkene, iş doyumuna ile ilgili 32 değişkene, örgütsel bağlılık ile ilgili 18 değişkene açıklayıcı faktör analizi uygulanmış ve faktör yükü düşük olan maddeler aşama aşama çıkarılmıştır. Analiz sonucunda kişilerarası problem çözmeye yönelik 5, iş doyumuna yönelik 4 ve örgütsel bağlılığa yönelik 3 faktör elde edilmiştir. Ölçeklerin KMO ve Barlett değerleri referans aralıkta olup, veri dosyasının faktör oluşturmaya uygunluğunu göstermektedir (Tablo 4.8).

Tablo 4.8: Ölçeklerin açıklayıcı faktör analizi.

Ölçek	Faktör Numarası	Öz değeri	Açıkladığı varyans (%)
Örgütsel Bağlılık Ölçeği KMO: 0,843 Barlett: $\chi^2=652,9084$ ve p=0,000	1	6,19	47,64
	2	1,95	15
	3	1,57	12,07
İş Doyumu Ölçeği KMO: 0,867 Barlett: $\chi^2=762,589$ ve p=0,000	1	7,40	49,35
	2	1,72	11,52
	3	1,42	9,52
	4	0,85	5,67
Kişilerarası Problem Çözme Envanteri KMO: 0,772 Barlett: $\chi^2=1306,157$ ve p=0,000	1	5,77	36,07
	2	3,29	20,61
	3	1,99	12,45
	4	1,69	10,61
	5	1,09	6,85

4.5. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Ölçeklerin yapısal geçerliliğini ve örneklem yapısına uygunluğunu araştırmak amacıyla AMOS programında her birine ayrı ayrı DFA uygulanmıştır. İlk aşamada doğrulayıcı faktör analizinin varsayımları sağlandıktan sonra, veri dosyasındaki demografik değişkenler ve faktör değişkenleri çıkarılarak analiz için AMOS programına uygun hale getirilmiştir. AMOS programı sütun sayılarını hesaba kattığı için veri dosyasında sadece çalışılacak değişkenlerin yer alması gerekmektedir. Böylelikle genel veri dosyasından ölçekleri içeren üç ayrı veri dosyası elde edilmiştir.

4.5.1. Kişilerarası Problem Çözme Envanteri Doğrulayıcı Faktör Analizi

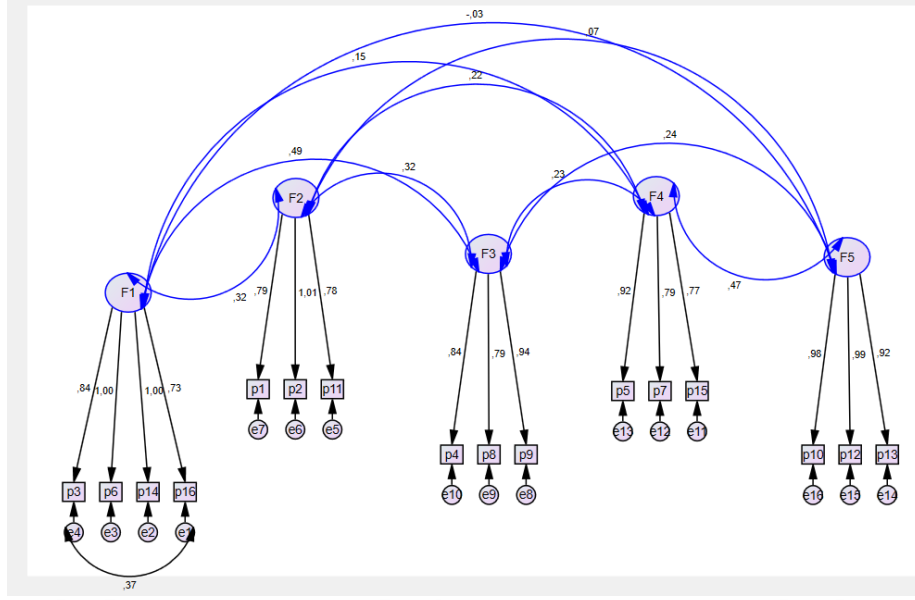
Beş faktör ve on altı maddeden oluşan Kişilerarası Problem Çözme Envanterine doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır (Şekil 4.11). Kişilerarası Problem Çözme Ölçeği Faktör, Değişken Simge ve İçeriklerine Tablo 4.9’da yer verilmiştir. Faktör yüklerinin tamamı 0,72’den büyüktür. Analizde $CMIN/DF = \chi^2/sd \leq 5$ olması modelin uyumluluğunu göstermektedir (150, 151). Alan yazınlara göre GFI, IFI ve CFI değerleri $\geq 0,90$ (152) olabileceği gibi, 0,80- 0,89 arası değerler de kabul edilebilir değerler olarak ifade edilmektedir (161). Modelin uyum iyiliği indeksleri (CMIN/DF: 1,5; RMSEA: 0,08; CFI: 0,96; IFI: 0,96; NFI: 0,90; HOELTER: 59) faktör yapısını doğrulamaktadır. DFA analizinde yakınsak geçerliliğin sağlanabilmesi için Ortalama Açıklanan Varyans (OAV/ Average Variance Explained/ AVE), değerleri 0,50’den, Birleşik Yapı Güvenirliği (BYG/ Construct Reliability/ CR) değerleri de 0,70’den büyük olmalıdır (153). Diskriminant geçerlilik için ise OAV değerinin karekökünün, faktörler arası korelasyondan büyük olması gerekmektedir (154). Kişilerarası Problem Çözme Envanterinde her bir faktör için OAV değerleri 0,50’den BYG değerleri de 0,70’den büyüktür. Ayrıca her bir faktöre ait OAV değeri karekökü faktörler arası korelasyon büyüktür. Ölçeğin yakınsak ve ayrışım geçerliliği sağlanmaktadır (Tablo 4.10).

Tablo 4.9: Kişilerarası Problem Çözme Ölçeği faktör, değişken simge ve içerikleri.

Probleme olumsuz yaklaşım	P3	Bir sorunun nedeni ***
	P6	Bir problemle karşılaştığımda***.
	P14	Problem yaşıyorsam ***
	P16	Bir problem yaşadığımda ***
Yapıcı problem çözme	P1	Bir problem yaşadığımda, başarılı ***
	P2	Yaşadığım problemin bana ***
	P11	Problemlerden ders çıkartılacak ***
Sorumluluk alma	P4	Yaşadığım bir problemi çözmek ***
	P8	Bir problemin çözümü ***
	P9	Problem konusunda ***
Sebatkar yaklaşım	P5	Bir problemi çözerken ***
	P7	Bir problem durumunda ***
	P15	Bir problem yaşadığımda ***
Kendine güvensizlik	P10	Bir problem yaşadığımda, ***
	P12	Problem yaşadığımda ***
	P13	Yaşadığım yeni bir sorun ***

Tablo 4.10: Kişilerarası Problem Çözme Envanteri doğrulayıcı faktör analizi sonuçları.

Faktör Adı	Faktör maddeleri	Faktör yükleri	BYG	OAV	OAV karek ökü	Faktörler arası korelasyon katsayıları				
						1	2	3	4	5
Probleme Olumsuz Yaklaşım			0,942	0,803	0,896					
	P3	,836								
	P6	,997								
	P14	,998								
	P16	,725								
Yapıcı Problem Çözme			0,893	0,739	0,859	0,319				
	P1	,785								
	P2	,997								
	P11	,779								
Sorumluluk Alma			0,894	0,737	0,858	0,49	0,315			
	P4	,844								
	P8	,787								
	P9	,939								
Sebatkar Yaklaşım			0,867	0,685	0,827	0,149	0,219	0,23		
	P5	,916								
	P7	,794								
	P15	,766								
Kendine Güvensizlik			0,976	0,930	0,964	0,032	0,072	0,239	0,472	
	P10	,981								
	P12	,994								
	P13	,917								
	Uyum iyiliği değerleri	CMIN/DF	IFI	NFI	CFI	RMSEA	HOELTER			
	Referans değer	< 3.0	≥ .90	≥ .90	≥ .90	≤ .08	≥ 59			
	Model değeri	1,5	0,96	0,90	0,96	0,08	74			



Şekil 4.11: Kişilerarası Problem Çözme Envanteri DFA.

4.5.2. İş Doyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Dört faktör ve on beş maddeden oluşan İş Doyumu Ölçeği'ne doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır (Şekil 4.12). İş Doyumu Ölçeği faktör, değişken simge ve içeriklerine Tablo 4.11'de yer verilmiştir. Faktör yüklerinin tamamı 0,61'den büyüktür. Modelin uyum iyiliği indeksleri (CMIN/DF: 1,4; RMSEA: 0,07; CFI: 0,95; IFI: 0,95; NFI: 0,86; HOELTER: 64) faktör yapısını doğrulamaktadır. İş Doyumu Ölçeğinde her bir faktör için OAV değerleri 0,50'den BYG değerleri de 0,70'den büyüktür ve ölçeğin yakınsak geçerliliği sağlanmaktadır. Ölçekte 'Bireysel Koşullar' ve 'Otonomi' faktörlerine ait OAV değerlerinin, faktörler arası korelasyondan büyük, 'Fiziksel Koşullar', 'İşletme Politikaları ve Ücret' faktörlerine ait OAV değerlerinin ise faktörler arası korelasyonların birinden küçük olduğu görülmektedir ve ölçeğin ayrışım geçerliliği kısmi olarak sağlanmaktadır (Tablo 4.12).

Tablo 4.11: İş Doyumu Ölçeği Faktör, değişken simge ve içerikleri.

	D1	İş yerimdeki düzen ***
Fiziksel Koşullar	D2	İş yerimin ***
	D3	İş yerimdeki ***
	D4	İş yerimdeki insanlar ***

Tablo 4.11 (devam): İş Doymu Ölçeği Faktör, değişken simge ve içerikleri.

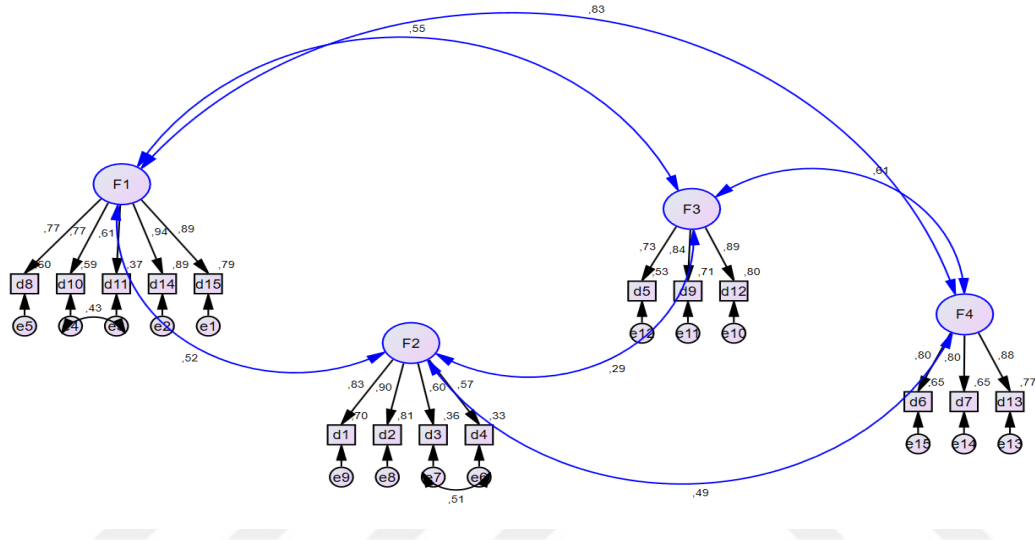
Bireysel Koşullar	D8	Yaptığım işin ***
	D10	Yaptığım işin ***
	D11	Yaptığım işin ***
	D14	İşimin ***
	D15	İşimdeki ***
Otonomi	D5	İşimi yaparken ***
	D9	İş yerimde personeli ***
	D12	İş yerimdeki ***
İşletme Politikaları ve Ücret	D6	İşimi yaparken ***
	D7	Yaptığım iş ***
	D13	İş yerimdeki ***

Tablo 4.12: İş Doymu Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları.

Faktör adı	Faktör maddeleri	Faktör yükleri	BYG	OAV	OAV karekökü	Faktörler arası korelasyon katsayıları			
						1	2	3	4
Fiziksel Koşullar			0,90	0,64	0,80		0,518	0,554	0,827
	D8	0,773							
	D10	0,767							
	D11	0,610							
	D14	0,942							
	D15	0,890							
Bireysel Koşullar			0,825	0,54	0,73	0,518		0,293	0,486
	D1	0,835							
	D2	0,902							
	D3	0,598							
	D4	0,575							
Otonomi			0,861	0,67	0,82	0,554	0,293		0,608
	D5	0,726							
	D9	0,840							
	D12	0,892							
İşletme Politikaları ve Ücret			0,869	0,689	0,82	0,827	0,486	0,608	
	D6	0,805							
	D7	0,805							
	D13	0,879							

Tablo 4.12 (devam): İş Doyumu Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları.

Uyum iyiliği değerleri	CMIN/DF	IFI	NFI	CFI	RMSEA	HOELTER
Referans değer	< 3.0	≥ .90	≥ .90	≥ .90		≥ 65
Model değeri	1,4	0,95	0,85	0,95	0,07	74



Şekil 4.12: İş Doyumu Ölçeği DFA

4.5.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

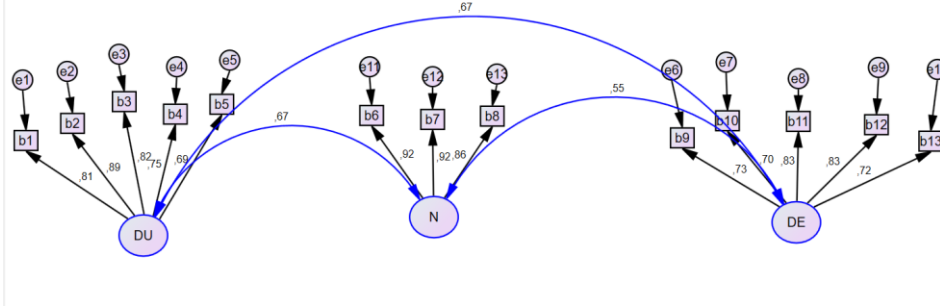
Üç faktör ve on üç maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır (Şekil 4.13). Örgütsel Bağlılık Ölçeği faktör, değişken, simge ve içeriklerine Tablo 4.13'de yer verilmiştir. Faktör yüklerinin tamamı 0,69'dan büyüktür. Bu araştırma modelinin uyum iyiliği indeksleri (CMIN/DF: 1,5; RMSEA: 0,08; CFI: 0,94; IFI: 0,94; NFI: 0,87; HOELTER: 63) faktör yapısını doğrulamaktadır. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde her bir faktör için OAV değerleri 0,50'den BYG değerleri de 0,70'den büyüktür. Ayrıca OAV değerlerinin karekökleri, faktörler arası korelasyon büyüktür. Ölçeğin yakınsak ve ayrışım geçerliliği sağlanmaktadır (Tablo 4.14).

Tablo 4.13: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Faktör, değişken, simge ve içerikleri.

Duygusal bağlılık (DU)	B1	Kurumuma karşı güçlü *****
	B2	Bu kurumda kendimi ***
	B3	Bu kurumun ***
	B4	Meslek hayatımın ***
	B5	Bu kuruma ***
Devam bağlılığı (DE)	B6	Şu anda kurumdan ***
	B7	Bu kurumdan ***
	B8	Eğer bu kurumdan ***
Normatif Bağlılık (N)	B9	Bu kurumun problemlerini ***
	B10	Bu kuruma ***
	B11	Kurumdan şu anda ***
	B12	Bu kurum benim ***
	B13	Bu kurumdaki ***

Tablo 4.14: Örgütsel Bağlılık Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçları.

Faktör adı	Faktör maddeleri	Faktör yükleri	BYG	OAV	OAV karekökü	Faktörler arası korelasyon katsayıları		
						1	2	3
Duygusal bağlılık			0,89	0,63	0,79			
	B1	0,812						
	B2	0,887						
	B3	0,816						
	B4	0,747						
	B5	0,695						
Devam bağlılığı			0,87	0,58	0,76	0,247		
	B6	0,916						
	B7	0,919						
	B8	0,859						
Normatif Bağlılık			0,93	0,81	0,9	0,324	0,288	
	B9	0,727						
	B10	0,703						
	B11	0,828						
	B12	0,828						
	B13	0,717						
Uyum iyiliği değerleri			CMIN/DF	NFI	IFI	CFI	RMSEA	HOELTER
Referans değer	< 3.0	≥ .90	≥ .90	≥ .90	≥ .90	≤ .08	≥ 63	
Model değeri	1,54	0,87	0,94	0,94	0,94	0,08	74	



Şekil 4.13: Örgütsel bağlılık Ölçeği DFA.

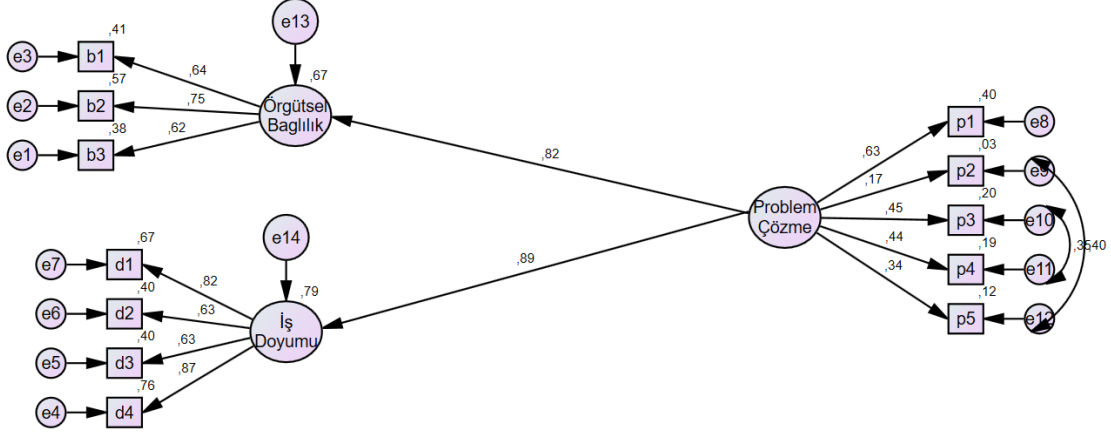
4.6. Kişiler Arası Problem Çözme Değişkeninin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi

Kişiler Arası Problem Çözme değişkeninin Örgütsel Bağlılık ve İş Doymu değişkenleri üzerine etkisi YEM analizi ile incelenmiş, Kişiler Arası Problem Çözme ile Örgütsel Bağlılık ve İş Doymu değişkenleri arasında pozitif ilişki saptanmıştır. Problem çözenin örgütsel bağlılık üzerinde $\gamma = 0,82$ 'lik, iş doymu üzerinde $\gamma = 0,89$ 'luk bir etkisi bulunmaktadır. Bu etkide Problem Çözme Ölçeğinin 'Probleme Olumsuz Yaklaşım' (P1), ($\lambda = 0,630$), Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin 'Normatif Bağlılık' (B2), ($\lambda = 0,750$), İş Doymu Ölçeğinin 'İşletme Politikaları ve Ücret' (D4), ($\lambda = 0,870$) faktörlerinin katkılarının yüksek olduğu bulunmuştur. (Şekil 4.14). Modelin uyum iyiliği değerleri de kabul edilebilir değerler arasında yer aldığından bu modelin, hemşirelerin problem çözme, iş tatmini ve örgütsel bağlılık algılarını doğru bir şekilde ortaya koyduğu çıkarımı yapılabilir (Tablo 4.15).

'Probleme Olumsuz Yaklaşım' faktörünü oluşturan değişkenler ve faktör yükleri incelendiğinde; 'Bir problemle karşılaştığımda bu problem, hayatımın tamamını etkiler' ($\lambda = 0,997$) ve 'Problem yaşıyorsam çözüncüye kadar bunun dışında hiçbir şeye dikkatimi yoğunlaştırıramam' değişkenlerinin en yüksek faktör yüklerine ($\lambda = 0,998$) sahip olduğu görülmektedir (Tablo 4.9).

'Normatif Bağlılık' faktörünü oluşturan değişkenlerden en yüksek faktör yükleri ($\lambda = 0,828$) ise, 'Kurumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim' ve 'Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor' değişkenlerine aittir (Tablo 4.9).

‘İşletme Politikaları ve Ücret’ faktörünü oluşturan değişkenler ve faktör yükleri incelendiğinde, ‘İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımından memnunum’ değişkeninin en yüksek faktör yüküne ($\lambda = 0,879$) sahip olduğu görülmektedir (Tablo 4.9).



Şekil 4.14: Problem çözme yetkinliğinin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisi

Tablo 4.15: Problem çözme yetkinliğinin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisi.

Faktör adı	Faktör maddeleri	Faktör yükleri	R ²	Faktörlerin Korelasyonları		
				Örgütsel bağlılık	İş doyumuna	K. Problem çözme
Örgütsel Bağlılık						0,818
	B1	0,643	0,413			
	B2	0,752	0,565			
	B3	0,618	0,382			
İş Doyumu						0,887
	D1	0,820	0,672			
	D2	0,629	0,396			
	D3	0,633	0,401			
	D4	0,870	0,757			

Tablo 4.15 (devam): Problem çözenin örgütsel bağlılık ve iş doyumu üzerine etkisi.

Kişilerarası Problem Çözme		0,818	0,887
P1	0,630	0,397	
P2	0,171	0,029	
P3	0,449	0,201	
P4	0,441	0,195	
P5	0,343	0,118	

Uyum iyiliği değerleri	RMSEA	CMIN/DF	CFI	IFI	GFI	HOELTER
Referans değer	≤ .08	< 3.0	≥ .90	≥ .90	≥ .90	≥ 64
Model değeri	0,08	1,55	0,90	0,90	0,87	74

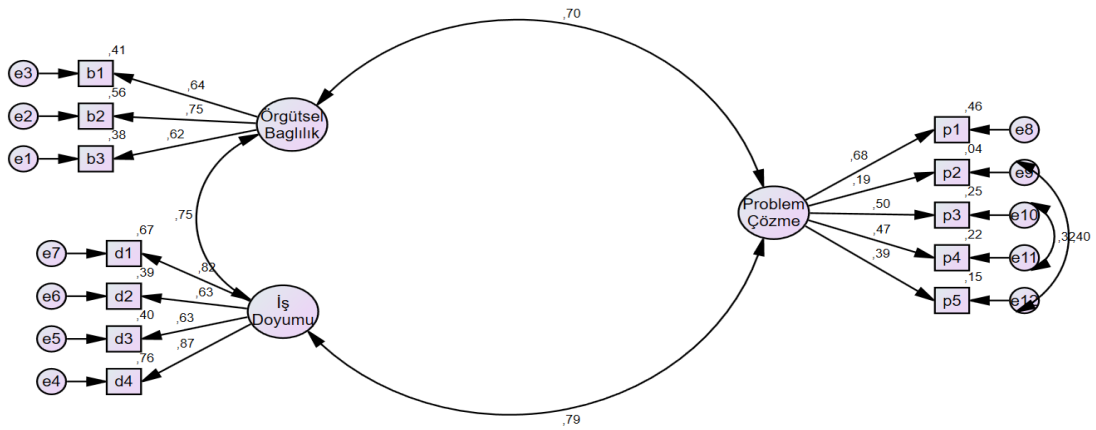
Bu analiz sonucuna göre H1 (Hemşirelerin örgütsel bağlılığı üzerinde problem çözme yeterliliği algısının etkisi vardır) ve H2 (Hemşirelerin iş tatmini üzerinde problem çözme yeterliliği algısının etkisi vardır) hipotezleri kabul edilir.

4.7. Kişiler Arası Problem Çözme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Değişkenleri Arasındaki ilişkiler

Yapısal eşitlik modeli yazılımları, değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olma durumları, değişkenler arası ilişkilerin yönleri ve aracılık etkilerini ölçmeye imkân tanımaktadır. Bu bağlamda Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve Kişiler Arası Problem Çözme ölçekleri arasındaki bütünsel ilişki AMOS programında ayrı bir YEM analizi ile incelenmiştir (Şekil 4.15, Tablo 4.16). Analiz sonuçlarına göre katılımcıların örgütsel bağlılık, iş doyumu ve problem çözme algıları arasında pozitif yönlü önemli bir etki bulunmuştur. Kline (2005), 0,30 dolayındaki etki değerinin ‘orta’; 0,50 ve üzeri etki değerinin ‘yüksek’ düzeyde olduğunu ifade etmektedir (155). Tablo 4.16’de de görüldüğü üzere değişkenler arası etki değerlerinin hepsi 0,30’un üzerindedir.

Modelde en yüksek ilişkinin düzeyi İş Doymu ile Problem Çözme değişkeni ($\beta= 0,789$) arasında olduğu bulunmuştur. Buradan hemşirelerin problem çözme yeteneklerine güven düzeyleri arttıkça iş doyumlarının da artacağı çıkarımı yapılabilir. İkinci en yüksek ilişki İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık değişkeni ($\beta= 0,752$) arasındadır. Bu sonuçtan hemşirelerin iş doyumları veya örgütsel bağlılıkları üzerindeki herhangi bir değişikliğin diğerini aynı yönde etkileyeceği anlaşılmaktadır. Problem Çözme ile Örgütsel Bağlılık değişkeni arasındaki pozitif yönlü ilişki ($\beta= 0,621$) hemşirelerin problem çözme yeteneklerine olan güven düzeyleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının da artacağı öngörüsüne ulaştırabilir. Bu modelde de bir önceki modelde olduğu gibi, ‘Probleme Olumsuz Yaklaşım’ ($\lambda= 0,680$), ‘Normatif Bağlılık’ ($\lambda= 0,750$) ve ‘İşletme Politikaları ve Ücret’ ($\lambda= 0,870$) faktörlerinin katkıları yüksek bulunmuştur. Bu faktörlerin değişkenleri incelenerek hemşirelerin problem çözme yetkinliği, iş doymu ve örgütsel bağlılıklarını yükseltecek strateji ve politikalar planlanmasının mümkün olacağı düşünülmektedir. Modelin uyum iyiliği indeksleri (CMIN/DF: 1,5; RMSEA: 0,08; CFI: 0,90; IFI: 0,90; GFI: 0,87; HOELTER: 64) model yapısını doğrulamaktadır. Modelin uyum iyiliği değerleri, Tablo 4.16’de gösterilmiştir.

Bu analiz sonucuna göre H3 (Hemşirelerin problem çözme yeterliliği, örgütsel bağlılık ve iş doymu algıları arasında ilişki vardır) hipotezi kabul edilir.



Şekil 4.15: Örgütsel Bağlılık, İş Doymu ve Kişiler Arası Problem Çözme Ölçekleri Arasındaki İlişki.

Tablo 4.16: Ölçekler Arası İlişkiler ve Model Uyum İyiliği Değerleri.

Faktör adı	Faktör maddeleri	Faktör yükleri	R ²	Faktörlerin Korelasyonları		
				Örgütsel bağlılık	İş doyumu	K. Problem çözme
Örgütsel Bağlılık					0,752	0,699
	B1	0,642	0,412			
	B2	0,751	0,564			
	B3	0,620	0,384			
İş Doyumu				0,752		0,789
	D1	0,817	0,667			
	D2	0,627	0,393			
	D3	0,633	0,401			
	D4	0,873	0,762			
Kişilerarası Problem Çözme				0,699	0,789	
	P1	0,681	0,463			
	P2	0,191	0,036			
	P3	0,501	0,251			
	P4	0,471	0,222			
	P5	0,386	0,149			
Uyum iyiliği değerleri	RMSEA	CMIN/DF	CFI	IFI	GFI	HOELTER
Referans değer		< 3.0	≥ .90	≥ .90	≥ .90	≥ 64
Model değeri	0,08	1,55	0,90	0,90	0,87	74

5. TARTIŞMA

Hemşirelerin etkili, güven verici ve kaliteli uygulamalar yapabilmeleri, uygulamalarında ortaya çıkan sorunlara uygun çözümler bulabilmeleri ve bakım kalitesini artırabilmeleri için problem çözme becerilerine sahip olmaları ve bu becerileri geliştirmeye çaba göstermeleri kritik öneme sahiptir. Bu araştırma ile; “hemşireler meslek hayatlarında karşılaçacakları problemlerle baş etme yetisine sahipler mi, hemşirelerin problemlerle baş etme yetisi onların iş tatminlerini ve örgütsel bağlılıklarını nasıl etkiler ve hemşirelerin iş tatminleri ile örgütsel bağlılıkları birbirinden nasıl etkilenir” sorularının cevapları aranmıştır.

Araştırmanın evreni bir özel hastanede çalışan hemşirelerden oluşmaktadır. Katılımcıların % 95,9’u 4000- 6000 gelir düzeyi aralığında, %79,7’si kadın, % 50’si bekadır. Çoğunlukla genç çalışanların oluşan evrenin % 37,8’i 18-25 yaş aralığındadır ve % 60,8’i 1- 5 yıl arasında çalışma süresine sahiptir.

Bu araştırma kapsamında şu hipotezler sınanmıştır:

H1: Hemşirelerin örgütsel bağlılığı üzerinde problem çözme yeterliliği algısının etkisi vardır.

H2: Hemşirelerin iş doyumunu üzerinde problem çözme yeterliliği algısının etkisi vardır.

H3: Hemşirelerin problem çözme yeterliliği, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu algıları arasında ilişki vardır

* H1 hipotezini test etmek için uygulanan analizi sonucunda, Problem Çözme değişkeninin, İş Doyumu değişkeni üzerinde $\gamma = 0,89$ ’luk bir etkisi bulunduğu tespit edilmiştir.

Bu alanda literatürde de benzer bulgulara rastlanmıştır. Koçak ve Eves (2010) okul yöneticilerinin problem çözme becerileri ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin ($r = 0,16$) olduğu tespit etmişlerdir (156). Çalışmalarında korelasyon

testi sonucunda okul yöneticilerinin problem çözme beceri düzeylerinin iyileşmesine bağlı olarak iş doyum düzeyleri arttığı görülmektedir. Çetin ve Basım (2011), yaptıkları çalışmada, kişilerin problem çözme becerilerinin oluşmasında örgütsel adalet algısının ve iş tatmin duygusunun önemli rolleri olduğunu tespit etmişlerdir (157). Çalışmalarında iş tatmini duygusunun problem çözme becerilerini $\beta=0,462$ ($p<0,01$) oranında açıkladığını ortaya koymuşlardır. Doğan (2022) çalışanların problem çözme becerilerinde, iş tatmininin rolüne yönelik yapmış olduğu çalışmada, iş tatmini ile problem çözme becerisi arasında pozitif yönde kuvvetli bir ilişki bulunduğunu, iş tatmin düzeyi artan çalışanların problem çözme becerilerinin de arttığını $\beta=0,231$ ($p<0,00$) ortaya koymuştur (158). Özcan ve Çavuşoğlu (2016), İstanbul Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğünde çalışan personelin sosyal beceri düzeyi, iş tatmini ve problem çözme becerilerini tespit etmeye yönelik yapmış oldukları çalışmada iş tatmininin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışma koşulu gibi bir çok değişkenden etkilendiğini ortaya koymuşlardır (159).

* H2 hipotezini test etmek için uygulanan analizi sonucunda, Problem Çözme değişkeninin, Örgütsel Bağlılık değişkeni üzerinde $\gamma= 0,82$ 'lik bir etkisi bulunduğu tespit edilmiştir.

Evren (2017)'e göre problem çözme, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı düzeyini açıklamada önemli bir unsurdur (160). Problem çözme değişkeni ile duygusal bağlılık ($r=0,424$) ve devamlı bağlılığı ($r=0,471$) arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Bozdemir ve Yolcu (2014) çalışmalarında, okul yöneticilerinin örgütsel adanmışlık ölçeğinin alt boyutları ile problem çözme envanterinin alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit etmişlerdir (161).

* H3 hipotezini test etmek için uygulanan analizi sonucunda, hemşirelerin örgütsel bağlılık, iş doyum ve problem çözme algıları arasında pozitif yönlü önemli bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Modelde en yüksek ilişki düzeyi İş Doyumu ile Problem Çözme değişkeni ($\beta= 0,789$) arasındadır. Buradan hemşirelerin problem çözme yeteneklerine güvenleri arttıkça iş doyumlarının da artacağı çıkarımı yapılabilir. İkinci en yüksek ilişki Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu değişkeni ($\beta= 0,752$) arasındadır. Problem Çözme ile Örgütsel Bağlılık değişkeni arasındaki pozitif yönlü ilişki ($\beta= 0,621$) hemşirelerin problem çözme yeteneklerine olan güvenleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının da artacağı öngörüsüne ulaştırılabilir. Bu modelde, 'Probleme Olumsuz Yaklaşım' ($\lambda=$

0,680), 'Normatif Bağlılık' ($\lambda = 0,750$) ve 'İşletme Politikaları ve Ücret' ($\lambda = 0,870$) faktörlerinin katkıları yüksek bulunmuştur.

Literatürde örgütsel bağlılık, iş doyumu ve problem çözme değişkenlerinin bir arada çalışıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu değişkenlerden herhangi ikisinin birlikte çalışıldığı çalışmalar mevcuttur. Uyanık (2019) Sağlık Bakanlığı çalışanları ile yaptığı tez çalışmasında iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki bulmuştur (162). Çalışmaya göre iş doyumu, örgütsel bağlılık değişkenindeki değişkenliğin, %38'ini açıklamaktadır. Hoş ve Oksay (2015), hemşireler üzerinde yürüttüğü çalışmalarında içsel tatmin ve dışsal tatmin boyutlarının örgütsel bağlılıkla önemli ölçüde ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (117). Aktay (2010) da hekimler üzerinde yürüttüğü çalışmada iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif anlamlı ilişki bulmuştur (163). Elbirlik Tülek (2008), tez çalışmasında okutmanların örgütsel bağlılıklarını %32 oranında iş doyumlarının belirlediği sonucuna ulaşmıştır (164). Aykaç (2010), holding çalışanları üzerinde yürüttüğü tez çalışmasında iş doyumunun artması ya da azalmasının örgütsel bağlılığı aynı yönde artırıp azalttığı, aynı şekilde örgütsel bağlılığın da artması ya da azalmasının iş doyumunu aynı yönde arttırmakta ya da azalttığını tespit etmiştir (165). Yüksel (2020) sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin problem çözme becerilerinin, onların atılganlıklarına olan etkisini araştırdığı çalışmada, problem çözme beceri eğitiminin, öğrencilerin problem çözme beceri algılarının ve atılgan davranışlarının gelişmesine katkı sağladığını ($r = .609, p < 0,05$) belirlemiştir (166). Durmuş, Gerçek ve Çiftçi (2017) Muş Devlet Hastanesinde 2017 yılında yapmış oldukları çalışmada, hemşirelerin problem çözme becerilerinin kanıta dayalı tutum algılarını etkilediği ($r = .24, p < 0,001$) tespit etmişlerdir (43). Bazı araştırmacılar problem çözme ile umutsuzluk arasındaki ilişkiye dikkat çekmek istemişlerdir. Dündar (2008) polislerin umutsuzluk düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, polislerin umutsuzluk düzeyi arttıkça problem çözme becerisi azaldığını ($t = 14,04, p = 0,000$) ortaya koymuştur (167). Oğuztürk, Akça ve Şahin (2011) de, problem çözme ve umutsuzluk düzeyine yönelik yaptıkları çalışmada, üniversite öğrencilerinin problem çözme becerileri ile umutsuzluk düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler ($r = .31, p < 0,01$) olduğunu tespit etmişlerdir (168). Ülger (2012) yapmış olduğu çalışmada öğrencilerin yaratıcı düşünme becerileri ile problem çözme becerileri arasında pozitif yönde ilişki ($r = 0.240$) bulunduğunu ortaya koymuştur (169).

Araştırma sonucunda tespit edilen Problem Çözme, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık ölçekleri arası yüksek düzeyde pozitif ilişki literatürle de benzeşmektedir. Bu sonuçlar

doğrultusunda hemşirelerin problem çözme yetkinliklerini artırıcı her faaliyetin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıklarını artırmada etkili bir yöntem olduğu söylenebilir.

Bu sonuçlara göre;

H1: Hemşirelerin örgütsel bağlılığı üzerinde problem çözme yeterliliği algısının etkisi vardır.

H2: Hemşirelerin iş doyumu üzerinde problem çözme yeterliliği algısının etkisi vardır.

H3: Hemşirelerin problem çözme yeterliliği, örgütsel bağlılık ve iş doyumu algıları arasında ilişki vardır

Hipotezleri kabul edilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelerin problem çözme yeteneklerine olan güven düzeylerinin, iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkilerini belirlemeyi ve bu değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkilerin ortaya çıkarılmasını amaçlayan araştırmada, çalışma hayatını daha iyi koşullara dönüştürebilecek sonuçlara ulaşılmıştır. Bu üç kavram arası ilişkilerin incelenerek özellikle riskli ve emek yoğun çalışan hemşirelerin çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik ipuçlarının yakalanmasının ileride alınacak kararlarda yol gösterici olabileceği düşünülmektedir. Bu araştırma ile şu sonuçlara ulaşılmıştır:

- Hemşirelerin problem çözme yeteneklerine olan güven düzeylerinin, iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları üzerinde pozitif yönde yüksek düzeyde etkili olduğu bulunmuştur.
- Hemşirelerin problem çözme yeteneklerine olan güven düzeyleri, iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.
- Hemşirelerin problem çözme yetkinliklerine yönelik analiz sonuçlarında en yüksek etkiye sahip olan faktörün Probleme Olumsuz Yaklaşım faktörü olduğu tespit edilmiştir. Bu faktörün içeriği incelendiğinde ise problemle ilk karşılaşma anında yaşanan karamsarlığın etkili olduğu görülmektedir.
- Hemşirelerin iş doyumuna yönelik analiz sonuçlarında, en yüksek etkiye sahip olan faktörün İşletme Politikaları ve Ücret Faktörü olduğu tespit edilmiştir. Bu faktörün içeriği incelendiğinde ise çalışma ortamındaki özgürlük derecesi, alınan ücret ve herhangi bir sorun anında idarenin desteği hususlarının öne çıktığı görülmektedir.
- Hemşirelerin örgütsel bağlılıklarına yönelik analiz sonuçlarında, en yüksek etkiye sahip olan faktörün Normatif Bağlılık faktörü olduğu tespit edilmiştir. Bu faktörün içeriği incelendiğinde ise kurum yöneticilerinin çalışanlar için çeşitli fedakarlıklar göstermesinin, çalışanların minnet borcu hissine sahip olmalarının etkili olduğu görülmektedir.

Bu bağlamda aşağıdaki öneriler sunulabilir.

- Hemşirelere düzenli olarak problem çözmeye yönelik hizmetiçi eğitimler düzenlenmeli ve psikolojik sağlamlık kazandırılmalıdır.
- Problemle karşılaşma olasılığını düşürmek için çalışma ortamında riskler belirlenmeli, önleyici faaliyetler planlanmalı, acil eylem planları oluşturulmalı, risklerin giderilip giderilmediği düzenli olarak takip edilmelidir.
- Problem esnasında yetki karmaşası yaşanmaması için hemşirelere görev, yetki ve sorumlulukları yazılı olarak bildirilmelidir.
- İletişim yetersizliğine bağlı problemlerin önlenmesi için sosyal iletişim ağları kullanılmalı ve sosyal etkinlikler düzenlenmelidir.
- Hemşirelerde iş doyumunun gerçekleşmesi için, sorunların çözümünde idarenin desteği hissedilmelidir.
- Hemşirelerde yaptıkları işe göre adil ücret dağılımı algısı oluşturulmalıdır.
- Hemşireler için işlerini aksatmayacak şekilde özgür bir çalışma ortamı sağlanmalıdır.
- Hemşirelerin iş hayatlarına verdikleri değer farklılık gösterebileceğinden örgütsel bağlılık için her çalışana farklı yaklaşılmalıdır.
- Hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının artırılması için beklenti ve önerileri dikkate alınmalıdır.
- Birim yöneticileri hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının artması için çalışma koşullarına yönelik fedakarlıklar yapmalıdırlar.

Sonuç olarak, sağlık alanının büyük bir çoğunluğunu oluşturan hemşirelerin problem çözme yeteneklerine olan güven düzeyleri, iş doyumları ve örgütsel bağlılıklarının artırılması sağlık hizmetlerinde birçok olumlu gelişmeye kapı aralayacaktır. Sağlık alanında insan kaynakları yönetimi önemli bir yer tutmaktadır. Bu alanda bilgili ve tecrübeli yöneticilerin çalışması huzurlu ve verimli bir örgüt iklimini oluşumu için gerekli bir unsurdur.

KAYNAKLAR

1. Elkin N, Karadağlı F. Üniversite öğrencilerinin problem çözme becerilerinin değerlendirilmesi. Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2015;1(1):11-18.
2. Merga H, Fufa T. Impacts of working environment and benefits packages on the health professionals' job satisfaction in selected public health facilities in eastern ethiopia: Using principal component analysis. BMC Health Serv Res. 2019;19(1):1-8.
3. Amiri M. The study of knowledge, attitude and performance of managers with conflict management background in faculty of medical sciences of shahroud. The Horizon of Medical Sciences. 2007; 12:50-54.
4. Ulusoy H, Tosun N, Aydın J. Sağlık yönetimi öğrencilerinin problem çözme becerileri. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2014;2.
5. Öztaş D. Annelere verilen problem çözme eğitiminin anneler ile çocukların problem çözme becerileri ve çocukların aile içi ilişkileri algılarına etkisi [Doktora tezi]. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2020.
6. Cüceloğlu D. Yeniden İnsan İnsana. İstanbul: Remzi Kitabevi; 1999.
7. Çelenk O, Topoyan M. Bir üniversite hastanesinde görevli hemşirelerin problem çözme beceri düzeylerinin incelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi. 2017;10(4):251-259.
8. Schreglmann S, Doğruluk S. Öğretmen adaylarının problem çözme becerilerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2012;1(2):143-150.
9. Altun I. The perceived problem-solving ability and values of student nurses and midwives. Nurse education today. 2003;23(8):575-584.
10. Bingham A. Developing the skills of problem solving of children. (Translation, A. F. Oğuzhan). İstanbul: National Education. 1998.

11. Yılmaz E, Karaca F, Yılmaz E. Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin problem çözme becerilerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi. 2009;12(1):38-48.
12. Yıldırım B, Özkahraman Koç Ş, Sarıkaya Karabudak S. Hemşirelik ve ebelik öğrencilerinin problem çözme becerileri ile öğrenme biçimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2014;3(3):859-882.
13. Öğülmüş S. Kişilerarası sorun çözme becerileri ve eğitimi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2001.
14. Demirtaş H, Dönmez B. Secondary school teachers' perceptions about their problem-solving abilities. Journal of the Faculty of Education. 2008;9(16):177-198.
15. Yıldırım N. Hemşirelerin girişimci kişilik özellikleri, problem çözme becerileri ve etkili faktörlerin değerlendirilmesi [Yüksek lisans tezi]. İstanbul: İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2016.
16. Akbayır M. Sağlık çalışanlarının problem çözme becerisi ve performansı arasındaki ilişki [Yüksek lisans tezi]. İstanbul: Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2019.
17. Sezgin E. Problem çözme becerisi ölçeğinin geliştirilmesi [Yüksek lisans tezi]. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2011.
18. Ünsal Y, Ergin İ. Fen eğitiminde problem çözme sürecinde kullanılan problem çözme stratejileri ve örnek bir uygulama. Savunma Bilimleri Dergisi. 2011;10(1):72-91.
19. İşmen AE. Duygusal zekâ ve problem çözme. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. 2001;13(13):111-124.
20. Bingham A. Çocuklarda problem çözme yeteneklerinin geliştirilmesi (Çev: A. Ferhan Oğuzkan). Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları, İstanbul. 2004.
21. Korkmaz S, Kazgan A, Çekiç S, Tartar AS, Balcı HN, Atmaca M. The anxiety levels, quality of sleep and life and problem-solving skills in healthcare workers employed in COVID- 19 Services. Journal of Clinical Neuroscience. 2020;80:131-136.
22. Birol L. Hemşirelik süreci. İzmir: Etki Yayınevi; 2007.

23. Türe F. Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin problem çözme becerisinin tıbbi hata eğilimine etkisi [Yüksek lisans tezi]. İstanbul: İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2019.
24. Yorgancılar FE, Özlük B. Hemşirelik hizmetlerinde yönetsel sorun çözme ve karar verme üzerine bir derleme. Genel Sağlık Bilimleri Dergisi. 2022;4(1):68-80.
25. Uyer G, Kocaman G. Hemşirelik hizmetleri yönetimi el kitabı. Koç üniversitesi yayınları. 2016.
26. Taşçı S. Hemşirelikte problem çözme süreci. Sağlık Bilimleri Dergisi. 2005;14:73-78.
27. Kardaş N, Anagün ŞS, Yalçınoğlu P. Problem çözme envanterini ilköğretim öğrencilerine uyarlama çalışması: Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 2014;13(51):182-194.
28. Güdük E. Sosyal hizmet bölümü öğrencilerinin problem çözme becerileri ile sosyal özyeterlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi]. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı; 2022.
29. Tercanlı N. Hemşirelerin algıladıkları sosyal destek ile problem çözme becerisi arasındaki ilişki [Yüksek lisans tezi]. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2011.
30. Dede G. Hemşirelerde problem çözmenin meslekte dayanışma ile ilişkisi [Yüksek lisans tezi]. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü; 2021.
31. Nazlı S. Hemşirelerde duygusal zekâ ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Konya ili örneği [Yüksek lisans tezi]. Konya: Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2013.
32. Çetinkaya Ş. Lise öğrencisi erkek ergenlerde problem çözme eğitiminin problem çözme becerisi, kişilerarası ilişki tarzı ve öfke kontrolü üzerine etkisi [Yüksek lisans tezi]. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi; 2013.
33. Kızılkaya G, Aşkar P. Problem çözmeye yönelik yansıtıcı düşünme becerisi ölçeğinin geliştirilmesi. Eğitim ve Bilim. 2009;34(154):82-92.

34. Güç Y. Sağlık çalışanlarında duygusal zekanın problem çözme becerisi ve takım performansı üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma [Yüksek lisans tezi]. Düzce: Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı; 2021.
35. Yiğiter K. Rekreatif etkinliklerin üniversite öğrencilerinde algılanan problem çözme becerisi ve benlik saygısı düzeylerine etkisi [Doktora tezi]. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2012.
36. Çolpan Kuru B. Problem çözme yaklaşımının çeşitli kuramlar açısından değerlendirilmesi. *Alanyazın*. 2021;2(1):50-58.
37. Gemlik N, Özkan Ş, Çatar Ö. Örgütsel sinizm ile problem çözme becerisi ilişkisi: Özel hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*. 2020;4(6):428-441.
38. Çelik C, Yurdakul M. Hastane yöneticilerinin problem çözme becerileri: Bir alan araştırması. *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2009;18(1):95-108.
39. Erkuş B, Bahçecik N. Özel hastanelerde çalışan yönetici hemşirelerin ve hemşirelerin eleştirel düşünme düzeyi ve problem çözme becerileri. *Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*. 2015;5(1):1-9.
40. Temeloğlu E. Duygusal zekâ ile problem çözme becerisi arasındaki ilişki [Yüksek lisans tezi]. Denizli: Pamukkale Üniversitesi; 2018.
41. Er Y, Aktaş S, Türker A, Güven F, Alkan N. Beden eğitimi ve spor öğretmenliği ve sınıf öğretmenliği öğrencilerinin benlik saygısı ile problem çözme becerilerinin değerlendirilmesi. *Muş Alparslan Üniversitesi Uluslararası Spor Bilimleri Dergisi*. 2018;2(1):16-29.
42. Koç Z, Koyuncu S, Sağlam Z. Sağlık yüksekokulu hemşirelik ve ebelik öğrencilerinin problem çözme beceri düzeyleri ve etkileyen faktörler. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*. 2015;12(1):41-50.
43. Durmuş M, Gerçek A, Çiftçi N. Sağlık çalışanlarının problem çözme becerilerinin kanıta dayalı tutum algıları üzerindeki etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2017;(5):648-661.

44. Yılmaz Karabulutlu Y, Yılmaz S, Yurttaş A. Öğrencilerin duygusal zeka düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*. 2011;2(2):75-79.
45. Şen E, Amanak K, Akgün E, Karagöz D. Ebelik öğrencilerinde kontrol odağı ve problem çözme beceri düzeyleri ilişkisi. *Balıkesir Health Sciences Journal*. 2014;3(2):94-101.
46. Telman N, Ünsal P. Çalışan memnuniyeti. İstanbul: Epsilon Yayınları; 2004.
47. Kaliski BS. *Encyclopedia of business and finance*, Second edition. Detroit: Thompson Gale; 2007.
48. Al-Zu'bi HA. A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International journal of business and management*. 2010;5(12):102-109.
49. Erdal N. Investigation of the effect of job satisfaction and organization citizenship behavior on trust in the manager in the example of nurses and health technicians. *Asian Journal of Advances in Research*. 2022;12(3):1-16.
50. Azim MT, Haque MM, Chowdhury RA. Gender, marital status and job satisfaction, an empirical study. *International Review of Management and Business Research*. 2013;2(2):488-498.
51. Statt D. *The routledge dictionary of business management*. Third edition. Detroit: Routledge Publishing; 2004. s.78.
52. Akehurst G, Comeche JM, Galindo MA. Job satisfaction and commitment in the entrepreneurial SME. *Small Business Economics*. 2009;32(3):277-289.
53. İşcan ÖF, Sayın U. Örgütsel adalet, İş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 2010;24(4):195-216.
54. Luthans F. *Organizational behavior: An Evidence Based. Approach* 12th Edition. New York: The Mc Grow–Hill Companies; 2011.
55. Torlak NG, Kuzey C, Dinç MS, Budur T. Links connecting health workers' planned behavior, Burnout, Job satisfaction, and organizational citizenship behavior. *Journal of Workplace Behavioral Health*. 2021;3:77–103. <https://doi.org/10.1080/15555240.2020.1862675>.

56. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention. An Australian perspective. *J. Nurs. Adm*; 2002;32:283–291.
57. Tzeng H, Keteflan S. The relationship between nurses' job satisfaction and inpatient satisfaction: An exploratory study in a Taiwan teaching hospital. *J. Nurs. Care Q.* 2002;16(2):39-49.
58. De Simone S, Planta A, Cicotto G. The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Appl. Nurs. Res.* 2018;39:130-140.
59. Şener Özalp Ş. Hemşirelerin örgütsel adalet algılarının ve iş tatminlerinin incelenmesi [Yüksek lisans tezi]. Karabük: Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2017.
60. Maslow AH. A Theory of human motivation. *Psychological Review*, July. 1943;370-396.
61. Waghmare S. Gender & job satisfaction: A review of the factors causing job satisfaction & dissatisfaction among employees. *Think India Journal.* 2019;22(14):3145-3166.
62. Mete AH. Sağlık kurumlarında sosyal kaytarma, İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi [Yüksek lisans tezi]. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı; 2021.
63. Gui L, Barriball KL, While AE. Job satisfaction of nurse teachers: A literature review. Part I: Measurement, levels and components. *Nurse Education Today.* 2009;29(5):469-476.
64. Din S, Zaman K, Nawaz A. Impacts of demographic variables on job-satisfaction of the academicians in universities of NWFP, Pakistan. *Bulletin of Education and Research.* 2010;32(1):53-68.
65. Eren E. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. İstanbul: Beta Basım Yayım; 2000.
66. McClelland DC. *The achieving society.* Princeton, NY: Van Nostrand; 1961.
67. Alderfer CP. An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance.* 1969; 4:142–75.

68. Küçüközkan Y. Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi. 2015;1(2):86-115.
69. Koçel T. İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar”, 11. Basım. İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım A.Ş.; 2007.
70. Koyutürk A. Sağlık çalışanlarında örgütsel adalet ve iş doyumunu bir kamu hastanesi örneği [Yüksek lisans tezi]. İstanbul: Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2015.
71. Robbins SP. Essentials of organizational behavior. 8th Edition. Upper Saddle River: Prentice Hall; 2005.
72. Negiz N, Oksay A, Akman E. İşe bağlılık ve işten tatmin açısından cinsiyet ve sektörel farklılık: Kamu ve özel sektör kuruluşlarında karşılaştırmalı bir inceleme (Isparta Örneği). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2011;2(14):207-229.
73. Petty GC, Brewer EW, Brown B. Job satisfaction among employees of a youth development organization. Child and Youth Care Forum. 2005;34(1).57-73.
74. Söyük S. Örgütsel adaletin iş doyumunu üzerine etkisi ve İstanbul ilindeki özel hastanelerde çalışan hemşirelere yönelik bir çalışma [Doktora tezi]. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2007.
75. Oksay A. Çalışanlarda iş tatmini: Sağlık sektöründe bir araştırma [Yüksek lisans tezi]. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2005.
76. Sevimli F, İşcan ÖF. Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. Ege Akademik Bakış. 2005;5(1):55- 64.
77. Özpehlivan M. İş tatmini: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri, yararları ve sonuçları. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2019;2(2):43-70.
78. Kurt S, Yiğit V. Hastanelerde algılanan liderlik davranışlarının çalışanların iş doyumuna etkisi: Bir üniversite hastanesinde uygulama1. Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year. 2017;3(28):107-131.

79. Bayrak Kök S. İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2006;20(1):291-317.
80. Davis G. Job satisfaction survey among employees in small business. Journal of Small Business and Enterprise Development. 2004;11(4):491-513.
81. McElroy JC. Managing workplace commitment by putting people first. Human Resource Management Review. 2001;11(3):327-335.
82. Aşan , Erenler E. İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2008;13(2): 203-216.
83. Raghavendran M, Yadav A, Awasthi D, Sahu G, Yadav N, Gangwar R, ve ark. Job satisfaction level among nursing staff working in selected hospital, KANPUR. Turkish Journal of Physiotherapy and Rehabilitation. 2022;32(3).
84. Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review. International Journal of Nursing Studies. 2012;49(8):1017-1038.
85. Tre A, Akko İ. Hemşirelerde alışma ortamında algılanan gvenin iş doyumunu düzeylerine etkisi. Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi. 2020;5(2);136-152.
86. Kitsios F, Kamariotou M. Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. Heliyon. 2021;7(4),e06857.
87. Truth AU. No health without a workforce. World Health Organisation (WHO) Report. 2013;1-104.
88. Hotchkiss D, Bantayerna H, Tharaney M. Job satisfaction and motivation among public sector health workers: Evidence from Ethiopia. Hum. Resour. Health. 2015;13(83): 1-12.
89. Huber P, Schubert H-J. Attitudes about work engagement of different generations-A cross-sectional study with nurses and supervisors. J Nurs Manag. 2019;27(7):1341-50.
90. Schopman LM, Kalshoven K, Boon C. When health care workers perceive high-commitment HRM will they be motivated to continue working in health care? It may depend on their supervisor and intrinsic motivation. The International Journal of Human Resource Management. 2016;28(4):657-677.

91. Gümüş S, Sezgin B. Motivasyonun örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi. İstanbul: Hiperlink Yayınları; 2012.
92. Sabuncuoğlu ET. Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. Ege Akademik Bakış. 2007;7(2).
93. Güleryüz G, Güney S, Aydın EM, Aşan Ö. The mediating effect of job organizational commitment of nurses: A questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies. 2008; 42.
94. Balay R. Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2000.
95. Porter LW, Lawer EE. Managerial attitudes and performance; Irwin: Homewood, AL, USA. 1965.
96. Umutlu F. Hemşirelerde örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Üniversite Hastanesi Örneği [Yüksek lisans tezi]. İstanbul: Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2017.
97. Aksoy C. Çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılarının incelenmesi. The Journal of Social Science. 2017;1(1): 20-29. 97
98. Yenihan B. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2014;4(2):170-178.
99. Mowday RT, Porter LW, Steers RM. Employee-organization linkage: The Psychology of Commitment Absenteeism, and Turnover. New York: Academic; 1982.
100. Chen SY, Wu WC, Chang CS, Lin CT, Kung JY, Weng HC, ve ark. Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. BMC Health Services Research. 2015;15(1):363-369. <http://dx.doi.org/10.1186/s12913-015-1016-81>.
101. Luchak AA, Gellatly IR. A comparison of linear and nonlinear relations between organizational commitment and work outcomes. Journal of Applied Psychology. 2007;92(3):786-793. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.786>

102. Klein HJ, Cooper JT, Molloy JC, Swanson JA. The assessment of commitment: Advantages of a unidimensional, target-free approach. *J. Appl. Psychology*. 2014;99(2):222-238.
103. Reevy GM, Deason G. Predictors of depression, stress, and anxiety among non-tenure track faculty. *Front. Psychology*. 2014;5:701.
104. Gül H. Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 2002;2(1):37-56.
105. Küçükeşmen E. Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığa etkisi: Kamu çalışanları üzerine bir araştırma [Doktora tezi]. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2015.
106. Xhako D, The moderating effect of perceived organizational support (pos) in the impact of workload and work-family conflict on organizational commitment a research in hospital nurse staffing [Yüksek lisans tezi]. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2017.
107. Şaklak Ö. Öğretim elemanlarının örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılıklarına etkisi: Ankara ili örneği [Doktora tezi]. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2018.
108. Aydoğan S. Örgütsel Adalet algısının örgütsel bağlılığa, iş doyumuna ve işle bütünleşmeye etkisi: Sağlık alanında bir araştırma [Yüksek lisans tezi]. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2020.
109. Güllüoğlu Ö. Kurumsal bağlılık ile iletişim doyumunu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi ve bir uygulama örneği [Doktora tezi]. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2011.
110. Bayram L. Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*. 2005;59: 125-139.
111. Ataş Akdemir Ö. Öğretmen algılarına göre okul yöneticilerinin dağıtımcı liderlik davranışlarının okulların akademik iyimserlikleri ile örgütsel bağlılık ve okul başarısıyla ilişkisi [Doktora tezi]. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2016.

112. O'Reilly C, Chatman J. Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, Identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*. 1986;71(3):492-499.
113. Solak Ö. Hemşirelerde algılanan örgütsel adaletin, örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkisi [Yüksek lisans tezi]. İstanbul: Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2014.
114. Bayrakçı E. Örgütsel bağlılık düzeylerine göre ifşa davranışının nitel araştırma ile incelenmesi: Isparta ili örneği [Doktora tezi]. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2016.
115. Aydın Akçakaya S. Bir üniversite hastanesindeki hemşirelerin etik duyarlılıklarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi [Yüksek lisans tezi]. Manisa: Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2021.
116. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. 1991;61-89.
117. Hoş C, Oksay A. Hemşirelerde örgütsel bağlılık ile iş doyumunu ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2015;20(4):1-24.
118. Yavuz Ş. "Hacettepe üniversitesi erişkin hastanesi çalışanlarının liderlik algılarının ve örgütsel bağlılıklarının iş tatmini üzerine etkisi" [Yüksek lisans tezi]. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2009;12-13.
119. Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnytsky L. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*. 2002;61(1):20-52.
120. Chiu CN, Chen HH. The study of knowledge management capability and organizational effectiveness in Taiwanese public utility: The mediator role of organizational commitment, SpringerPlus. 2016;5(1):1520.
121. Balık T. Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi: Bir meta analiz çalışması [Doktora tezi]. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Trabzon; 2021.
122. Marsden PV, Kalleberg AL, Cook CR. Gender differences in organizational commitment: Influences of work positions and family roles. *Work and Occupations*. 1993;20(3):368-390.

123. Öztürk M. Örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri, (Kırklareli Örneği) [Yüksek lisans tezi]. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2013.
124. Şahin R, Kavas E. Örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin belirlenmesinde öğretmenlere yönelik bir araştırma: Bayat örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi. 2016;7(14):119-140.
125. Tabak Y. Sağlık çalışanlarında örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılığa etkisi. [Yüksek lisans tezi]. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı; 2020.
126. İnce M, Gül H. Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. Birinci baskı. Konya: Çizgi Kitapevi; 2005.
127. Bakan İ. Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık kavram, kuram, sebep ve sonuçlar. İkinci baskı. Ankara: Gazi Kitapevi; 2018.
128. Denizli F. Medikal turizm kapsamındaki sağlık çalışanlarının memnuniyet ve örgütsel bağlılık düzeyleri: Kayseri örneği [Yüksek lisans tezi]. Kayseri: Kayseri Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı; 2020.
129. Gautam T, Dick RV, Wanger U. "Organizational commitment in nepalese settings". Asian Journal of Social Psychology. 2001;4:239-248.
130. Bürkük E. Sağlık çalışanlarında kurumsal itibar algısının örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir çalışma [Yüksek lisans tezi]. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Enstitü Anabilim Dalı Sağlık Yönetimi; 2020.
131. Baykal TÜ, Türkmen EE. Hemşirelik hizmetleri yönetimi. 1.Baskı. İstanbul: Akademi Basın ve Yayıncılık; 2014. 275-288.
132. Mullins LJ. Management and organisational behaviour. 8th ed. England: Harlow: FT Prentice Hall; 2007.
133. Barutçugil İ. Stratejik insan kaynakları yönetimi. İstanbul: Kariyer yayıncılık; 2004.
134. Gürkan GÇ. Örgütsel bağlılık: Örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve trakya üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması [Yüksek lisans tezi]. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2006.

135. Balay R. Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık. Ankara: Pegem Akademi; 2014.
136. Şengün H. Sağlıkta pozitif yönetim. Birinci baskı. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık; 2016.
137. Koç H. Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi. 2009;8(28):200-211.
138. De las Heras-Rosas C, Herrera J, Rodríguez-Fernández M. Organisational commitment in healthcare systems: A Bibliometric Analysis. International Journal of Environmental Research and Public. 2021;18(5):2271.
139. Duygulu S, Abaan S. Örgütsel bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, Derleme, 2007;61-73.
140. Han KS, Chung KH. Positive psychological capital, organizational commitment and job stress of nurses in small and medium-sized hospitals. Advanced Science and Technology Letters. 2015; 88:208-211.
141. Aras RA, Wahyuni S, Wardani Y, Muhiddin S. Does work-life balance predict the nurses' organizational commitment? In: Advances in Social Science, Education and Humanities Research. Atlantis Press. 2022; 639:37-42.
142. Özel Musa Gül Hastanesi [İnternet]. 2023 [Erişim tarihi 10 Şubat 2023]. Erişim Adresi: <https://www.musagulhastanesi.com.tr/kurumsal> .
143. Keskin B. İstatistiksel güç bir araştırmanın sonuçlarına etki eder mi? Örneklem büyüklüğüne nasıl karar verilmeli?. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2020;18:157-174.
144. Çam S, Tümkaya S. Kişiler arası problem çözme envanterinin (KPÇE) geliştirilmesi: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi. 2007;3(28).
145. Batıgün AD, Şahin NH. İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumu. Türk Psikiyatri Dergisi. 2006;17(1):32-45.

146. Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 1993;78, 538-551.
147. Dağlı A, Elççek Z, Han B. Örgütsel bağlılık ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 2018;17(68)1765-1777.
148. Razali NM, Wah YB. Power comparisons of shapiro-wilk, kolmogorov-smirnov, lilliefors and anderson-darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*. 2011;2(1):21-33.
149. George D, Mallery M. SPSS for windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson; 2010.
150. Karagöz Y, Ağbekaş A. Yapısal eşitlik modellemesi ile yaşam memnuniyeti ölçeğinin geliştirilmesi; Sivas ili örneği. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 2016;13(7):274 290
151. Erkorkmaz Ü, Etikan İ, Demir O, Özdamar K, Sanisoğlu SY. Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi*. 2013;33(1):210-223.
152. Şimşek ÖF. Yapısal eşitlik modellemesine giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları. Ankara: Ekinoks Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri, Siyasal Basın ve Dağıtım. 2007.
153. Schermelleh EK, Moosbrugger H, Müller H. Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness of fit measures. *Methods of Psychological Research Online*. 2003;8(2):23-74.
154. Fornell C, Lacker FD. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*. 1981;18(1):39-50.
155. Kline RB. Principles and practice of structural equation modeling. New York: Guilford Press; 2005.
156. Koçak R, Eves S. Okul yöneticilerinin iş doyumları ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki. *Uluslararası insan bilimleri dergisi*. 2010;7(1).

157. Çetin F, Karataş M, Basım N. Çalışanların problem çözme becerilerinde örgütsel adalet algısı ve iş tatmininin rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 2011;18(1):71-85.
158. Doğan S. Çalışanların problem çözme becerilerinde iş tatmininin rolü: Hatay İli Yiyecek İçecek İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*. (2022) 5(2): 135-152.
159. Özcan B, Çavuşoğlu SB. İstanbul gençlik hizmetleri ve spor il müdürlüğünde çalışan personelin iş tatmin düzeyinin belirlenmesine yönelik yapmış olduğu çalışma. *İstanbul Üniversitesi spor bilimleri dergisi*. 2016;6(2): 25 – 33.
160. Evren Z. Örgütsel bağlılık ve mağazacılık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma [Yüksek lisans tezi]. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı; 2017.
161. Bozdemir Y, Yolcu H. Okul yöneticilerinin örgütsel adanmışlık düzeyleri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki. *Eğitim bilimleri araştırmaları dergisi*. 2014;4(2).
162. Uyanık S. İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide örgütsel adalet algısının aracı rolü [Yüksek lisans tezi]. Ankara Hacı Bayram veli üniversitesi işletme Anabilim Dalı. 2019.
163. Aktay DD. “İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve askeri hastanede bir uygulama” [Yüksek lisans tezi]. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Anabilim Dalı. 2010;30-35.
164. Elbirlik Tülek M. “Vakıf üniversitelerinde görev yapan İngilizce okutmanlarının iş doyumunu-örgütsel bağlılık ilişkisi” [Yüksek lisans tezi]. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2008;s66.
165. Aykaç A. İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi [Yüksek lisans tezi]. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı; 2010.
166. Yüksel A. Problem çözme beceri eğitiminin sağlık yönetimi öğrencilerinin problem çözme beceri algıları ve atılganlık düzeylerine etkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2020;12(1):13-22.
167. Dündar S. Polislerin Umutsuzluk Düzeyi ile Problem Çözme Becerisi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*. 2008;10(3): 77- 92.

168. Oğuztürk Ö, Akça F, Şahin G. Üniversite öğrencilerinde umutsuzluk düzeyi ile problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin bazı değişkenler üzerinden incelenmesi. Klinik Psikiyatri Dergisi. 2011; 14(3): 173- 184.
169. Ülger, K. Öğrencilerin yaratıcı düşünme becerileri ile problem çözme becerileri arasındaki ilişki. E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi. (2012); 3(2): 50-62.



EKLER

EK 1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu, hazırlanmakta olan bilimsel bir çalışma çerçevesinde hazırlanmıştır. Anket yoluyla toplanan veriler bütünsel olarak değerlendirilecek ve bilimsel yayın dışında hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Bu çalışmanın amacı hemşirelerin problem çözme yeteneklerine güvenlerinin, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları üzerine etkilerinin araştırılmasıdır. Araştırmanın amacına ulaşması, içtenlikle vereceğiniz cevaplarla sağlanabilecektir. Araştırmaya yapacağınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Sorular

A. Demografik Özellikler

Yaşınız <input type="checkbox"/> 18-25 <input type="checkbox"/> 26-35 <input type="checkbox"/> 36-45 <input type="checkbox"/> 46 ve üstü	Çalışma yılı <input type="checkbox"/> 1-5 <input type="checkbox"/> 6-10 <input type="checkbox"/> 11-15 <input type="checkbox"/> 16-20 <input type="checkbox"/> 21-25 <input type="checkbox"/> 26 ve üstü
Cinsiyetiniz <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> Kadın Medeni Durum <input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekar	Aylık Gelir <input type="checkbox"/> 4000-6000 <input type="checkbox"/> 6001-8000 <input type="checkbox"/> 8001- 10000 <input type="checkbox"/> 10001 ve üstü

B. Kişilerarası Problem Çözme Envanteri

	Aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını <input checked="" type="checkbox"/> biçiminde işaretleyerek belirtiniz.	Hiç uygun değil	Biraz uygun	Uygun	Çoğunlukla uygun	Tamamen uygun
1	Problem yaşadığımda ne olursa olsun, problem hemen çözülsün isterim.					
2	Bir problemi çözerken “mutlaka bir sonuca ulaşmalıyım” diye düşünürüm.					
3	Bir sorunun nedeni benden kaynaklanıyorsa karamsarlığa kapılırım					
4	Yaşadığım bir problemi çözmek için, önce adım adım neler yapabileceğimi düşünürüm					
5	Bir problemin çözümü için birden çok çözüm yolu bulmaya çalışırım.					
6	Bir problemle karşılaştığımda bu problem, hayatımın tamamını etkiler.					
7	Bir problem durumunda ne olursa olsun, haklılığımı ispat edip üste çıkmak için sonuna kadar kendimi savunurum					
8	Yaşadığım yeni bir sorun karşısında, daha önce yaşadığım sorunlar için yaptıklarımın yararlanırım					
9	Bir problem yaşadığımda, başarılı çözüm için nelere ihtiyacımın olduğunu araştırırım					
10	Yaşadığım problemin bana veya başkalarına doğrudan ya da dolaylı etkilerini düşünürüm					
11	Problemlerden ders çıkartılacak durumlar olduğunu düşünerek olaya pozitif bakarım.					
12	Bir problem yaşadığımda problem çözülmünceye kadar inatla üstüne giderim.					
13	Bir problem yaşıyorsam çözülmünceye kadar bunun dışında hiçbir şeye dikkatimi yoğunlaştıramam					
14	Problem konusunda benim hatamın olmadığını düşünüyorsam çözüm için hiçbir girişimde bulunmam.					
15	Bir problem yaşadığımda, ilk önce bu problemin üstesinden gelip gelmeyeceğime yönelik kendi kendimi değerlendiririm					
16	Bir problem yaşadığımda tüm hayatımın allak-bullak olduğunu hissederim.					

C. İş Doyumu Ölçeği

	Aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını <input checked="" type="checkbox"/> biçiminde işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne de katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğundan memnunum					
2	Yaptığım işin eğitimime uygunluğundan memnunum					
3	Yaptığım işin kişiliğime uygunluğundan memnunum					
4	İşimin kapsamından memnunum					
5	İşimdeki çeşitlilik miktarından memnunum					
6	İş yerimdeki düzen ve temizlikten memnunum					
7	İş yerimin fiziksel koşullarından memnunum					
8	İş yerimdeki teknolojik imkanlardan memnunum					
9	İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarından memnunum					
10	İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesinden memnunum					
11	Yaptığım iş karşılığı aldığım ücretten memnunum					
12	İş yerimdeki insanlar arası iletişim tarzından memnunum					
13	İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımından memnunum					
14	İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren durumlarda kararların alınış şekline memnunum					
15	İş yerimdeki kararlara katılma payımdan memnunum					

D. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

	Aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını <input checked="" type="checkbox"/> biçiminde işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne de katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet hissediyorum					
2	Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi görüyorum					
3	Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır					
4	Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum					
5	Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
6	Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissediyorum					
7	Şu anda kurumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
8	Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır					
9	Eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.					
10	Kurumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim					
11	Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
12	Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu kurumdan ayrılmam.					
13	Bu kuruma çok şey borçluyum					

EK 2. ETİK KURUL İZİNİ



KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL DEĞERLENDİRME VE KARAR FORMU



Değerlendirme Talebinde Bulunan Kişi/Kurum	Omar Abed Alı ALAH		
Değerlendirme Başvuru Tarihi	15.06.2022		
Değerlendirilmesi Talep Edilen Eserin/Araştırmanın Adı	Hemşirelerin Problem Çözme Yeteneklerine Güvenlerinin, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkların Üzerine Etkileri		
Değerlendirilmesi Talep Edilen Araştırma/Ölçek/Anket/Görüşme Formu			
Değerlendirmeyi Yapan Etik Kurul	KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU		
Değerlendirme Toplantı Bilgileri	Yeri	Tarihi	Saati
	İİBF Toplantı Salonu	07.07.2022	11:00
Karar No	Karar Tarihi	07.07.2022	
	Karar No	2022/05/11	
Karar Sonucu	(X) Kabul	(X) Oybirliği	
		() Oy Çokluğu	
	() Ret	() Oybirliği	
		() Oy Çokluğu	

Etik Kurulumuz, yukarıda başvuru bilgileri yer alan eser/araştırma için toplanarak bilimsel araştırmalar ve yayın etiği açısından değerlendirme yapmış ve aşağıda gerekçesi açıklanan karar(lar)ı almıştır:

Karar ve Gerekçesi

Omar Abed Alı ALAH'a ait "Hemşirelerin Problem Çözme Yeteneklerine Güvenlerinin, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkileri" başlıklı araştırmanın, bilimsel araştırmalar etiği açısından yapılan değerlendirme sonucunda kabulüne *oy birliğiyle karar verildi.*

Etik Kurul Başkanı
Prof. Dr. Nur ÇETİN

EK 3. KURUM İZİNİ



ÖZEL MUSA GÜL HASTANESİ
ÖZEL GÜLHAYAT SAĞLIK HİZMETLERİ SAN.TİC.LTD.ŞTİ.

06.03.2023

Sayın Omar ALİALAH,

Hazırlamış olduğunuz 'Hemşirelerin Problem Çözme Yeteneklerine Güvenlerinin, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkileri' isimli teziniz yönetim kurulumuzda görüşülmüş olup, araştırmanın kurumumuzda yapılması uygun görülmüştür. Tezinizde ÖZEL MUSA GÜL HASTANESİ adını uluslararası yapılacak sunumunuzda kullanılmasında sakınca görülmemektedir.

KIRŞEHİR

EK 4. Ölçek Kullanım İzinleri

Ölçek 1: Kişilerarası Problem Çözme Envanteri

656 ileti dizisinden 1. < >

ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ Harici Gelen Kutusu x

Ayşegül TURAN 15:57 (4 saat önce) ☆ ↶ ⋮

Sayın hocam,
Tarafınızdan geliştirilen Kişilerarası Problem Çözme Envanteri'ni danışmanlığımı yaptığım Narmin Mohammed MALİK ve Omar Abed ALLALAH'ın yüksek lisans tezlerinde kullanmak istiyoruz. Uygun görüşlerinizi bildirirseniz çok memnun olurum. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.
Saygılarımla

Songul Tumkaya 19:54 (1 saat önce) ☆ ↶ ⋮

Merhaba Ayşegül hocam

Öğrencileriniz ölçeği kullanabilirler. Ekli dosyada gönderiyorum. Başarılar.
İyi çalışmalar.

Prof. Dr. Songül TÜMKAYA

...

KPÇ Envanteri-50 ...

Ölçek 2: İş Doyumu Ölçeği

7 ileti dizisinden 6. < >

ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ Harici ÖNEMLİ x

Ayşegül TURAN 30 Mayıs Pzt 10:53 ☆ ↶ ⋮

Sayın hocam,
Türkçe 'ye uyarlamasını yapmış olduğumuz İş Doyumu Ölçeği'ni, danışmanlığımı yaptığım Ömer Abed Alalalah'ın yüksek lisans tezinde kullanmak istiyoruz. Uygun görüşlerinizi bildirirseniz çok memnun olurum. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.
Saygılarımla

...
Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül TURAN

aysegul durak 30 Mayıs Pzt 14:22 ☆ ↶ ⋮

Sayın Turan,
Soz konusu ölçeği bilimsel çalışmalarınızda kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar.
Prof. Dr. Ayşegül Durak Batıgün

[Android'de Yahoo Postadan gönderildi](#)

10:54*30e' 30 May 2022 Pzt tarihinde, Ayşegül TURAN

...

Ölçek 3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

← 🔍 🕒 🗑️ 📧 🕒 🔄 📁 🗨️ ⋮

7 ileti dizisinden 5. < >

ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ Hatırla ÖNEMLİ x

✕ 🖨️ 📧



Ayşegül TURAN

25 Mayıs Çar 00:00 ☆ ↩️ ⋮

Sayın hocam,

Türkçe'ye uyarlamasını yapmış olduğumuz Örgütsel Bağlılık Ölçeğini, danışmanlığımı yaptığım Ömer Abed Alalalah'ın yüksek lisans tezinde kullanmak istiyoruz. Uygun görüşlerinizi bildirirseniz çok memnun olurum. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederim. Saygılarımla



Abidin DAĞLI

25 Mayıs Çar 03:51 ★ ↩️ ⋮

Sn. Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül TURAN,

Tarafımızdan Türkçeye uyarlanan Örgütsel Bağlılık Ölçeğini ilgili öğrenciniz çalışmalarında memnuniyetle kullanabilir. İyi çalışmalar diliyorum. Sevgilerimle.
Doç. Dr. Abidin DAĞLI

[Android için Outlook'u](#) edinin

From: Ayşegül TURAN

Sent: Wednesday, May 25, 2022 12:00:09 AM

To:

Subject: ÖLÇEK KULLANIM İZİNİ



Ek 5. G*Power Raporu

[1] -- *Thursday, June 09, 2022 -- 19:58:33*

Exact - Linear multiple regression: Random model

Options:	Exact distribution	
Analysis:	A priori: Compute required sample size	
Input:	Tail(s)	= Two
	H1 ρ^2	= 0.3
	H0 ρ^2	= 0
	α err prob	= 0.05
	Power (1- β err prob)	= 0.95
	Number of predictors	= 3
Output:	Lower critical R ²	= 0.004102273
	Upper critical R ²	= 0.1631442
	Total sample size	= 56
	Actual power	= 0.9539104

[1] -- *Thursday, March 16, 2023 -- 11:08:15*

Exact - Linear multiple regression: Random model

Options:	Exact distribution	
Analysis:	Post hoc: Compute achieved power	
Input:	Tail(s)	= Two
	H1 ρ^2	= 0.3
	H0 ρ^2	= 0
	α err prob	= 0.05
	Total sample size	= 74
	Number of predictors	= 3
Output:	Lower critical R ²	= 0.00305638
	Upper critical R ²	= 0.1241999
	Power (1- β err prob)	= 0.9910578

Ek 6. Özgeçmiş

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Omar Abed ALIALAH

Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Bağdat Üniversitesi
Fakülte	Hemşirelik Yüksekokulu
Bölümü	Hemşirelik
Mezuniyet Yılı	2013