

# Hemşirelikte Örgütlenme ve Örgütsel Bağlılık

## Organization and Organizational Commitment in Nursing

 Seda ŞAHAN<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Ürgüp Devlet Hastanesi, Acil Servis Kliniği, Nevşehir, TÜRKİYE

**ÖZET** Meslek grupları tek başlarına ihtiyaçlarını karşılayamaz ve sorunlarına çözüm bulamazlar. Bu nedenle meslek üyelerinin ortak çatı altında toplanarak etkin şekilde seslerini duyurup, mesleki güç kazanmaları gerekmektedir. Hemşirelikte çok sayıda ulusal ve uluslararası örgütler mevcuttur. Örgütler mesleki kalite standartlarını belirleyerek mesleğin gelişmesine katkı sağlar. Ancak literatüre bakıldığında, hemşirelerin örgütleri tanıma, örgüte üye olma konusunda yetersiz ve ilgisiz oldukları belirtilmiştir. Bu durum, hemşirelikte birlik ve beraberliğin sağlanamamasına, hakların savunulmamasına, mesleğe ilişkin karar almada hemşirelerin geri planda kalmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda mesleğin etkin bir güç olmasını da engellemektedir. Mesleki rol, ilke, politikaların oluşturulması, etik kuralların belirlenmesi örgütlerin aktif olmasıyla mümkündür. Örgütün aktifliğini sağlayan önemli bir faktör de örgütsel bağlılıktır. Yapılan çalışmalara bakıldığında, örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olduğu durumlarda iş doyumunda artış, işten ayrılma ve iş gücünün devrinde azalma görülmektedir. Örgütsel bağlılığı düşük olan üyelere ise işten kaçma, işten ayrılmaların artması, diğer üyelerle iletişimde problemler, örgüt amaçları doğrultusunda hareket etmeme, işte istenmeyen davranışlar görülmektedir. Bu nedenle çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş ilişkilerine daha fazla önem verilmesine ve üyeler arası birlik-beraberliğin gelişmesine de katkı sağlayacaktır.

**ABSTRACT** Professions cannot meet their needs by themselves or find solutions to their problems, so, members of a profession need to gain professional power by gathering in a mutual platform and making themselves heard effectively. There are several associations related to nursing on national and international levels. Associations contribute to the development of a profession by determining professional quality standards. However, in the literature, it was stated that nurses are inadequate and indifferent in terms of knowing about associations and becoming members of associations. This situation prevents achievement of unity and solidarity in nursing and defending rights, and it leads nurses to fall short in decision-making processes related to the profession. It also prevents the profession from becoming an effective power. Establishing professional roles, principles and policies and determining ethical rules are possible if associations are active. An important factor that determines the activeness of an organization is organizational engagement. Studies have reported that, in cases where organizational engagement levels are high, there are increases in job satisfaction and decreases in quitting jobs and labor force turnover. Low levels of organizational engagement in members lead to avoiding work, increased levels of quitting jobs, problems in communication with other members, failure to act in line with the objectives of the organization and observation of unwanted behaviors at the workplace. This is why the organizational engagement of employees will contribute to paying more importance to professional relationships and developing unity and solidarity among the members.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik; örgütler; mesleki örgütler; bağlılık

**Keywords:** Nursing; organizations; professional organizations; commitment

İnsanların ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için yalnızca istekli, başarılı ve haklı olmaları yetmemekte, aynı zamanda güçlü de olmaları gerekmektedir. Bu gücün elde edilmesi ise bireylerin amaçlarını gerçekleştirmek üzere bir araya gelmeleriyle sağlanabilir.<sup>1</sup> Bu da örgütler ve örgütlenmeyle mümkün olmaktadır. Örgütler, mesleklerin profesyonelliğini artıran önemli bir faktördür.<sup>2</sup> Mesleki profesyonel-

leşme için gerekli olan kalite standartlarının, mesleki standartların, mesleki eğitim standartlarının, mesleğe ilişkin temel bilgi standartlarının oluşturulması ve güçlendirilmesini sağlamak örgütlerin görevidir.<sup>3</sup> Mesleklerin sahip olduğu roller, ilkeler ve politikaların oluşturulması ve meslek üyelerinin haklarını ortaya koyabilmesi için birlik ve beraberlik içinde hareket etmeleri gerekir ve bu da meslek örgütlerinin

**Correspondence:** Seda ŞAHAN

İzmir Bakırçay Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Esasları ABD, İzmir, TÜRKİYE/TURKEY

**E-mail:** sedasahanp@gmail.com



Peer review under responsibility of Türkiye Klinikleri Journal of Medical Ethics-Law and History.

**Received:** 21 Mar 2019

**Received in revised form:** 20 May 2019

**Accepted:** 27 May 2019

**Available online:** 17 June 2019

2146-8982 / Copyright © 2020 by Türkiye Klinikleri. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

aktif çalışmasıyla mümkündür.<sup>4</sup> Hemşirelerin bu bilinç içinde oluşturdukları uluslararası ve ulusal pek çok önemli örgüt bulunmaktadır.<sup>5</sup> Ancak hemşireler, sayısal güç ve topluma hizmet etme yönünden büyük potansiyele sahip olmalarına rağmen sağlık profesyonellerine göre mesleki örgütlenmeyi etkin şekilde gerçekleştirememişlerdir.<sup>6</sup> Hemşirelerin bunları gerçekleştirebilmesi için uygun çalışma koşulları yaratılmalıdır. Çalışanların yüksek performans göstermesi, güdülenmeleriyle gerçekleşebilecektir. Bu durum aynı zamanda örgüte güven ve bağlılık duygusunu da artırmaktadır.<sup>7</sup> Çalışanların örgütsel bağlılıkları, iş ilişkilerine daha fazla önem verilmesine ve üyeler arası birlik-beraberliğin gelişmesine de katkı sağlayabilecektir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörleri içeren çalışmalarda, çoğunlukla yüksek örgütsel bağlılığa sahip çalışanların, örgüte katkılarının daha fazla olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel bağlılığın en güçlü beklenen sonucu, işten ayrılmaların ve iş gücü devrinin azalmasıdır.<sup>8</sup> Bu çalışmada, hemşirelikte örgütlenme ve örgütsel bağlılıkla ilgili okuyucuların bilgi düzeylerinin artırılması amaçlanmıştır.

## ÖRGÜT VE ÖRGÜTLENME

Örgüt, ortak davranışlar geliştirebilmek için iki ya da daha fazla insanın davranışlarını, belirlenmiş kuralara uygun şekilde düzenledikleri yapısıdır. Diğer bir anlamıyla örgütler; insan ilişkilerinde ortaya çıkan amaçlar, inançlar, fikirler, çeşitli duygular ve ihtiyaçlar sonucu ortaya çıkan karmaşık ve etkileşimsel varlıklardır.<sup>9</sup> En genel anlamıyla örgüt; belli bir amaca ulaşmak için bir araya gelen insanların, iş birliği ve etkileşim hâlinde çaba göstermeleriyle oluşan gruplar olarak tanımlanabilir.<sup>10</sup> Barnard'a göre, bir örgütün ortaya çıkması ve devamlılığı için "birbirleriyle etkileşim hâlinde olabilecek, ortak bir amacı olan ve bu amacın gerçekleşmesine katkı sağlayabilecek bireyler" olması gerekmektedir.<sup>11</sup>

Örgütlenme ise planlanmış amaçlara uygun örgüt oluşturmayı içermektedir. Örgütlenme, örgütlerin amacına uygun çalışabilmesi için yetkili kişilerin belirlenmesi, örgüt ve örgüt üyeleri için gerekli düzenlemelerin sağlanması işlemi şeklinde de tanımlanabilir. Düzenlemenin temeli ise insandır. Örgütlenme, insanların belli bir amaç, ortak hak ve öz-

gürlüklerin sağlanması ve sorunların çözülmesi için bir arada hareket edebilmesi amacıyla ortaya çıkmıştır.<sup>12</sup> Örgütlenmenin meslek içinde yer bulmak, mesleği isteyerek yapmak, iş doyumunu, hizmet kalitesini artırmak gibi pek çok olumlu yönü olduğu literatürde belirtilmektedir.<sup>13</sup> Örgütlenme, meslekler için en büyük güç kaynağıdır. Bireyler örgüt üyeleriyle iletişim hâlinde olduklarında yalnız hissetmeyerek kendilerini ifade edebilme gücü bulabilmektedirler. Bu da sorunların, soruna yönelik çözüm önerilerinin dile getirilmesini sağlayarak mesleğin iyileşmesi ve güçlenmesine katkı sağlayacaktır. Örgütler, mesleki gereksinimlerin karşılanması, mesleki rol, ilke ve sorumlulukların belirlenmesinde, etik kuralların geliştirilmesinde önemli role sahiptirler.<sup>13-15</sup>

Örgütsel başarının sağlanmasında, örgüt üyelerinin örgütün amacına, ilke ve kurallarına yönelik gösterdikleri davranışlar oldukça etkilidir. Özellikle insan ilişkilerinin yoğun olduğu sağlık alanında çalışanların örgüte, hastalara ve meslek üyelerine yönelik olumsuz davranışları örgüt başarısını azaltarak sağlık kurumunu zor bir sürece sokabilmektedir.<sup>16</sup> İnsanların gereksinimlerini karşılayabilmeleri ve sorunlarına çözüm bulabilmeleri için haklı olmaları yetmemekte, aynı zamanda güçlü olup mesleki bir duruş sergilemeleri de gerekmektedir. Güçlü olmak için bireylerin aynı ortak amaca sahip insanlarla bir araya gelmeleri gerekmektedir. Aksi takdirde meslek üyelerinden farklı, anlaşılmaz ve güçsüz seslerin çıkması, anlaşmazlıkların olması ve istediklerine ulaşamama kaçınılmazdır. Bu nedenle de örgütlenmenin önemi büyüktür.<sup>1</sup>

## HEMŞİRELİKTE ÖRGÜTLENME

Bir mesleğin güç kazanması için ortak amaç ve inançları olan belli sayıda insanın bir araya gelerek örgütlenmesi gerekmektedir.<sup>17</sup> Mesleklerin, gelişebilmek ve güç sahibi olabilmek için mesleki amaçlar doğrultusunda tek çatı altında karar alma ve buna göre hareket etme ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçları karşılamak için oluşturulan örgütler, çalışanların güçlerini ortak amaç doğrultusunda mesleğin gelişmesi için kullanmasını sağlarlar.<sup>18</sup> Hemşirelerin bu bilinç içinde oluşturdukları uluslararası ve ulusal pek çok önemli örgüt bulunmaktadır.<sup>5</sup> Ülkemizde hemşireliğin farklı alanlarında genel ve özel amaçlar

doğrultusunda dernekler kurulmaya başlamıştır.<sup>17</sup> Dernek sayıları yıllara göre incelendiğinde; 1990'lı yıllarda 15, 2000'li yıllarda ise 24 hemşirelik derneğinin kurulduğu belirlenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, son 80 yılda dernek sayısının 42'ye yükseldiği belirlenmiştir.<sup>19</sup> Mesleki örgütlenme; mesleki özgürlük kazanmak, hakları talep etmek, mesleki gelişimleri takip etmek, sorun ve istekleri dile getirmek, çözüm bulmak, sosyal güç oluşturmak, mesleki temel ilkeleri bilmek için gereklidir.<sup>20</sup> Hemşireler tek başlarına mesleki sorunları düzeltme, mesleği topluma kazandırma gücünde olamazlar. Bunu gerçekleştirebilmeleri için birlik ve beraberlik içinde hareket edebilecekleri mesleki örgütlerin olması gerekmektedir.<sup>5</sup> Ancak literatürde, hemşirelerin mesleki dernekleri tanıma, dernek üyesi olma, dernek faaliyetlerine yön verme ve katılmaya yönelik yetersiz ve ilgisiz oldukları belirtilmektedir.<sup>4,13,21</sup> Hemşirelerin derneklere katılımının yetersizliği, mesleki örgütlenme birlik ve bütünlüğünün sağlanamamasına, haklarını savunamamalarına ve mesleğe ilişkin karar alınan durumlarda hemşireler dışında başka disiplinlerin söz sahibi olmalarına neden olmaktadır.<sup>21</sup> Bu durum aynı zamanda mesleğin etkin bir güç olmasını da engellemektedir. Yapılan bir çalışmada; hemşire ve ebelerin %62,7'sinin herhangi bir örgüte üye olmadıkları belirlenmiştir.<sup>13</sup> Korkmaz'ın çalışmasına göre; ülkemizdeki 70.270 hemşirenin sadece %5'inin Türk Hemşireler Derneğine üye olduğu ve hemşirelerin %76,2'sinin mesleki bir derneğe üye olmadığı saptanmıştır.<sup>16</sup> Gözüm ve ark.nın yaptıkları çalışmada hemşirelerin mesleki örgütlenmelerinin düşük olduğu; Gregory ve ark. tarafından yapılan çalışmada ise hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu belirtilmektedir.<sup>17,22</sup> Yiğit'in çalışmasında, hemşirelerin %24'ünün Türk Hemşireler Derneğine üye olduğu, derneklerle ilgili tutum ve davranışların negatif yönde, örgütsel duyarlılıklarının ise düşük olduğu belirtilmektedir.<sup>23</sup> Hemşirelik derneklerine üye olmaya engel olan durumların belirlendiği bir çalışmada; örgüt üyeliğinin nasıl olacağını bilmeyenlerin %53,8'ini, dernek için ödenen ücretler yüksek olduğu için üye olamayanların %87,5'ini, kişiye katkısı olmadığını düşünenlerin %94,7'sini, dernek faaliyetlerinin gerekli olmadığını düşünerek üye olmayanların %92,3'ünü dördüncü sınıf öğrencileri oluşturmuştur.

Öğrencilerin %30,7'si mesleki örgütlenmenin yeterliliği konusunda kararsız olduklarını, %48,9'u hemşirelikle ilgili faaliyetleri yetersiz bulduklarını ifade etmişlerdir.<sup>24</sup> Mesleki örgütlenme ve örgüte katılım konusundaki bilgi yetersizliği, hemşirelerin örgütlenmede etkin rol oynamalarını engellemektedir. Aynı zamanda maddi yetersizlik, çalışma koşulları, cinsiyet faktörü, "mobbing" gibi nedenler de hemşirelerin örgütlenmesinin önündeki engeller arasındadır. Bu konuda etkin lider ve rol modellerin olması örgütlenme için önemlidir.<sup>13</sup> Hemşirelerin örgütlenmeyi ve örgütsel bağlılığını azaltan faktörlerden biri de örgüt içi adaletsizliklerdir. Yapılan çalışmalara bakıldığında, örgüt içi adalet düşüncesinin iş tatmini üzerinde etkili olduğu görülmektedir.<sup>25,26</sup> Çalışanın iş tatmininin yüksek olması hem örgüt amaçlarına yönelik hareket etmeyi hem de çalışma performansını kolaylaştırır.<sup>27</sup>

## ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Birey ile örgüt arasındaki ilişkide önemli bir role sahip olan örgütsel bağlılık, işe katılma, işe bağlılık ve örgütün amaç ve değerlerine olan inancı içeren bağlılık duygusunu tanımlar. Örgütsel bağlılık; örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimseme, örgüt amaçları için çaba sarf etme, örgütte kalmaya istekli olmaya yönelik tutum ve davranışlara yol açmaktadır.<sup>28</sup> Üç çeşit örgütsel bağlılık vardır:

**1. Duygusal bağlılık:** Bireylerin örgütü benimseyerek onunla bütünleşme ve örgüte bağlılığı gösteren duygu durumunu ifade eder.

**2. Normatif bağlılık:** Bireylerin mesleğine ve örgütsel bağlılığına ilişkin algılamasına dayanır.

**3. Devamlılık bağlılığı:** Çalışanların örgütten ayrılması sonrasında çalışma koşullarının değişmesi, iş kayıpları gibi nedenlerle ortaya çıkabilecek maliyetlere yönelik algılarını içerir.<sup>29</sup>

Örgütsel bağlılık üç faktörle karakterize edilmektedir

1. Örgütün amaç ve ilkelerine inanma ve benimseme,
2. Örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için katkıda bulunmaya istekli olma,
3. Örgütte kalmaya karşı istek duyma.<sup>30,31</sup>

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler; yönetim tarzı, örgüt imajı, kariyer seçenekleri, işin önemi, örgüt kültürü, örgüt içi adalet, kararlara katılım, iş birliği, görev tanımları, maddi gelir, ödüllendirme vb. şeklinde sıralanabilmektedir.<sup>32,33</sup> Araştırmalar, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların görevlerinde daha çok çaba gösterdiğini, örgüte katkılarının daha fazla olduğunu, örgütte daha uzun süre kaldıklarını, örgüt ile olumlu ilişkilerinin olduğunu, örgütsel amaçların gerçekleşmesi için çaba gösterdiğini ve işten ayrılmanın azaldığını göstermiştir. Örgütsel bağlılığın başka bir önemi de meslekler için değerli olan bilgi birikimini ve bunun paylaşılmasını artırmasıdır. Hooff ve Ridden tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre örgütsel bağlılık, bilgi artışını ve bilginin yayılmasını olumlu yönde etkilemektedir.<sup>34</sup>

Sağlık alanında yapılan çalışmalara bakıldığında, sağlık personelinin örgütsel bağlılığının yüksek olması iş tatmini üzerinde önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Bireylerin yaşam kalitesini etkileyen en önemli faktörlerden birinin iş alanındaki memnuniyet olduğu düşünülürse, örgütsel bağlılığın yaşam kalitesini de olumlu yönde destekleyen bir faktör olduğu söylenebilir.<sup>35</sup> Örgütsel bağlılık ve örgütsel başarı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, örgütsel bağlılığın kurumsal başarı üzerinde etkili olduğu bulunmuştur.<sup>36</sup> İzmir’de, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan bir çalışmada; işten ayrılma niyetini en fazla duygusal bağlılığın en az da normatif bağlılığın etkilediği, ayrıca örgütsel bağlılığın kurumdan ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğu da belirlenmiştir.<sup>37</sup> Tokat Devlet Hastanesi’nde yapılan bir çalışmada; iş doyumu ve örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini olumsuz, çalışma performansını olumlu şekilde etkilediği tespit edilmiştir.<sup>38</sup> İstanbul’da, beş hastanede yapılan bir çalışmada ise hekim ve hemşirelerin, örgütsel bağlılık ve örgüte yönelik güven düzeyleri arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı belirlenmiştir.<sup>39</sup>

Örgütsel bağlılık düzeyi düşük olan örgüt üyeleri ise örgüt amacına uygun şekilde davranmaktan kaçınılabirler, bireysel görevleri yapmak istemedikleri gibi, grup bağlılığının ve üyeler arası iletişimin sağlanmasında da daha az çaba gösterirler. Düşük ör-

gütsel bağlılıkta; iş doyumsuzluğu, istenmeyen çalışan davranışları, öğrenme eksikliği, iş güvensizliği, örgüt verimliliğinde azalma, işe geç gelme, kurumdandan ayrılma, söylenti, dürüst olmama, itiraz ve şikâyetler gibi olumsuz durumlar görülebilmektedir, bu da örgüte ve örgüt amaçlarına zarar vermekte, örgüt içinde uyumsuzluklara neden olmaktadır.<sup>30,40,41</sup> Hemşirelik mesleğindeki örgütlenme türlerinden biri olan hastanedeki yönetsel örgütlenme, çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Başarılı yöneticiler, örgüt üyelerinin örgütte kalma süresini, örgüt amaçları için çaba göstermesini ve örgüte katkısını artırıcı etkiler yapabilecektir. Meyer ve Allen’in örgütlenme ile ilgili üçlü modelinde belirtilen çalışanın örgütten ayrılmasını etkileyen farklı nedensel ilişkiler vardır ve modele göre örgütsel bağlılık boyutlarının; psikolojik bir durumu yansıtması, çalışan ve kurum arasındaki iletişimi göstermesi, çalışanın işinde kalma isteği ve çalışan değişikliğini etkilemesi gibi dört ortak özelliği vardır.<sup>29</sup> Bu özelliklerle birlikte çalışan, iş yerine karşı tutum geliştirir ve bu tutum, çalışan ile örgüt arasındaki uyumu meydana getirir. Uyumun sağlanması ise asıl olarak yönetimin görevidir.<sup>36</sup> Duncan, hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının mevcut sorunların çözümü üzerinde kuvvetli bir etkisinin olduğundan ve örgütsel bağlılıkların artırılmasında örgütsel desteğin öneminden bahsetmektedir. Örgüt yöneticileri, çalışanların örgüte katılımını ve bakış açılarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilme gücüne sahiptirler.<sup>42</sup>

Örgütsel bağlılığın artmasını sağlayan faktörlerden biri yöneticilerin çalışanlarına adil davranmalarını gösteren örgütsel adalet algısıdır.<sup>43,44</sup> Örgütteki yöneticilerin çalışanlarla doğru ve açık iletişimde bulunması, çalışanlara saygılı olması, istek ve sorunlarına karşı açık olması, rencide edici ifadelerden kaçınması, özel ve uygun olmayan sorulardan kaçınması, ön yargıyla yaklaşmaması, çalışanları kararlara dâhil etmesi, alınan kararlardan çalışanları bilgilendirmesi örgütsel adalet için önemlidir.<sup>45</sup> Yapılan çalışmalarda, yöneticilerin çalışanları karar alma sürecine katmalarının, işler için yetki vermelerinin, örgüt içi adaletin sağlanmasının, gereken konularda destek olmalarının ve güven sağlamalarının çalışanların örgütsel bağlılığını artırdığı bulunmuştur.<sup>46</sup>

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgüt

ilke ve değerlerine inanarak sadık kalmakta, örgüt amaçlarını gerçekleştirmek için istekli olmakta ve çaba göstermektedirler. Örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgütte kalması örgütün verimliliğini artırmakta ve amaçlarını gerçekleştirmeyi sağlamaktadır.<sup>47,48</sup>

## SONUÇ

Mesleklere örgütlenme ve örgüte bağlılık, mesleki gelişimler ve güçlenme için çok önemlidir. Diğer meslek grupları gibi hemşireler de tek başlarına seslerini duyuramazlar. Mesleğin güç kazanabilmesi, sorunların ifade edilmesi, iş doyumunun artması, mesleki gelişimin sağlanması, çözüm odaklı yaklaşımlar elde edilebilmesi için hemşireler ortak çatı altında toplanmalıdır. Örgütlerle birlikte hemşireler kendilerini ifade edebilirler, yalnız hissetmezler ve birlik beraberlik içinde hareket ederler. Örgütlenmeyle birlikte örgütsel bağlılığın da olması gerekmektedir. Bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması, örgütün amaçlarını gerçekleştirmede ve mesleğe katkı sağlamada önemli paya sahiptir. Hemşirelerin örgütler ve örgüte katılma konusunda

bilgilendirilmesi, örgütlenmenin mesleğe katkılarının belirtilmesi önerilmektedir.

### Teşekkür

Makalenin İngilizce bölümlerini hazırlayarak katkı sağlayan Can Bilginsoy'a teşekkürlerimi sunarım.

### Finansal Kaynak

Bu çalışma sırasında, yapılan araştırma konusu ile ilgili doğru-  
dan bağlantısı bulunan herhangi bir ilaç firmasından, tıbbi alet,  
gereç ve malzeme sağlayan ve/veya üreten bir firma veya herhangi  
bir ticari firmadan, çalışmanın değerlendirme sürecinde, çalışma  
ile ilgili verilecek kararı olumsuz etkileyebilecek maddi ve/veya  
manevi herhangi bir destek alınmamıştır.

### Çıkar Çatışması

Bu çalışma ile ilgili olarak yazarların ve/veya aile bireylerinin  
çıkar çatışması potansiyeli olabilecek bilimsel ve tıbbi komite üye-  
liği veya üyeleri ile ilişkisi, danışmanlık, bilirkişilik, herhangi bir  
firmada çalışma durumu, hissedarlık ve benzer durumları yoktur.

### Yazar Katkıları

Bu çalışma tamamen yazarın kendi eseri olup başka hiçbir yazar  
katkısı alınmamıştır.

## KAYNAKLAR

- Can N. [The importance and necessity of forming organizations]. *Eğitim ve Bilim*. 2002;27(125):74-8.
- Kiper S, Koştu N. [Denizli School of Health last class students' views about the professional organization]. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*. 2010;5(14):1-14.
- Merton RK. [The functions of the professional association]. *Am J Nurs*. 1958;58(1):50-4. [Crossref] [PubMed]
- Ünsal A, Yıldırım T, Aymelek N. [The Effect of Education Provided to Students on Knowledge Levels of Nursing Associations]. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*. 2010;3 (2): 25-34.
- Erefe İ. [Importance of founding organizations in nursing]. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*. 1999;15(2-3):127-35.
- Eskimez Z, Öztunç G, Alparslan N. [Opinions of last year high school girls about nursing]. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*. 2008;15(1):58-67.
- Arslan R, Efe D, Aydın E. [The relationship between emotional intelligence and organizational commitment: a research on health care personnel]. *International Journal of Alanya Faculty of Business*. 2013;5(3):169-80.
- Sabuncuğlu Tolay E. [Analysing of the relationships between training, organizational commitment and intend to leave]. *Ege Akademik Bakış*. 2007;7(2):613-28.
- Koçel T. [Business Management; Behavior in Management and Organizations: Classical-Modern Contemporary and Contemporary Approaches]. 10. Baskı. İstanbul: Arkan Basım Yayım Dağıtım; 2005. p.439.
- Aytaç Ö. [Organizations: a sociological perspective]. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2004;14(1):189-217.
- Barnard A, Locsin RC. *Technology and Nursing Practice: Practice, Concepts and Issues*. 1. baskı. Basingstoke: Palgrave Macmillan; 2007. p.195.
- Robbins SP, Judge T, Millet B, Boyle M. *Organisational Behaviour*. Revised 7<sup>th</sup> ed. Frenchs Forest, N.S.W.: Pearson; 2014. p.500.
- Doğan Merih Y, Arslan H. [Job satisfaction levels of nurses and midwives and their ideas about professional awareness and professional organizations]. *Hemşirelikte Eğitimi ve Araştırma Dergisi*. 2012;9(3):40-6.
- Andrews H, Perron L, Vander Plaetse B, Taylor DJ. Strengthening the organizational capacity of health professional associations: the FIGO LOGIC Toolkit. *Int J Gynaecol Obstet*. 2013;122(3):190-1. [Crossref] [PubMed]
- İşgüden B, Çabuk A. [Professional ethics and effects of professional ethics on business life]. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 2006;9(16):59-86.
- Bayın G, Yeşilay G. [Analysis of nurses' organizational deviant behaviour: an example of a university hospital]. *Journal of Business Research-Türk*. 2014;6(3):81-107. [Crossref]
- Gözüm S, Ünsal A, Demirci P, Birel Ş, Çamuşoğlu S. [The views of the nurses about professional organizations and magazines]. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 2000;3(2):19-28.
- Akçay H. [The importance of power and organization in nursing]. *Türk Hemşireler Dergisi*. 1998;48(5):32.
- Özsoy S, Ateş E, Konal E. [Nursing associations and their internet profiles in Turkey]. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*. 2016;32(3):50-64.

20. Hrebiniak LG, Alutto JA. Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 1972;17(4):555-73. [Crossref]
21. Kücükoğlu S, Çelebioğlu A, Miroğlu A, Çağlar G, Bağcı N. [Determination of nursing students' awareness about professional association]. *Cumhuriyet Nursing Journal*. 2014;3(1):9-14.
22. Gregory DM, Way CY, LeFort S, Barrett BJ, Parfrey PS. Predictors of registered nurses' organizational commitment and intent to stay. *Health Care Manage Rev*. 2007;32(2):119-27. [Crossref] [PubMed]
23. Yiğit R. [The leadership behaviors of clinical head nurses]. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 2000;4(1):21-32.
24. Özdelikara A, Mumcu Boğa N, Ağaçdiken Alkan S. [Determined of professional organization attitude of nursing students]. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*. 2016;2(3):58-70.
25. Keklik B, Coşkun Us N. [The effect of organizational justice perceptions on job satisfaction: a research hospital personnel]. *Suleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*. 2013;18(2):143-61.
26. Süral Özer P, Eker Urtekin G. [A research on the relationship between organizational justice perception dimensions and job satisfaction]. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2007;28:107-25.
27. Mercanlioğlu AÇ. [The differences in the job satisfaction's dimensions with respect to the demographic factors: a research on Okmeydanı Educational and Research Hospital's Medical Staff]. *Öneri Dergisi*. 2012;10(37): 121-38.
28. Baysal AC, Paksoy M. [Meyer-Allen Model for multidimensional investigation of profession and organizational commitment]. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 1999;28(1):7 15.
29. Meyer JP, Allen NJ. *Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application*. 6<sup>th</sup> ed. London: Sage Publications, Inc.; 1997. p.150.
30. Bayram L. [A paradigm in management: commitment to the organization]. *Sayıştay Dergisi*. 2005;59:125-39.
31. Doğan S, Kılıç S. [The situation and importance of empowerment in obtaining organizational commitment]. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2007;29:37-61.
32. İnce M, Gül H. *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. 1. Baskı. Ankara: Çizgi Kitabevi Yayınları; 2005. p.122.
33. Zahra A. Understanding organizational management. *Supervisory Management*. 1984;29(3):16-20.
34. van den Hooff B, de Ridder JA. Knowledge sharing incontext: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC use on knowledge sharing. *J Knowl Manag*. 2004;8(6):117-30. [Crossref]
35. Küçüközkan Y. [Relation between organizational commitment and gender: a research on health care staff working in hospitals]. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2015;1(1):15-37.
36. Mathieu JE, Zajac DM. A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*. 1990;108(2):171-94. [Crossref]
37. Uyguç N, Çımırın D. [The factors that affect the organizational loyalty and resignation reasons of the employees of the Central Laboratory at the Research and Training Hospital of DEÜ]. *DEÜ İ.İ.B.F Dergisi*. 2004;19(1):91-9.
38. Gül H, Oktay E, Gökçe H. [Analysing the relationship between job satisfaction, stress, organizational commitment, the intention to leave and performance: health sector case]. *Akademik Bakış*. 2008;15:1-11.
39. Top M. [The profile of physicians' and nurses' organizational commitment, organizational trust and job satisfaction]. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*. 2012;41(2):258-77.
40. Sergül D, Korkmaz F. [Nurses' organizational commitment, job satisfaction and possible reasons to leave]. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*. 2008;12(2):9-20.
41. Gülerüz G, Güney S, Aydın Eren M, Aşan Ö. The mediating effect of job organizational commitment of nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*. 2008;45:1625-35. [Crossref] [PubMed]
42. Duncan, K. [Student Pre-entry Experience and First Year of Employment]. *Journal of Continuing Education in Nursing*. 1997;28(5): 223-30.
43. Bağcı Z. [An investigation to examine the effect of nurses' organizational justice perceptions on their job satisfactions]. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Ensti-tüsü Dergisi*. 2016;25:330-46. [Crossref]
44. Tutar H. [A case study of procedural justice, job satisfaction, and emotional commitment of medical personnel in public and private hospitals in Erzurum]. *Suleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*. 2007;12(3):97-120.
45. Colquitt JA. On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *J Appl Psychol*. 2001;86(3):386-400. [Crossref] [PubMed]
46. Lambert EG, Hogan NL, Griffin ML. The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction and organizational commitment. *J Crim Justice*. 2007;35(6):644-56. [Crossref]
47. Özsoy SA, Ergül Ş, Bayık A. "İs.Guc" *The Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 2004;6(2):13.
48. Şimşek M. [Teamwork and management in organizations]. 3. Baskı. Konya: Adım Matbaacılık; 2015. p.36-7.