

ÖRGÜTSEL DESTEK ALGISININ İŞE YABANCILAŞMA VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNİN İNCELENMESİ: İSTANBUL ÖZEL HASTANELERİNDE BİR ÇALIŞMA

Seçil TAŞTAN*- Emre İŞÇİ**-Burcu ARSLAN***

Özet

Günümüzde işletmeler varlıklarını sürdürebilmek ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için, insan kaynağına daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Bu sebeple çalışan davranışlarını anlamak ve açıklamak giderek önem kazanmaya başlamıştır. İşe yabancılaşma yaşamayan ve örgüte bağlı çalışanları olan işletmeler, diğerlerinden daha avantajlı hale gelmişlerdir. Örgütün çalışanlarının katkısını ve katılımını bir değer olarak kabul ederek, sürekli iyiliğini gönüllü olarak düşündüğüne ilişkin algı olarak tanımlanan örgütsel desteğin, işe yabancılaşma ve örgüte bağlılığı üzerindeki etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu amaçla, İstanbul İl'inde faaliyet göstermekte olan özel hastanelerden A sınıfı olarak tanımlanan 2 hastaneden 118 çalışan araştırmada yer almıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel destek algısının işe yabancılaşma üzerinde negatif yönde orta düzeyde anlamlı korelasyon gösterdiği ($r=-0,456$) ve regresyon analizi sonucunda yabancılaşmanın %21'ini açıkladığı; örgüte bağlılık ile ise pozitif yönde kuvvetli ($r=0,649$) ilişki gösterdiği ve %41'ini açıklayıcılığa sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Algılanan Örgütsel Destek, İşe Yabancılaşma, Örgütsel Bağlılık.*

THE EXAMINATION OF THE EFFECTS OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON JOB ALIENATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A STUDY ON PRIVATE HOSPITALS IN ISTANBUL

Abstract

In today's business world, the organizations have started giving more importance to human resource to continue their existence and provide a competitive advantage. Hence, understanding and explaining the behaviour of employees are getting more and more important. It is supposed that the organizations that do not experience alienation and have employees depended on the organization is more advantageous than the others. In this study, the effects of perceived organizational support on perceived job alienation and organizational commitment of hospital's employees were examined. For this purpose 118 employees from two hospitals of A class have taken part in the research. As a result of the study, it was revealed that organizational support had significant and negative moderate relationship with job alienation ($r=-0,456$) and the regression analysis results showed that the organizational support explained 21% of job alienation. Moreover, it was revealed that the organizational support had significant and positive strong relationship with organizational commitment ($r=0,649$) and having 41% explanatory power on organizational commitment.

Key Words: *Perceived Organizational Support, Job Alienation, Organizational Commitment.*

*Dr., Marmara Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İngilizce İşletme Bölümü, İSTANBUL.

e-posta: secilbal@yahoo.com

**Yrd. Doç. Dr. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İSTANBUL

e-posta: emreisici@yahoo.com

***Sağlık Yöneticisi

1. GİRİŞ

Örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışan örgütsel destek kuramı, sosyal değişim/mübadele kuramına dayanmaktadır. Algılanan örgütsel destek kavramının gelişimine önemli katkıları olan Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından “çalışanların örgüte katkılarının değerinin bilinmesi ve çalışanların mutluluğunun önemsenmesinin derecesine bağlı olarak geliştirdikleri algılar” olarak açıklanmaktadır. Algılanan örgütsel destek ile birlikte çalışanlar ile örgüt arasındaki duygusal ilişkiler olumlu yönde etkilenmekte ve böylece sosyal değişim olgusu devam etmektedir (Eisenberger vd., 1986; Ring, 2011; Tokgöz, 2011).

Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda, çalışanların örgütlerinin kendilerine olumlu bir şekilde davrandıklarını ve desteklendiklerini hissettiklerinde, işte kalmayı tercih edecekleri, örgütsel bağlılıklarının, işe devam, iş performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu tutum ve davranışların artacağı öne sürülmektedir (Saks, 2006; Stamper ve Johlke, 2003; Riggie, Edmondson ve Hansen, 2009; Perryer, Jordan, Fins ve Travaglione, 2010; Turunç ve Çelik, 2010). Bu çalışmalardan yola çıkılarak, çalışılan örgüt tarafından destek görme, değer verilme, yalnızlık hissetmeme gibi algıların çalışanların örgütleri ile gönül bağı kurmalarında etkili olacağı ve bu tür bir algının çalışanların örgütsel bağlılık düzeyi ile olumlu, işe yabancılaşma tutumları ile de olumsuz ilişkileri olacağı düşünülmektedir. Çalışanların aldıkları örgütsel desteğin karşılığını, sosyal değişim teorisinde belirtildiği gibi duygusal ve davranışsal olarak daha fazla bağlılıkla çalışacakları ve işe yabancılaşma eğilimini daha az gösterecekleri beklenmektedir.

Alan yazında algılanan örgütsel desteğin yüksek düzeyde olmasının olumlu iş sonuçlarının elde edilmesinde önemli payı olduğunu gösteren ve işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılık ile ilişkisine değinen pek çok çalışma bulunmaktadır. Ancak, bu çalışmaların hala sınırlı olduğu gözlenmektedir. Özellikle algılanan örgütsel destek ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi inceleyen ve sağlık sektöründe yapılmış olan araştırmalara

rastlanamamaktadır. Bununla birlikte konu alınan bu üç değişkeni birlikte ele alan çalışmalara da henüz rastlanılmamış olması çalışmanın yapılmasına temel teşkil eden nedenlerden birisidir. Böylece, bu çalışmanın sorunsalı, sağlık hizmeti gibi eğitim seviyesi yüksek ve nitelikli iş gücü istihdam edilen sektörlerde algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve işe yabancılaşma üzerine etkilerinin belirlenmesidir.

2. LİTERATÜR ÇALIŞMASI VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek, “örgütün çalışanın katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve çalışanları etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygular” olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger vd., 1986:500). Erdoğan (1996:2) tarafından ifade edildiği gibi, örgütsel destek sağlanan değil çalışanlar tarafından algılanan bir destek olup çalışanların işe ve işletmeye karşı tutumlarını etkilemektedir. Bu sebeple, “bireyin çevreden kendisine doğru akan bilgileri alma, düzenleme ve yorumlama süreci” olarak tanımlanmaktadır (Erdoğan, 1996:2). Diğer bir ifadeyle örgütsel destek, örgüt değerlerinin çalışanların esenliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumudur (Eisenberger vd., 1986:501). Yine aynı yazarlar tarafından yapılan tanıma göre, “algılanan örgütsel destek çalışanların örgütleri ile olan etkileşimlerinin niteliğine ilişkin güven ve inançlardır (Eisenberger vd., 1986:501).

Örgütsel destek, içerisinde sosyal desteği de kapsamakta olup, kaynağını bireyler arası ilişkilerden alan bir süreçtir ve sosyal desteğin algılanması zamana bağlı olarak artmaktadır (Kaymakçıoğlu, 2001:8). “Sosyal değişim/mübadele teorisine” dayandırılan (Loi, Hang-Yue ve Foley 2006:109) ve psikolojik sözleşmelere konu olan örgütsel destek (Eisenberger vd., 1986:503; Shore ve Shore, 1995:151) özellikle işten ve iş dışından gelen talepleri karşılamakta güçlük çeken işgörenler için büyük önem arz etmektedir (Eisenberger vd., 1990:56). Blau'nun (1964)

“sosyal değişim kuramı” ile çalışanlar ve örgütler arasında var olan ancak açıkça ifade edilemeyen, ihlal edildiğinde önemli olumsuz sonuçlar doğuran karşılıklı zorunluluklar olduğu ifade edilmektedir (Coyle-Shapiro ve Conway, 2005:777). Bu kurama göre, örgütler çalışanlarının mutluluğu için yatırım yaptıkları ve bunun çalışanlar tarafından doğru algılanmasını sağladıkları sürece sosyal değişimi başlatıp devam ettirmektedirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002:703; Allen, Shore ve Griffeth, 2003:102; Turunç ve Çelik, 2010:185)

Konu ile ilgili literatürde, çeşitli araştırmaların örgütsel destek algısının çalışanların örgütle özdeşleşme (Cheung ve Law, 2008; Turunç ve Çelik, 2010), iş tatmini (Searle, Bright ve Bochner, 2001), iş performansı (Chow, Lo, Sha ve Hong, 2006), örgütsel vatandaşlık davranışıyla (Searle vd., 2001; Gençtürk, 2005) bağlantılı olduğunu ortaya koyduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, algılanan örgütsel destek ile çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışması arasında anlamlı ilişkiler olduğu ifade edilmektedir. Yapılan araştırmalarda yüksek örgütsel destek algısına sahip çalışanların iş-aile çatışma düzeylerinin düşük olduğunu gösteren sonuçlara ulaşılmıştır (Warren ve Johnson, 1995; Casper, Martin, Buffardi ve Erdwins, 2002; Turunç ve Çelik, 2010). Yine bu doğrultuda, Foley, Hang-Yue ve Lui (2005), bireyler tarafından algılanan örgütsel destek ile iş-özel yaşam çatışması arasında negatif yönde anlamlı ilişkinin olduğunu belirtmiştir.

Payne’e (1987 içinde aktaran Lu, 1999:63) göre örgütsel destek, bir çalışanın işyerinde ve yaşamında “iyi olma” haline doğrudan olumlu etki yapmaktadır ve bunun yanında iş ile ilgili stres kaynaklarının bireyde yarattığı tahribatı azaltmaktadır. Chuan ve Lo (2004) ise örgütsel destek ve kendini yalnız hissetme arasındaki ilişkileri inceleyerek, algılanan desteğin daha az yalnızlık hissetme haline etki ettiğini tespit etmişlerdir. Çalışanlar tarafından algılanan örgütsel destek, örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmelerine ve arkalarında örgütün gücünü hissetmelerine sebep olmaktadır (Özdevecioğlu, 2003). Diğer yandan, algılanan örgütsel desteğin bireylerde yarattığı örgütle ilgili olumlu duygular neticesinde, bireysel iş performansında ve

rol-dışı performans düzeyinde olumlu etkilere sahip olduğu öne sürülmektedir (Chow vd., 2006). Searle ve arkadaşları (2001) ise, algılanan örgütsel destek ile bireylerin özgüven seviyesi, iş doyumunu ve iş performansı arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir.

Bununla birlikte, çalışanların işten ayrılma niyetinin oluşmasında temel etkenlerden bir tanesinin de algılanan örgütsel destek olduğu ifade edilmektedir. Tai, Bame ve Robinson (1998) çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğunu belirlemiştir. Hastanelerde çalışan hemşireler üzerinde yapılan bir araştırma neticesinde, algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Chiu, Chung, Wu ve Ho, 2009). Öte yandan, Riggle, Edmondson ve Hansen (2009), örgütsel destek algısı üzerine yirmi yıllık bir yazın araştırması ile gerçekleştirdikleri meta analizi sonucunda, algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığı, iş tatminini ve iş ve durumsal performansı pozitif yönde etkilediğini ve işten ayrılma niyetini azalttığını tespit etmişlerdir. Sluss, Klimchak ve Holmes (2008) tarafından yapılan bir çalışmada ise, örgütsel destek algısının lider-üye etkileşimi ve örgütle özdeşleşme ilişkisindeki rolü incelenmiş ve algılanan örgütsel desteğin ara değişken rolüne sahip olarak lider-üye etkileşiminin etkisini arttırdığı belirlenmiştir.

Alan yazından hareket edilerek çalışanların algıladıkları örgütsel desteğe paralel olarak çeşitli bireysel tutum ve davranışlarda ve örgütsel sonuçlarda da olumlu ya da olumsuz sonuçların ortaya çıkabileceği görülebilmektedir. Bu bağlamda algılanan örgütsel destek değişkeninin yönetim ve örgütsel davranış yazınında pek çok örgütsel tutum ve davranışın öncülü olabileceği düşünülmektedir. Bu noktadan hareketle çalışanların örgütsel destek algı düzeylerinin bireysel sonuçlar arasından “işe yabancılaşma” ve “örgütsel bağlılık” algıları ile ilişkili olabileceği varsayımıyla söz konusu kavramlar ve ilişkilerin niteliği incelenmiştir.

2.2. İşe Yabancılaşma

“Yabancılaşma” ile ilgili alan yazında, kavram ile ilgili birçok tanım mevcuttur. Kavram olarak “yabancılaşma” kişinin kendini bütün olarak hissedememesine ve bilincine yönelik bölünmelere yol açan eylemler ve deneyimler olarak ifade edilmiştir (Bonjean ve Grimes, 1970:366). Hirschfeld ve Feild (2000:790) işe yabancılaşmayı çalışmaya karşı alaka göstermemek olarak ifade etmişlerdir. Yabancılaşma kişiliğin parçalanarak kimlik kaybının ortaya çıktığı psikolojik bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Akyıldız ve Dulupçu, 2003:31). Öte yandan yabancılaşma, insanın yaşamın öznesi olmaktan çıkıp, yaşamın nesnesi olması olarak da ifade edilmektedir (Şimşek, Çelik, Akgemci ve Fettahlıoğlu, 2006). Herhangi bir şeye içten ve derinden bağlanamama, soğuma, ilgisizlik, bütünleşememe, geri çekilme, ilişkilerin kopukluğu ve izole olma gibi duygular yabancılaşmanın belirtileri olarak görülmektedir (Erjem, 2005; Ünsar ve Karahan, 2011). Blauner (içinde aktaran Celep, 2008:60) işe yabancılaşmayı “işin özerklik, sorumluluk, toplumsal etkileşim ve kendini gerçekleştirme gibi bireyin insan olarak değerini ortaya koyan koşulların ve ortamların sağlanamaması olarak tanımlamıştır. Seeman (1959:783) ise işe yabancılaşmanın güçsüzlük, anlamsızlık, izolasyon, kuralsızlık ve kendinden uzaklaşma olarak beş ana boyuttan oluşmakta olduğunu ifade etmiştir. Bir diğer açıklamaya göre; doğal, toplumsal ve kültürel çevresine olan adaptasyonun azalması, özellikle çevresine yönelik kontrol etkinliğinin azalması ve bu kontrol ile adaptasyon azalmasının belli bir süre sonra kişinin çaresizliğine ve yalnızlığına neden olmasıdır (Şimşek vd., 2006).

Yazındaki bu tanımlar çerçevesinde, kişinin yaptığı işten, çevresinden ya da benliğinden ayrılma veya uzaklaşma duygusunu dile getiren işe yabancılaşma kavramının, işletmelerde birçok olumsuz sonuçlar doğurabildiği ve verimliliği düşürdüğü görülmektedir. Konu ile ilgili yapılan yerli ve yabancı çalışmalarda işe yabancılaşmanın pek çok öncelleri ve sonuçları olduğu öne sürülmüştür. İşe yabancılaşma, işletmenin verimliliğini ve dolayısıyla işletme içi sosyal maliyetleri de olumsuz olarak etkilemekte ve bireylerin

çeşitli tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkileyerek bireysel iş sonuçlarına da olumsuz yansımaktadır (Bacharach, Samuel ve Aiken, 1979; Hirschfeld ve Feild, 2000; Hirschfeld, Feild ve Bedeian, 2000). Yabancılaşan çalışanlar işletmenin ürettiği ürün veya hizmetin kalitesiyle ilgilenmemekte, daha çok kendilerine sunulan iş sürecinin olumsuz yanlarını düşünmektedir. Bu durum da işletme içi bir çatışma ortamının oluşmasına neden olabilmektedir (Kanungo, 1992; Agarwal, 1993; Çevik, 2009).

İşe yabancılaşmanın çalışan üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalarda ise; iş ve yaşam tatmininin kaybolduğu, düşük üretkenlik, düşük motivasyon, yüksek iş stresi, iş ve örgüte karşı düşük sadakat, yüksek düzeyde işgücü devri ve işten kaçma, işe karşı soğuma, işten uzaklaşma ve düşük örgütsel sağlık algısı gibi sonuçların görüldüğü belirtilmektedir (Kanungo, 1992; Tutar, 2010). Yapılan bir çalışmada konfeksiyon sektöründe görev yapan iş görenlerin yabancılaşma duyguları ile işten ayrılma eğilimleri arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmış ve elde edilen bulgular sonucunda çalışanların yabancılaşma duygusu ile işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür (Ünsar ve Karahan, 2011).

İşyerinde yabancılaşmanın gözlemlenmesinde etki eden faktörleri ve öncellerini araştıran çalışmalarda ise çalışma koşulları, iş çevresi ve iş karakteristikleri gibi unsurların olduğu belirtilmektedir (Kanungo, 1983; Pugh ve Zhao, 2003; Banai, Reisel ve Probst, 2004; Özbek, 2011). Yabancılaşmaya neden olan çalışma ortamları; sosyal olmayan, kişinin kendisi olarak kalmasına fırsat tanımayan, işin süreçlerinin kişi tarafından serbestçe belirlenme olanağı bulunmayan, kişinin gündelik yaşam sınırlarının başkası tarafından belirlendiği ortamlar olarak tanımlanmaktadır (Cheung, 2005; Özbek, 2011; Karahan ve Ünsar, 2011).

Türkiye’de çalışanların işe yabancılaşmalarına sebep olan etkenler ve öncelleri belirleme yönelik araştırmalar yapılmıştır. Bu bağlamda, bir sanayi işletmesinde yapılan araştırma sonucunda çalışanların kararlara katılamaması, işin rutin olması ve çalışma

koşullarından duyulan memnuniyetsizlik yabancılaşma duygusunu artıran faktörler olarak bulunmuştur (Ulusoy, 1988). Hoşgörür (1997) ise iş yaşamında bireyin yabancılaşma algısını, kurumun büyüklüğü, yönetim biçimi, bürokratik yapı gibi etmenlerden etkilenme olduğunu ileri sürmüştür. Bununla birlikte, iş yaşamındaki işbölümü, sabit bir işte çalışma, monotonluk, çatışma, yöneticiler ve diğer çalışanlarla yaşanan olumsuz ilişkiler, kararlara katılamama, çalışma şartlarının ağır olması gibi etmenler çalışanın hem kendisine hem de işine yabancılaşmasına neden olabilmektedir (Hoşgörür, 1997).

Erjem (2005), öğretmenlerin eğitimde yabancılaşma olgusunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla iki devlet lisesinde görev yapmakta olan öğretmenler üzerinde yapmış olduğu nitel çalışmada; öğretmenlerin bazı yabancılaştırıcı koşullar (kalabalık sınıflar, ağır ders yükü, materyal eksikliği, yönetsel sorunlar, ekonomik sorunlar.) altında bulduklarını tespit etmiştir. Fettahlıoğlu (2006), örgütlerde yabancılaşma yönetimi açısından Kahramanmaraş'ta bulunan bazı özel işletme ve kamu kuruluşlarında çalışan personel üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, örgütsel ve çevresel etmenlerin çalışanların yabancılaşmasına etkide bulunduğunu belirlemiştir. Çevik (2009), eğitim kurumlarında, yönetici davranışlarının çalışanların işe yabancılaşmasına etkisini tespit etmek amacıyla yaptığı çalışma sonucunda olumsuz yönetici davranışlarının çalışanların işe yabancılaşmasına etki ettiğini ortaya koymuştur. Özbek (2011) ise yaptığı çalışma sonucunda, örgüt içerisindeki güven ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğunu belirtmiştir. .

İlgili alanda daha önce yapılan yabancı çalışmalar da çeşitli örgütsel faktörlerin, iş çevresi özelliklerinin ve yönetim-liderlik tarzlarının işe yabancılaşma üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ramaswami, Agarwal ve Bhargava (1993) tarafından yapılmışa olan bir çalışmada iş özellikleri, yönetici davranışları ve örgüt yapısının işe yabancılaşmanın belirleyicileri olduğunu öne sürmüşlerdir. Başka bir çalışmada ise, olumsuz örgütsel faktörlerin ve çalışma ortamının işe yabancılaşmayı arttırdığı belirtilmiştir (Crank,

Regoli, Hewitt ve Culbertson, 1995). Sarros, Tanewski, Winter, Santora ve Densten (2002) tarafından yapılan araştırmalarda dönüşümcü liderliğin işe yabancılaşmayı azalttığını, geleneksel liderliğin ise işe yabancılaşmayı arttırdığını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, Banai ve Reisel (2007) destekleyici yönetim biçiminin işe yabancılaşmayı azaltmakta olduğunu tespit etmişlerdir.

Tüm bu kuramsal gerekçelere ve önceki araştırma bulgularına dayanarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H1: Çalışanların örgütsel destek algısı işe yabancılaşma düzeyini negatif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

2.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, başta Whyte ve daha sonra Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilen ve kuramsal olarak tanımlanmaya çalışılan bir kavram olmuştur (İnce ve Gül, 2005; Bakan, 2011). 1990'lardan bu yana ise, örgütsel bağlılık, birçok araştırmanın başlıca konusu haline gelmiş; bu süreçte kavramla ilgili çok sayıda tanım yapılmış ve konunun teorik gelişimine büyük önem verilmiştir (Meyer ve Allen, 1991; Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002). Mowday, Porter ve Steers'e (1982:20) göre örgütsel bağlılık "bireyin kendini örgütle birlikte ifade edebilmesi, örgüt ile çalışanın amaçlarının bir bütünlük ve uyum içinde olmasıdır". Yapılan tanımlara göre bağlılık, en yalın haliyle bireyin içinde bulunduğu sosyal gruba ve çalıştığı örgüte karşı geliştirilen duygusal bir yönelme ve özdeşleşmedir (Meyer ve Allen; 1984; Mowday, Porter ve Steers, 1982:26). Örgütsel bağlılıkla ilgili yazında yapılan ortak tanımlamalara göre ise, bağlılık örgüte inanmak, örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve bireyin kendisini "ailenin bir üyesi" gibi hissetmesidir (Tak ve Aydemir, 2006).

Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın psikolojik boyutunu ortaya koyarak kavramı, çalışanların örgütle ilişkisi çerçevesinde şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararı almalarını

sağlayan bir davranış olarak tanımlamışlar; "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli" ile örgütsel bağlılığı, diğer modellerin aksine çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirmişlerdir. Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı "Duygusal bağlılık", "Devamlılık bağlılığı" ve "Normatif bağlılık" olarak nitelendirmişlerdir (Meyer ve Allen, 1997).

Meyer ve Allen (1991, 1997) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık modelinin; günümüzde en yaygın kabul gören, gerçekleştirilen çalışmalar çerçevesinde görgül açıdan en fazla desteklenen, başka bir deyişle geçerliliği ve güvenilirliği en yüksek örgütsel bağlılık modeli olduğu söylenebilmektedir. Bu modelin; tutumsal ve davranışsal bakış açılarının yanı sıra, örgütsel bağlılığı kültürel değerler açısından ele alan normatif bağlılık yaklaşımını da içermesi nedeniyle özel bir öneme sahip olduğu belirtilmektedir. Model ayrıca, normatif, tutumsal ve davranışsal bağlılık yaklaşımlarını tek bir örgütsel bağlılık bağlamında irdeleyerek bütüncül bir bakış açısı sunmaktadır.

Duygusal bağlılık, bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile çalıştıkları örgütte kalma arzusu olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997:11). Çalışanın örgüte duygusal bağlılığını ve onunla bütünleşmesini ifade eden bu tür bağlılıkta, çalışanların örgütte kalma nedeni, örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesidir (Huselid ve Day, 1991:381). Devam bağlılığı, çalışanların örgütten ayrılmalarının işletmeye getireceği maliyeti ve olumsuzlukları göz önüne alması, bir zorunluluk olarak örgütte çalışmasına devam etmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997:11). Örgütsel bağlılığın bu boyutu, çalışanların örgütlerine yaptıkları yatırımlar sonucunda gelişen bir bağlılık olarak ele alınmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003:84). Normatif bağlılık ise, çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve çalıştığı örgütten ayrılmamanın gereğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1997:11). Bu tür bağlılıkta; bireylerin örgüte bağlılık duymalarında, yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları etkili olmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003:84; Wasti, 2002:526). Bununla birlikte bu bağlılıkta, çalışanlar, sadakatin

önemli olduğuna inanmakta ve bu konuda ahlaki bir zorunluluk hissetmektedir (Yalçın ve İplik, 2005:398).

Bir iş tutumu olarak örgütsel bağlılığın, örgüt ve çalışanlar üzerindeki etkileri Türkiye'de ve yurtdışında yapılan çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur ve bu çalışmalarda örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların kuruma katkılarının daha fazla olduğu yönünde bulgulara ulaşılmıştır (Meyer vd, 2002; Mathieu ve Zajac, 1990; Irving, Coleman ve Cooper, 1997; Özdevecioğlu, 2003; Gautam, Dick ve Wagner, 2004; Yalçın ve İplik, 2005; Sığı, 2007; Boylu, Pelit, Güçer, 2007). Öte yandan, örgüte bağlanan bireylerin örgüt başarısı için ellerinden gelen katkıları sağlama doğrultusunda davranış gösterecekleri belirtilmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2012).

Konuyla ilgili yazın incelendiğinde, örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerin genellikle; bireysel özellikler (kişisel-demografik özellikler, başarı güdüsü, gelişim ihtiyacı, kontrol odağı, yetkinlik duygusu gibi), çalışma deneyimleri (çalışan-grup, çalışan-lider, çalışan-örgüt ilişkileri), iş özellikleri (işin çeşitliliği, işle özdeşleşme derecesi, işin önemi, işin özerklik düzeyi, işten alınan geri bildirim gibi), rol özellikleri (rol belirsizliği, rol çatışması gibi) ve örgütsel özellikler olmak üzere çeşitli başlıklar halinde incelendiği görülmektedir (Dick ve Metcalfe, 2001; Moss, McFarland, Ngu ve Kijowska, 2006; Özdevecioğlu, 2003; Arbak ve Kesken, 2005; Meşe ve Sürvegil, 2007; Gümüştekin, Özler ve Yılmaz, 2010; Bakan, 2011). Mowday ve arkadaşları (1982), söz konusu bu faktörlere ilişkin bir sınıflandırma yapmışlar ve çalışanların örgüte bağlılık düzeylerinde etki eden faktörleri; kişisel özellikler, rol ve iş özellikleri, yapısal özellikler ve iş deneyimi ve çalışma ortamı olmak üzere dört başlık altında ele almışlardır. Öte yandan, Maslach ve Leiter (1997) örgütsel bağlılığa etki eden faktörleri iş yükü, kontrol, ödülleri, aidiyet, adalet ve değerler başlıkları altında sınıflamışlardır.

Konu ile ilgili yazın incelendiğinde, çalışanların örgütsel bağlılıklarıyla ilgili olarak çok sayıda örgütsel, durumsal ve bireysel değişkenin rolünün ele alındığı görülmektedir. Meyer, Irving ve Allen (1998) iş deneyimi ve çalışma

ortamına ilişkin faktörleri inceleyerek, sosyalizasyon sürecinin, çalışan-yönetici arasındaki ilişkilerin, örgütsel iklimin ve örgüt içindeki güven ilişkisinin örgütsel bağlılığı etkilediğini öne sürmüşlerdir. Diğer yandan, örgütsel bağlılık ve örgütsel faktörler arasındaki ilişkileri inceleyen çok sayıda araştırmanın yönetici davranış ve uygulamalarının, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini etkilediği ileri sürülmüştür (Ertenü, 2008; Terzi ve Kurt, 2005). Örgüt tarafından desteklenmediğini düşünen, karar alımlarında sınırlı rol alan veya hiç rol almayan, performansı hakkında geribildirim almayan çalışanlar düşük bağlılık göstermektedir. Bu noktada Ertenü (2008), yöneticilerin çalışanlara karşı sergiledikleri güçlendirme davranışlarının, sundukları desteğin ve işi gerçekleştirirken etki alanını ve sorumluluğunu artırma imkânı sağlamanın çalışanın örgütsel bağlılığını artırmakta olduğunu belirtmektedir.

İlgili yazında örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler olarak örgütsel adalet, örgütsel destek ve örgütsel güven gibi kavramların da ele alındığı görülmektedir. Greenberg ve Baron (1995) işin özellikleri, ödül mekanizması ve sosyalleşme sürecinde uygulanan prosedürlerin örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar olduğunu belirtmişlerdir. DeConick ve Dean (1996) örgütteki olumlu adalet dağılımı ve örgütsel destek algısının çalışanlarda örgütsel bağlılığı arttırdığını tespit etmişlerdir. Martin ve Hafer (1995) ise, dışsal gereksinimlerin karşılanmasının ve örgütsel destek sunulmasının çalışanlarda bağlılığı olumlu yönde etkilemekte olduğunu belirtmişlerdir. Lynch, Eisenberger ve Armeli (1999) algılanan örgütsel desteğin örgüte bağlılığın yanı sıra diğer çalışanlara yardım etme davranışlarını da arttırdığını tespit etmişlerdir. Polly'nin (2002) çalışmasında algılanan örgütsel destek ile örgüte duygusal bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada, yüksek derecede örgütsel destek algılayan çalışanların düşük algılayanlara nazaran örgüte daha fazla bağlılık hissettikleri belirtilmiştir. Ceylan ve Şenyüz'ün (2003) yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre de örgütsel destek algısı örgüte bağlılığı oldukça etkileyen bir faktördür. Sığı ve Basım (2011) tarafından yapılan çalışmada da algılanan örgütsel destek sonucunda duygusal

bağlılığın arttığı ve işten ayrılma niyetinin azalmakta olduğu vurgulanmaktadır. Diğer yandan, algılanan örgütsel destek ile iş ve işyerine yönelik adanmışlık arasında (Sacks, 2006) ve algılanan örgütsel destek ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında olumlu bir ilişki olduğu (Chiang ve Hsieh, 2011) tespit edilmiştir.

Görüldüğü gibi, örgütsel bağlılık çok sayıda faktörden etkilenmektedir. Bu çalışmada ise algılanan örgütsel desteğin bağlılık ile ilişkili olacağı varsayımından hareket edilmektedir. Özellikle Türkiye gibi toplulukçu kültürlerde işe, çalışmaya, çalışma ortamına ve sağlanan desteğe çok değer verildiği düşüncesiyle, güçlü bir örgütsel destek algısı olan çalışanların teorik olarak örgütsel bağlılık tutum ve davranışları gösterme eğiliminde olacakları beklenmektedir. Söz konusu kuramsal gerekçeler ile aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H2: Çalışanların örgütsel destek algısı örgütsel bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1 Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul İli'nde faaliyet gösteren Avcılar-Tuzla coğrafi bölgesi içindeki özel girişim hastanelerindeki çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada A sınıfı olarak tanımlanan hastaneler yer almıştır. Hastanelerin sınıflanmasında Sağlık Bakanlığı'nın hastane sınıflaması temel alınmış ancak yatak sayısı, personel sayısı, hizmet verdiği alan çeşitliliği, finansal ve teknolojik yeterlilik özellikleri kullanılarak A sınıfı hastaneler belirlenmiştir. Buna göre yatak sayısı 100'ün üzerinde, çalışan sayısı 200, teknolojik olarak her türlü cihaza sahip, otelcilik hizmeti olarak 5 yıldızlı otel düzeyinde ve belirli bir bölgeye hizmet vermeyen vb. özelliklere sahip hastaneler A sınıfı olarak değerlendirilmiştir. Böylece araştırmanın yapıldığı dönemde İl Sağlık Müdürlüğüne kayıtlı 168 hastaneden 11'i A sınıfı olarak tanımlanmıştır. 11 hastaneden kura yoluyla belirlenen ve araştırmaya katılmayı kabul eden 2'sinden ise veri toplanmıştır. Araştırmadaki hastanelerin faaliyet verilerine ilişkin bilgiler Sağlık Bakanlığı'nın "Yataklı

Tedavi Kurumları İstatistik Yıllığı'ndan, İl Sağlık Müdürlüğü'nden ve Özel Hastaneler ve Sağlık Kuruluşları Derneği (OHSAD) aracılığıyla alınmıştır. Araştırmanın yapıldığı dönemde faaliyeti durdurulmuş olanlar ile faaliyet verileri bulunmayan hastaneler araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Ayrıca çalışmaya katılmayı kabul etmeyenler ile raporlu, hasta ve izinli olanlar araştırma dışında tutulmuştur. Örneklem büyüklüğü ile ilgili herhangi bir hesaplama yapılmamış ancak geçerlilik ve güvenilirlik analizleri için ölçekteki madde sayısının en az 5 katına ulaşılması hedeflenmiştir. Bu sebeple ölçme araçları hastanelerde çalışan 200 kişiye dağıtılmış ancak mali ve zaman kısıtı ile birlikte dağıtılan 200 anketten 118'inin (%59,0) geri dönüşü ve geçerli sayılması nedeniyle araştırmanın örneklemini 118 kişiden oluşmuştur.

3.2. Gereç ve Yöntem

Araştırma kesitsel tipte tanımlayıcı olarak tasarlanmıştır. Araştırmanın verileri Şubat 2012-Mart 2012 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak, algılanan örgütsel destek ölçeği Eisenberger ve arkadaşları tarafından 1986'da geliştirilen 36 soruluk ölçek (Eisenberger vd., 1986), işe yabancılaşma ölçeği Hirschfeld ve Feild tarafından 2000'de geliştirilen 10 soruluk ölçek (Hirschfeld ve Feild, 2000), örgüte bağlılık ölçeği ise Meyer, Allen ve Smith tarafından 1993'de geliştirilen 18 soruluk ölçek kullanılmıştır. Cevaplar 6'li likert ölçeği ile alınmıştır. Ölçeklerde puanlama "1" ile "6" arasındadır ve "1" en kötü durumu "6" ise en iyi durumu göstermektedir.

Araştırmadaki ölçme araçlarının güvenilirlikleri için Cronbach alfa değeri, geçerlilikleri için ise açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Örgütsel destek ölçeğinde alfa değeri 0,90; işe yabancılaşma ölçeğinde 0,86 olarak belirlenmiştir. Örgüte bağlılık ölçeğinde ise 1. madde iç tutarlılığı olumsuz etkilediğinden ölçekten çıkarılmış ve alfa değeri 0,81 olmuştur. Ayrıca bağlılık ölçeğindeki 3, 4, 6 ve 9. sorular ölçek özelliği gereği ters çevrilmiştir. Tüm ölçeklerin Cronbach alfa değerleri 0,70'in üzerinde saptanmış olduğundan iç tutarlılığın olduğu söylenebilmektedir. Geçerlilik için yapılan açıklayıcı faktör

analizinde ise ilk faktörün toplam varyansın %30'undan fazlasını açıklaması nedeniyle, ölçekler tek faktörlü olarak değerlendirmeye alınmıştır (Büyüköztürk, 2007:125). Benzer şekilde örgütsel destek ölçeğini geliştiren Eisenberger ve ark. (1986) yaptıkları faktör analizi da sonucunda ölçek maddeleri tek bir faktöre yüklenmiştir ve toplam varyansın 48,3'ünü açıklaması nedeniyle tek faktörlü olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca Eisenberger ve ark. (1986) güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,97 olarak bulunmuştur. Türkiye'de yapılan örgütsel destek çalışmalarına bakıldığında Uçar (2009), Çakar ve Yıldız (2009) tarafından yapılan araştırmalarda da örgütsel destek algısının tek bir boyut oluşturduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda yapılan güvenilirlik çalışmalarına göre Cronbach alfa değerleri sırasıyla 0,88 ve 0,83'tür (Önderoğlu, 2010:32). Meyer, Allen ve Smith tarafından geliştirilen örgüte bağlılık ölçeği duygusal, normatif ve zorunlu olarak 3 boyuttan meydana gelmektedir. Türkçe'ye uyarlanması konusunda Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında hem doğrulayıcı hem de açıklayıcı faktör analizi sonucunda 3 boyutlu olarak ortaya çıkmıştır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009). Örgüte bağlılık Wasti'nin (2000) çalışmasına da 3 boyutlu olarak değerlendirilmiştir. İşe yabancılaşma konusunda ise, çeşitli araştırmalarda birbirinden farklı ölçeklerin kullanıldığı görülmektedir. Bu çalışmalarda yabancılaşma çok boyutlu ele alınabildiği gibi, tek boyutlu olarak da değerlendirilebilmektedir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013:325).

Araştırmadan elde edilen veriler elektronik ortama aktarılmış ve SPSS 11.5 istatistik paket programında analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunlukları, merkezi ve yaygınlık ölçütlerinin incelenmesi, One Sample Kolmogorow-Smirnow testi ve histogramlar ile sınıanmış ve normal dağılıma uygun oldukları saptanmıştır. Bu sebeple araştırmada parametrik önemlilik testleri kullanılmıştır. Analiz ve değerlendirmelerde sıklık tabloları, merkezi ve yaygınlık ölçütleri ile Pearson korelasyon testi ve doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

3.3. Analizler ve Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen verilere SPSS 11.5 programında analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk aşamada katılımcıların bazı sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin tanımlayıcı analizler yapılmıştır. Araştırmaya katılanların yaş, örgüte bağlılık, işe yabancılaşma ve algılanan örgütsel destek ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara bakılmıştır. Analizin ikinci aşamasında ise uygulanan regresyon analizi ile çalışmanın hipotezleri test edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 1'deki sonuçlara göre, araştırmaya katılanların %74,6'sının kadın, %43,2'sinin lise mezunu, %29,7'si idari görevde olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, yapılan tanımlayıcı istatistik analizlerine göre, araştırmaya katılanların yaş ortalamasının

27,93±(5,45), örgüte bağlılık ortalamasının 3,62±(0,81), işe yabancılaşma ortalamasının 2,84±(1,09) ve algılanan örgütsel destek ortalamasının 3,76±(0,72) olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 3'de görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların örgütsel destek ile yabancılaşma ve bağlılık korelasyonu incelendiğinde yabancılaşma ile negatif yönde orta düzeyde ($r=-,456$; $p<0,05$), örgüte bağlılık ile ise kuvvetli pozitif yönde ($r=,639$; $p<0,05$) anlamlı ilişki saptanmıştır.

Bununla birlikte, örgütsel destek ile işe yabancılaşma saçılım grafiği (scatter-gram) ve regresyon doğrusu Şekil 1 ve örgütsel destek ile örgütsel bağlılık saçılım grafiği (scatter-gram) ve regresyon doğrusu ise Şekil 2 yardımıyla gösterilmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya katılanların bazı sosyo-demografik ve mesleki özellikleri

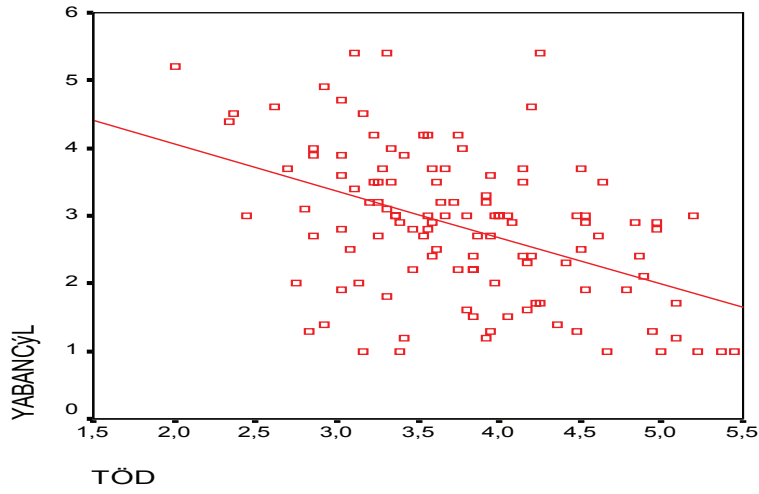
Özellikler	Kategoriler	n	%
Cinsiyet	Erkek	30	25,4
	Kadın	88	74,6
Öğrenim	Lise	51	43,2
	Yüksekokul	42	35,6
	Lisans	19	16,1
	Yüksek Lisans	4	3,4
	Doktora	2	1,7
İdari Görev	Var	35	29,7
	Yok	83	70,3
Toplam		118	100,0

Tablo 2. Araştırmaya katılanların yaş, örgüte bağlılık, işe yabancılaşma ve algılanan örgütsel destek ortalamaları

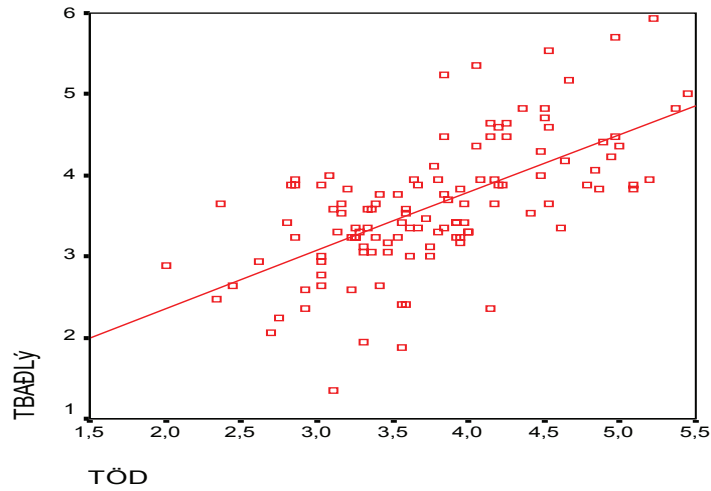
	Algılanan örgütsel destek	İşe yabancılaşma	Örgüte bağlılık	Yaş
Ortalama	3,76	2,84	3,62	27,93
Ortanca	3,74	2,90	3,59	27,00
Std. Sapma	,72	1,09	,81	5,45
En küçük değer	2,00	1,00	1,35	18,00
En büyük değer	5,44	5,40	5,94	48,00

Tablo 3. Araştırmaya katılanların örgütsel destek ile yabancılaşma ve bağlılık korelasyonu (Pearson korelasyon testi kullanılmıştır)

		İşe yabancılaşma	Örgüte bağlılık
Algılanan örgütsel destek	r	-,456(**)	,639(**)
	p	,000	,000
	n	118	118
İşe yabancılaşma	r		-,343(**)
	p		,000
	n		118



Şekil 1. Örgütsel Destek ile Yabancılaşma saçılım grafiği (scatter-gram) ve regresyon doğrusu



Şekil 2. Örgütsel destek ile örgütsel bağlılık saçılım grafiği (scatter-gram) ve regresyon doğrusu

Tablo 4'deki sonuçlara göre, algılanan örgütsel desteğin işe yabancılaşma ile regresyonu incelendiğinde örgütsel destek işe yabancılaşmanın 0,21'lik bölümünü açıklamaktadır ve regresyon denklemi aşağıdaki şekilde oluşmuştur ($B=-,689$; $R^2=,208$; $p=,000$).

İşe Yabancılaşma= $5,440-0,689$ Algılanan Örgütsel Destek

Bu bulgulara dayanarak Hipotez 1 "doğrulanmıştır". Algılanan örgütsel destek çalışanların işe yabancılaşma düzeyini negatif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Bununla birlikte, araştırmada yer alan katılımcıların örgütsel destek algısının örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki belirleyici etkisini saptayabilmek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir (Tablo 5).

Tablo 5'deki bulgulara göre, algılanan örgütsel desteğin örgüte bağlılık ile regresyonu incelendiğinde örgütsel destek işe yabancılaşmanın 0,41'lik bölümünü açıklamaktadır ve regresyon denklemi aşağıdaki şekilde oluşmuştur ($B=,717$; $R^2=,408$; $p=,000$).

Örgüte Bağlılık= $,919+0,717$ Algılanan Örgütsel Destek

Tablo 4. Algılanan örgütsel desteğin işe yabancılaşma ile regresyonu

	B	β	t	R ²	Düz. R ²	F	P
Bağımsız Değişkenler							
Algılanan Örgütsel Destek	-,689	-,456	5,524	,208	,201	30,511	,000

Tablo 5. Algılanan örgütsel desteğin örgüte bağlılık ile regresyonu

	B	β	t	R ²	Düz. R ²	F	P
Bağımsız Değişkenler							
Algılanan Örgütsel Destek	,717	,639	8,947	,408	,403	80,053	,000

Bu bulgulara dayanarak Hipotez 2 "doğrulanmıştır". Araştırmanın yapıldığı örneklem grubunda, algılanan örgütsel destek çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

Rekabetin giderek arttığı bir ortamda örgütlerin varlığını sürdürebilmelerinin, çalışanların ihtiyaçlarının ve beklentilerinin karşılanmasına aynı zamanda örgüt tarafından bazı konularda destek hissetmelerine bağlı olduğu söylenebilmektedir. Günümüzde bu tür bir ortam örgütlerin yenilikçi, motivasyonu ve bağlılığı yüksek ve verimli çalışanlara olan ihtiyacını da artırmıştır. Ancak günümüzde çoğu örgütte çalışanların giderek örgütte

yabancılaşma hissettikleri, işe bağlılıklarının azalabildiği ve iş tatmini ve moral düzeylerinin de düşebildiği gözlenmektedir. Oysa bir örgütün başarılı olması, o örgütte çalışanların işe yabancılaşma eğilimlerinin en az düzeyde olmasını, işe bağlılıklarının ise yüksek tutulmasını gerektirmektedir. Söz konusu işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılık düzeylerini ise etkileyen pek çok değişkenin (yöneticilerle ilişkiler, çalışma koşulları, örgütsel ve bireysel faktörler gibi) olması konunun çok daha dikkatle yaklaşım gerektirmekte olduğu göstermektedir.

Yapılan bu çalışmada da algılanan örgütsel desteğin, işe yabancılaşma ve örgüte bağlılık üzerine etkisi incelenmiştir. Özellikle sağlık sektöründe, emek yoğun işletmeler oldukları için çalışan davranışlarını anlamak

ve açıklamak üzerine yapılan çalışmaların önemi büyüktür. Yapılan bu çalışmalar sayesinde belirlenmesi oldukça zor olan çalışan davranışlarının gelecekteki durumları ile öngörülebilir bulunması kolaylaşacaktır.

Bu çalışmada, araştırmaya katılanların algılanan örgütsel destek, işe yabancılaşma ve örgüte bağlılık korelasyonu incelendiğinde; algılanan örgütsel destek ile işe yabancılaşma arasında negatif yönde orta düzeyde ($p < 0,05$; $r = -,456$), örgüte bağlılık ile ise pozitif yönde kuvvetli düzeyde ($p < 0,05$; $r = ,639$) istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır (Tablo 3). Algılanan örgütsel desteğin işe yabancılaşma üzerinde etkisinin incelendiği regresyon analizinde, işe yabancılaşmayı etkileyen faktörler içerisinde algılanan örgütsel destek; 0,208 oranında açıklamaktadır ($R^2 = 0,208$). Algılanan örgütsel destek ise yalnız başına örgütsel bağlılığı 0,408 oranında açıklamaktadır ($R^2 = 0,408$).

Bu araştırmanın sonuçlarına göre, çalışanların örgütsel destek algısını oluşturan bilişsel bileşenler ile işe yabancılaşma arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer yandan, örgütsel destek algısı yüksek olduğunda, örgütsel bağlılık pozitif ve anlamlı şekilde etkilenmektedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçlarına dayanarak, örgütsel destek algısının işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir belirleyici olduğu ifade edilebilmektedir. Elde edilen sonuçlara dayanarak, araştırmanın, "algılanan örgütsel destek, işe yabancılaşma ve örgütsel bağlılığın güçlü birer belirleyicisi" olabileceği önermesini destekleyebildiği söylenebilmektedir. Bununla birlikte, araştırma sonuçlarının literatürle (Eisenberger, Fasolo ve Davis-LaMastro, 1990; Ramaswami vd., 1993; Martin ve Hafer, 1995; Tai vd., 1998; Searle vd., 2001; Chow vd., 2006; Sluss vd., 2008; Riggall vd., 2009; Chiu vd., 2009; Turunç ve Çelik, 2010; Ünsar ve Karahan, 2011; Özbek, 2011) uyumlu olduğu gözlemlenmektedir.

Bu bağlamda, örgütlerde çalışanların güçlendirilmesi, inisiyatif kullanabilir hale gelmeleri, işleriyle ilgili karar almaları ve olumlu davranışları konusunda ödüllendirilmeleri çalışanların örgütsel amaçlar doğrultusunda daha özverili

davranmalarını ve olumsuz dinamiklerin etkilerini azaltacağı söylenebilmektedir. Çalışmamızda da elde edilen sonuçlar bu görüşü destekler niteliktedir. Örgütsel desteği hisseden çalışanın örgüte daha bağlı davrandığı sonuçlar arasındadır ve örgüte bağlı olan çalışanın performansının yüksek olacağı, örgütsel amaçlar doğrultusunda daha fazla çalışacağı ifade edilebilmektedir.

Öte yandan sanayileşme ile birlikte üzerinde hem ideolojik hem de yönetsel olarak tartışılan en önemli konulardan birisi işe yabancılaşmadır. Yabancılaşma çalışanın ürettiği ile arasındaki bağı ortadan kalkması ya da azalması, başka bir deyişle ürettiğinin anlamsız hale gelmesidir. Sağlık hizmetlerinde çalışanların işe yabancılaşması, diğer sektörlerden çok daha ciddi olumsuz sorunlar doğurabilmektedir. Ancak yapılan çalışmalar incelendiğinde sağlık sektöründe bu konunun yeterince ele alınmadığı görülmektedir. Çalışmada sağlık sektöründe örgütsel destek ile birlikte işe yabancılaşmanın azalacağı söylenebilmektedir. Fakat burada yapılan regresyon analizinde açıklıcılığın 0,20 oranında olduğu göz önüne alınmalı ve yapılacak yeni çalışmalar ile işe yabancılaşmayı etkileyen diğer faktörlerin ortaya konulması önemlidir.

Sonuç olarak, emek yoğun olan sağlık işletmelerinde çalışanların örgütsel desteği hissetmeleri; işe yabancılaşmanın azalması, devamsızlıkların ve işten ayrılmaların düşmesi, örgüte bağlılığın artması, sorumluluk duygusunun güçlenmesi, iş tatmininin yükselmesi, yaratıcılık ve buluşların artması gibi sonuçlar ortaya koyabileceği söylenebilmektedir. Dolayısıyla hastaneler gibi en önemli gider kalemlerinden birinin emek olduğu bir sektörde insan kaynağının etkin ve verimli kullanılabilmesi için çalışanlara verilen desteğin hissettirilmesi önemli görülmektedir.

5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Araştırmanın İstanbul ilinde gerçekleştirilmiş olması ve sınırlı sayıda sağlık işletmesi ve çalışan üzerinde gerçekleştirilmiş olması bulguların genellenebilirliği üzerinde etkilidir. Yapılacak çalışmalarda algılanan örgütsel destek, işe yabancılaşma ve örgütsel

bağlılık ile ilgili diğer değişkenlerin de araştırmaya dâhil edilmesi ve özellikle kişisel, bağlamsal, örgütsel ve kültürel faktörlerin de değerlendirilmesi konu ile ilgili farklı bulgulara ulaşılabilmesine sağlayacaktır. Konuya yönelik çalışmaların daha farklı örneklerde ve örnek büyüklüklerinde çalışma yapılması bulgu ve sonuçların genellenebilirliğini arttıracaktır. Bu bakımdan, ilgili konuyu araştıran sonraki çalışmaların farklı sektörlerde yer alan kurumlar üzerinde araştırmayı yürütmesi ve daha geniş örneklem grubunda gerçekleştirilmesi tavsiye edilmektedir. Ayrıca araştırmada ölçeklerin geçerliliği için açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve toplu model (total model) temel alınmıştır. Araştırmada geçerliliğin belirlenmesinde gizil değişkenlerin

(latent variable) ortaya çıkabilmesi ya da ölçme araçlarının geliştirilmesi, gözden geçirilmesi ve düzenlenebilmesi için doğrulayıcı faktör analizinin yapılması da mümkündür ve bu analizlerin yapılması ile daha kapsamlı sonuçlar ortaya konulabilmektedir. Ancak araştırmada toplu model temel alınmış olması ve ölçeklerde bu tür bir değerlendirme yapıma yoluna gidilmemesi nedeniyle çalışmada yer verilmemiştir (Şencan, 2005:26; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010:276). Bu durumun da araştırmanın bir diğer kısıtı olduğu söylenebilmektedir. Sonraki araştırmalarda, bu çalışmanın araştırma modelinde yer alan değişkenler için doğrulayıcı faktör analizi yapılması tavsiye edilmektedir.

KAYNAKÇA

- Agarwal, S. (1993). "Influence of Formalization On Role Stress, Organizational Commitment, and Work Alienation of Salespersons: A Cross-Cultural Comparative Study", **Journal of International Business Studies**, 24/4, 715–739.
- Akyıldız, H. ve Dulupçu, M. (2003). "Kavramsal ve Diyalektik Süreç Olarak Yabancılaşma", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 8/3, 27-48.
- Allen, D. G., Shore, L. M. ve Griffeth, R. W. (2003). "The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process", **Journal of Management**, 29, 99-118.
- Arbak, Y. ve Kesken, J. (2005). Örgütsel Bağlılık, **Sağlık Hizmetlerinde Sürekli Gelişim İçin Davranışsal Bir Yaklaşım**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir.
- Bacharach, S.B. ve Aiken, M.(1979). "The Impact of Alienation, Meaninglessness and Meritocracy on Supervisor and Subordinate Satisfaction", **Social Forces**, 57/3, 853– 870.
- Bakan, İ. (2011). **Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık, Kavram Kuram Sebep ve Sonuçlar**, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Banai, M. ve Reisel, W.D. (2007). "The Influence of Supportive Leadership and Job Characteristics on Work Alienation: A Six-Country Investigation", **Journal of World Business**, 42/4, 463–476.
- Banai, M., Reisel, W.D. ve Probst, T.M. (2004). "A Managerial and Personal Control Model: Predictions of Work Alienation and Organizational Commitment in Hungary", **Journal of International Management**, 10/3, 375-392.
- Blau, P. (1964). **Exchange and Power in Social Life**, Wiley, New York.
- Bonjean, C.M. ve Grimes, M.D. (1970). "Bureaucracy and Alienation: A Dimensional Approach", **Social Forces**, 48/3, 365-373.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", **Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar**, 44/511, 55-74.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). **Sosyal Bilimler için Veri Analizi El Kitabı** (İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum), 8. Baskı, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Casper, W. J., Martin, J. A., Buffardi, L. C. ve Erdwins, C. J. (2002). "Work-Family Conflict, Perceived Organizational Support, and Organizational Commitment Among Employed Mothers", **Journal of Occupational Health Psychology**, 7, 99–108.
- Celep, B. (2008). İlköğretim Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması (Kocaeli İli Örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ceylan A. ve Şenyüz P. B. (2003). "Örgütsel Destek Algısı ve Dâhil Olma-Dışlanmama Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi-Sigorta Sektöründe Bir Araştırma", **Yönetim Dergisi**, 14/44, 107-119.
- Cheung, C.K. (2005). "Adaptation to Work Restructuring Among Working People in Hong Kong", **The Journal of Socio-Economics**, 34/3, 361–376.
- Cheung, M. F. Y. ve Law, M. C. C. (2008). "Relationships of Organizational Justice and Organizational Identification: The Mediating Effects of Perceived Organizational Support in Hong Kong", **Asia Pacific Business Review**, 14(2), 213–231.
- Chiang, C. F., ve Hsieh, T. S., (2011). "The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior", **International Journal of Hospitality Management**, 31, 180-190.
- Chiu, Y.L., Chung, R., Wu, C., Ho, C. (2009). "The Effects of Job Demands, Control, and Social Support on Hospital Clinical Nurses' Intention to Turn Over", **Applied Nursing Research**, 22, 258–263.
- Chow, I.H., Lo, W.C., Sha, Z. ve Hong, J. (2006). "The impact of Developmental Experience, Empowerment, and Organizational Support on Catering Service Staff Performance". **International Journal of Hospitality Management**, 25, 478-495.
- Chuan, J. Yeh ve S. K. Lo (2004). "Living Alone, Social Support and Feeling Lonely Among the Elderly", **Social Behavior and Personality**, 32/2, 129-138.

- Coyle-Shapiro, J. A.M. ve Conway, Neil (2005) "Exchange Relationships: Examining Psychological Contracts and Perceived Organizational Support", **Journal of Applied Psychology**, 90/4, 774-781.
- Crank, J., Regoli, R., Hewitt, J. ve Culbertson, R. (1995). "Institutional and Organizational Antecedents of Role Stress, Work Alienation, and Anomie Among Police Executives", **Criminal Justice and Behavior**, 22, 152-171.
- Çevik, R. (2009). *Ortaöğretim Kurumlarında yönetici Davranışlarının Öğretmenlerin Mesleklerine Yabancılaşmasına Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk Ş. (2010). **Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik** (SPSS ve LISREL Uygulamaları), Pegem Yayınları, Ankara.
- DeConick, D. ve Dean, S.C. (1996). "Factors Influencing the Organizational Commitment of Female Advertising Executives", **American Business Review**, 14/2, 80-88.
- Dick, G. ve Metcalfe, B. (2001). "Managerial Factors and Organizational Commitment: A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff", **The International Journal of Public Sector Management**, 14(2), 111-128.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Davis-LaMastro, V. (1990). "Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation", **Journal of Applied Psychology**, 75, 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., ve Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support", **Journal of Applied Psychology**, 71, 500-507.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Erjem, Y. (2005). "Eğitimde Yabancılaşma Olgusu ve Öğretmen: Lise Öğretmenleri Üzerinde Sosyolojik Bir Araştırma", **Gazi Üniversitesi Türk Eğitim Bilimleri Dergisi**, 4/3, 1-22.
- Ersoy, S. ve Bayraktaroğlu, S. (2012). "Örgütsel Bağlılık", **Örgütsel Davranışta Güncel Konular**, (Ed: Özler, D.E.), Ekin Yayınları, İstanbul.
- Ertenu, B. (2008). *The Role of Psychological Empowerment Between Managerial Practices and Organizational Citizenship Behavior*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fettahlıoğlu, T. (2006). *Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi-Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Foley, S. Hang-yue, N. ve Liu, S. (2005). "The Effects of Work Stressors, Perceived Organizational Support, and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kong", **Asia Pacific Journal of Management**, 22, 237-256.
- Gautam, T., Van Dick, R. ve Wagner, U. (2004). "Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts", **Asian Journal of Social Psychology**, 7, 301-315.
- Gençtürk, O.C. (2005). *Algılanan Sosyal Desteğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi: Bir Vaka Çalışması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Greenberg, J. ve Baron, R.A. (1995). **Behavior in Organizations, Understanding and Managing the Human Side of Work**, Prentice-Hall, Inc., New Jersey.
- Gümüştekin, G.E., Özler, D.E. ve Yılmaz, F. (2010). "360 Derece Performans Değerleme Sisteminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 1/1, 1-20.
- Hirschfeld, R. ve Feild, H.S. (2000). "Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work", **Journal of Organizational Behavior**, 21/7, 789-800.
- Hirschfeld, R., Feild, H., ve Bedeian, A.G. (2000). "Work Alienation as an Individual-Difference Construct for Predicting Workplace Adjustment: A Test in Two Samples", **Journal of Applied Social Psychology**, 1880-1902.

- Hoşgörür, V. (1997). *Eğitim İşgörenlerinin Örgütsel Tutumları: Samsun İli Merkez Ortaöğretim Okulları Örneği*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Huselid, M.A. ve Day, N.E. (1991). "Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis", **Journal of Applied Psychology**, 76, 380-391.
- Irving, P.G., Coleman, D.F., ve Cooper, C.L. (1997). "Further Assessment of a Three Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations", **Journal of Applied Psychology**, 82, 444-452.
- Kanungo, R. N. (1983). "Work Alienation: A Pancultural Perspective", **International Studies of Management and Organization**, 13/1-2, 119-138.
- Kanungo R.N. (1992). "Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business", **Journal of Business Ethics**, 11/5-6, 413-423.
- Kaya, U. ve Serçeoğlu, N. (2013). "Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma", **Çalışma ve Toplum**, 36, 311-346
- Kaymakçioğlu, Ç. (2001). *Effects of Perceived Stress, Social Support, Expectancies and Coping Style on Depression and Anxiety*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Boğaziçi Üniversitesi.
- Loi, R., Hang-Yue, N. ve Foley, S. (2006). "Linking Employees' Justice Perceptions to Organizational Commitment and Intention to Leave: The Mediating Role of Perceived Organizational Support", **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 79, 101-120.
- Lu, L. (1999). "Work Motivation, Job Stress and Employees' Well-Being", **Journal of Applied Studies**, 8/1, 61-73.
- Lynch, P. D., Eisenberger, R. ve Armeli, S. (1999). "Perceived Organizational Support: Inferior-Versus-Superior Performance by Wary Employees", **Journal of Applied Psychology**, 84, 467-483.
- Martin, T. N. ve Hafer J.C. (1995). "The Multiplicative Interaction Effects of Job Involvement and Organizational Commitment on the Turnover Intentions of Full-Time and Part-Time Employees", **Journal of Vocational Behavior**, 46, 310-331.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). **The Truth About Burnout**. Jossey Bass, San Francisco.
- Mathieu, J.E. ve Zajac, D.M. (1990). "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment", **Psychological Bulletin**, 108/2, 171-194.
- Meşe, G. ve Sürvegil, O. (2007). "Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizi: Belediye Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama", **Mevzuat Dergisi**, 115, 1-12.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment", **Human Resources Management Review**, 1, 61-89.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). **Commitment in the Workplace**, Thousand Oaks Sage Publications, CA.
- Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (1984). "Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", **Journal of Applied Psychology**, 64/3, 372-378.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. ve Simith, C.A (1993). "Çıkarım to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three Component Conceptualization", **Journal of Applied Psychology**, 78/4, 538-551.
- Meyer, J.P., Irving, G. ve Allen, N.J. (1998). "Examination of the Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment", **Journal of Organizational Behavior**, 19/1, 29-52.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). "Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences", **Journal of Vocational Behavior**, 61/1, 20-52.
- Moss, S.A., McFarland, J., Ngu, S. ve Kijowska, A. (2006). "Maintaining an Open Mind to Closed Individuals: The Effect of Resource Availability and Leadership Style on The Association Between Openness to Experience and Organizational Commitment". **Journal of Research in Personality**, 11, 1-17.

- Mowday, R.T., Porter, L.W. ve Steers, R.M. (1982). **Employee-Organization Linkages, The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**, Academic Press, Inc, New York.
- Ramaswami, S.N., Agarwal, S. ve Bhargava, M. (1993). "Work Alienation of Marketing Employees: Influence of Task, Supervisory and Organizational Structure Factor", **Journal of the Academy of Marketing Science**, 21/3, 179-193.
- Obeng, K. ve Ugboro, I. (2003). "Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study", **Journal of the Transportation Research Forum**, 57/2, 83- 98.
- Önderoğlu, S. (2010). Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özbek, M.F. (2011). "Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 16/1, 231-248.
- Özdevecioğlu, M. (2003). "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 18/2, 113 -130.
- Perryer, C. Jordan, C., Fins, I., ve Travaglione, A. (2010). "Predicting Turnover Intentions the Interactive Effects of Organizational Commitment and Perceived Organizational Support", **Management Research Review**, 33/9, 911-923.
- Polly, L. M. (2002). *Social Exchange and Customer Service: The Relationship Between Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange and Customer Service Behavior* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Louisiana State University, U.S.A.
- Pugh, K.J. ve Zhao, Y. (2003). "Stories of Teacher Alienation: A Look at the Unintended Consequences of Efforts to Empower Teachers", **Teaching and Teacher Education**, 19, 187-201.
- Rhoades, L., ve Eisenberger, R. (2002). "Perceived Organizational Support: A Review of the Literature", **Journal of Applied Psychology**, 87, 698-714.
- Riggle, R.J., Edmondson, D.R. ve Hansen, J.D. (2009). "A Meta-Analysis of the Relationship Between Perceived Organizational Support and Job Outcomes: 20 Years of Research", **Journal of Business Research**, 62, 1027-1030.
- Ring, J. K. (2011). "The Effect of Perceived Organizational Support and Safety Climate on Voluntary Turnover in the Transportation Industry", **International Journal of Business Research and Management**, 1/3, 156-168.
- Saks, A. (2006). "Antecedents and Consequences of Employee Engagement", **Journal of Managerial Psychology**, 21, 600-619.
- Sarros, J.C., Tanewski, G.A., Winter, R.P., Santora, J.C. Densen, I.L. (2002). "Work Alienation and Organizational Leadership", **British Journal of Management**, 13/4, 285-304.
- Searle, B., Bright, J. E. H. ve Bochner, S. (2001). "Helping people to sort it out: The role of social support in the Job Strain Model", **Work & Stress**, 15/4, 328-346.
- Seeman, M. (1959). "On Meaning of Alienation", **American Sociological Review**, 24, 783-790.
- Shore, L.M. ve Shore, T.H. (1995). "Perceived Organizational Support and Organizational Justice", **Organizational politics, Justice, and Support: Managing the Social Climate of the Workplace**, (Ed: Cropanzano, R.S. ve K.M. Kacmar), Westport, CT: Quorum.
- Sığrı, Ü. (2007). "İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 7/2, 261-278.
- Sığrı, Ü. ve Basım, N. (2011). "İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", **Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 131-154.
- Sluss, D.M., Klimchak, M., Holmes, J.J. (2008). "Perceived Organizational Support as a Mediator between Relational Exchange and Organizational Identification", **Journal of Vocational Behavior**, 73, 457-464.
- Stamper, Christina L. ve Mark C. Johlke (2003). "The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship Between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes", **Journal of Management**, 29/4, 569-588.

- Şencan, H. (2005). **Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik**. Seçkin Yayınları, Ankara.
- Şimşek, M.Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlıoğlu, T. (2006). "Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 15, 569-587.
- Tai, T. W., Bame, S.I., Robinson, C.D. (1998). "Review of Nursing Turnover Research, 1977-1996", **Social Science & Medicine**, 47/12, 1905-1924.
- Tak, B. ve Aydemir, A. (2006). "Algılanan Örgütsel Prestij İle Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", **14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Kitabı**, Erzurum, 1-11.
- Tak, B. ve Çiftçiöğlü B.A. (2009). "Üç boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeği'nin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", **Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 10/1, 89-102.
- Terzi, A.R. ve Kurt, T. (2005). "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yöneticilik Davranışlarının Öğretmelerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi", **Milli Eğitim**, 166/98, 6-14.
- Tokgöz, N. (2011). "Örgütsel Sinizm, Örgütsel Destek ve Örgütsel Adalet İlişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği", **Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 6/2, 363-387.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). "Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma", **Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 14/1, 209-232.
- Tutar, H. (2010). "İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama", **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 65/1, 1-19.
- Ulusoy, H. (1988). "Sanayi Örgütü İşçileri ve İşe Yabancılaşma", **Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi**, 32/1-2, 77-84.
- Ünsar A.S., ve Karahan D. (2011). "Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Eğilimini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması", **Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 15/21, 361-378.
- Warren, J.A. ve Johnson, P.J. (1995). "The Impact of Workplace Support on Work-Family Role Strain", **Family Relations**, 44/2, 163-169.
- Wasti, A.S. (2000). "Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış", **Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları**, (Ed: Aycan Z.), Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No:21, Ankara.
- Wasti, A.S. (2002). "Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context", **International Journal of Intercultural Relations**, 26/5, 525-550.
- Yalçın, A. ve İplik, F.N. (2005). "Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4/1, 395-412.