

İçsel-Dışsal Motivasyon ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması

Hürriyet BİLGE² - Vedat BAL³ - Aslı GÖNLÜGÜR⁴

Makale Gönderim Tarihi: 29.05.2015

Makale Kabul Tarihi: 28.09.2015

Öz

Motivasyon, bireylerin davranışlarını etkileyerek onları belirli davranışlara yönelten bir çeşit güç olarak tanımlanır. Örgütsel bağlılık ise, bireyin kurumun hedefleri doğrultusunda hareket etmesidir. Çalışmanın amacı; motivasyonun, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. 5'li Likert Ölçeği ile hazırlanan anket çalışmasının verileri ile Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılarak bir model önerilmiştir. Analizler sonucunda; dışsal motivasyonun, örgütsel bağlılığın alt faktörleri üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu ve içsel motivasyonun örgütsel bağlılığın alt faktörleri üzerinde negatif etkiye sahip olduğu doğrulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Dışsal Motivasyon, İçsel Motivasyon, Örgütsel Bağlılık, Yapısal Eşitlik Modeli

¹ 14. Ulusal İşletmecilik Kongresi'nde sunulan "İçsel ve Dışsal Motivasyon ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeliyle Araştırılması: Manisa Örneği" isimli bildirinin yeniden düzenlenmiş halidir. Bu makalede kullanılan veriler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

² Yrd. Doç. Dr., Celal Bayar Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, hurriyet.bilge@gmail.com

³ Yrd. Doç. Dr., Celal Bayar Üniversitesi, İşletme Fakültesi, vedatbal@hotmail.com

⁴ Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi, Celal Bayar Üniversitesi, asli.gonlugur@cbu.edu.tr

The Research of The Relationship between Intrinsic-Extrinsic Motivation And The Organizational Commitment

Abstract

Motivation is defined as a kind of power which is affected individuals' behaviours of humans and oriented them to the certain behaviours. The organizational commitment on the other side means acting according to the aims of institution. The main objective of this study is try to explain how effected motivation to the organizational commitment. A model has been proposed by using Structural Equation Model (SEM) with datum of survey-study that is prepared with 5s Likert Scale. According to the results of analyses they confirmed that extrinsic motivation has a positive influence on sub-factors of the organizational commitment, in contrast to intrinsic motivation has a negative influence on organizational commitment's sub-factors.

KeyWords: Extrinsic Motivation, Intrinsic Motivation, Organizational Commitment, Structural Equation Model

I. Giriş

Küreselleşmeyle birlikte hızla artan rekabet ortamı işletmeleri, hayatta kalmak ve zorlu rekabet ortamıyla başa çıkabilmek için yeni çareler aramaya yöneltmiştir. Rekabet gücünün, sadece mekanik yapılarla ya da teknik üstünlükle sağlanamayacağını anlayan işletmeler, insanın önemini fark etmiş ve böylece "önce insan" felsefesi önem kazanmaya başlamıştır. Bu felsefeyle birlikte ortak değer ve hedefler paylaşan çalışanların, örgüte sağladığı üstünlük fark edilmiş ve örgütlerde; örgüt kültürü, örgüte bağlılık, iş tatmini gibi insana dair konuların ön plana çıkmasını sağlamıştır (Eroğlu ve Sarıkamış, 2012). Örgütün iş tanımına uygun, işle ilgili gerekli yetenek, bilgi ve beceriye sahip elemanlarla donatılmış olmasının, örgütün varlığını sürdürmesi ya da büyümesi için yeterli olmadığı bilinir (Bolat ve Bolat, 2008). Bir örgütün başarısı, çalışanlarının örgütün amaç ve hedeflerini içselleştirmesine, bilgi ve becerisini bunun için kullanmasına bağlıdır. Ancak motivasyonun gücü ve öneminin bilinmesine rağmen, uygulamadaki yetersizlik-

ler örgütler için bir sorun olarak sürmeye devam etmektedir (Barlı, 2008). Kurumlarda, örgütün kültürüne uygun yaklaşımların özenle seçilmesi, gerektiğinde problemlerin çözümü için daha çok empati yapılması, çalışma ortamının çalışanların katkı sağlayabileceği şekilde organize edilmesi, motivasyon uygulamalarındaki etkinliğin artırılması açısından oldukça önem taşımaktadır. Çalışanlar ile yöneticiler arasında uyumlu ilişkiler kurulması, örgüte olan bağlılığın artması için çaba harcanması da örgüt performansını maksimize edecektir. Bununla birlikte örgütlerde kullanılan motivasyonun etkileri bireylerin ihtiyaçları, kültürleri, değer yargıları gibi birçok farklı nedene bağlı olarak da değişiklik göstermektedir (Kuşluvan, 1999). Hastaneler, temel hedefi insan sağlığı olan kurumlardır. Bu kurumlarda çalışan hemşirelerin sağlık hizmetlerine katkıları ise oldukça önemli bir yere sahiptir (Özer ve Bakır, 2003; Bayat, 2005). Bu açıdan hemşirelerin motivasyonlarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi, gerekli eksikliklerin giderilmesi bakımından faydalı olacaktır. Literatürde motivasyon ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiyi ölçen araştırma sayısı yetersiz olmakla birlikte, bu çalışmalarda genellikle varyans, korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Çalışmanın temel amacı; hemşirelerin içsel ve dışsal motivasyonları, örgütsel bağlılık düzeyini etkiler önsavını doğrulamaya çalışmaktır. Bunun için bu çalışmada, hastanelerde çalışan hemşirelerin içsel ve dışsal motivasyonları ile örgütsel bağlılığın alt faktörleri olan, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasındaki nedensel ilişkinin varlığı Yapısal Eşitlik Modeli(YEM) önerilerek analiz edilmiştir.

II. Motivasyon Kavramı

Günümüz işletmelerinin temel amaçlarından birisi çalışanın verimliliğini arttırmaktır. Verimliliği arttırmanın bir yolu da çalışanları güdüleyecek uygun motivasyon araçlarının seçilmesi, motivasyonlarının yükseltilmesi ve bu etkinliğin sürdürülmesidir (Akat,1994). Kökeni eski Latin "Movere" sözcüğünden gelen motivasyon kelimesi "hareket etmek" anlamına gelir. "Daha anlaşılır bir tanımla motivasyon; insan davranışını yöneltten ve belirleyen bir enerjidir". Çeşitli şekillerde birçok tanımı yapılan motivasyon kavramlarının ortak yönü ise bireyin davranışını etkileyerek onu

belirli hareketlere yönlendirmektir (Şimşek vd.,2005). Kişinin kendi amaçları ve hedefleri doğrultusunda güdülenmesi doğaldır. Fakat örgütün amaçları ve hedefleri doğrultusunda güdülenmesi yapaydır. Bu nedenle iş görenlerin örgütsel amaçlar doğrultusunda güdülenmesini sağlamak için yönetici gerekli ortamı sağlamak, bu bilinci örgütte yaratmak ve örgütü etkin hale getirmek zorundadır (Başaran, 2000). Örgüt çalışanları görevlerini yapmak için çaba harcamaya istekli olmazsa, yönetsel etkinliklerinden yeteri kadar fayda sağlanamaz. Bununla beraber, kurumların motivasyonu sağlamak için kullandığı bazı teknik ve yöntemler her zaman, her örgütte aynı etkiyi göstermeyebilir. Çünkü insanlar farklıdır ve farklı gereksinimleri vardır. Aynı zamanda teşvik edicilerin etkisi; toplumsal düzeye, eğitim düzeyine, değer yargılarına ve çevresel öğelere göre de farklılık gösterebilir (Akat, 1994). Literatürde yöneticilerin kullanabileceği birçok motivasyon teorisi bulunmaktadır. Bu teoriler yöneticilerin motivasyon sağlamadaki "alet çantası"dır. Motivasyon sağlamada bazı teknikler ve yöntemler sunan bu teorileri; Kapsam Teorileri ve Süreç Teorileri olarak iki başlık altında toplamak mümkündür. Daha çok içsel faktörlere ağırlık veren Kapsam Teorileri kişinin içinde bulunan ve onun davranışlarına yön veren faktörleri anlamaya çalışmıştır. Teorinin varsayımına göre; personelinin davranışına yön verebilecek motivasyon faktörünü anlayabilen ve bu faktörü etkili bir şekilde kullanabilen yönetici, personelini örgütün amaçları doğrultusunda davranmaya sevk edebilecektir. Literatürde yaygın olarak kullanılan başlıca Kapsam Teorileri; Abraham Maslow tarafından geliştirilen İhtiyaçlar Hiyerarşisi Yaklaşımı; Frederick Herzberg tarafından geliştirilen Çift Faktör Teorisi; David McClelland tarafından geliştirilen Başarma İhtiyacı Teorisi ve Clayton Alderfer'in ERG Yaklaşımı'dır (Koçel, 2014). Dışsal faktörlere ağırlık veren Süreç Teorileri ise kişilerin hangi amaçlar tarafından ve nasıl motive edildikleri ile ilgilenir. Bu teoriler daha çok bireyin davranışını dışarıdan kaynaklanan etmenlerle açıklamaya çalışırlar. Süreç Teorisine göre, kişinin davranışına yön verebilmek için içsel faktörler yeterli değildir. Dışsal faktörler bireyin davranışı ve motivasyonu üzerinde önemli bir yere sahiptir (Bingöl, 1990).Süreç Teorileri adı altında ele alınan

dört motivasyon teorisi ise; Davranış Şartlandırma, Bekleyiş Teorileri, Eşitlik Teorisi ve Amaç Teorisi'dir (Koçel, 2014).

III. Örgütsel Bağlılık Kavramı

"Örgüt, bilinçli bir biçimde koordine edilen, iki veya daha fazla kişiden oluşan, bir hedefe veya hedefler bütününe ulaşmak için nispeten sürekli bir temel çerçevesinde işleyen sosyal bir birimdir" (Robbins&Judge, 2013'den çev.; Erdem, 2013). Bu sosyal birimin içinde var olan işgücünü ustaca yönetmek, onları motive etmek ve örgütsel bağlılıklarını güçlendirmek çalışmada istenilen iş performansının sağlanabilmesi için son derece önemlidir (Camcı, 2013). Örgütsel bağlılık ise bir tutumdur ve örgüte olan sadakat gibi duyguları yansıtır (Manetje and Martins, 2009). Bir başka tanımda ise örgütsel bağlılık, "birey ve örgüt arasında algılanan uyumun bir fonksiyonu" şeklinde ifade edilmektedir (Bateman and Strasser, 1984). Birçok akademisyen, örgütsel bağlılığı kendi alanında incelemiş bunun sonucunda da örgütsel bağlılık kavramı oldukça genişlemiştir. Tek bir tanım üzerinde fikir birliğine varılamayan örgütsel bağlılığın en genel anlamı; bireyin kurumsal amaçlar doğrultusunda hareket etmesi, örgütün başarıya ulaşması yönünde çaba sarf etmesi ve örgüte sadakatle bağlanmasıdır (Bayram, 2005; Camp, 1992). Örgütüne sadakatle bağlanan ve kendini örgütünün bir parçası gibi hisseden işgörenler, örgütü ile güçlü bir şekilde özdeşirler (John vd., 1997). Örgütleri oluşturan bireylerin ihtiyaçları ve beklentileri gerçekleştiği ölçüde, örgüt normlarına uyma derecesi ve örgüte olan bağlılığı artar. Örgütün ve bu örgütü oluşturan bireylerin, amaç ve hedeflerinin uyuşmaması durumunda ise örgüt içinde bozucu dahası yıkıcı etkileri olabilmektedir (Uyargil vd., 2010). Literatürde en çok kabul gören yaklaşım Allen ve Meyer'in 1990 yılında geliştirdikleri örgütsel bağlılığın daha çok psikolojik yönüne dikkat çeken ve üç boyuttan oluşan; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Bu yaklaşım, çalışanların örgütlerine; duygusal, devam veya normatif olarak bağlanabileceğini açıklar. Çünkü kişiler, kurumlarına farklı sebeplerden bağlanabileceği gibi aynı kişiler birden fazla sebeple de kurumlarına bağlanabilir. Bu yüzden Allen ve Meyer'in üç farklı boyutu ele alan bu modeli çalışanların örgütlerine bağlılıklarını açıklama-

da daha kullanışlı olduğu kabul edilmektedir. Duygusal bağlılık; örgüt çalışanlarının, örgütün amaçları ile kendi amaçlarını bütünleştirmesidir. Örgütüne duygusal olarak bağlı olan iş görenler bu amaç ve hedefler doğrultusunda büyük emek sarfederler(Örücü vd., 2013). Örgütsel bağlılığın bu boyutu, duygusal olarak örgüte bağlılığın, örgüt üyelerinin örgütte kalma isteğini sağladığını ifade etmektedir (Huselid ve Day, 1991).Devam bağlılığı; iş görenin, örgütten ayrılmasının beraberinde getireceği maliyeti ya da örgüte verdiği emek, yaptığı çabalar gibi yatırımları sonucunda işine devam etmesi olarak açıklanmıştır. Dolayısıyla işgöreni örgüte bağlayan temel etken maliyettir (Erdem, 2007). Meyer ve Allen devam bağlılığını, çalışanların örgütten ayrılmalarının işletmeye getireceği maliyeti ve olumsuzlukları dikkate alması, bir zorunluluk olarak işletmeye devam etme şeklinde tanımlamaktadır (Meyer ve Allen, 1997). Normatif bağlılık, örgüt üyelerinin çalıştığı örgüte karşı kendini sorumlu veya yükümlü hissetmesidir. Çalışan bu nedenle kendini örgütte kalmaya zorunlu görmektedir (Wasti, 2002). Bu açıdan bakıldığında normatif bağlılık; işgörenin, örgütten edindiği faydaların karşılığını verme duygusuyla gelişen sadakatidir. Normatif bağlılıkta işgören, işine devam etmekte kendini yükümlü hisseder ve davranışının doğru olduğu inancıyla da işini sürdürür (Örücü vd., 2013).

IV. Alanda Yapılmış Çalışmalar

Bulut vd. (2009), İzmir ili ve çevresindeki Kobi'ler üzerinde yaptığı "İçsel ve Dışsal Ödüllerin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi" adlı çalışma, yapısal eşitlik modeli ile sınınamıştır. Model içsel ve dışsal olarak ele alınmış ve her iki ödül sisteminin ayrı ayrı ve birlikte, duygusal bağlılık üzerindeki etkilerinin nasıl ve hangi düzeyde olduğu araştırılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre; içsel ödüllerin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinin anlamlı ve pozitif yönde olduğu, dışsal ödüllerin ise içsel ödüllerle birlikte kullanıldığında duygusal bağlılık üzerinde anlamlı etkisinin bulunmadığı gözlenmiştir.

Darolia vd. (2010), "Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Organizational Commitment as Determi-

nants of Job Performance” adlı çalışmasının bulgularına göre; örgütsel bağlılığın iş motivasyonuna, örgütsel desteğe ve iş performansına önemli katkılarının olduğu ortaya çıkmıştır. Küreselleşme ile hızla artan rekabet ortamında, istenilen başarıya ulaşabilmek önemli katkılar sağlayan örgütsel bağlılık ve motivasyon araçlarının, iş performansı ile birleşme gösterdiği belirlenmiştir.

Yılmaz (2011), “Farklı Statüde Hizmet Veren Kurumlarda Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi” başlıklı makalesinde, 352 hemşireyle yaptığı anket çalışması ile hemşirelerin örgütsel bağlılık ve motivasyon düzeylerini belirlemeye çalışmıştır. Çalışma sonucunda; çalışanlar için ekonomik motivasyonun oldukça önemli bir etkiye sahip olduğu ancak her zaman yeterli olmadığı; örgütsel bağlılık ve motivasyon arasında negatif yönlü ancak ihmal edilecek düzeyde zayıf bir ilişki olduğu ve motivasyonun alt faktörü olan dış benlik ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Vujičić vd. (2014), turizm sektöründe faaliyet gösteren şirketlerde çalışan kişilerin; iş güvenliği, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki analiz edilmiştir. “The relation between job in security, job satisfaction and organizational commitment among employees in the tourism sector in Novi Sad” adlı çalışma 149 kişinin yanıtladığı bir anketin verilerine dayanılarak, teorik bir yaklaşımla sorgulanmıştır. Analiz sonuçlarına göre; iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ve pozitif bir korelasyon olduğu fakat iş tatmini ve örgütsel bağlılık tanımlamalarındaki değişkenler ile iş güvenliği arasında negatif bir korelasyon olduğu saptanmıştır.

Ertürk (2014), “Öğretmenlerin İş Motivasyonları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki”yi incelemek üzere yaptığı çalışmanın analiz sonuçlarına göre; öğretmenlerin içsel motivasyonları ile, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutu arasında pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken; devam bağlılığı boyutu arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Ayrıca; öğretmenlerin dışsal motivasyonları ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişkileri bulunurken; duygusal ve

normatif bağlılık ile pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişkilerinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Choong vd. (2011), "Intrinsic Motivation and Organizational Commitment In The Malaysian Private Higher Education Institutions: An Empirical Study" başlıklı çalışmada Malezya'daki akademisyenlerin, içsel motivasyon ile örgütsel bağlılığın üç bileşeni olan devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılıkla olan ilişkisini araştırmıştır. Araştırma bulgularına göre; içsel motivasyonun önemli bir şekilde örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu saptanmıştır. Çalışma sonucunda öneri olarak; tepe yöneticilere, dekanlara ve insan kaynakları uzmanlarına, akademisyenlerin iş alanlarıyla ilgili konferans ve seminer gibi uygun eğitimlerin sağlanmasının, akademisyenlerin içsel motivasyonlarını arttıracacağı, bununda örgütsel bağlılıklarının ve performanslarının artmasında önemli katkı sağlayacağı vurgulanmıştır.

V. Yöntem

1. Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal eşitlik modellemesi (YEM), bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin modellenmesiyle çok yönlü bir araştırma probleminin test edilebilmesi için kullanılan, geniş kapsamlı istatistiksel bir tekniktir. Aynı zamanda plan aşamasındaki bir projenin, hayata geçirilmeden önce, araştırmacının düşüncesinde bir modelin oluşması, modeldeki değişkenler arasındaki ilişkinin veriler aracılığıyla sınanmasıdır (Ayyıldız ve Cengiz, 2006). Yapısal Eşitlik Modeli, belirli bir çalışma ile ilgili yapısal kuramın çok değişkenli analizine hipotez testi yaklaşımı getiren ve birçok teorinin test edilmesinde kullanılan istatistiksel yöntemler dizisidir. Bu yapısal kuram, farklı değişkenler üzerinde gözlemlenen nedensellik süreçleri göstermektedir ve birçok analizi bir defada yapabilmektedir. Bu model özellikle, psikoloji ve pazarlama gibi bilimlerde değişkenlerin birbiriyle ilişkilendirilmesi ve bunların değerlendirilebilmesini sağlar (Byrne, 1998; Yılmaz vd., 2009; Kline, 2011; Durgun ve Kocagöz, 2010).

2. Model Uygunluğunun Değerlendirmesi

YEM kullanılan birden fazla model uyum iyiliği test istatistikleri bulunmaktadır. Literatür tarandığında YEM' de en çok kullanılan test istatistikleri; benzerlik oranı ki-kare istatistiğidir. Bir test istatistiği olarak x^2 benzerlik oranı yerine, büyük x^2 değerlerinde kötü bir uyum ve küçük x^2 ($x^2 / s.d < 3$ ise) değerlerinde iyi bir uyum olarak dikkate alınmalıdır; GFI (Uyum iyiliği indeksi-Goodness-of-fit indeksi); AGFI (Uyarlanmış uyum iyiliği indeksi-Adjusted goodness-of-fit index); RMSEA (Ortalama hata karekök yaklaşımı- Root-mean-square error approximation) olarak yer alır (Yılmaz vd.,2010;Jöreskog ve Sörbom, 1996;Schermelleh-Engel vd., 2003).Diğer uygunluk ölçütleri, CFI (Karşılaştırmalı uyum indeksi- Comparative fit index), NFI (Normlandırılmış uyum indeksi-TheNormed fit index) dir. Araştırmacılar LISREL'de ki-kare değeri ile birlikte genellikle GFI, AGFI, RMSEA, CFI ve NNFI ölçütlerini kullanmaktadır. Modelin uygunluğu, y ve x değişkenlerinin gizil yapıları ne derecede iyi ölçtüğü y ve x değişkenleri için hesaplanan çoklu korelasyon katsayılarının (belirlilik katsayısı- R^2) incelenmesiyle belirlenebilir. Bu katsayılar 0 ile 1 arasında değer alır ve bu katsayı 1'e ne kadar yakın olursa değişkenin gizil yapıyı o kadar iyi açıkladığını gösterir. Ayrıca her bir yükün ilişkili olduğu t değerleri 2'den daha büyük ise bulunan yük değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu kabul edilir (Yılmaz vd., 2009; Jöreskog ve Sörbom, 1996; Schermelleh-Engel vd., 2003; Cheng, 2001).

3. Ölçme Aracı

Verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Dünder, Özutku ve Taşpınar'ın(2007); Mottaz(1985), Brislin vd(2005), Mahaney ve Lederer'in (2006) çalışmalarında kullandıkları ölçekleri temel olarak geliştirdikleri iki alt boyutlu 24 maddeden oluşan İş Motivasyonu Ölçeği ile Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen ve Dilek (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan üç alt boyut ve 18 maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde motivasyon ifadeleri, ikinci bölümde örgütsel bağlılık ifadeleri 5'li likert ölçeği

ile ele alınmış ve üçüncü bölümde ankete katılanların sosyo-demografik yapısı araştırılmıştır. Ankette, içsel motivasyon hakkında dokuz, dışsal motivasyon hakkında on beş ve örgütsel bağlılığın alt faktörleri olan duygusal bağlılık hakkında altı, devam bağlılığı hakkında altı, normatif bağlılık hakkında altı soru yer almakta ve son bölümde ise sosyo-demografik yapıyı açıklayıcı sekiz soru yer almaktadır.

4. Örneklem ve Araştırmanın Demografik Yapısı

Araştırmanın örneklemini; Manisa Merkez Efendi Devlet Hastanesi, Manisa Devlet Hastanesi ve CBÜ Hafsa Sultan Hastanesi'nde görev yapan 825 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmada; veri toplama yöntemi olarak yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Tüm örnekleme ulaşılması hedeflenmiş ancak; ankete katılmayı reddetme, izin, istirahat ya da iş yoğunluğu gibi nedenlerle katılamayan hemşirelerin çıkarılmasıyla, toplam 193 kişi ile anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu verilerle araştırmanın analizleri yapılmış ve sonuçlar değerlendirilmeye alınmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin demografik özellikleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Profili

Değişkenler	Frekans	%	Değişkenler	Frekans	%
Cinsiyet			Yaş		
Bayan	174	90,2	18-23	24	12,4
Erkek	19	9,8	24-29	65	33,7
Toplam	193	100	30-35	38	19,7
Eğitim Durumu			36-41	46	23,8
İlköğretim	6	3,1	42-47	15	7,8
Lise	28	14,5	48 +	5	2,6
Ön Lisans	48	24,9	Toplam	193	100
Lisans	93	48,2	Kurum Görev Yeri		
Lisansüstü	18	9,3	Manisa Devlet Hastanesi	59	30,6
Toplam	193	100	Manisa Merkezefendi-Dev.Has.	52	26,9
Medeni Durumu			CBÜ Hafsa Sultan Hastanesi	82	42,5
Bekar	66	34,2	Toplam	193	100
Evli	107	55,4	İşgörenlerin Kurumdaki Çalışma Süresi		
Boşanmış/Dul	20	10,4	1 - 2 yıl	32	16,6
Toplam	193	100	3 - 5 yıl	70	36,2
			6 - 9 yıl	44	22,8
			10 ve üzeri	47	24,4
			Toplam	193	100

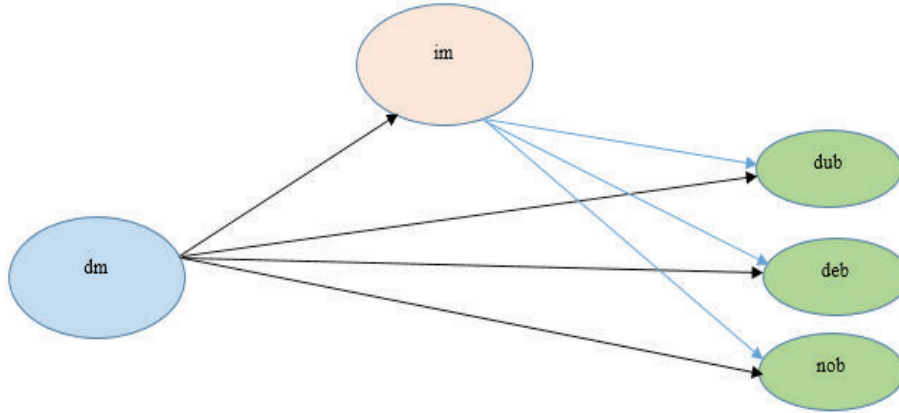
Araştırmaya katılanların %90,2'si bayanlardan oluşmakta ve bununla birlikte 24-29 yaş aralığı en yüksek frekans olan %33,7'ye sahiptir. Anketi yanıtlayan hemşirelerin %34,2'si bekar, %55,4'ü evli ve %10,4'ü boşanmış/dul olduğu görülmüştür. Eğitim durumlarına baktığımızda; %3,1'i ilköğretim mezunlarından, %14,5'i lise ve dengi okul mezunlarından, %24,9'u ön lisans mezunlarından, %48,2'si lisans mezunlarından, %9,3'ü ise lisansüstü mezunlardan oluşmaktadır. Çalışanların %30,6'sı Manisa Devlet Hastanesinde, %26,9'u Manisa Merkezefendi Devlet Hastanesin-

de, %42,5'i CBÜ Hafsa Sultan Hastanesinde görev yapmakta ve %100'ünü hemşireler oluşturmaktadır. Bu hemşirelerin yaklaşık olarak %60'ı 3-9 yıl arası kendi kurumunda çalışmaktadır.

5. Araştırmanın Modeli ve Önsavlar

Çalışmadaki temel amaç içsel ve dışsal motivasyon ile örgütsel bağlılığın üç alt boyutu arasındaki ilişkiyi açıklayan bir model geliştirip, uygunluğunu istatistiksel uyum ölçütleri aracılığıyla araştırmaktır. Bu amaçla Şekil 1'de verilen araştırma modeli kurulurken ilk aşamada çalışanların dışsal motivasyonu ile, içsel motivasyon ve örgütsel bağlılığın alt faktörleri arasında nedensel ilişkiler açıklanmaya çalışılmıştır. Modelde "dışsal motivasyon" bağımsız gizil değişken; "içsel motivasyon" ve örgütsel bağlılığın alt faktörleri olan "duygusal bağlılık", "devam bağlılığı" ve "normatif bağlılık" bağımlı gizil değişkenler olarak tasarlanmıştır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Yapısal modelde yer alan faktörler "dm: dışsal motivasyon"; "im: içsel motivasyon"; "dub: duygusal bağlılık"; "deb: devam bağlılığı"; "nob: normatif bağlılık" olarak verilmektedir. Şekil 1'de verilen yapısal modelden yararlanarak aşağıdaki önsavlar yazılmıştır.

H_{1A} : Dışsal motivasyon içsel motivasyon üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H_{1B} : Dışsal motivasyon duygusal bağlılık üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H_{1C} : Dışsal motivasyon devam bağlılığı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H_{1D} : Dışsal motivasyon normatif bağlılık üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.

H_{1E} : İçsel motivasyon duygusal bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

H_{1F} : İçsel motivasyon devam bağlılığı üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

H_{1G} : İçsel motivasyon normatif bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

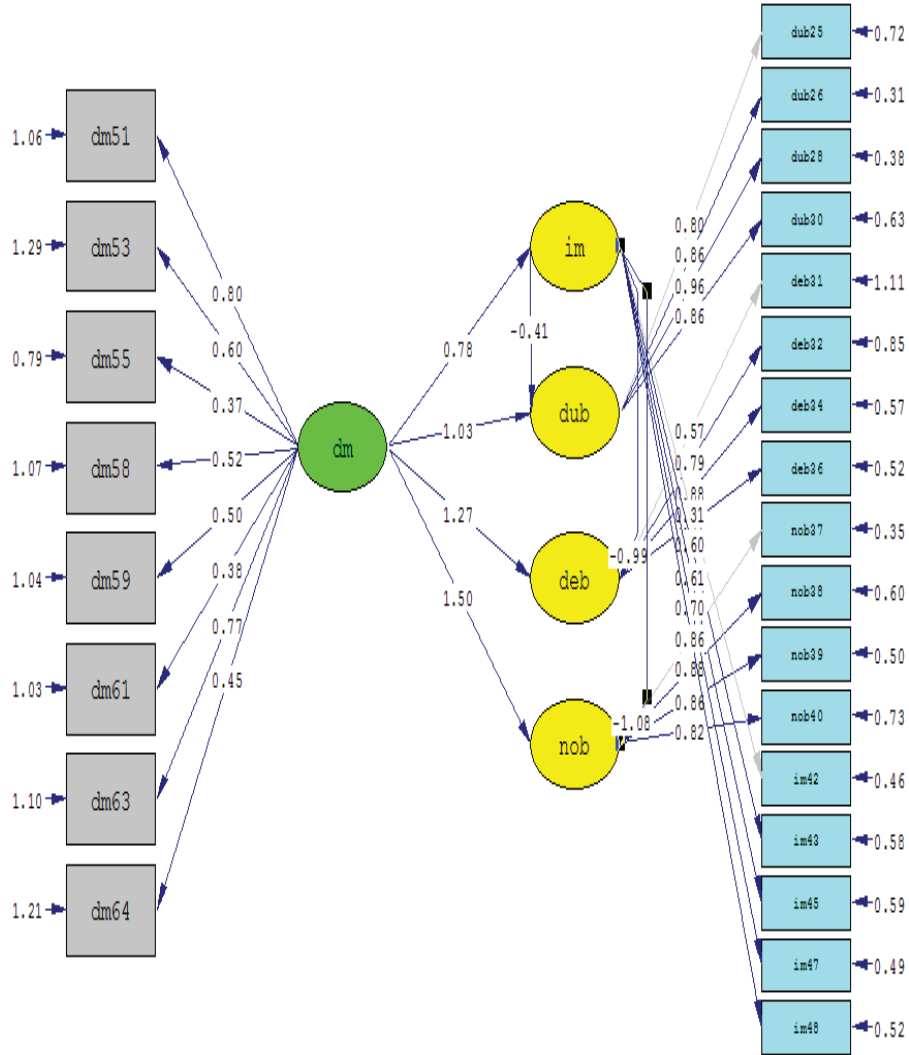
VI. Bulgular

Önerilen Model'in LISREL 8.8path diyagramı Şekil 2'de, modellerin uyumu için hesaplanan çoklu uyum ölçütleri Tablo 2'de verilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde model için RMSEA değeri 0,095 ve SRMR değeri 0,098 olarak elde edilmiştir ve bu sonuçlar kabul edilebilir uyuma yakındır. 114 serbestlik derecesinde Ki-kare istatistik değeri 758,28; NFI değeri 0,85; NNFI değeri 0,88; CFI değeri 0,89; GFI değeri 0,77 ve AGFI 0,72 olarak elde edilmiş ve model anlamlı bulunmuştur. Sınanan H_{1A} , H_{1B} , H_{1C} , H_{1D} , H_{1E} , H_{1F} ve H_{1G} anlamlılık düzeyleri ile birlikte Şekil 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Araştırma İçin Uyum Ölçütleri Modeli

Uyum Ölçüleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Değer
RMSEA	$0 < RMSEA < 0.05$	$0.05 < RMSEA < 0,10$	0,095
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.05$	$0.05 < SRMR < 0,10$	0,098
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 \leq NFI \leq 0,95$	0,85
NNFI	$0.97 \leq NNFI \leq 1$	$0.95 \leq NNFI \leq 0,97$	0,88
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI \leq 0,97$	0,89
GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI \leq 0,95$	0,77
AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1$	$0.85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,72
$\{x^2 / s.d.\}$	< 2	< 3	2,72

Şekil 2. Önerilen Model'in Path Diyagramı

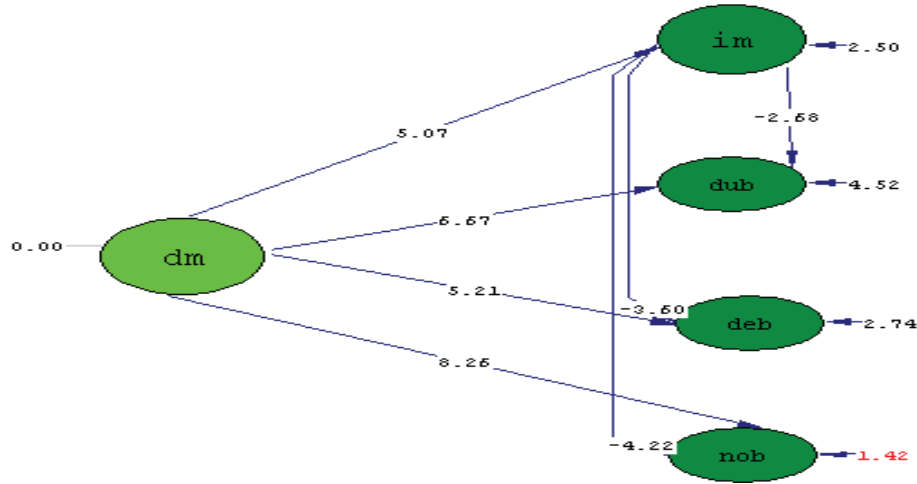


Chi-Square= 758.28, df= 268, P-value= 0.00000, RMSEA= 0.095

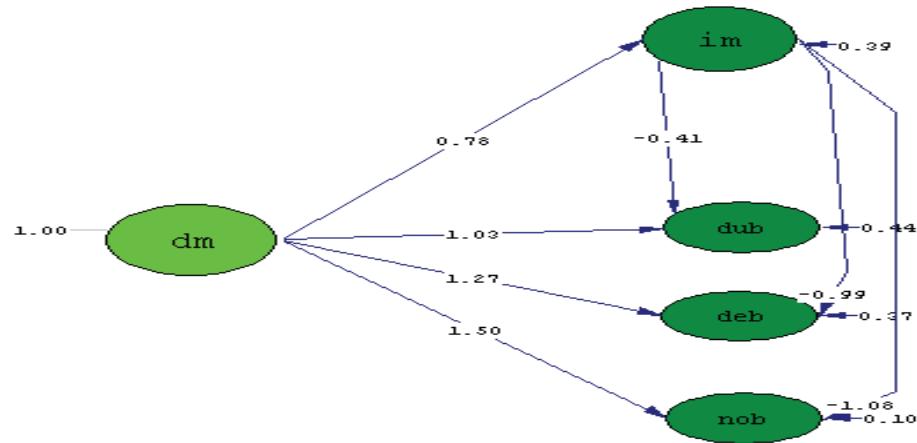
Modelin bağımsız ve bağımlı gizil değişkenlerin değerleri incelendiğinde tümünün istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Sözü edilen tahminler incelendiğinde olumlu algı ifadelerinden model için dm51, im48, dub28, deb36 ve nob37'in en yüksek değerler aldığı şekil 2'den de görülebilmektedir. Elde edilen sonuçlardan hareketle dışsal motivasyon faktörlerinin, içsel motivasyon ve

örgütsel bağlılığın alt faktörleri üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu; ancak içsel motivasyonun örgütsel bağlılığın alt faktörleri üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Motivasyonun, örgütsel bağlılığın alt faktörleri üzerine etkisini gösteren ve doğrulanan hipotezler ile t değerleri aşağıda Şekil.3'de; modelin standartlaştırılmış tahmini değerleri ise Şekil 4'de gösterilmektedir.

Şekil 3. Modelin hipotez sonuçları ve t değerleri



Şekil 4. Modelin standartlaştırılmış tahmini değerleri



Modele ilişkin yapısal eşitlikler, hipotezlere ilişkin sonuçlar ve standartlaştırılmış parametre tahmin değerleri Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Parametre tahminleri, standart hataları ve t değerleri

Faktör ilişkileri	Parametre Tahminleri (İlişki Katsayıları)	t değerleri	Hipotezler
(dm) (im)	0,78	5,07	Doğrulandı
(dm) (dub)	1,03	6,67	Doğrulandı
(dm) (deb)	1,27	5,21	Doğrulandı
(dm) (nob)	1,50	8,26	Doğrulandı
(im) (dub)	-0,41	-2,68	Doğrulandı
(im) (deb)	-0,99	-3,60	Doğrulandı
(im) (nob)	-1,08	-4,22	Doğrulandı

Tablo 3’den de anlaşılacağı gibi modele ait tüm hipotezler doğrulanmıştır. Yapısal eşitliklerden yararlanarak; “dm” faktöründeki 1 birimlik bir artış sırasıyla “im”, “dub”, “deb” ve “nob” faktörlerinde 0,78; 1,03; 1,27 ve 1,50 birimlik bir artışa sebep olurken; “im” faktöründeki 1 birimlik artışın sırasıyla “dub”, “deb” ve “nob” faktörlerinde 0,41; 0,99 ve 1,08 birimlik bir azalışa neden olduğu görülmektedir. Bulunan katsayılar, çalışanların dışsal motivasyonlarının arttıkça, içsel motivasyonlarına yönelik olumlu algılarının ve örgütsel bağlılıklarının arttığı söylenebilir. İş güvenliği, çalışma koşulları, ücret, maaş vb. dışsal motivasyon kaynaklarının sağlık çalışanları üzerinde olumlu etki yarattığı ve çalışanların iş uygulamaları konusundaki kararlarını olumlu yönde etkilediği anlamını taşır. Bir anlamda, dışsal motivasyon faktöründeki bir puanlık artış içsel motivasyonlarında 0,78 puanlık artış sağlarken; “dub”, “deb” ve “nob” üzerinde sırasıyla 1,03; 1,27 ve 1,50 puanlık artış sağlar ve daha yüksek etkiye sahiptir. Benzer olarak, çalışanların içsel motivasyon faktörleri ile örgütsel bağlılığın alt faktörlerinden biri olan duygusal bağlılık arasındaki katsayı -0,41; devam bağlılığı arasındaki katsayı -0,99; normatif bağlılık arasındaki katsayı -1,08 olarak bulunmuştur. Bulunan değerler bağımsız değişken olarak alınan içsel motivasyonun; bağımlı gizil değişken olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu gös-

termiştir. Buradan hareketle; statü, başarıma, tanınma gibi içsel motivasyon faktörlerinin, çalışanların duygusal bağlılığı üzerinde -0,41 puanlık bir azalışa neden olacağı; devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde sırasıyla -0,99 ve -1,08 puanlık bir azalışa neden olacağı ve daha yüksek etkiye sahip olduğu söylenebilir.

VII. Sonuç ve Tartışma

İnsan unsurunun karmaşık ve çok yönlü yapısının anlaşılması ve bu yapıya uygun ortamların oluşturulması kurumların başarısıyla yakından ilgilidir. Yöneticiler, verimlilik stratejilerini belirlerken çalışanları etkileyen tüm çevreyi göz önüne almalıdır. Hastane yönetim sistemlerinde ise verimi arttıracak düzenlemeler yapmak, sağlık hizmetlerindeki başarıyı arttırmanın önemli unsurlarından biri olarak göze çarpmaktadır. Çünkü sağlık personelinin verimliliği hasta memnuniyetini de beraberinde getirecek ve bu da örgütün başarısını olumlu yönde etkileyecektir. Çalışmada, performansı arttırmak için kullanılan motivasyon faktörlerinin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir. Literatürde ise motivasyon faktörlerinin, çalışanların örgütsel bağlılığı üzerindeki etkisinin incelendiği çalışma sayısı yetersiz görünmektedir. Bu nedenle çalışmamız; örgütsel bağlılığı çok boyutlu olarak ele almakta, bireylerin farklı nedenlerle örgütlerine bağlanabileceklerini öngörmekte; motivasyon kavramını da içsel ve dışsal motivasyon olarak iki boyutlu olarak ele almakta ve sonuç olarak bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin her iki motivasyon faktöründen veya herhangi birinden etkilenebileceğini ortaya çıkarmaya çalışmaktadır. Motivasyon kaynaklarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin "Yapısal Eşitlik Modeli" kullanılarak betimlenmeye çalışıldığı bu çalışmada dışsal motivasyon faktörlerinin, içsel motivasyon üzerinde ve örgütsel bağlılığın alt faktörleri olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu; içsel motivasyonun ise örgütsel bağlılığın alt faktörleri olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmış ve böylece araştırma hipotezlerinin tümü kabul edilmiştir.

Choong vd. (2011), çalışmalarında içsel motivasyon ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki tespit ederek, çalışmamızın aksine bir sonuca varmışlardır. Ancak çalışmamızın anket sorularında yer alan "im47"ye ait "Kendimi kurumun önemli bir çalışanı olarak görüyorum" ve "im48"e ait "Yaptığım işle ilgili bir konuda karar verme hakkına sahibim" sorularının sırasıyla 0,70 ve 0,86 olarak en yüksek değerler aldığı görülmekte ve buradan hareketle, içsel motivasyonu yüksek olan çalışanların, kendilerine olan öz güven ve öz değerlendirmeleri olumlu olduğunda örgütsel bağlılıklarının çok yüksek olmayacağı sonucuna ulaşılmaktadır.

Bununla birlikte; Altındış (2011) YEM ile yaptığı çalışmasıyla; hipotezlerimizi destekler nitelikte bir sonuç elde etmiş ve devam bağlılığının, içsel motivasyon üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ayrıca Yılmaz (2011) 'da çalışmasının sonucunda; örgütsel bağlılık ve motivasyon arasında negatif yönlü ihmal edilecek düzeyde zayıf bir ilişki olduğu saptamıştır.

Buradan hareketle; örgüt üst yönetiminin, çalışanlarının sahip olduğu içsel motivasyonu iyi algılayabilmesi ve bunu örgütün amaçları doğrultusunda yönetebilmesi, örgütün başarısı açısından önemli ve hayati olacağı söylenebilir.

- Çalışmada, örnekleme sadece Manisa ilindeki kamu(devlet hastaneleri ve tıp fakültesi) hastanelerinde çalışan hemşirelerin alınmış olması çalışmanın çıkarsama alanını daraltmıştır. Bu açıdan sonuçların genele yorumlanabilmesi mümkün görünmemektedir.
- Motivasyon faktörlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini inceleyen daha kapsamlı çalışmalar için farklı bölgelerdeki özel-kamu hastanelerinde çalışan sağlık elemanlarının örneklem kapsamına alınması sonuçlar açısından faydalı olabilir.
- Bu çalışmada kullanılmayan ancak örgütsel bağlılık üzerinde etkili olabilecek daha geniş sorularla, açıklama gücü yüksek modellere sahip olmak mümkün olabilir.
- Çalışma alanında, YEM ile yapılan yeteri kadar çalışmaya ulaşılmadığından, elde edilen sonuçların detaylı olarak karşılaştırılması da mümkün olmamıştır.

KAYNAKLAR

- Akat, İ.1994. İşletme Yönetimi. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.1.Baskı, İstanbul,209-216.
- Altındış, S. 2011. Job Motivation and Organizational Commitment Among The Health Professionals: A Questionnaire Survey. African Journal of Business Management, Vol.5(21): 8601-8609.
- Ayyıldız, H.; Cengiz, E. 2006 Pazarlama Modellerinin Testinde Kullanılabilecek Yapısal Eşitlik Modeli(YEM) Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt 11, Sayı 1: 63-84.
- Barlı,Ö. 2008. Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış. Aktif Yayınevi, Genişletilmiş ve Geliştirilmiş 3.Baskı, Erzurum,200.
- Başaran, İ.E. 2000. Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü. Feryal Matbaası, üçüncü kez yeniden yazım, Ankara,74.
- Bateman, T.S.; Strasser, S. 1984. A Longitudinal Analysis of The Antecedents of Organizational Commitment. Academy of Management Journal, Sayı 27: 95-112.
- Bayat, M. 2005. Öğretim Süreci ve Hemşirelik. Sağlık Bilimleri Dergisi, S.14, (Ek Sayı: Hemşirelik Özel Sayısı): 66-72.
- Bayram, L. 2005. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık.Sayıştay Dergisi, Sayı 59: 125-139.
- Bingöl, D. 1990. Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler. Atatürk Üniversitesi Yayını, Erzurum, 191.
- Bolat, O. İ.;Bolat, T. 2008. Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 11, Sayı 19, Balıkesir,75-94.
- Bulut, Ç.; Çulha, O.; Tütüncüoğlu, M.; Aksoy, E. 2009. İçsel Ve Dışsal Ödüllerin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi: İzmir İli ve Çevresindeki Kobilerde Bir Araştırma. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü, Eskişehir, 120.
- Brislin, R.W.; Kabigting, F.; Macnab, B.; Zukis, B.; Worthley, R. 2005.Evolving Perceptions of Japanese Workplace Motivation. International Journal of Cross Cultural Management, Vol.5, No.1: 87-103.
- Byrne, B.M. 1998. Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS AND SIMPLIS: Basic Concepts, Applications and Programming. Lawrence Erlbaum Associates, Inc., New Jersey.
- Camcı, V. 2013.Çalışanların Örgüt Bağlılıkları İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. İstanbul Aydın

- Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 53-55.
- Camp, S.D. 1992. Assessing The Effects of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Turnover: An Event History Approach. *The Prison Journal*, Vol.74, Is.3: 279-305.
- Cheng, E.W.L. 2001. SEM being more effective than multiple regression in parsimonious model testing for management development research. *Journal of Management Development*, Vol.20, No.7: 650-667.
- Choong, Y.; Wong, K.; Lau, T. 2011. Intrinsic Motivation And Organizational Commitment In The Malaysian Private Higher Education Institutions: An Empirical Study. *Researchers World, Journal of Arts, Science & Commerce, International Refereed Research Journal*, Vol.II, Is.4: 91.
- Darolia, C.R.; Kumari, P.; Darolia, S. 2010. Perceived Organizational Support, Work Motivation and Organizational Commitment as Determinants of Job Performance. *Kurukshetra University, Kurukshetra, Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol.36, Is.1: 69-78.
- Dilek, H. 2005. Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış doktora tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Durgun, Y.; Kocagöz, E. 2010. Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Regresyon. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 35, Erciyes, 1-17.
- Dündar, S.; Özutku, H.; Taşpınar, F. 2007. İçsel ve dışsal motivasyon araçlarının işgörenlerin motivasyonları üzerindeki etkisi: Ampirik bir inceleme. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 2: 107-108.
- Erdem, E. 2007. Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2: 63-79.
- Ertürk, R. 2014. Öğretmenlerin İş Motivasyonları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*, Bolu, 58.
- Eroğlu, E.; Sarıkamış, Ç. 2012. Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Başarı Teknik Servis A.Ş.'de Bir Uygulama. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi*, Sayı 32, İstanbul, 53-66.
- Huselid, M.A.; Day, N. E. 1991. Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol.76, Is.3: 380-391.

- John, R.S.; James, G.H.; Richard, N.O. 1997. Organizational Behavior, John Wiley&Sons, 6.Edition, INC. New York, 98.
- Jöreskog, K.; Sörbom, D. 1996. LISREL 8: User's reference guide: SSI, Scientific Software International, Inc, Chicago.
- Kline, R.B. 2011. Principles and Practice of Structural Equation Modeling. The Guilford Pres, Third Edition, New York, 2-5.
- Koçel, T. 2014. İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Genişletilmiş 15. Baskı, İstanbul, 732-738.
- Kuşlivan, Z. 1999. Örgütlerde Motivasyonun Önemi ve Kullanılan Motivasyon Araçları. Human Resources: İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi, Yıl3, Sayı3, 55-64.
- Mahaney, C.R.; Lederer A.L. 2006. The Effect of Intrinsic and Extrinsic Rewards for Developers on Information Systems Project Success. Project Management Journal, Vol.37, No.4: 42-54.
- Manetje, O.; Martins, N. 2009. The Relationship Between Organisational Culture and Organisational Commitment. Southern African Business Review, Is.13: 87.
- Meyer, J.; Allen, N. 1997. Commitment in The Workplace, Thousand Oaks SAGE Publications, CA., 11.
- Mottaz, J. C. 1985. The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction. The Sociological Quarterly, Vol.26, No.3: 365-385.
- Robbins, S. P.; Judge, T. A.; Çeviri, Erdem, İ. 2013. Örgütsel Davranış (Organizational Behavior), Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti, 14. Basımda Çeviri, Ankara, 5.
- Özer, M.; Bakır, B. 2003. Sağlık Personelinin Motivasyonu İlgili Etmenlerin Belirlenmesi. Gülhane Tıp Dergisi, C.45, Say.2: 117-122.
- Örücü, E.; Üngüren, E.; Gülöva, A.A. 2013. Örgütsel Davranış, Lisans Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul, 52.
- Schermelleh-Engel, K.; Moosbrugger, H.; Müller, H. 2003. Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-fit Measures. Methods of Psychological Research Online, Vol.8, Is.2: 23-74, www.mpr-online.de, (24.12.2012).
- Şimşek, M.Ş.; Akgemci, T.; Çelik, A. 2005. Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Adım Matbaacılık&Ofset, Yenilenmiş 4. Baskı, Konya, 129.
- Uyargil, C.; Adal, Z.; Ataay, İ.D.; Acar, A.C.; Özçelik, A.O.; DüNDAR, G.; SADDULLAH, Ö.; Tüzüner, L. 2010. İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 5. Baskı, İstanbul, 32.

- Vujičić, D.; Jovičić, A.; Lalić, D.; Gagić, S.; Cvejanov, A. 2014. The relation between job insecurity, job satisfaction and organizational commitment among employees in the tourism sector in Novi Sad. *Economic and Industrial Democracy*, 1-20.
- Yılmaz, V.; Çatalbaş, G.K.; Çelik, H.E. 2009. Kredi Kartı Kullanma Niyetini Etkileyen Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeliyle Araştırılması. *Bankacılar Dergisi*, Sayı 68: 20-29.
- Yılmaz, V.; Çelik, H.E.; Arslan, M.S.T. 2010. Enerji Çeşitleri ve Geri Dönüşüme Karşı Tutumların Çevresel Davranışa Etkisi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 20, Sayı 2: 323-342.
- Yılmaz, T. 2011. Farklı Statüde Hizmet Veren Kurumlarda Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi. T.C. Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2.
- Wastı, S.A. 2002. Affective and Continuance Commitment To The Organization: Test of An Integrated Model in The Turkish Context. *International Journal of Inter Cultural Relations*, Vol. 26: 525-550.