

İŞ, GÜÇ ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

CILT:16 - SAYI:4 - YIL:2014

ISSN:2148-9874

	MAKALE ADI	SAYFA
1	IMPACT OF ILO CONVENTION CONCERNING THE PROTECTION OF WAGES NO.95 ON THE TURKISH LABOR LAW - PROF.DR.PİR ALİ KAYA	3-16
2	ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR EĞİTİM ARAŞTIRMA HASTANESİ ÖRNEĞİ - GÜLNUR GÜL, PINAR BOL, NESİLE SELÇUK, DOÇ.DR.AHMET EMİN ERBAYCU	17-30
3	SAĞLIK HİZMETLERİNDE YAŞANAN DÖNÜŞÜM: ESKİŞEHİR ÖRNEĞİ - DR.EMRE KOL	31-57
4	KÜLTÜREL DEĞER ALGILARIN İZLENİM YÖNETİMİ TAKTİKLERİNE ETKİSİ: ALT VE ORTA KADEME YÖNETİCİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA - DOÇ.DR.HARUN ŞEŞEN, YRD.DOÇ.DR.SEMİH SORAN, YRD.DOÇ.DR.M.ONUR BALKAN	58-70
5	PERAKENDE SEKTÖRÜNDE SENDİKALI VE SENDİKASIZ İŞÇİLERİN ADALET(SİZLİK) ALGILARI VE SENDİKACILIK BAĞLAMINDA BİR TARTIŞMA - DR.SADIK KILIÇ	71-84
6	PERFORMANSA DAYALI DÖNER SERMAYE PRİMİ UYGULAMASI VE SAĞLIK ÇALIŞANLARINA ETKİSİ - YRD. DOÇ. DR. SEBİHA KABLAY	85-110
7	TÜRKİYE'DE ANAKENT YÖNETİMİ: BÜYÜKŞEHİR BELEDİYELERİ İTİBARIYLA SON DURUM - YRD. DOÇ. DR. ALI İHSAN ÖZEROGU	111-122

İş,Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşıma katkıda bulunmaktadır. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

Is,Guc The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. IsGuc covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. Is,Guc The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

Editörler Kurulu / Editorial Board

Aşkın Keser (Uludağ University)

K.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Yrd.Doç.Dr.Zerrin Fırat (Uludağ University)

Prof.Dr.Aşkın Keser (Uludağ University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Yrd.Doç.Dr.Ahmet Sevimli (Uludağ University)

Doç.Dr.Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)

Doç.Dr.Gözde Yılmaz (Marmara University)

Yrd.Doç.Dr.Dr.Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof.Dr.Ronald Burke (York University-Kanada)

Assoc.Prof.Dr.Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)

Prof.Dr.Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Adrian Furnham (University College London-İngiltere)

Prof.Dr.Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)

Prof.Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)

Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)

Prof.Dr.George Manning (Northern Kentucky University-ABD)

Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)

Prof.Dr.Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)

Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)

Prof.Dr.Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof.Dr.Yusuf Alper (Uludağ University)

Prof.Dr.Veyssel Bozkurt (İstanbul University)

Prof.Dr.Toker Dereli (Işık University)

Prof.Dr.Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)

Prof.Dr.Ahmet Makal (Ankara University)

Prof.Dr.Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)

Prof.Dr.Nadir Suğur (Anadolu University)

Prof.Dr.Nursel Telman (Maltepe University)

Prof.Dr.Cavide Uyargil (İstanbul University)

Prof.Dr.Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)

Doç.Dr.Arzu Wasti (Sabancı University)

Tarandığı İndeksler/ Indexes



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the outhors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited*

“İşGüç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2014

“Is,Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2014



ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR EĞİTİM ARAŞTIRMA HASTANESİ ÖRNEĞİ

Hem. Gülnur Gül

İzmir Dr. Suat Seren Göğüs Hastalıkları ve Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi,
Kalite Yönetim Birimi

Hem. Pınar Bol

İzmir Dr. Suat Seren Göğüs Hastalıkları ve Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi,
Kalite Yönetim Birimi

Hem. Nesile Selçuk

İzmir Dr. Suat Seren Göğüs Hastalıkları ve Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi,
Sağlık Bakım Hizmetleri Birimi

Doç. Dr. Ahmet Emin Erbaycu

İzmir Dr. Suat Seren Göğüs Hastalıkları ve Cerrahisi Eğitim ve Araştırma Hastanesi,
Göğüs Hastalıkları Kliniği

ÖZET

Sağlık kurumlarında kaliteli hizmet sunumu hedefinin gerçekleştirilmesi ve sürekliliğinin sağlanmasında en önemli etkenin insan faktörü olduğu bilinmektedir. Çalışmada sağlık kurumunda çalışanların çalışma yaşam kalitelerini nasıl algıladıkları ve örgütsel bağlılıkları değerlendirilmiştir. Ayrıca çalışma yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Hastanede çalışan sağlık personellerine yüz yüze anket yöntemi uygulanmıştır. 657 çalışanın 400'üne ulaşılarak anket verilmiş, anketlerin 315 tanesi cevaplanmıştır. Anketin yapısal geçerliliği ve güvenilirliği değerlendirilmiştir.

Çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelendiğinde, çalışma yaşam kalitesinin “normatif bağlılık” ve “duygusal bağlılık” değişkenini %31 oranında açıkladığı, “devamlılık bağlılığı” değişkenini %2 oranında açıkladığı belirlenmiştir. Çalışma yaşam kalitesinin duygusal ve normatif bağlılık değişkeni üzerinde pozitif yönde yüksek oranda etkisi tespit edilmiştir. Yaş, meslek ve çalışılan birimin çalışma yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık algısında etkili olduğu görülmektedir.

Çalışma yaşam kalitesi, örgütsel bağlılığın oluşmasında önemli ölçüde etkilidir. Bu etki nedeniyle, yöneticilerin ilk olarak iyileştirme çalışmalarına, çalışma yaşam kalitesini arttırıcı faaliyetlerle başlamaları daha doğru olacaktır.

Anahtar sözcükler: Çalışma yaşam kalitesi, örgütsel bağlılık, hastane, hemşire, yönetim.

ABSTRACT

It is known that the main factor in health institutions is human factor to reach the aim of health service in quality and to maintain continuance. In the study, it was assessed that how health worker in institution perceive the quality of work life and organizational commitment. The relation between the quality of work life and organizational commitment was also searched.

A survey was performed by face to face method to the health staff working in the hospital. We could give survey to 400 worker of totally 657 and 315 of them were answered the survey. The structural validity and reliability were analyzed.

When the effect of the quality of work life on organizational commitment level was assessed; it was observed that, the quality of work life confirmed the variant of “normative commitment” and “emotional commitment” by 31 percent and the variant of “commitment of continuance” by 2 percent. There was a positively high effect of the quality of work life on emotional and normative commitment variants. It was found that age, occupation and unit of hospital were efficacious on perception of the quality of work life and organizational commitment.

The quality of work life is significantly efficacious in occurring organizational commitment. Because of this effect, it will be more suitable that the staff management start improvements firstly with activities increasing the quality of work life.

Key words: The quality of work life, organizational commitment, hospital, nurse, management.

ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR EĞİTİM ARAŞTIRMA HASTANESİ ÖRNEĞİ, GÜLNUR GÜL-PINAR BOL-NEŞİLE SELÇUK-AHMET EMİN ERBAYCU

GİRİŞ

Çalışma yaşam kalitesi hem örgüt hem de çalışan açısından önemlilik arz etmektedir. Çalışan düzeyinde bakıldığında çalışma yaşam kalitesi, örgütte resmi kararlar alınmasına çalışanların katılımını, endüstriyel demokrasiyi, gelirin ve karların daha eşit paylaşımını, daha insancıl ve sağlıklı iş koşullarının sağlanmasının yanı sıra bütün çalışanların onurunu artırmayı, çalışanların fiziksel ve duygusal ihtiyaçlarını düzenlemeyi, kişisel gelişimlerini sağlamak için eğitim imkânları sunmayı içeren bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Örgüt düzeyinde ise, örgütün devamlılığını ve kar etmesini sağlayan, bunun için fırsatlar sunan ve örgüt kültüründe değişime yol açan bir yönetim felsefesi olarak tanımlanmaktadır (Elma ve Demir 2003: 201).

Çalışma yaşam kalitesi, 2000'li yıllarda iş tatmini ile tanımlanmasının yanı sıra çalışma koşulları bağlamında da ele alınmıştır. Rethinam ve Maimunah (2008) çalışma yaşam kalitesini, çalışanlara sağlanan ödüller, iş güvencesi, kariyer/ yükselme fırsatları, yetkinlik/beceri geliştirme, daha iyi sağlık koşulları ve iş-iş dışı yaşam arasında denge sayesinde bireyin tatminini yükselten ve destekleyen uygun iş çevresi olarak tanımlamaktadır.

Çalışma yaşam kalitesinin hangi faktörler tarafından etkilendiği ya da çalışanın çalışma yaşam kalitesi belirlenirken hangi faktör (ler)'e daha fazla önem verilmesi gerektiği konusunda farklı araştırmacılar farklı etkenlere vurgu yapmışlardır. Örneğin, bazıları iş çevresinin iş performansını arttırdığı üzerinde odaklanırken, bazıları da fiziksel ve psikolojik iyi olma halini koruması ile ilgilenmektedir; ancak bir kısmı da çalışma yaşamı kalitesini, iş hayatı ve toplumdaki yabancılaşmayı azaltan, çalışanların gelişmesini sağlayan bir kavram olarak kullanmaktadır (Huzzard 2003:21).

Çalışanın çalışma yaşam kalitesinin artmasına etki eden ortak etmenlerin ücret, iş güvencesi, kariyer, çalışma saati, iş yükü, işin rutinleşmesi ve istihdam biçimi olduğu görülmektedir.

Ücret, örgüt için bir maliyet unsuru iken çalışan için önemli bir tatmin aracıdır. Çalışanın çalışması karşılığında verilen aylık ücret, çalışanların yaptıkları işe karşı duydukları olumlu veya olumsuz tutuma etki eden önemli faktörlerden biridir. Çünkü çaba ile elde edilen ücret, bireyi güdüler; yönlendirir; bu anlamıyla da çaba karşılığı bireyin elde ettiği yaşam standartlarının onun çabalarını yönlendireceği ve tatmin ya da tatminsizliğine neden olacağı söylenebilmektedir (Ataay,1985 akt. Gürbüz, 2007: 241).

İş güvencesi, bireyin işine karşı genel tutumunu ifade eden iş tatminini oluşturan önemli etmenlerden birisidir. Yönetim literatüründe ise, iş güvencesine sahip olduğunu düşünen çalışanların işyerinde olumlu davranışlarda (yüksek motivasyon, iş tatmini ve örgüte bağlılık, gibi) bulunacakları ileri sürülmektedir (Bakan ve Büyükmeşe, 2004: 35).

Kariyer gelişimi ve başarısı mesleki ilerleme açısından tanımlanmaktadır. Çalışanlar genellikle işlerinde başarı, fark edilme ve kişisel gelişim için mücadele vermekte ve işteki performansını geliştirmeyi isterler. Bu da çalışanların kariyerleri bakımından yükselmesine yani çalışanların kariyerlerinin düzeyi, onların işle ilgili bir başarısına ve prestij hiyerarşilerine işaret etmektedir. Kariyer tatmini de çalışanların kariyerlerinin iç ve dış görünüşlerinden elde edilen bireysel tatmindir. Eğer çalışanın kariyeri, çalıştığı pozisyon diğer pozisyonlarla karşılaştırıldığında çalışana daha yüksek

prestij, gelir ve güç sağlıyorsa çalışanın bulunduğu kariyer onu daha fazla tatmin etmektedir (Rose, Beh, Uli ve İdris 2006:62).

Yapılan birçok çalışmada da çalışma yaşam kalitesinin çalışma saatlerine göre değiştiğini gözler önüne sermiştir. Çalışma saatleri, standart çalışma saati, iş yoğunluğu ve fazla mesai bağlamında ele alınmaktadır. Aynı zamanda çalışma saatleri, çalışanın iş-aile arasındaki dengeyi kurması, bu iki alan arasında ortaya çıkabilecek çatışma ihtimalini ortadan kaldırması açısından da hem yaşam kalitesi hem de çalışma yaşam kalitesi çalışmalarında önemli yer edinmiştir. Çünkü çalışma saatleri uzun olmadığı ya da çalışma saatleri dışında da fazla mesai yapılmadığı zaman çalışan iş yaşamı dışındaki yaşamına, ailesine ve arkadaşlarına daha fazla zaman ayırabilmektedir. Bu da çalışma yaşamı ile yaşamın diğer alanlarındaki,, tatmin yayılmasını arttıracığı için çalışanın çalışma yaşam kalitesini dolayısıyla da yaşam kalitesini yükselten bir durum olarak ele alınmaktadır (Arnold ve Feldman'dan akt. Afşar,2011).

Sirgy, Reilly, Wu ve Efraty (2008), yaptıkları çalışmada aşırı iş yükü ile fazla mesainin duygusal sıkıntıya neden olduğunu bu nedenle de çalışanın çalışma yaşam kalitesini düşürdüğünü ortaya koymuşlardır.

Çalışanların çalışma yaşam kalite düzeylerini etkileyen önemli etmenlerden birisinin de çalışanın istihdam biçimi olduğu ortaya konulmuştur (Sirgy vd. 2008). Çalışma şekli bazı çalışmalarda iş güvencesi kapsamında ele alınmaktadır. Daimi kadroda olan çalışanların çalışma yaşam kalite düzeyleri, belirli süreli (part-time) iş sözleşmesi gibi esnek çalışma biçimlerinden çalışanların çalışma yaşam kalite düzeylerine göre daha yüksek olmaktadır (Afşar, 2011;118).

Son dönemde yapılan çalışmalar, işin rutinleşmesinin çalışan ve çalışanın bireysel performansı üzerinde olumsuz etkisi olduğunu göstermektedir. İşin rutinleşmesinin düşük çalışma yaşam kalitesine yol açtığı görülmektedir (Susniene ve Jurkauskas, 2009).

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, “kişinin örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılık” (Becker, 1960),“kişinin örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlanma, örgütün bakış açısı ile örgütün özelliklerini kabul etme ve kendine uyarlama derecesi” (O'Reilly ve Chatman, 1986:493) olarak tanımlanmıştır.

Örgütsel bağlılık, konuyla ilgili yapılan ilk çalışmalarda örgüte inanmak, örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve bireyin kendisini “ailenin bir üyesi” gibi hissetmesi olarak tanımlanmıştır. Daha sonraki çalışmalarda Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın psikolojik boyutunu ortaya koyarak kavramı, çalışanların örgüte 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 (aktaran Meşe ve Sürvegil, 2007).

ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR EĞİTİM ARAŞTIRMA HASTANESİ ÖRNEĞİ, GÜLNUR GÜL-PINAR BOL-NESİLE SELÇUK-AHMET EMİN ERBAYCU

Duygusal bağlılık, iş çevresine ilişkin duygusal tepkilerle yakından ilgili olup, daha çok işe sarılma, birlikte çalışan arkadaşlardan, işten ve mesleğe bağlılıktan sağlanan doyumla ilişkilidir (Balay, 2000:73). Duygusal bağlılık, işgörenin örgüte karşı hissettiği duygusal bağlılığı, örgütle özdeşleşmesini ve bütünleşmesini kapsamaktadır. Güçlü bir duygusal bağlılıkla örgütte kalan işgörenler, buna gereksinim duyduklarından değil, daha çok bunu kendileri istediği için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Meyer ve Allen, 1991:67). Allen ve Meyer'a (1990) göre duygusal bağlılığın gelişmesinde, işin cazibesi, rol ve amaçların belirginliği, çalışanların katılımı, örgütsel güven, eşitlik, bireye önem ve bilgi paylaşımı gibi etmenlerin anahtar rol oynamaktadır (Doğan ve Kılınç, 2007).

Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın maliyetlerini göz önünde bulundurmakla ilgilidir. İşgörenlerin örgüte bağlılık duymalarının ve örgütte kalmak istemelerinin temel nedeni, örgütte kalmaya ihtiyaç duymalarıdır (Meyer ve Allen, 1991:67). Örgüte devamlı bağlılık duyan bir kişi, örgütten ayrılması halinde daha az seçeneği olacağı fikrine sahiptir. Bu kişilerden bazıları, başka iş bulamadıklarından dolayı örgütte kalırlar. Bazılarının ise işi sevmekten çok sağlık, aile meseleleri ya da emekliliğe yakın olma durumları gibi zorlayıcı sebepleri vardır (Bayram, 2005).

Normatif bağlılık kişinin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermenin doğru olduğunu hissetmesi olup, örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmemektedir. Kişiler, bir minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalırlar. Bunun sebebi, işverenlerin onları gerçekten çok ihtiyaçları olduğu bir zamanda işe alması ya da işverenleriyle kalmalarının en doğru şey olacağı yolunda değer yargılarına sahip olmalarıdır. Böyle kişiler, örgütün kendilerine iyi davrandığını ve bundan dolayı da kendilerinin örgütte bir süre çalışmalarının örgüte karşı borçları olduğu kanısındadırlar (Bayram,2005).

GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmada sağlık personellerinin “çalışma yaşam kalitesinin “örgütsel bağlılık” (duygusal, devam ve normatif) üzerindeki etkisi karşılaştırmalı olarak incelenmiş ve çalışma yaşam kaliteleri ile örgütsel bağlılıklarının (duygusal, normatif ve devam) sosyodemografik özellikleri ile ilişkisi araştırılmıştır.

Ölçek

Çalışmada Sirgy, Efraty, Siegelve Lee (2001) tarafından geliştirilen ve Afşar (2011) tarafından Türk Kültürüne uyarlama çalışması yapılan 16 maddelik Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği ile Afşar'ın (2011) da çalışmasında kullandığı Meyer, Allen ve Smith (1991) tarafından geliştirilen ve farklı yazarlar tarafından Türk Kültürüne uyarlama çalışması yapılan 17 maddelik Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmaktadır. Ayrıca örneklem grubunun sosyodemografik verilerini içeren 7 maddelik anket formu kullanılmıştır.

Çalışmanın örneklem grubunu bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan sağlık personelleri oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde çalışan 657 personelden 400'üne ulaşılarak anket verilmiş, anketlerin 315 tanesi cevaplanmıştır.

İstatistik

Anketin yapısal geçerliliği faktör analizi, güvenilirliği Cronbach Alpha analizi yapılarak değerlendirilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler ve çıkarımsal istatistikler yapılmıştır. Bu bağlamda T-testi, ANOVA testi, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır.

BULGULAR

Çalışmaya katılanların demografik verileri Tablo 1’de gösterilmiştir. Örgütsel bağlılık değişkenleri ile yaş ilişkisi incelendiğinde; duygusal bağlılık ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş, 41 yaş ve üzeri çalışanlar ile diğer yaş grupları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu yaş grubu çalışanların duygusal bağlılığının diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 1. Demografik Özellikler.

Demografik özellikler							
		N	%				
Cinsiyet				Görevi	Hemşire	162	59,8
	Kadın	232	76,3		Hekim	54	19,9
	Erkek	72	23,7		Lisansiyer	55	20,3
	Toplam	304	100		Toplam	271	100
Yaş	21-30 yaş	66	21,8	Eğitim	Lise mezunu	34	11,3
	31-40 yaş	127	41,9		Ön lisans	86	28,5
	41 yaş ve üzeri	110	36,3		Lisans	114	37,7
	Toplam	303	100		Yüksek lisans	68	22,5
Meslekte çalışma yılı	1-5 yıl	42	14	Birimdeki görevi	Toplam	302	100
	6-10 yıl	46	15,4		Hemşire	263	88,9
	11- 15 yıl	59	19,7		Sor. Hemş.	19	6,4
	16 yıl ve üzeri	152	50,8		Diğer	14	4,7
Toplam	299	100	Toplam	296	100		
Kurumda çalışma yılı	1-5 yıl	94	32,9	Çalışılan birim	Dahili birim	114	38,8
	6-10 yıl	59	20,6		Cerrahi birim	48	16,3
	11- 15 yıl	52	18,2		İdari birim	28	9,5
	16 yıl ve üzeri	81	28,3		Diğer	104	35,4
	Toplam	286	100		Toplam	294	100

Örgütsel bağlılık değişkenlerinin kurumda çalışma yılı ile arasındaki ilişki incelendiğinde; normatif bağlılık ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunmuş, 16 yaş ve üzeri kurumda çalışma yılı olanların normatif bağlılığının 6-10 yıl çalışma yılı olanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 3).

**ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR
EĞİTİM ARAŞTIRMA HASTANESİ ÖRNEĞİ,
GÜLNUR GÜL-PINAR BOL-NESİLE SELÇUK-AHMET EMİN ERBAYCU**

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Değişkenleri İle Yaş Arasındaki İlişki.

Değişken	Yaş (Yıl)	N	Ort.	Std. Sapma	F	P	Min	Max
Duygusal bağlılık	21-30	66	2,927	0,87213	9,414	,000	1	5
	31-40	126	2,7815	0,94493			1	4,8
	41 ve üzeri	109	3,3257	1,06372			1	5
	Total	301	3,0105	1,00192			1	5
Devamlılık bağlılığı	21-30	66	3,2169	0,796	0,393	,675	1	4,8
	31-40	126	3,3304	0,91802			1	5
	41 ve üzeri	109	3,2604	0,91178			1	5
	Total	301	3,2802	0,8887			1	5
Normatif bağlılık	21-30	66	2,7515	0,77742	2,921	,055	1	4,4
	31-40	126	2,7157	0,93931			1	5
	41 ve üzeri	107	2,9981	1,00536			1	5
	Total	299	2,8247	0,93726			1	5

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Değişkenleri İle Kurumda Çalışma Yılı Arasındaki İlişki.

Değişkenler	Kurumda Çalışma Yılı	N	Ort.	Std. Sapma	F	P	Min	Max
Duygusal bağlılık	1-5	93	2,9518	1,05372	2,063	,105	1	5
	6-10	59	2,7599	1,04738			1	4,8
	11-15	52	3,0147	0,95496			1	5
	16 ve üzeri	80	3,1858	0,97759			1	5
	Total	284	2,9894	1,0195			1	5
Devamlılık bağlılığı	1-5	93	3,2747	0,76672	,325	,807	1	4,7
	6-10	59	3,1749	1,02322			1	4,8
	11-15	52	3,2622	0,96325			1	5
	16 ve üzeri	80	3,3246	0,86725			1	5
	Total	284	3,2657	0,88633			1	5
Normatif bağlılık	1-5	93	2,8375	0,94801	2,984	,032	1	5
	6-10	58	2,5586	0,87118			1	5
	11-15	52	2,7096	0,98842			1	4,8
	16 ve üzeri	79	3,0278	0,96688			1	5
	Total	282	2,8099	0,95578			1	5

Örgütsel bağlılık değişkenleri ve meslek grubu arasındaki ilişki incelendiğinde; duygusal bağlılık ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunmuş, hekimlerin duygusal ve normatif bağlılığının hemşire/sağlık memuruna göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4).

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Değişkenleri İle Meslek Arasındaki İlişki.

Değişken	Meslek	N	Ort.	Std. Sapma	F	P	Min	Max
Duygusal bağlılık	Hekim	53	3,3994	0,93814	12,024	,000	1	5
	Hemşire/Sağ. Memuru	161	2,7551	0,97598			1	5
	Lisansiyer	55	3,2676	0,91499			1	5
	Total	269	2,9868	0,9951			1	5
Devamlılık bağlılığı	Hekim	53	3,5428	0,84592	2,927	,055	1,17	5
	Hemşire/Sağ. Memuru	161	3,2559	0,87293			1	5
	Lisansiyer	55	3,1582	0,92921			1	5
	Total	269	3,2924	0,8858			1	5
Normatif bağlılık	Hekim	52	3,1016	0,93435	7,472	,001	1,6	5
	Hemşire/Sağ. Memuru	160	2,6481	0,9183			1	5
	Lisansiyer	55	3,0927	0,95933			1	5
	Total	267	2,828	0,95229			1	5

Örgütsel bağlılık değişkenlerinin çalışılan birim ile arasındaki ilişki incelendiğinde; normatif bağlılık ve duygusal bağlılık arasındaki ilişki anlamlı bulunmuş, idari birimlerde çalışanların diğer birimlerde çalışanlara göre normatif ve duygusal bağlılığının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. Örgütsel Bağlılık Değişkenleri İle Çalışılan Birimler Arasındaki İlişki.

Değişkenler	Çalışılan Birim	N	Ort.	Std. Sapma	F	P	Min	Max
Duygusal Bağlılık	Dahili	113	2,7758	1,0436	9,465	,000	1	5
	Cerrahi	48	2,8368	0,91319			1	4,5
	İdari	28	3,8202	0,76435			2,33	5
	Diğer	102	3,091	0,95589			1	5
	Total	291	2,9968	1,01007			1	5
Devamlılık Bağlılığı	Dahili	113	3,2808	0,92501	,389	761	1	5
	Cerrahi	48	3,3847	0,60408			2,17	4,67
	İdari	28	3,1857	0,97303			1	5
	Diğer	102	3,2407	0,93813			1	5
	Total	291	3,2747	0,88738			1	5
Normatif Bağlılık	Dahili	112	2,6335	1,03156	4,210	,006	1	5
	Cerrahi	48	2,7924	0,68352			1,6	4,33
	İdari	27	3,3037	0,81216			1	5
	Diğer	102	2,9118	0,96198			1	5
	Total	289	2,8207	0,95343			1	5

ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR EĞİTİM ARAŞTIRMA HASTANESİ ÖRNEĞİ, GÜLNUR GÜL-PINAR BOL-NESİLE SELÇUK-AHMET EMİN ERBAYCU

Çalışma yaşam kalitesi ile yaş arasındaki ilişki anlamlı bulunmuş, 41 yaş ve üzeri yaş grubundakilerin diğer yaş gruplarına göre çalışma yaşam kalitesi algısının daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 6).

Tablo 6. Çalışma Yaşam Kalitesi Algısı İle Yaş Grupları Arasındaki İlişki.

	Yaş (Yıl)	N	Ort.	Std. Sapma	F	P	Min	Max
Çalışma Yaşam Kalitesi	21-30	65	3,9547	1,0927	5,566	,004	1,31	6,19
	31-40	127	3,945	1,02016			1,19	7
	41 ve üzeri	110	4,4035	1,2915			1	7
	Total	302	4,1141	1,15832			1	7

Çalışma yaşam kalitesi ile meslekte çalışma yılı arasındaki ilişki anlamlı bulunmuş, 16 yıl ve üzeri meslekte çalışma yılı olanların 6-10 yıl arası meslekte çalışma yılı olanlara göre çalışma yaşam kalitesi algısının daha yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 7).

Tablo 7. Çalışma Yaşam Kalitesi Algısı İle Meslekte Çalışma Yılı Arasındaki İlişki.

	Meslekte Çalışma Yılı	N	Ort.	Std. Sapma	F	P	Min	Max
Çalışma Yaşam Kalitesi	1-5 yıl	41	3,9801	1,1165	2,879	,036	1,31	6,19
	6-10 yıl	46	3,698	1,0735			1,19	6
	11-15 yıl	59	4,1678	0,97041			2,12	7
	16 yıl ve üzeri	152	4,2445	1,24274			1	7
	Total	298	4,1086	1,16195			1	7

Çalışma yaşam kalitesi ile meslek grupları arasındaki ilişki anlamlı bulunmuş, hemşire/sağlık memurlarının yaşam kalite algısının hekim ve lisansiyer çalışanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür (Tablo 8).

Tablo 8. Çalışma Yaşam Kalitesi Algısı İle Meslek Arasındaki İlişki.

	Meslek	N	Ort.	Std. Sapma	F	P	Min	Max
Çalışma Yaşam Kalitesi	Hekim	54	4,4707	1,19658	7,790	,001	1,88	6,75
	Hemşire/Sağ. Memuru	162	3,9035	1,12268			1,19	7
	Lisansiyer	55	4,4645	1,20034			1	7
	Total	271	4,1304	1,1822			1	7

Anova testi ile çalışma yaşam kalitesi ve çalışılan birim arasındaki ilişki gözden geçirildiğinde; idari birimlerde çalışanların çalışma yaşam kalite algısının diğer tüm birimlerde çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca dahili birimlerde çalışanların yaşam kalite algısının en düşük düzeyde olduğu da tespit edilmiştir (Tablo 9).

Tablo 9. Çalışma Yaşam Kalitesi Algısı İle Çalışılan Birim Arasındaki İlişki.

	Birim	N	Ort.	Std. Sapma	F	P	Min.	Max.
Çalışma Yaşam Kalitesi	Dahili	114	3,7718	1,10749	12,248	,000	1,19	6,75
	Cerrahi	48	4,0501	0,8967			1,44	5,5
	İdari	28	5,1198	1,23568			1	7
	Diğer	103	4,2463	1,111			1	6,56
	Total	293	4,113	1,15151			1	7

Yaşam kalitesi ile örgütsel bağlılığın değişkenleri arasında yapılan korelasyon analizinde; çalışma yaşam kalitesi ile duygusal bağlılık ($p<0,001$ ve $r: ,560$) ve normatif bağlılık ($p<0,001$ ve $r: ,565$) değişkenleri arasında pozitif yönde orta kuvvette bir ilişki, çalışma yaşam kalitesi ile devamlılık değişkeni arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılığın değişkenlerinden duygusal bağlılığın, devamlılık bağlılığı ile pozitif yönde zayıf, normatif bağlılık ile pozitif yönde kuvvetli bir ilişkisi olduğu, devamlılık bağlılığının da normatif bağlılık ile pozitif yönde orta kuvvette ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Tablo 10).

Tablo 10. Yaşam Kalitesi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki.

		Çalışma yaşam kalitesi	Duygusal bağlılık	Devamlılık bağlılık	Normatif bağlılık
Çalışma yaşam kalitesi	Pearson Correlation	1	,560**	,172**	,565**
	Sig.		0	0,003	0
Duygusal bağlılık	Pearson Correlation	,560**	1	,186**	,650**
	Sig.	0		0,001	0
Devamlılık bağlılığı	Pearson Correlation	,172**	,186**	1	,362**
	Sig.	0,003	0,001		0
Normatif bağlılık	Pearson Correlation	,565**	,650**	,362**	1
	Sig.	0	0	0	

** . $p<,001$

Örgütsel bağlılık değişkenleri üzerinde çalışma yaşam kalitesinin etkilerini ölçmek için yapılan regresyon analizi sonucunda; yaşam kalitesinin, normatif ve duygusal bağlılığın varyansını %31

ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR EĞİTİM ARAŞTIRMA HASTANESİ ÖRNEĞİ, GÜLNUR GÜL-PINAR BOL-NESİLE SELÇUK-AHMET EMİN ERBAYCU

oranında, devam bağlılığının varyansını da %3 oranında açıkladığı görülmüştür. Diğer bir deyişle normatif ve duygusal bağlılığın %31'i, devam bağlılığının %3'ü yaşam kalitesine bağlıdır (Tablo 11).

Tablo 11. Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Değişkenleri Üzerindeki Etkisi.

Çalışma yaşam kalitesi- bağımsız değişken	Örgütsel bağlılık değişkenleri - bağımlı değişkenler											
	Normatif bağlılık				Duygusal bağlılık				Devam bağlılığı			
	R	R ²	F	p	R	R ²	F	p	R	R ²	F	p
	,565	,319	142,100	,00	,560	0,313	139,175	,00	,172	,029	9,243	,003

TARTIŞMA

Yapılan birçok çalışmada yaş ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğu bilinmesine rağmen bu ilişkinin boyutları değerlendirilememiştir. Yaşın bağlılıkla doğrusal bir ilişki içerisinde olduğu ve çalışanın yaşı arttıkça bağlılığının da arttığı yönünde sonuçlar elde edilmiştir (Angle ve Perry,1881). Meyer ve Allen (1984: 376) ise, değişkenlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye 3 boyutlu örgütsel bağlılık anlayışı çerçevesinde bakmış, yaş değişkeni ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu, ancak devam bağlılığı ile yaş arasında benzer bir ilişki olmadığını ifade etmişlerdir. Bu çalışmada da 41 yaş ve üzeri çalışanların diğer çalışanlara göre duygusal bağlılığın yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca yaş ilerledikçe çalışanların örgütsel bağlılığın arttığı ile ilgili görüşler, çalışmamızda kurumda çalışma yılları 16 yıl ve üzeri olanların örgütsel bağlılığının diğer çalışanlara göre yüksek bulunmasıyla da desteklenmektedir. İleri yaş çalışanların genç çalışanlardan daha fazla bağlılık göstermesinin nedeni Balay'a (2000, s.41) göre bir çalışan örgütte ne kadar uzun süre kalırsa daha iyi görevlere getirilme olasılığının o kadar fazla olmasıdır. Diğer bir ifadeyle kariyer yapma imkânlarının hizmet süresi ile paralellik arz etmesidir. İleri yaş çalışanlar daha cazip işlere atılmayı genç çalışanlara göre daha riskli bulmaktadırlar. İleri yaş çalışanlar işlerini yaparken kendilerine ve tecrübelerine daha fazla güvendikleri için genç çalışanlara göre daha fazla tatmin duygusuna sahip olmaktadır.

Sağlık kurumlarında mesleklere göre örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde hemşire ve sağlık memurlarının hekim ve diğer çalışanlara göre bağlılık düzeylerinin en düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Örs, Acuner, Sarp ve Önder tarafından yapılan çalışmada da hekimlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları hemşirelerden daha yüksek düzeyde bulunmuştur (Örs vd.,2003). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden iş yükü, çalışma koşulları (hekimlerden daha çok nöbet yutmaları vb.) ve ücretin (hekimlerden daha az ücret ve döner sermaye almaları) hemşirelerin bağlılık düzeylerini etkilediğini söylemek mümkün olabilir.

Çalışılan birimlere göre örgütsel bağlılık değerlendirildiğinde idari birimlerde çalışan, hasta ile çalışmayan ve nöbet tutmayan çalışanların diğer çalışanlara göre duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür.

Çalışma yaşam kalitesinin demografik verilerle ilişkisine bakıldığında yaşa göre farklılık gösterdiği ve 41 yaş ve üzerinde daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Afşar'ın devlet ve vakıf üniversitelerinde yaptığı bir çalışmada da yaş düzeyi yükseldikçe çalışma yaşam kalitesinin arttığı görülmüştür (Afşar,2011). Dolayısıyla meslekte çalışma yılı artıkça çalışma yaşam kalitesinin de arttığının tespit edilmesi doğal bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma yaşam kalitesi meslek bazında değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık sonuçlarında da görüldüğü gibi hekimlerde en üst düzeyde iken hemşire /sağlık memurlarında en alt düzeydedir. Tedavi, bakım, eğitim ve araştırma fonksiyonu olan yataklı tedavi kurumlarında, hemşirelik hizmetlerinin en iyi şekilde sunulabilmesi için hemşirelerin, kurumun bir parçası olmaktan memnun olmaları, kurumu benimsemeleri, kendilerini kuruma ait hissetmeleri gerekmektedir. Ayrıca kurumun sorunlarını sahiplenmeleri, kurumun felsefesine, amaçlarına, hedeflerine, değerlerine ve politikalarına inanarak bunların gerçekleşebilmesine yardımcı olmaları gerekmektedir. Yöneticilerin bu durumda, verimliliği sağlayabilmeleri için, çalışanların çalışma yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılıklarını artırıcı çalışmalara başlamaları gerekmektedir (Duygulu ve Abaan,2007).

Çalışma ve yaşam kalitesi çalışılan birim bazında incelendiğinde, örgütsel bağlılık değişkenleri ile paralellik gösterdiği ve idari birimlerde çalışanların çalışma yaşam kalitesinin yüksek olduğu görülmektedir.

Çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılıkla arasındaki ilişki incelendiğinde ise, duygusal ve normatif bağlılığın gelişmesinde çalışma yaşam kalitesinin pozitif yönde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelendiğinde ise, örgütsel bağlılık değişkenlerinden normatif ve duygusal bağlılığın gelişmesinde %31 oranında büyük bir etkiye sahip olduğu ancak devam bağlılığın gelişmesinde etkili olmadığı görülmektedir.

Araştırmanın sadece bir kurumda (bir eğitim araştırma hastanesi) yapılması ve örgütsel bağlılık ile çalışma yaşam kalitesini etkileyen alt parametrelerin ölçülmemesi araştırmanın sınırlılığı olarak kabul edilmiştir. Bir sonraki araştırmalarda alt parametrelerin ölçülerek hangi parametrelerde iyileştirme yapılacağına tespit edilmesi önerilmektedir.

SONUÇ

Sonuç olarak çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığın oluşmasında önemli ölçüde etkili olduğu görülmektedir. Çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılığın oluşmasındaki etkisi nedeniyle yöneticilerin ilk olarak iyileştirme çalışmalarına, çalışma yaşam kalitesini artırıcı faaliyetlerle başlamaları daha doğru olacaktır. Bununla birlikte özellikle hemşire ve sağlık memurları ile genç yaş grubunun çalışma yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılığının düşük olması, yöneticilerin öncelikli olarak iyileştirme çalışmalarının başlayacağı alanı göstermektedir. Yöneticilerin tüm çalışanların çalışma yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılığın oluşmasında olumlu ve olumsuz faktörleri belirleyerek çalışmalarına yön vermeleri gerekmektedir.

ÇALIŞMA YAŞAM KALİTESİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİ ÜZERİNE ETKİSİ: BİR EĞİTİM ARAŞTIRMA HASTANESİ ÖRNEĞİ, GÜLNUR GÜL-PINAR BOL-NESİLE SELÇUK-AHMET EMİN ERBAYCU

KAYNAKLAR

- s1. Elma C. ve Demir K. (2003), Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar: Uygulamalar ve Sorunlar. Ankara, Anı Yayınları.
- 2.Rethinam G. S. ve Maimunah I. (2008), Constructs of quality of work life: A perspective of information and technology professionals. Eur J Social Sciences 7(1), 58-70.
- 3.Huzzard T. (2003), The convergence of the quality of working life and competitiveness, Stockholm, National Institute for Working Life.
- 4.Gürbüz, S. (2007), Kamu personelinin ücret tatmin seviyelerini belirlemeye yönelik bir araştırma. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 6 (21), 240-260.
- 5.Bakan, İ, ve Büyükbeşe T. (2004), Çalışanların iş güvencesi ve genel davranışları ilişkisi: bir alan çalışması. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23, 35-59.
- 6.Rose, RC, Beh L, Uli J ve Idris K. (2006), Quality of work life: Implications of career dimensions. J Social Sciences 2 (2), 61-67.
- 7.Sirgy, M J, Reilly, N, Wu, J and Efraty, D. (2008), A work-life identity model of well-being: Towards a research agenda linking quality-of-work-life (QWL) programs with quality of life (QOL). Applied Research in Quality of Life, 3(3), 181-202.
8. Afşar, ST. (2011), Çalışma yaşam kalitesinin örgütsel bağlılık düzeyi üzerindeki etkisi: Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerine nicel bir araştırma, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.
- 9.Susniene, D. ve Jurkauskas, A. (2009), The concepts of quality of life and happiness-correlation and differences. Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics, (3), 58-66.
10. Becker H. (1960), Notes on the concept of commitment. Am J Sociology, 66:32-40.
11. Meşe, O. ve Sürvegil, G. (2007), Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerin analizi: Belediye çalışanları üzerinde bir uygulama. Mevzuat Dergisi, 115.
12. Balay, R. (2000), Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Yayın No: 206, Ankara.
13. Meyer, JP, Allen, NJ. (1991), A three-component conceptualization of organizational commitment”, Human Resource Management Review, 1(1), s. 61-89.
14. Doğan, S, Kılınç, S. (2007), Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 29, ss.37-61
15. Bayram, L. (2005), Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. Sayıştay Dergisi, No: 59.

16. Sirgy, MJ, Efraty, D, Siegel, P ve Lee, DJ. (2001), A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 241-302.
17. Angle, HL ve Perry, JL. (1981), An empirical assesment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-14.
18. Meyer, JP ve Allen, NJ. (1984), Testing the side bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. *J Applied Psychology*, 69, 372-378.
19. Örs, M, Acuner, AM, Sarp, N, Önder, ÖR. (2003), “Antalya Tıp Fakültesi’nde, Antalya SSK’da çalışan hekimler ile hemşirelerin örgütlerine bağlılıklarına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi”, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 56 (4), ss. 217-224.
20. Duygulu, S, Abaan, S. (2007), Örgütsel Bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 61–73.
21. O’Reilly, C. ve Chatman, J. (1986), Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalization on prosocial behaviour”, *J Applied Psychology*, 71 (3), 492-499.