



ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

SAĞLIK KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALARIN GÖRSEL HARİTALAMA TEKNİĞİ İLE BİBLİYOMETRİK ANALİZİ

A BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF STUDIES ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN HEALTHCARE WITH VISUAL MAPPING TECHNIQUE

Arş. Gör. Furkan ALP¹
Dr. Öğr. Üyesi Yasemin ASLAN²

ÖZ

Örgütsel bağlılık, örgütsel amaç ve hedeflere ulaşmak için çalışanların yüksek düzeyde çaba gösterme isteğini ve örgütte kalma yönündeki güçlü isteklerini ifade eder. Bu çalışmanın amacı, sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık konusundaki çalışmaların görsel haritalama tekniği ile bibliyometrik analizinin yapılmasıdır. Araştırmada "Organizational Commitment" ve "Healthcare" anahtar kelimeleri ile Web of Science veri tabanında 1991-2023 (ilk 6 ay) yılları arasında toplam 1827 çalışmanın yayımlandığı tespit edilmiştir. Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmaların 2021 yılı haricinde sistematik bir artış gösterdiği, en fazla atıf alan makalenin Ingersoll ve arkadaşları (2002) tarafından yapılan "Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent" olduğu, örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili en fazla yayın yapan yazarın 1356 atıf ve 13 yayın ile Laschinger, H.K. Spence olduğu, en fazla yayın yapan ülkenin Amerika Birleşik Devletleri olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların en fazla Wiley'de (262), hemşirelik (584) ve yönetim (542) temel alanında yayımlandığı bulunmuştur. Ortak yazar bağlantılarının ABD, Kanada, İngiltere ve Hollanda gibi ülkelerde yoğunlaştığı görülmüştür. Çalışma sonuçları, sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmaların yıllar içerisinde belirgin bir şekilde arttığını, gelişmiş ülkelerde bu konu ile ilgili çalışmalara daha fazla yer verildiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Bibliyometrik analiz, Örgütsel bağlılık, Sağlık hizmetleri, Web of science (WoS).

JEL Sınıflandırma Kodları: I10, I12, I19.

ABSTRACT

Organizational commitment refers to employees' willingness to exert a high level of effort to achieve organizational goals and objectives and their strong desire to stay in the organization. The aim of this study is to conduct a bibliometric analysis of studies on organizational commitment in health services with visual mapping technique. In the study, it was determined that a total of 1827 studies were published in the Web of Science database with the keywords "organizational commitment" and "healthcare" between 1991-2023 (six months). It was determined that the studies on organizational commitment in health services showed a systematic increase except for 2021, the most cited article was "Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent" by Ingersoll et al. (2002), the author who published the most on the concept of organizational commitment was Laschinger, H.K. Spence with 1356 citations and 13 publications, and the country with the most publications was the United States of America. The findings indicate that most of the studies were published in Wiley journals (262), primarily in the field of nursing (584) and management (542). Co-author links were found to be concentrated in countries such as the USA, Canada, the UK, and the Netherlands. This study shows that research on organizational commitment in health has increased significantly over the years and that research on this subject is more common in developed countries.

Keywords: Bibliometric Analysis, Organizational Commitment, Health Services, Web of Science (WoS).

JEL Classification Codes: I10, I12, I19.

¹ İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, furkan.alp@medeniyet.edu.tr

² Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, yaseminaslan@bandirma.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Studies on the concept of organizational commitment are important which has a close relationship with many variables such as motivation, job satisfaction, turnover intention, satisfaction, job performance, organizational trust and productivity in the health sector. Having information about these studies can guide corporate governance policies and serve as a reference for further research on the same subject. In an increasingly competitive environment, the importance of qualified human resources has increased in order for organizations to survive. Especially in sectors with low tolerance for error, such as the health sector, the role of qualified employees in ensuring patient and employee safety is very important. In order to provide quality service, it is important for institutions to retain their valuable human resources and to have information about the factors affecting their commitment to the organization and to develop strategies to retain them. Organizational commitment refers to employees' willingness to exert high levels of effort to achieve organizational goals and objectives and their strong desire to stay in the organization. The aim of this study is to conduct a bibliometric analysis of studies on organizational commitment in health services with visual mapping technique.

Design/methodology/approach:

In this study, bibliometric analysis of the studies on the subject of "Organizational Commitment in Health Services" was conducted with visual mapping technique. In the research, studies on health services from Web of Science (WoS) categories were evaluated and research articles were taken as the unit of analysis. In this context, it was determined that a total of 1827 studies were published between 1991-2023 (six months) in the Web of Science Core Collection database with the keywords "Organizational Commitment" and "Healthcare". Information on the distribution of studies on the concept of organizational commitment in healthcare institutions by years, the number of most cited publications, the number of authors with the most publications, the number of countries, universities/institutions and journals with the most publications, and the list of the main fields with the most publications were obtained from the "Topic" section of the Web of Science Core Collection database and transferred to Microsoft Excel file. In addition, information on co-author network analysis, network analysis of two independent authors in different articles at the same time, joint university/institution network analysis, joint country density map and keyword density map were analyzed through VOSviewer 1.6.19.0 software program, which is a visual mapping technique.

Findings:

It was determined that a total of 1827 studies on organizational commitment in health services were published between 1991-2023 (six months) using the keywords "Organizational Commitment" and "Healthcare" in the Web of Science Core Collection database. It was observed that the studies on the subject showed a systematic increase except for 2021. The most cited articles are "Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent" by Ingersoll et al. (2002); "Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment" by Ho et al. Karsh, Booske & Sainfort (2005) found that "Job and organizational determinants of nursing home employee commitment, job satisfaction and intent to turnover", the author who published the most on the concept of organizational commitment was Laschinger HKS with 1356 citations and 13 publications, the country with the most publications was the United States of America and the institutions with the most publications were the University of California and Harvard University. It was found that most of the studies were published in Wiley (262), nursing (584) and management (542). Co-author links were found to be concentrated in the USA, Canada and the UK. It was found that the most commonly used keywords in articles related to organizational commitment were "job satisfaction" (145) and "organizational commitment" (125). Co-author links were concentrated in the USA, Canada, the UK and the Netherlands, authors such as "Meyer, JP.", "Laschinger, HKS" and "Podsakof, PM" had high citation (link) power with each other, and according to the university/institution network analysis, the co-author links of the studies were concentrated at the University of Toronto, the University of Carolina and the University of San Francisco. These institutions are the universities where the clustering of the concept of organizational commitment in health institutions is large and the network connection is high. It was determined that the most commonly used keywords in the articles on organizational commitment were "job satisfaction" (145) and "organizational commitment" (125).

Conclusion and Discussion:

The results of the study show that research on organizational commitment in healthcare institutions has increased significantly over the years, and studies on this subject are more common in developed countries. This situation suggests that with the intensification of competition in health services, the advancement of technology, and the importance of quality and accreditation studies, efforts to retain qualified human resources have gained value. However, since studies on organizational commitment have gained weight in developed countries, it is valuable to conduct studies on the subject in underdeveloped and developing countries in order to evaluate the current situation.

1. GİRİŞ

Sağlık hizmetleri insan hayatı için vazgeçilmez, genellikle aciliyet arz eden ve ertelenemez nitelikte, insan sağlığını öncelikle geliştirmeye ve korumaya, gereklilik halinde ise tedavi edilmesine ve rehabilitasyonuna yönelik sunulan hizmetlerdir. Sağlık, ulusal ve uluslararası metinlerle güvence altına alınan temel insan haklarından biri olduğu için bu sektörde görev yapan çalışanların hizmet sunumundaki özverili çalışmaları hizmetlerin etkili ve verimli bir şekilde sunulması için son derece önemlidir. Sağlık çalışanları açısından hizmet sunumunda hedeflenen çıktılara ulaşılmasını etkileyen faktörlerden biri örgüte bağlılık duygusu ve aidiyet hissinin yüksek olmasıdır. Türk Dil Kurumu Sözlüğünde bağlılık “Bağlı olma durumu, merbutiyet” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK, 2023). Örgütsel bağlılık kavramının 1950’li yıllarda literatüre girdiği kabul edilmektedir (Becker, 1960; Gouldner, 1960). Bu kavram farklı bilim insanları tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Grusky (1966) örgütsel bağlılığı, bireylerin çalıştığı örgüte olan bağının gücü şeklinde tanımlarken, Sheldon (1971), örgütün olumlu değerlendirmesi ve amaçları doğrultusunda çalışma niyeti, Buchanan (1974), bir örgütün amaç ve değerlerine, çalışanların bireysel amaç ve değerlerinden ayrı olarak örgütün çıkarları için hissedilen duygusal bir bağlılık, Hrebiniak ve Allutto (1972), maaş, statü veya mesleki yeterlilik artışları veya daha fazla meslektaş arkadaşlığı için örgütten ayrılmaya isteksizliği, Wiener (1982) ise örgütsel hedef ve çıkarlara katkı sağlamak amacıyla öncüller ve sonuçlar arasında tutumsal bir müdahale yapısı olduğu varsayarak, bu tutumsal sürecin bilişsel olmaktan çok duygusal olarak içselleştirilmiş normatif kabullerin bütünü şeklinde tanımlamıştır. Örgütsel bağlılık konusunda dikkat çeken çalışmalardan biri 1990’lı yıllarda Allen ve Meyer tarafından yapılmıştır. Allen ve Meyer (1990) örgütsel bağlılığı, çalışanın örgüte karşı psikolojik olarak kurmuş olduğu olumlu bağı, örgütte kalma yönündeki istekliliği şeklinde tanımlamıştır. Bu kapsamda sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık konusu oldukça fazla çalışılmış olup, bu çalışma içerisinde bibliyometrik analiz kapsamında değerlendirilerek gelecek çalışmalar için yol gösterici olması amaçlanmıştır.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütsel bağlılık temelde bir çalışanın örgüt adına yüksek düzeyde çaba gösterme isteğini, örgütte kalmaya yönelik güçlü bir isteği ve örgütün ana amaç ve değerlerini kabul etmesi şeklinde tanımlanabilir. Bilim insanlarının geliştirmiş olduğu tanımlar arasında birtakım farklılıklar olsa da örgütsel bağlılık, bireyler ve örgütler arasındaki bir tür psikolojik bağ olarak değerlendirilebilir. Bireyler genellikle amaçlarına ulaşmak ve aidiyet duygusu hissetmek için örgütlerde çalışmak isterler. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın bütün olarak sistemle ilişkisinin niteliğini ifade eder. Bu nedenle örgütün başarısı büyük oranda örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlara bağlıdır.

Bir kişinin örgüte bağlılığının gücünü etkileyen iki temel faktör bulunmaktadır. Bunlardan ilki bireyin örgütten aldığı ödüller, ikincisi ise bu ödüller elde etmek için katlanmak zorunda kaldığı çabalarıdır. Bir örgüte bağlılığın gücü, kişinin örgüt tarafından değer göreceğine olan inancının gücüyle pozitif ilişki içerisinde olmalıdır (Grusky, 1966). Allen ve Meyer (1990), örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak üç boyutta değerlendirmiştir. Örgütsel bağlılığın duygusal bileşeni, çalışanların örgütle duygusal bağ kurması, özdeşleşmesi ve katılımı anlamına gelirken, devam bileşeni, çalışanların örgütten ayrılmaya ilişkin maliyetlere dayalı bağlılığı ifade eder. Normatif bileşen ise çalışanların örgütte kalma zorunluluğuna yönelik duygularını ifade eder. Duygusal bağlılıkta, çalışanların örgütteki diğer çalışanlarla ve yöneticilerle kurmuş olduğu duygusal yakınlık nedeniyle örgüte bağlılığı söz konusuysen, devam bağlılığında çalışanın hayatını devam ettirmek için ihtiyaç duyduğu ekonomik kazanç menfaati nedeniyle örgüte bağlılığı söz konusudur. Normatif bağlılıkta ise birey örgüte karşı beslediği minnet, sadakat ve sorumluluk gibi ahlaki değerler nedeniyle örgüte bağlı kalmayı tercih etmektedir.

Örgütsel bağlılık çalışanların iş performansını, iş doyumunu, örgütsel güveni, örgüt kültürünü, işten ayrılmayı, çalışan motivasyonunu ve verimliliğini etkilemektedir (Özyurt ve Özgen, 2020; Sürücü ve Maşlakçı, 2018; Ye ve Sripicharn, 2017; Ramalho Luz, Paula ve Oliveira, 2018). Özellikle örgütlerde rekabet avantajı elde edilmesini sağlayan en önemli öğelerden birinin insan kaynağı olduğunun fark edilmesiyle birlikte, örgütsel bağlılık kavramı da bütün sektörlerde önem kazanmaya başlamıştır (Pinho vd., 2018). Hosmer (1996), küresel ölçekte rekabetin artması ve gelişen teknolojik karmaşıklığın etkisiyle örgütlerin diğer paydaşları ile birlikte çalışanların güvenine daha fazla ihtiyaç duyduğunu vurgulamıştır.

Günümüzde tüm kurumlarda ekip ruhu oluşturmak, çalışanlara değer vermek, çalışanları kurum ile özdeşleştirmek ve çalışanlarının başarılı olmasını sağlamak gün geçtikçe daha anlamlı hale gelmektedir. Bu sebeple çalışan sadakatine katkıda bulunan örgütsel bağlılığa ihtiyaç artmaktadır. Çalışanların gerek imalat sektöründe gerek

hizmet sektöründe örgütün hedeflerine ulaşmasında önemli bir rolü bulunması nedeniyle; örgütü ile özdeşleşen bireyler, personel devir hızını, devamsızlığı, kaliteyi ve performansı etkileyebilecektir (Şenel, 2019). Bu noktada sağlık sektöründe de kurumsal amaç ve hedeflere ulaşabilmek, hasta ve çalışma güvenliği ile hasta ve çalışan memnuniyetini sağlamak amacıyla çalışanların kuruma bağlılığı önemli unsurlardan biridir. Aydın ve Alacahan (2023), örgütsel bağlılığa etki eden bireysel faktörleri tespit etmek amacıyla hastanede görev yapan sağlık çalışanları üzerinde yürüttükleri bir çalışmada, erkeklerin, genç yaş grubunun, bekârların, lisansüstü eğitim seviyesine sahip ve kıdem süresi 20 yılın üzerinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Aynı çalışmada katılımcıların devam bağlılığı düzeyinin duygusal ve normatif bağlılıktan yüksek olduğu görülmüştür. Filiz'in (2020) sağlık kurumlarındaki liderlik tarzıyla örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelediği bir sistematik derleme çalışmasında yazar, örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönde en çok etkili olan liderlik tarzının dönüşümcü liderlik yaklaşımı olduğunu tespit etmiştir. Özdemir'in (2020), özel sağlık kuruluşlarında görev yapan çalışanların dahil edildiği bir çalışmada, katılımcıların yaşları ve eğitim düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını, çalışanların kıdem süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu tespit etmiştir. Aynı çalışmada, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile örgütsel adalet algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Altaş'ın (2021), sağlık çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel desteğin, örgütsel bağlılığı, örgütsel güveni ve örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediği ve bu değişkenler arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğunu bulmuştur. Özata ve Topçu (2018), sağlık çalışanlarının motivasyonu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiş, bu iki değişken arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin bulunduğu sonucuna varmıştır. Bektaşoğlu ve Şengün (2020)'ün örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini değerlendirdikleri çalışmada, örgütsel iletişim arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığı sonucuna varılmıştır. La Falce ve arkadaşları (2023), sağlık sektöründe tükenmişlik sendromunun çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığını ve devam bağlılığını olumsuz etkilediğini tespit etmiştir. Hemşirelerde iş rotasyonu ve stresin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin değerlendirildiği bir çalışmada, iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisinin olabileceği, rol stresinin örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz bir etkisinin olabileceği belirtilmiş ve hemşireleri elde tutmanın kuruluşun değerli insan kaynaklarının kaybına yol açan yüksek devir hızını azaltarak maliyet avantajı sağlayabileceği bulunmuştur (Ho vd., 2009). Top ve arkadaşları (2015), Türk sağlık sektöründe hem kamu görevlilerinin hem de özel sektör çalışanlarının (dış kaynak kullanımı) dönüşümcü liderlik, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş tatmini algılarını inceledikleri çalışmada, kamu çalışanlarına göre özel sektör çalışanlarında örgütsel bağlılığın boyutlarının (dönüşümcü liderlik, iş doyum ve örgütsel güven) yordayıcıları arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Abou Hashish (2017), etik çalışma iklimi ile hemşirelerin örgütsel destek, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti algıları arasındaki ilişkileri incelediği çalışmada, hemşirelerin genel etik çalışma ortamı algısı ile algılanan örgütsel destek, bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif anlamlı korelasyonlar olduğunu, ancak hemşirelerin işten ayrılma niyeti ile bu değişkenlerin her biri arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğunu tespit etmiştir. Etik ve destekleyici çalışma ortamlarını ve ayrıca işle ilgili faydaları teşvik etme ve geliştirme stratejilerinin hemşirelerin bağlılığını ve memnuniyetini artırma ve işten ayrılma niyetlerini azaltma noktasında etkili olabileceği sonucuna varılmıştır. Gupta ve arkadaşlarının (2016), algılanan örgütsel destek, duygusal bağlılık, psikolojik sözleşme ihlali, örgütsel vatandaşlık davranışı ve işe tutkunluk arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmada, duygusal bağlılığın, algılanan örgütsel destek ile iş çıktıları (işe bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı) arasındaki pozitif ilişkilere aracılık ettiği bulunmuştur.

Sağlık sektöründe motivasyon, iş doyum, işten ayrılma niyeti, memnuniyet, iş performansı, örgütsel güven, verimlilik gibi çok sayıda değişkenle yakın bir ilişki içerisinde bulunan örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar önemlidir. Bu çalışmalar hakkında bilgi sahibi olunması, kurumsal yönetim politikalarına yön verebilir ve aynı konu ile ilgili yapılmak istenen ileri düzey araştırmalar konusunda referans teşkil edebilir. Artan rekabet ortamında kurumların varlığını sürdürebilmesi için sahip olduğu nitelikli insan kaynağının önemi artmıştır. Özellikle sağlık sektörü gibi hataya toleransı düşük sektörlerde hasta ve çalışan güvenliğinin sağlanmasında nitelikli çalışanların rolü oldukça büyüktür. Kaliteli hizmet sunumu amacıyla kurumların sahip olduğu değerli insan kaynağını elinde tutması ve onların örgüte bağlılığını etkileyen faktörler hakkında bilgi sahibi olması ve elde tutması için stratejiler geliştirmesi önemlidir.

3. MATERYAL VE METOT

Bu çalışmada "Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık" konusu ile ilgili yapılan çalışmaların görsel haritalama tekniği ile bibliyometrik analizi yapılmıştır. Araştırmada Web of Science (WoS) kategorilerinden sağlık hizmetleri

temel alan çalışmaları değerlendirmeye tabi tutulmuş olup analiz birimi olarak araştırma makaleleri temel alınmıştır. Bu kapsamda “Organizational Commitment” ve “Healthcare” anahtar kelimeler ile Web of Science Core Collection veri tabanında 1991-2023 (ilk 6 ay) yılları arasında toplam 1827 adet çalışmanın yayımlandığı tespit edilmiştir. Aşağıda yer alan ilk 7 soruya ilişkin bilgiler Web of Science Core Collection veritabanının “Topic” (Konu) kısmından elde edilerek Microsoft Excel dosyasına aktarılmıştır. Temel araştırma sorularına yönelik olarak yıl, en çok atıf alan yayın sayısı, en çok yayın yapan yazar sayısı, en çok yayın yapılan ülke, üniversite/kurum ve dergi sayısı ve en çok yayın yapılan temel alan listeleri tablolar halinde sunulmuştur. Son 5 soru ise görsel haritalama tekniği olan VOSviewer 1.6.19.0 yazılım programı aracılığıyla analiz edilmiştir. VOSviewer programı, çalışmaların içeriklerini belirli parametrelere göre kümeleyen ve kümeleri farklı renklerle sınıflandırmaya yarayan bir görsel haritalama tekniğidir (Gacar ve Keser, 2023). Vosviewer programı programı tüm kullanıcılara açık erişim olarak sunulmaktadır ve bu program aracılığıyla bibliyografik verilere dayalı haritalama yapılabilir. VOSviewer programı üzerinde “ortak yazarlık” (Co-Authorship), “birlikte bulunma” (Co-occurrence), “Atıf” (Citation), “bibliyografik eşleştirme” (bibliographic-coupling) ve “ortak atıf” (co-citation) analizleri yapılabilmektedir (Kurutkan ve Orhan, 2018). Seçilen parametreler çerçevesinde VOSviewer programı ile bağlantıları güçlü kavramlar üzerinde haritalandırma yapılabilmektedir.

Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık kavramına yönelik bibliyometrik analizler kapsamında çalışmaların; ortak yazar ağ analizi, ortak üniversite/kurum ağ analizi, ortak ülke yoğunluk haritası ve anahtar kelime yoğunluk haritası elde edilmiştir. Çalışma kapsamında yer alan sorular aşağıda yer almaktadır;

1. Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili yıllar itibarıyla makale sayılarındaki artış veya azalış ne durumdadır?
2. Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili en etkili (en çok atıf alan) çalışmalar hangileridir?
3. Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili en çok çalışması olan yazarlar ve atıf sayıları nedir?
4. Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili en çok çalışma yapan ülkeler hangileridir?
5. Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık alanında en çok çalışma yapan üniversiteler/kurumlar hangileridir?
6. Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili en çok çalışmanın yayımlandığı akademik dergiler hangileridir?
7. Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili en çok çalışma yapılan temel alanlar hangileridir?
8. Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili yayınlanan makalelerde ortak yazarlık ağ analizi ne şekildedir?
9. Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık alanında yayınlanan makalelerde iki bağımsız yazarın farklı makalede aynı anda bulunma ağ analizi ne şekildedir?
10. Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili yayınlanan makalelerde ortak üniversite/kurum ağ analizi ne şekildedir?
11. Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili yayınlanan makalelerde ortak ülke yoğunluk analizi ne şekildedir?
12. Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili yayınlanan makalelerde anahtar kelime yoğunluk analizi ne şekildedir?

Tablo 1. Arama Çerçevesi

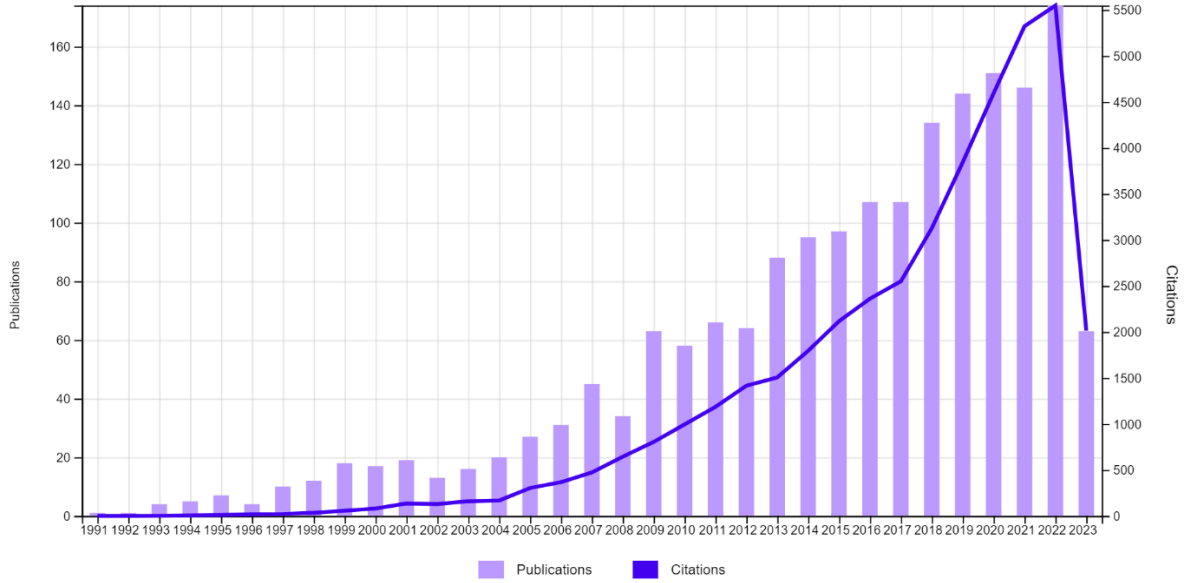
PARAMETRELER	SEÇİM
Seçim yaklaşımı	Bibliyometrik analiz
Kullanılan veritabanı	Web of Science Core Collection “Topic”
Analiz için kullanılan araçlar	VOSviewer
Arama sorgusu	Örgütsel bağlılık, Sağlık Hizmetleri
Belgenin niteliği	Makale
Zaman aralığı	1991-2023 (İlk 6 ay)
Dil	İngilizce

Çalışmanın Etik Durumu

Bu çalışmanın verileri açık erişim kaynağı olan Web of Science Core Collection veritabanından alınması sebebiyle etik kurul alınmamıştır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili çalışmaların yıllara göre dağılımı, en çok atıf alan yayın sayısı, en çok yayın yapan yazar sayısı, en çok yayın yapılan ülke, üniversite/kurum ve dergi sayısı, en çok yayın yapılan temel alan listesi, ortak yazar ağ analizi, iki bağımsız yazarın farklı makalede aynı anda bulunma ağ analizi, ortak üniversite/kurum ağ analizi, ortak ülke yoğunluk haritası ve anahtar kelime yoğunluk haritasına yönelik bulgulara yer verilmiştir.



Şekil 1. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık Kavramı ile İlgili Yıllara Göre Yayın ve Atıf Sayısı

Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili yayın yapılan yıl ve atıf sayılarına ilişkin bilgiler Şekil 1’de verilmiştir. Şekil 1’e göre sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmaların 2021 yılı haricinde sürekli artış gösterdiği tespit edilmiştir. Bu durumun en önemli nedenlerinin sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ölçeğinin oldukça fazla kullanılması ve sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık konusunun farklı kavramlar ile çalışılması olarak görülebilir.

Tablo 2. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık Kavramı ile İlgili En Fazla Atıf Alan İlk 10 Makaleye İlişkin Bilgiler

NO	Makale Adı	Yazarlar	Yıl	Dergi	Atıf Sayısı
1	“Nurses’ job satisfaction, organizational commitment, and career intent”	Ingersoll, G. L., Olsan, T., Drew-Cates, J., DeVinney, B. C., & Davies, J.	2002	The Journal of Nursing Administration	643
2	“Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment”	Ho, W. H., Chang, C. S., Shih, Y. L., & Liang, R. D.	2009	BMC Health Services Research	482
3	“Job and organizational determinants of nursing home employee commitment, job satisfaction and intent to turnover”	Karsh, B., Booske, B. C., & Sainfort, F.	2005	Ergonomics	430
4	“Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees”	Top, M., Akdere, M., & Tarcan, M.	2015	The international Journal of Human Resource Management	388
5	“Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: a comparative analysis of nurses working in Malaysia and England”	Ahmad, N., & Oranye, N. O.	2010	Journal of Nursing Management	385
6	“Effects of workplace incivility and empowerment on newly-graduated nurses’ organizational commitment”	Smith, L. M., Andrusyszyn, M. A., & Spence Laschinger, H. K.	2010	Journal of Nursing Management	352

NO	Makale Adı	Yazarlar	Yıl	Dergi	Atf Sayısı
7	“Effects of management communication, opportunity for learning, and work schedule flexibility on organizational commitment”	Ng, T. W., Butts, M. M., Vandenberg, R. J., DeJoy, D. M., & Wilson, M. G.	2006	Journal of Vocational Behavior	314
8	“The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement”	Gupta, V., Agarwal, U. A., & Khatri, N.	2016	Journal of Advanced Nursing	302
9	“Relationship between ethical work climate and nurses’ perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent”	Abou Hashish, E. A.	2017	Nursing Ethics	299
10	“Nursing assistants’ job commitment: Effect of nursing home organizational factors and impact on resident well-being”	Bishop, C. E., Weinberg, D. B., Leutz, W., Dossa, A., Pfeifferle, S. G., & M. Zincavage, R.	2008	The Gerontologist	198

Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili en fazla atf alan ilk 10 makaleye ilişkin bilgiler Tablo 2’de verilmiştir. Araştırma göstergelerine göre sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili en fazla atf alan çalışmaların; Ingersoll ve arkadaşları (2002), Ho ve arkadaşları (2009) ve Karsh, Booske & Sainfort (2005) olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık Kavramı ile İlgili En Fazla Yayın Yapan Yazarlar ve Atf Sayıları (İlk 10)

Yazar Adı	Yayın Sayısı	Atf Sayısı
Laschinger, Heather K. Spence	13	1356
Rodwell, John J.	8	148
Weiner, Bryan J.	7	173
Rundall, Thomas	7	83
Top, Mehmet	6	166
Hartmann, Christine W.	6	63
Fleury, Marie-Josée	6	39
Bartram, Timothy	5	266
Leggat, Sandra G.	5	266
Wallin, Lars	5	151

Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili en fazla yayın yapan yazarlara ilişkin bilgiler Tablo 3’te verilmiştir. Tablo 3’e göre en çok yayın yapan yazar 13 yayın ile Laschinger, Heather K. Spence olarak tespit edilmiştir. Laschinger, Heather K. Spence’i 8 yayın ile Rodwell, John J. ve 7 yayın ile Weiner, Bryan J. izlemektedir. Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili yayın yapan yazarlar arasında 6 yayın ile Prof. Dr. Mehmet TOP yer almaktadır.

Tablo 4. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık Kavramı ile İlgili En Fazla Yayın Yapan Ülkeler (İlk 10)

ÜLKE	N	%
Amerika Birleşik Devletleri	710	38.566
Kanada	214	11.624
İngiltere	159	8.637
Avustralya	124	6.735
Hollanda	109	5.921
İsveç	88	4.78
ÜLKE	N	%
İtalya	69	3.748
Çin	68	3.694

İran	66	3.585
İsviçre	62	3.368

Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili en fazla yayın yapan ülkeler Tablo 4’te sunulmuştur. En fazla yayın sayısına sahip ülkelere bakıldığında 710 yayın ile Amerika Birleşik Devletleri açık ara ile zirvede yer almaktadır.

Tablo 5. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık Kavramı ile İlgili En Fazla Yayın Yapan Üniversite/Kurum Adı (İlk 10)

ÜNİVERSİTE / KURUM	N	%
University of California System	66	3.585
Harvard University	53	2.879
University of Toronto	53	2.879
World Health Organization	53	2.879
Us Department Of Veterans Affairs	52	2.825
Veterans Health Administration VHA	51	2.77
University of London	50	2.716
University of North Carolina	48	2.607
N8 Research Partnership	43	2.336
State University System of Florida	40	2.173

Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili en fazla yayın yapan üniversite ve kurumlara ilişkin bilgiler Tablo 5’te verilmiştir. Tablo 5’e göre ‘‘University of California System ve Harvard University’’ en çok yayın yapan kurumlar olarak tespit edilmiştir.

Tablo 6. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık Kavramı ile İlgili Çalışmaların Yayımlandığı Yayıncı Kuruluş Listesi (İlk 10)

DERGİ	N	%
Wiley	262	14.231
Springer Nature	208	11.298
Elsevier	196	10.646
Lippincott Williams & Wilkins	173	9.397
Sage	147	7.985
Taylor & Francis	128	6.953
Emerald Group Publishing	127	6.898
Oxford Univ Press	61	3.313
MDPI	50	2.716
Frontiers Media	35	1.901

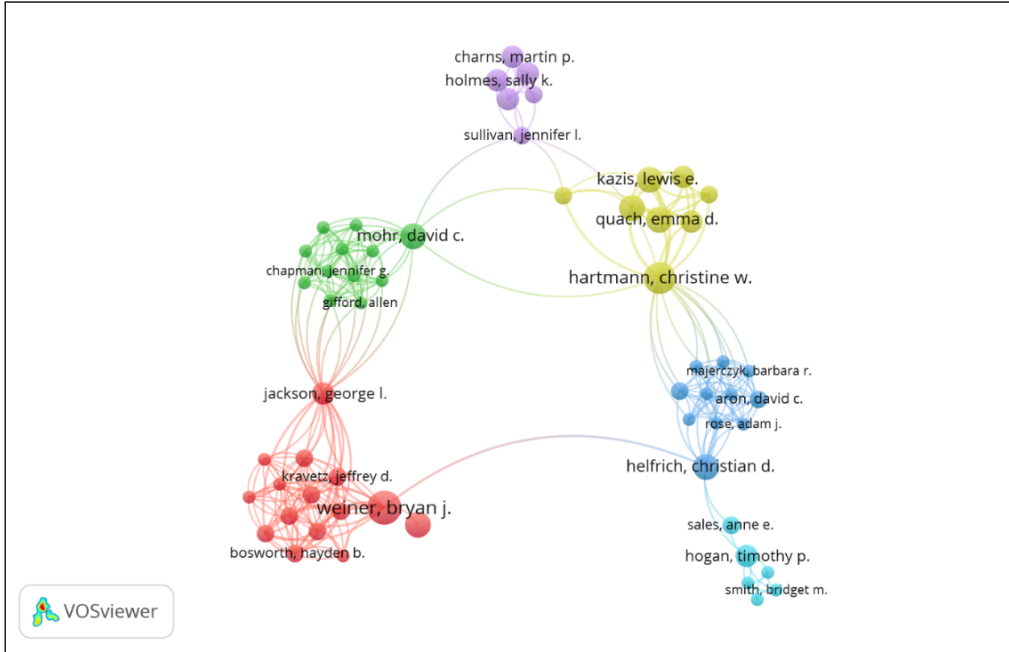
Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmaların yayımlandığı dergi listesine ilişkin bilgiler Tablo 6’da verilmiştir. Tablo 6’ya göre Wiley sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili yayınlamış olduğu 262 yayın ile en fazla makale yayınlayan dergi olarak tespit edilmiştir. Springer Nature 208 yayın ve Elsevier 196 yayın ile en fazla makale yayınlayan diğer dergiler olarak görülmektedir.

Tablo 7. Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık Kavramı ile İlgili Yayın Yapılan Alan Listesi (İlk 10)

TEMEL ALAN	N	%
Hemşirelik	584	31.722
Yönetim	542	29.441

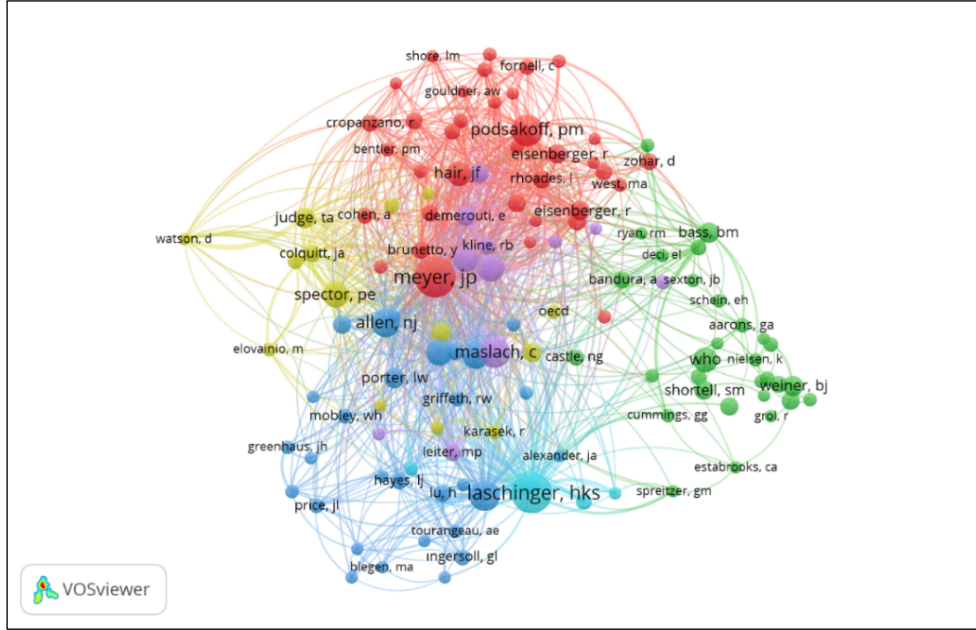
Sağlık Politikaları	127	6.898
Palyatif Bakım	62	3.368
Psikiyatri	52	2.825
Psikiyatri ve Psikoloji	40	2.173
Cinsiyet Çalışmaları	27	1.467
Sosyal Psikoloji	24	1.304
HIV	23	1.249
Güvenlik ve Bakım	22	1.195

Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili yayın yapılan temel alan listesine ilişkin bilgiler Tablo 7’de verilmiştir. Tablo 7’ye göre sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili yayın yapılan temel alan; 584 çalışma ile Nursing (Hemşirelik) alanı olarak tespit edilmiştir. 542 yayın ile Management (Yönetim) ve 127 yayın ile Healthcare Policy (Sağlık Politikası) temel alanları takip etmektedir.



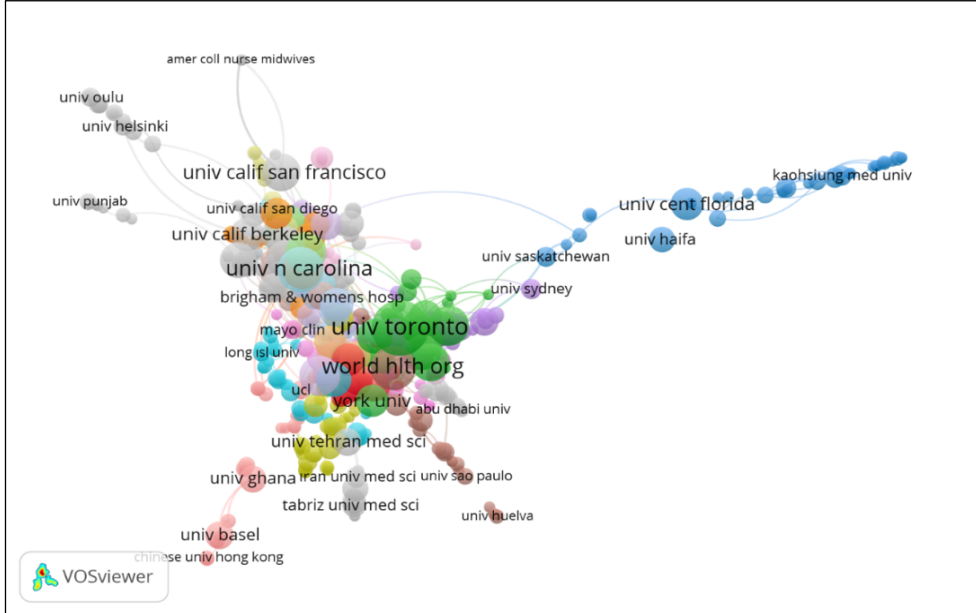
Şekil 2. Ortak Yazarlık Haritası

Şekil 2’de ortak yazarlık bağlantısının ağ grafiği sunulmuştur. Şekil 2’ye göre yapılan çalışmalarda 6 farklı grupta ortak yazarlık bağlantılarının olduğu görülmektedir.



Şekil 3. İki Bağımsız Yazarın Farklı Makalede Aynı Anda Bulunma Ağ Grafığı

Şekil 3'te iki bağımsız yazarın farklı bir çalışmada aynı anda kaç kez alıntılanmış olduğu görülmektedir. Şekil 3'e göre "Meyer, JP.", "Laschinger, HKS" ve "Podsakof, PM" gibi yazarların birbirleriyle olan alıntılanma (bağlantı) güçlerinin yüksek olduğu görülmektedir.



Şekil 4. Ortak Yazar Bağlantılı Üniversite/Kurum Analizi

Şekil 4'te ortak yazar bağlantılı üniversite/kurumları gösteren ağ grafiği sunulmuştur. Şekil 4'e göre yapılan çalışmaların ortak yazar bağlantılarının; Toronto Üniversitesi, Carolina Üniversitesi ve San Francisco Üniversitesi'nde yoğunlaştığı görülmektedir. Söz konusu kurumlar; sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık kavramına ilişkin kümelenmenin büyük ve ağ bağlantısının yüksek olduğu üniversitelerdir.

Job Satisfaction (145), Organizational Commitment (125 kez), Nursing (105 kez), Leadership (57 kez), Burnout (47 kez) ve Organizational Culture (35 kez) olduğu tespit edilmiştir.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık ile ilgili Web of Science Core Collection veri tabanında “Organizational Commitment” ve “Healthcare” anahtar kelimeleri kullanılarak 1991-2023 (ilk 6 ay) yılları arasında toplam 1827 adet çalışmanın yayımlandığı tespit edilmiştir. Konu ile ilgili yapılan çalışmaların 2021 yılı haricinde sistematik bir artış gösterdiği görülmüştür. En fazla atıf alan makalenin Ingersoll ve arkadaşları (2002) tarafından yapılan “Nurses’ job satisfaction, organizational commitment, and career intent” olduğu, örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili en fazla yayın yapan yazarın 1356 atıf ve 13 yayın ile Laschinger HKS olduğu, en fazla yayın yapan ülkenin ise; Amerika Birleşik Devletleri olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaların en fazla Wiley ve Springer Nature’da yayımlandığı görülmüştür. Temel alanlar değerlendirildiğinde hemşirelik ve yönetim alanlarının ilk sıralarda yer aldığı bulunmuştur. Ortak yazar bağlantılarının ABD, Kanada, İngiltere ve Hollanda’da yoğunlaştığı, örgütsel bağlılık ile ilgili makalelerde en çok kullanılan anahtar kelimelerin ise “job satisfaction” ve “organizational commitment” olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonuçları, sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık ile ilgili araştırmaların yıllar içerisinde belirgin bir şekilde arttığını, gelişmiş ülkelerde bu konu ile ilgili çalışmalara daha fazla yer verildiğini göstermektedir. Bu durum sağlık hizmetlerinde rekabetin yoğunlaşması, teknolojinin ilerlemesi, kalite ve akreditasyon konusundaki çalışmaların önem kazanmasıyla birlikte nitelikli insan kaynağını elde tutma yönünde gösterilen çabaların değer kazandığını düşündürmektedir. Bununla birlikte Tablo 4’e göre örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmaların gelişmiş ülkelerde ağırlık kazandığı görülmektedir. Bu durumun nedenleri olarak; yüksek eğitilmiş bireylerin alternatif iş imkanlarının ve kendilerini geliştirebilecek birçok uzmanlık alanlarının olabildiği sebebiyle kuruma olan bağlılıklarının güçlendirilmesi oldukça büyük önem arz etmektedir. Bu nedenle geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelerde de konu ile ilgili çalışmaların yapılması, mevcut durumun değerlendirilmesi açısından değerlidir. Türkiye açısından ise; sağlık kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılığı önemli bir unsur teşkil etmektedir. Ülkemizde oldukça genç ve dinamik bir sağlık işgücü yapısının bulunmasıdır. Bu noktada hastanelerde insan kaynaklarının sürdürülebilirliğinin sağlanması ve bu doğrultuda yerine getirilecek uygulamalar büyük önem kazanmaktadır.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Abou Hashish, A., & Aly, E. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses’ perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Nursing Ethics*, 24(2), 151-166.
- Ahmad, N., & Oranye, N. O. (2010). Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: a comparative analysis of nurses working in Malaysia and England. *Journal of nursing management*, 18(5), 582-591.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>.
- Altaş, S. (2021). Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 875-891. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1171>.
- Aydın, S., & Alacahan, O. (2023). Examination of individual factors affecting organizational commitment through healthcare workers. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 24(2), 241-256. <https://doi.org/10.37880/cumuiibf.1243376>.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-42.

- Bektaşoğlu, A., & Şengün, H. (2020). Sağlık sektöründe örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Aydın Sağlık Dergisi*, 6(2), 155-182.
- Bishop, C. E., Weinberg, D. B., Leutz, W., Dossa, A., Pfefferle, S. G., & M. Zincavage, R. (2008). Nursing assistants' job commitment: Effect of nursing home organizational factors and impact on resident well-being. *The Gerontologist*, 48(suppl_1), 36-45.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Filiz, M. (2020). Sağlık kurumlarında liderlik tarzı ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sistematik derlemesi. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(20), 276-296.
- Gacar, B. K., & Keser, İ. K. (2023). Fonksiyonel Veri Analizi: Bilim Haritalama Tekniği ile Bir İnceleme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 276-294.
- Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 4(4), 468-490. <https://doi.org/10.2307/2390769>.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10(4), 488-503. <https://doi.org/10.2307/2391572>.
- Gupta, V., Agarwal, U. A., & Khatri, N. (2016). The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behaviour and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 72(11), 2806-2817. <https://doi.org/10.1111/jan.13043>.
- Ho, W. H., Chang, C. S., Shih, Y. L., & Liang, R. D. (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*, 9(8), 1-10. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-9-8>.
- Hosmer, L. T. (1996). Response to 'Do good ethics always make for good business?'. *Strategic Management Journal*, 17(6), 501.
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573. <https://doi.org/10.2307/2393833>.
- Ingersoll, G. L., Olsan, T., Drew-Cates, J., DeVinney, B. C., & Davies, J. (2002). Nurses' job satisfaction, organizational commitment, and career intent. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 32(5), 250-263.
- Karsh, B., Booske, B. C., & Sainfort, F. (2005). Job and organizational determinants of nursing home employee commitment, job satisfaction and intent to turnover. *Ergonomics*, 48(10), 1260-1281.
- Kurutkan, M. N., & H Orhan, F. (2018). *Sağlık Politikası Konusunun Bilim Haritalama Teknikleri ile Analizi*. İKSAD Yayınları.
- La Falce, J. L., Santos, C. B., De Muiyde, C. F., VerwaaL, E., & De Vasconcelos Machado Guimaraes, L. (2023). Influence of burnout on the organizational commitment of healthcare professionals. *Revista de Administração de Empresas*, 63(3), 1-19. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020230305>.
- Ng, T. W., Butts, M. M., Vandenberg, R. J., DeJoy, D. M., & Wilson, M. G. (2006). Effects of management communication, opportunity for learning, and work schedule flexibility on organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 474-489.
- Özata, M. & Topçu, T. (2018). Sağlık personelinde motivasyon ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması: Bandırma Devlet Hastanesi örneği. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(2), 1-9.
- Özdemir, H. Ö. (2020). Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık algılarının örgütsel adalet algıları ile diğer faktörlerden yordanması. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 172-181. <https://doi.org/10.33416/baybem.702316>.

- Özyurt, M. & Özgen, Ç. (2020). Sağlık kurumlarında örgütsel bağlılık konulu tezlerin bibliyometrik analizi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(10), 231-243.
- Pinho, A. P. M., da Silva, C. R. M., de Oliveira, E. R. S., & Oliveira, L. V. C. (2018). Relationship between organizational commitment and practices of training and performance assessment. *Revista Brasileira de Estratégia*, 11(1), 91-108. <https://doi.org/10.7213/rebrae.11.001.AO06>.
- Ramalho Luz, C. M., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84-101. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-008>.
- Sheldon, Mary E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143-150. <https://doi.org/10.2307/2391824>.
- Smith, L. M., Andrusyszyn, M. A., & Spence Laschinger, H. K. (2010). Effects of workplace incivility and empowerment on newly-graduated nurses' organizational commitment. *Journal of nursing management*, 18(8), 1004-1015.
- Sürücü, L., & Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49-65. <https://doi.org/10.29064/ijma.397853>.
- Şenel, M. F. (2019). *Hizmet ve İmalat Sektöründe Örgütsel Bağlılık Farkları*. Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.
- Top, M., Akdere, M., & Tarcan, M. (2015). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: public servants versus private sector employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(9), 1259-1282, <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2014.939987>.
- Türk Dil Kurumu Sözlükleri (TDK). (2023). Bağlılık. <https://sozluk.gov.tr/>
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Ye, Y. Y., & Sripicharn, D. (2017). The relationship between teachers' organizational commitment and job satisfaction at No. 2 basic education high school, Loikaw, Kayah State, Myanmar. *Scholar: Human Sciences* 9(2), 97-105.