



Askeri Hemşirelerin Zorunlu Örgüt Değişikliğine Bağlı Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

Melek KARATUZLA ¹
 Tuğba ULUOCAK KÖSE ¹
 Aytolan YILDIRIM ¹

Comparison of Organizational Commitment Levels of Military Nurses Due to Mandatory Organizational Change

Özet

Amaç: Bu çalışma, sağlık bakım hizmeti sunumunun olmazsa olmaz gruplarından biri olan ve Haydarpaşa Sultan Abdülhamit Han Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görevli hemşirelerin zorunlu örgüt değişikliği ile değişim öncesi/sonrası örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır. **Yöntem:** Araştırmanın örneklemi, 2016 yılında Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK)'nden Sağlık Bakanlığı (S.B)'na kurum geçişi yapılan askeri hemşireler ve geçiş sonrası Haydarpaşa Sultan Abdülhamit Han Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev alan, araştırmaya katılmayı kabul eden 82 hemşireden oluşmuştur. Örneklem hesaplanırken tam sayım yöntemi kullanılmıştır. Tanımlayıcı olarak planlanan çalışmada veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından literatür doğrultusunda oluşturulan demografik veri formu ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada veriler katılımcılara araştırmanın amacı anlatıldıktan ve onamları alındıktan sonra, yüz yüze görüşme yöntemiyle, katılımcıların uygun gördüğü tarih ve saatlerde uygulanmıştır. Ölçek, çalışanların hem önceki hem de şu an görev yaptıkları kurumlarına yönelik değerlendirilmesini sağlayacak şekilde iki kez uygulanmıştır. **Bulgular:** Çalışanların demografik verileri incelendiğinde yaş dağılımına göre çalışanların 17'sinin (%20,73) 30 yaş ve altında, 40'ının (%48,78) 31-40 yaş aralığında, 25'inin (%30,48) 41 yaş ve üzerinde olduğu bulunmuştur. Çalışanların mesleki deneyime göre 26'sı (%31,71) 5 yıl ve altı, 56'sı (%68,29) 5 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Çalışanlar eğitim düzeyine göre, 36'sı (%43,9) lisans ve üzeri, 25'i (%30,48) önlisans, 21'i (%25,60) lise seviyesi olarak dağılmaktadır. Çalışanlar, kurumda çalışma sürelerine göre 17'si (%20,73) 5 yıl ve altı, 65'i (%79,27) 5 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Kurum değişimi sonrası, hemşirelerde Örgütsel Bağlılık toplam ortalamaları açısından GATA değerinin ($\bar{x}=3,530$), Sağlık Bakanlığı örgütsel bağlılık toplam değerine ($\bar{x}=2,877$) göre anlamlı düştüğü gözlenmiştir ($p=0,000<0,05$). **Sonuçlar:** Çalışma bulgularına göre daha önce GATA' da çalışanlarda örgütsel bağlılığın düşme eğilimi gösterdiği görülmektedir. **Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Örgüt Değişimi, Hemşirelik

Abstract

Objective: This study was carried out to assess the compulsory organizational change of and to evaluate organizational commitment levels before and after the organizational change of nurses who are one of the indispensable groups of health care service provision and who work in Haydarpaşa Sultan Abdülhamit Han Training and Research Hospital. **Method:** The sample of the study consisted of military nurses who were transferred from the Turkish Armed Forces (TAF) to the Ministry of Health (MoH) in 2016, and 82 nurses who took part in Haydarpaşa Sultan Abdülhamit Han Training and Research Hospital after the organisational change, that agreed to participate in the research. The full counting method was used for sampling. In the study planned as descriptive, the demographic data form and the Organizational Commitment Scale created by the researcher in line with the literature were used as data collection tools. In the study, the data was applied to the participants after the explanation of the purpose of the research and the consents of the participants were obtained, by face-to-face interview method, at the dates and times deemed appropriate by the participants. The scale was applied to the participants, two times, to ensure the assessment of the employees both for their previous and current institutions. **Results:** While the demographic data of the employees were evaluated, 17 (20.73%) of the employees were found to be age 30 and younger, 40 of all (48.78%) were found to be between the ages 31-40 and 25 of all (30.48%) were found to be age 41 and older. In respect of professional experience, the employees are distributed as 26 of all (31.71%) having experience less than 5 years and 56 (68.29%) of all having experience more than 5 years. In respect of educational level, employees are distributed as 36 of all (43.9%) have undergraduate education or a higher degree of education, 25 of all (30.48%) have associate degree, 21 of all (25.60%) have high school degree. In respect of time of labor in the institution, employees are distributed as 17 of all (20.73%) labored for 5 years or less and 65 of all (79.27%) labored for more than 5 years. After the institutional change, it was observed that GATA value ($\bar{x} = 3,530$), in terms of total organizational commitment of the nurses, decreased significantly ($\bar{x} = 2,877$), in comparison with Ministry of Health ($p = 0,000 < 0.05$). **Conclusions:** According to the findings of the study, it is seen that the organizational commitment of the employees of GATA has shown a decreasing trend. **Key words:** public private partnership, city hospital, health policy, health investments

Alındığı tarih/Received Date:

13/05/2020

Kabul tarihi/Accepted Date:

28/09/2020

Sorumlu yazar:

Melek KARATUZLA

e-mail:

melekkaratuzla@gmail.com

¹ İstanbul Üniversitesi-
Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim
Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim
Ana Bilim Dalı, İstanbul, Türkiye

GİRİŞ

Küreselleşme, teknolojinin gelişimi, artan rekabet ve entelektüel sermayenin her geçen gün önem kazanması ile örgütlerin varlıklarını değişime ayak uyduracak şekilde devam ettirebilme noktasında, örgütlerin ve yöneticilerin üzerinde durduğu konu alanları da değişmektedir. Günümüz koşullarının gerektirdiği durum ile karşılaşılan durum arasındaki fark, işgörenlerin örgütte tutulmasının, üzerinde en çok durulan konu haline gelmesine sebep olmuştur (Doğan ve Kılıç, 2007).

Örgütsel bağlılığın örgütler açısından öneminin fark edilmesi 1950'li yıllara dayanmaktadır, literatürde yer edinmesi ise 1970'lerden sonra gerçekleşmiştir. Becker (1960), Etzioni (1961) ve Kanter (1968) örgüte bağlılık konusu üzerinde veriler toplayıp çalışmalar yapan ilk araştırmacılarıdır (Taşkaya ve Şahin, 2011). Konu üzerinde yapılan incelemeler ve farklı uzmanların konuyu farklı açılardan ele almalarından dolayı, örgüte bağlılık alan yazın incelendiğinde birbirinden farklı yaklaşımlara rastlanabilmektedir.

Günümüze kadar devam eden bu araştırmalarda örgütsel bağlılık konusunda araştırmacılar tarafından farklı tanım ve sınıflandırmalar yapılmıştır. Etzioni (1975) örgütsel bağlılığı; ahlaki, hesapçı, yabancılaştırıcı bağlılık, O'Reilly ve Chatman (1986) uyum, özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı, Mowday (1982) tutum olarak bağlılık ve davranış olarak bağlılık, Wiener ise araçsal bağlılık ve örgütsel bağlılık (normatif-moral bağlılık) ayırımına dayanan perspektifte toplayarak kavramsallaştırmışlardır (Bayram, 2005; Yurt ve Bozkurt, 2013; Sürücü ve Maşlakçı, 2018). Ancak bağlılığa ilişkin genel kabul gören yaklaşım, Meyer ve Allen'in (1991) örgütsel bağlılık modelidir. Allen ve Meyer (1991) örgütsel bağlılığı duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı olarak üç temel boyutta ele almaktadır (Meyer ve Natalie, 1997; Demirel, 2009). Her bağlılık türü, bir şekilde bireyi örgüte bağlamaktadır ancak güçlü duygusal bağlılığı olan işgörenler istedikleri için, güçlü normatif bağlılığa sahip olan işgörenler zorunlu oldukları için, güçlü devam bağlılığı olan işgörenler ise ihtiyaç duydukları için işlerinde kalırlar (Ulutaş, 2003). Nedenleri farklı olan her bağlılık türünün etkisi ve sonuçları da farklı olabilmektedir (Çetin, 2004; Bayram, 2005; Yurt ve Bozkurt, 2013). Örgütsel bağlılık ile ilgili literatür incelendiğinde örgütsel

bağlılığı yüksek olan bireylerin daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olarak ve sorumluluk duygusu içinde çalıştığı görülmektedir. Bu durum örgütün daha az maliyet sağlayarak hedeflerini gerçekleştirme noktasında önemle ele alması gereken konulardan biri olarak değerlendirilmektedir (Balci, 2003; Doğan ve Kılıç, 2007; Çelik ve Turunç, 2009; Karabay, 2014; Demirgöz vd., 2015; Karadağ vd., 2015; Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015; Sürücü ve Maşlakçı, 2018). Çalışanın, örgütün değerlerine inancını, sadakatini ve işe katılımını da içeren, örgüte psikolojik olarak bağlanması olarak tanımlanan örgütsel bağlılık; örgütsel etkinlik, verimlilik, performans ve bireyler arası güven ile olumlu ilişki gösterirken, devamsızlık ve çalışan devir hızı ile olumsuz bir ilişki göstermektedir (Ferris ve Aranya, 1983; Marchiori ve Henkin, 2004).

Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık

Günümüzde bir örgütün hayatta kalarak varlığını devam ettirebilmesi, örgütün işgörenlerine nasıl davrandığına bağlıdır (Taşkaya, 2009). Bu anlayışın çalışanlara gösterilmesi gereken sektörlerden biri de sağlık hizmetleri ile uğraşan kurumlardır. Sağlık Bakanlığı 2003 yılından itibaren yürürlüğe koyduğu Sağlıkta Dönüşüm Programı'nda " Bilgi ve beceri ile donanmış, yüksek motivasyonla çalışan sağlık insan gücü" nün oluşturulmasını amaçlayarak; sağlık hizmetlerinin hizmeti alanlar için etkili, verimli ve hakkaniyete uygun olarak sunulabilmesinde özellikle sağlık çalışanlarının etkili yönetilmesinin elzem olduğunu açık bir şekilde ifade etmiştir (Sağlık Bakanlığı, 2007). Sağlık hizmetlerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarının ölçülerek değerlendirilmesi kurum yöneticilerine önemli veriler sağlayabilir. Elde edilen sonuçlar sayesinde yöneticiler, yönetsel modellerini gözden geçirerek kurum başarısını ve çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırabilirler (Akça ve Devebakan, 2017; Sağlık Bakanlığı, 2019).

Literatürde sağlık kurumlarında çalışan işgörene yönelik yapılan çalışmalara bakıldığında; işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu (Uyguç ve Çımrın, 2004; Gül ve Oktay, 2008), liderliğin örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilediği (Karahan, 2008), örgütsel bağlılık arttıkça örgütsel güven ve iş doyumunun arttığı (Top, 2012), ayrıca kişinin kendisini örgütün bir parçası gibi hissettiği (Sevinç ve Şahin, 2012), iş tatmini

ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde ilişki olduğu (Çelen vd., 2013), sosyoekonomik çevrenin örgütsel bağlılığı etkileyebildiği (Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013) ifade edilmiştir.

Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların daha yüksek performans göstermeleri, işten ayrılma niyetlerinin düşük olması ve organizasyon için daha fazla sadakat göstermeleri gibi örgüt içinde tercih edilir sonuçların elde edilmesi ile örgütsel bağlılık konusu gittikçe önem kazanmıştır. Örgütsel bağlılık kavramı, örgüte ilişkin değişkenlerin hem bir öncülü hem de bir sonucu olması nedeni ile bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde de çalışmalar yoğunlaşmıştır (Gürkan, 2006).

Bu çalışma ile Haydarpaşa Sultan Abdülhamit Han Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görevli hemşirelerin zorunlu örgüt değişikliği ile değişim öncesi/sonrası örgütsel bağlılık düzeylerinin değişim yönü belirlenmeye çalışılmıştır.

MATERYAL VE YÖNTEM

Türk Silahlı Kuvvetleri ve Genelkurmay Başkanlığı'na bağlı okullarda eğitim alarak yine bu kurumlara bağlı hastaneler arası atama gören ve görev yapan askeri hemşirelerin bağlı oldukları örgütlerin değişmesinin de örgütsel bağlılık temelinde bilimsel sonuçlarını araştırabilmek amacıyla, araştırma İstanbul ilinde Haydarpaşa Sultan Abdülhamit Han Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görevli hemşireler üzerinde yapılmıştır.

Araştırmanın evren ve örnekleme 2016 yılında Türk Silahlı Kuvvetleri'nden (TSK) Sağlık Bakanlığı'na kurum geçişi yapılan askeri hemşireler ve geçiş sonrası Haydarpaşa Sultan Abdülhamit Han Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev alan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 82 hemşireden oluşmaktadır.

Birinci bölümde 12 maddeden oluşan demografik veri formu çalışanların demografik verilerini değerlendirmeye yönelik soruları içermektedir. İkinci bölümde Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen ve Wasti'nin (2000), bazı eklemeler yaparak Türk kültürüne uyarladığı 'Örgütsel Bağlılık Ölçeği', çalışanların örgütsel bağlılıklarını değerlendirmeye yönelik soruları içermekte olup 5'li Likert tipindedir, maddeleri

(5) kesinlikle katılmıyorum, (4) katılmıyorum, (3) kararsızım, (2) katılıyorum ve (1) kesinlikle katılıyorum şeklindedir. Araştırmada veriler katılımcılara araştırmanın amacı anlatıldıktan ve onamları alındıktan sonra, yüz yüze görüşme yöntemiyle, katılımcıların uygun olduğu saatlerde uygulanmıştır.

Bu araştırmada örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,934 olarak yüksek bulunmuştur.

Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

Ölçek boyutlarının aldığı puanlar 1 ile 5 arasında değerlendirilmektedir. Dağılım aralığının hesaplanması amacıyla, Dağılım aralığı = En büyük değer - En küçük değer / Derece sayısı formülü kullanılmıştır. Bu aralık 4 puanlık genişliğe sahiptir. Bu genişlik beş eşit genişliğe bölünerek 1.00-1.79 arası "çok düşük", 1.80- 2.59 arası "düşük", 2.60- 3.39 "arası orta", 3.40-4.19 arası yüksek, 4.20-5.00 arası çok yüksek olarak sınır değerleri belirlenmiş ve bulgular yorumlanmıştır (Sümbüloğlu,1993:9;<http://www.istatistikanaliz.com/faktoranalizi.asp>).

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Anova testi sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır.

Sınırlılıklar

Araştırmada elde edilen bulgular, Haydarpaşa Sultan Abdülhamit Han Eğitim ve Araştırma Hastanesi örnekleminde incelenerek, uygulandığı zaman dilimi içinde ve verilerin toplandığı örneklem çerçevesinde sınırlıdır. Bu bağlamda, mevcut çalışmada elde edilen bulguların, nicel ve nitel olarak farklılaşmış farklı örneklem gruplarından elde edilecek bulgularla birlikte değerlendirilmesi, daha genellenebilir sonuçlara ulaşma açısından önem taşımaktadır.

BULGULAR

Bu bölümde araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan çalışanlardan ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

Tablo 1. Genel Bilgiler

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Yaş	82	38,450	6,319	27,0	56,0
Kurumda Çalışma Süresi	82	14,250	11,468	7,0	35,0
Mesleki Deneyim	82	15,860	11,380	7,0	35,0
Haftalık Çalışma Süresi	82	46,370	13,245	8,0	210,0
Günlük Bakım Verilen Hasta Sayısı	82	25,430	44,231	0,0	520,0

Çalışanların “yaş” ortalaması $38,450 \pm 6,319$ (Min=27; Maks=56), “kurumda çalışma süresi” ortalaması $14,250 \pm 11,468$ (Min=7; Maks=35), “mesleki deneyim” ortalaması $15,860 \pm 11,380$ (Min=7; Maks=35), “haftalık çalışma süresi” ortalaması $46,370 \pm 13,245$ (Min=8; Maks=210), “günlük bakım verilen hasta sayısı” ortalaması $25,430 \pm 44,231$ (Min=0; Maks=520), olarak saptanmıştır (Tablo 1).

Çalışanların örgütsel bağlılık toplam puanları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=5,294$; $p=0.006 < 0.05$). Farkın nedeni yaşı 31-40 olanların örgütsel bağlılık toplam puanlarının, yaşı 30 ve altı olanların örgütsel bağlılık toplam puanlarından ($p < 0.05$); yaşı 41 ve üzeri olanların örgütsel bağlılık toplam puanlarının yine yaşı 30 ve altı olanların örgütsel bağlılık toplam puanlarından yüksek olmasıdır ($p < 0.05$).

Araştırma kapsamına alınan 31-40 yaş grubunda olan hemşirelerin devam bağlılığı puanları ile yaşı 30 ve altı olan hemşirelerin normatif, devam ve toplam örgütsel bağlılık puanlarının, diğer yaş grubundaki hemşirelerden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olması, yaş arttıkça örgütsel bağlılığın arttığını göstermektedir. Karcıoğlu ve Türker (2010) sağlık çalışanlarının yaşı arttıkça bağlılıklarının da arttığını, Altınöz ve arkadaşları (2012) bir kamu

kurumunda yaptığı araştırmada 35-39 yaş aralığında olanların, 30 ve altı yaş gruplarına göre daha yüksek bağlılığa sahip olduğunu, Tetik (2012) devamlılık bağlılığının genç yaşlarda ileri yaşlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Konu ile ilgili çeşitli sektör çalışanları üzerinde yapılan diğer çalışmaların da yaş arttıkça örgütsel bağlılığın arttığını ortaya koyması, araştırma sonuçlarımızı desteklemektedir (Durna ve Eren, 2005; Huang ve Hsiao, 2007; Gider, 2010; Cihangiroğlu vd., 2015).

Eğitim

Çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık, örgütsel bağlılık toplam puanları eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p > 0.05$).

Kurumda Çalışma Süresi

Kurumda çalışma süresi 5 yıl ve altı olanların duygusal bağlılık puanları ($x=2,546$), kurumda çalışma süresi 5 yıl üzeri olanların duygusal bağlılık puanlarından ($x=3,075$) düşük bulunmuştur ($t=-3,180$; $p=0.002 < 0.05$).

Kurumda çalışma süresi 5 yıl ve altı olanların devam bağlılığı puanları ($x=2,695$), kurumda çalışma süresi 5 yıl üzeri olanların devam bağlılığı puanlarından ($x=3,083$) düşük bulunmuştur ($t=-3,529$; $p=0.001 < 0.05$).

Kurumda çalışma süresi 5 yıl ve altı olanların normatif bağlılık puanları ($x=2,385$), kurumda çalışma süresi 5 yıl üzeri olanların normatif bağlılık puanlarından ($x=2,899$) düşük bulunmuştur ($t=-4,333$; $p=0 < 0.05$).

Kurumda çalışma süresi 5 yıl ve altı olanların örgütsel bağlılık toplam puanları ($x=2,535$), kurumda çalışma süresi 5 yıl üzeri olanların örgütsel bağlılık toplam puanlarından ($x=3,016$) düşük bulunmuştur ($t=-4,456$; $p=0 < 0.05$).

Durna ve Eren (2005), eğitim ve sağlık personeli üzerinde yaptıkları araştırmalarında, kurumdaki çalışma süresi ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Bozkurt ve Yurt (2013) çalışma süresi açısından, örgütsel bağlılık ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu ifade etmişlerdir.

Mesleki Deneyim

Mesleki deneyimi 5 yıl ve altı olanların duygusal bağlılık puanları ($x=2,500$), mesleki deneyimi 5 yıl üzeri olanların duygusal bağlılık

puanlarından ($x=2,971$) düşük bulunmuştur($t=-2,680$; $p=0.008<0.05$).

Mesleki deneyimi 5 yıl ve altı olanların devam bağlılığı puanları ($x=2,686$), mesleki deneyimi 5 yıl üzeri olanların devam bağlılığı puanlarından ($x=2,992$) düşük bulunmuştur($t=-2,624$; $p=0.009<0.05$).

Mesleki deneyimi 5 yıl ve altı olanların normatif bağlılık puanları ($x=2,375$), mesleki deneyimi 5 yıl üzeri olanların normatif bağlılık puanlarından ($x=2,778$) düşük bulunmuştur($t=-3,174$; $p=0.002<0.05$).

Mesleki deneyimi 5 yıl ve altı olanların örgütsel bağlılık toplam puanları ($x=2,513$), mesleki deneyimi 5 yıl üzeri olanların örgütsel bağlılık toplam puanlarından ($x=2,910$) düşük bulunmuştur($t=-3,443$; $p=0.001<0.05$).

Literatür incelendiğinde benzer şekilde, hizmet süresi 21 yılın üzerinde olan hemşirelerin örgütsel bağlılıkları, hizmet süresi daha az olan hemşirelerden yüksek bulunmuştur (Leong, 1996; Durna ve Eren, 2005; Sığırı, 2007; Gider, 2010; Altınöz vd., 2012; Meydan, 2011; Cihangiroğlu vd., 2015).

Kurumdan Memnuniyet

Çalışanların örgütsel bağlılık toplam puanları kurumdan memnuniyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir($F=34,836$; $p=0<0.05$). Farkın nedeni kurumdan memnuniyeti olanların örgütsel bağlılık toplam puanlarının, kurumdan memnun olmayanların örgütsel bağlılık toplam puanlarından($p<0.05$); kurumdan memnuniyet açısından 'kararsızım' yanıtı verenlerin örgütsel bağlılık toplam puanlarının, kurumdan memnuniyeti olmayanların örgütsel bağlılık toplam puanlarından($p<0.05$); kurumdan memnun olanların örgütsel bağlılık toplam puanlarının, kurumdan memnuniyet açısından 'kararsızım' yanıtı verenlerin örgütsel bağlılık toplam puanlarından yüksek olmasıdır ($p<0.05$).

Birimden Memnuniyet

Çalışanların örgütsel bağlılık toplam puanları birimden memnuniyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=13,084$; $p=0<0.05$). Farkın nedeni birimden memnun olanların örgütsel bağlılık toplam puanları ile birimden memnuniyeti açısından yanıtı 'kararsızım' olanların örgütsel bağlılık toplam puanlarının, birimden memnun olmayanların

örgütsel bağlılık toplam puanlarından ($p<0.05$); birimden memnun olanların örgütsel bağlılık toplam puanlarının birimden memnuniyeti açısından yanıtı 'kararsızım' olanların örgütsel bağlılık toplam puanlarından yüksek olmasıdır($p<0.05$)(Tablo 2).

Tablo 2. Örgütsel bağlılık toplam değer karşılaştırması

Örgütsel Bağlılık Toplam Değer	N	Ort	Ss	Min.	Max.
GATA	82	3,530	0,938	1,000	5,000
Sağlık Bakanlığı	82	2,770	0,742	1,040	5,000

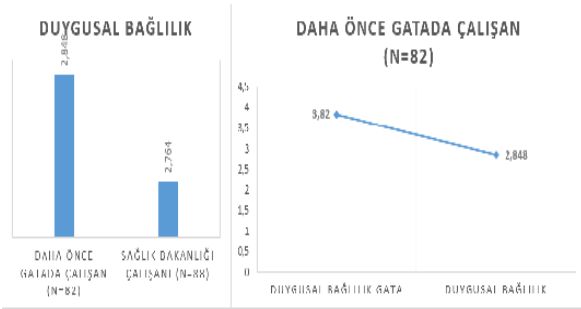
Örgütün misyon ve politikaları, işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, iletişim şekilleri, karara katılım düzeyleri çalışanların genel örgütsel bağlılığını artırmaktadır. Vural ve arkadaşlarının (2012) çalışmasında, çalışanların yapılan işten memnuniyet düzeyinin duygusal bağlılık düzeyini etkilediği görülmektedir. Çalışan memnuniyetinin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğuna dair elde edilen sonuçlar çalışmamızın sonuçlarını destekler niteliktedir (Doğan ve Kılıç, 2007; Vural vd.,2012; Günlük vd., 2013; Görgülüer, 2013; Korkmaz ve Erdoğan, 2014; Mete vd., 2015; Tanrıverdi vd., 2019).

Tablo 3 Duygusal bağlılık puanlarının gruplara göre farklılaşma durumu

Gruplar	GATA Çalışanı (n=82) Ort
Duygusal Bağlılık (GATA)	3,820
Duygusal Bağlılık (S.B)	2,848
t	4,210
p	0,000

Bağımsız Gruplar T-Testi, Eşleşmiş Grup T-Testi

Birleşme sonrası duygusal bağlılık ortalamaları grup değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir($t(168) =0,487$; $p=0,627>0,05$). Daha önce GATA' da çalışanlarda duygusal bağlılık GATA değerine ($\bar{x} =3,820$) göre duygusal bağlılık değerindeki ($\bar{x} =2,848$) düşüş anlamlı bulunmuştur($p=0,000<0,05$)(Tablo 3).



Grafik 1. Gruplara göre duygusal bağlılık puanları

Duygusal bağlılık puanlarının gruplara göre farklılaşma durumuna bakıldığında Sağlık bakanlığı çalışanlarının duygusal bağlılık ortalamasının (2,764) genel duygusal bağlılık ortalamasından düşük olduğu (2,804) görülmüştür. Kurum değişikliği öncesi GATA çalışanlarının 3,820 olan duygusal bağlılık ortalaması birleşme sonrası 2,848 olarak bulunmuştur. Ancak GATA çalışanlarında birleşme sonrası duygusal bağlılık oranları düşmesine rağmen, halen ortalamanın üzerinde olduğu da gözlenmiştir.

Tablo 4. Devam bağlılığı puanlarının gruplara göre farklılaşma durumu

Gruplar	GATA Çalışanı (n=82)	
	Ort	Ss
Devam Bağlılığı (GATA)	3,200	0,848
Devam Bağlılığı (S.B)	2,986	0,724
T	1,723	
P	0,089	

Bağımsız Gruplar T-Testi, Eşleşmiş Grup T-Testi

Birleşme sonrası devam bağlılığı ortalamaları grup değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t(168)=1,745$; $p=0,083>0,05$). Daha önce GATA'da çalışanlarda devam Bağlılığı GATA değerine ($\bar{x}=3,200$) göre devam bağlılığı değerindeki ($\bar{x}=2,986$) düşüş anlamlı bulunmamıştır ($p=0,089>0,05$)(Tablo 4).

Birleşme sonrası daha önce GATA'da çalışanların normatif bağlılık puanları ($\bar{x}=2,811$), Sağlık Bakanlığı'nda çalışanların normatif bağlılık puanlarından ($\bar{x}=2,473$) yüksek bulunmuştur($t(168)=2,762$; $p=0,006<0,05$). Daha önce GATA'da çalışanlarda normatif bağlılık GATA değerine ($\bar{x}=3,529$) göre normatif bağlılık değerindeki ($\bar{x}=2,811$) düşüş anlamlı bulunmuştur($p=0,000<0,05$)(Tablo 5).

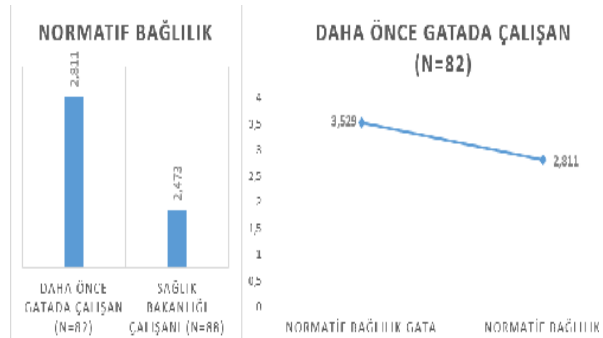
Tablo 5. Normatif bağlılık puanlarının gruplara göre farklılaşma durumu

Gruplar	GATA Çalışanı (n=82)	
	Ort	Ss
Normatif Bağlılık (GATA)	3,529	1,008
Normatif Bağlılık (S.B)	2,811	0,828
t	4,425	
p	0,000	

Bağımsız Gruplar T-Testi, Eşleşmiş Grup T-Testi

Birleşme sonrası daha önce GATA'da çalışanların normatif bağlılık puanları ($\bar{x}=2,811$), Sağlık Bakanlığı'nda çalışanların normatif bağlılık puanlarından ($\bar{x}=2,473$) yüksek bulunmuştur($t(168)=2,762$; $p=0,006<0,05$). Daha önce GATA'da çalışanlarda normatif bağlılık GATA değerine ($\bar{x}=3,529$) göre normatif bağlılık değerindeki ($\bar{x}=2,811$) düşüş anlamlı bulunmuştur($p=0,000<0,05$)(Tablo 5).

Grafik 2. Gruplara göre normatif bağlılık puanları



Birleşme sonrası Örgütsel Bağlılık Toplam ortalamaları grup değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($t(168)=1,827$; $p=0,070>0,05$).

TARTIŞMA

GATA Hemşirelik Yüksek Okulu, GATA Komutanlığı'na bağlı, sağlık alanında Türk Silahlı Kuvvetleri'nin ihtiyaç duyduğu hemşireleri yetiştiren ve lisans düzeyinde eğitim-öğretim veren bir yükseköğretim kurumu idi. Hemşirelik Yüksek Okulu ikinci bölüm disiplin esasları yönetmeliğinde Hemşirelik Yüksek Okulu öğrencilerinin nitelikleri şu şekilde ifade edilmiştir 'Madde 44 – (Değişik: RG-18/02/2007-26438)(1)'; Vatan ve millet sevgisi ile dolu olmalı vatan ve millet menfaatlerini her şeyin üstünde tutmalıdır. Bu sevgi ile vazifesine bağlı

bulunmalıdır. Hemşirelik mesleğini sevmiş, meslek ve ekip arkadaşlarına ve Silahlı Kuvvetlere sarsılmaz bir inançla bağlı olmalı, hastalarına ve meslek arkadaşlarına her halde yardım etmeyi ilke edinmeli, insancıl olmalıdır. Türk Silahlı Kuvvetlerine hizmet etme şeref ve haysiyetini her şeyden üstün tutacak ve Türk Silahlı Kuvvetlerini küçük düşürücü herhangi bir fiil ve harekette bulunmayacak anlayışta olmalıdır. Türk Silahlı Kuvvetlerinin geleneksel disiplin anlayışına bağlı olmalıdır. Disiplinli yaşamayı, hayat prensibi olarak benimsemiş, aldığı emri tüm zorluklarına rağmen, zamanında yapmaya hazır olduğunu gösterecek davranışta olmalıdır (Madde 44 – Değişik: RG-18/02/2007-26438/C). Eğitim hayatının zorunlu yatılı okul olması ve yönetmelikler ile belirlenen sınırların müfredatta yer alan askeri ders ile pekiştirilmesinin önemle üzerinde durulmaktadır ve mezuniyet sonrası atama gören tüm hemşireler mecburi hizmet yükümlülüğü içerisinde. Mecburi hizmet görev alanları sadece eğitim aldıkları okulun ve sistemin özellikleri ile uyumlu askeri hastaneler arasında olması da örgütsel bağlılıklarının yüksek olması üzerinde etkisi olduğu düşünülebilir. Kurumu değiştirilen askeri hemşirelerde genel örgütsel bağlılık toplam değerinin kurum değişikliği sonrası düşmesi, çalışanların görevlerini sadece hemşirelik görevi olarak değil bir vatan ve değerler sistemi olarak görmesinin, yönetmelikte geçen ifadelerin ise çalışanlar tarafından içselleştirilmesinin bir sonucu olarak yorumlanabilir. GATA'dan devir olarak Sağlık Bakanlığı'na geçişi yapılan çalışanların özlük haklarında yaşanan kayıplar, alışmış oldukları örgüt kültürünün isteğe bağlı olmaksızın değişime uğramış olması ve çalışma düzeninde alışkın olunmayan değişikliklerin duygusal bağlılığın düşüş oranları üzerinde etkisi olduğu düşünülebilir. Tetik' in(2012) Salihli Devlet Hastanesinde 92 sağlık çalışanı üzerinde sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada, çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıklarının düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu profilini incelemek amacıyla İstanbul ilinde beş Sağlık Bakanlığı eğitim ve araştırma hastanesinde yapılan başka bir çalışmada ise, algılanan örgütsel bağlılık (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık), orta seviyede (3,88) olduğu sonucu çıkmıştır (Top, 2012). Bu iki sonuç Sağlık Bakanlığına bağlı kurumlarda örgütsel bağlılığın düşük olduğunu destekler niteliktedir.

Askeri hemşirenin eğitim hayatındaki zorunlu yatılı okul ve stajyerlik hayatında kazandırılan; devlete, millete ve kuruma bağlılık duygusu ve kuruma karşı yükümlülüklerini yerine getirme sorumluluğu, askeri hemşirelerin kurum değişikliği öncesi normatif bağlılığının yüksek oluşunun bir nedeni olarak yorumlanabilir. Buna karşın Yavuz vd.(2014) üç farklı hastanenin Acil Servislerinde (Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Dokuz Eylül Üniversite Hastanesi ve Özel Medical Park Hastanesi) hasta bakım ve tedavi hizmeti veren sağlık çalışanlarıyla olan çalışmada çalışanların, normatif bağlılıklarının düşük düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir.

Geçiş öncesi örgütsel bağlılık değerinin yüksek oluşu Türk Silahlı Kuvvetleri'ne bağlı okullarda okuyarak çalışma yaşamına başlayan hemşirelerin yıllarca bu kurumun kendisine has örgütsel ortamı içerisinde yüksek bir disiplin anlayışı ile görev yapmasından kaynaklandığı yönünde değerlendirilebilir. Karadağ vd.(2015)'nin çalışmasında GATA akademik yöneticilerinin kurumlarına karşı bağlılık duygusunun yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmanın bu sonucu, çalışmaya katılanlarda GATA'da çalışmalarına bağlı olarak hissettikleri yüksek gurur düzeyine bağlanmış ve bunun nedeni olarak da, GATA'nın asırlık bir geçmişe sahip olması, Türk Silahlı Kuvvetlerinde mesleğe katılan her çalışanın, "astın hukukuna riayet, üstün emirlerine itaat ve Türk Silahlı Kuvvetlerine sadakât" yemini etmiş olmaları, askeri üniformanın toplumda saygın bir yerinin bulunması ve GATA'nın devlet büyüklerinin tanı ve tedavilerini gerçekleştirme sorumluluğunu taşıması ile ilişkili olduğu ifade edilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Sonuç olarak önceden GATA'ya bağlı olarak çalışan hemşirelerde Sağlık Bakanlığı'na zorunlu geçiş sonrası örgütsel bağlılık toplam ve alt boyut düzeylerinin istatistiksel olarak düşme eğilimi içerisinde olduğu söylenebilir.

Bu sonuca göre zorunlu geçişleri yapılan askeri hemşirelerin yönetsel ve istihdam adına gelecekte sorun yaşamamaları için;

- GATA'dan devir olarak Sağlık Bakanlığı'na geçişi yapılan çalışanların özlük haklarında düzenlemeler yapılması,
- Alışkın olunan çalışma düzeni ile yeni çalışma düzeninin farklılıklarının azaltılması,
- Çalışanların örgütsel bağlılığını artırmaya yönelik çalışmaların artırılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Akça, S. Devebakan, N. 2017. "Sağlık Kurumlarında Çalışanların Kurumda Kalma ya da Ayrılma Kararlarının Belirlenmesinde Örgütsel Bağlılığın Etkisi: İzmir İlinde Bir Araştırma". Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32(2), 239-261.
- Altınöz, M., Çakıroğlu, D., Cop, S. 2012. "The Effect Of Job Satisfaction Of The Talented Employees On Organizational Commitment: A Field Research". Social And Behavioral Sciences, Sayı:58;322-330.
- Balcı, A. 2003. Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler. Pegem A Yayıncılık. Ankara.
- Bayram, L. 2005. "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık". Sayıştay Dergisi, Sayı:59,S.N:125-137.
- Becker, HS. 1960. "Bağlılık kavramı üzerine notlar". Amwican Sosyoloji Dergisi, 66, 32-42.
- Bozkurt, Ö., Yurt, İ. 2013. "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". Yönetim Bilimleri Dergisi, 11(22), 121-123.
- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Özata, M., Çelen, Ö. 2015. "Mesleki Bağlılık İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi". Gülhane Tıp Dergisi, 57: 367-372.
- Çelen, Ö., Teke, A., Cihangiroğlu, N. 2013. "Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Araştırma". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(3), 399-410.
- Çelik, M., Turunç, Ö.2009. "Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma". (http://www.kho.edu.tr/akademik/kho_bilim_dergi/2010_1/1.pdf). ErişimTarihi:01.12.2018).
- Çetin, MÖ., 2004. Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık. 1. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Demirel, Y.2009. "Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım". İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.8(15);115-132.
- Durna, U., Eren, V. 2005. "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık". Doğu Üniversitesi Dergisi 2005, 6 (2): 210-219.
- Ferris, K.R, Aranya, N. 1983. "A Comparison Of Two Organizational Commitment Scales". Personnel Psychology, 36(1), 87-98.
- Gider, Ö. 2010. "Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Düzeylerinin Araştırılması". İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, 65: 81-105.
- Görgülüer, AA. 2013. "Örgütsel Adalet ve İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma". Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Gül, H., Oktay, E., Gökçe, H. 2008. "İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama". Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E Dergisi. 15;72-82.
- Günlük, M., Özer, G., Özcan, M. 2013. "İş Memnuniyetinin Muhasebecilerin Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerindeki Etkisi". Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 9 (20);57-76.
- Gürkan, Ç. 2006. Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne.
- Huang, TC., Hsiao, WJ. 2007. "The Causal Relationship Between Job Satisfaction

- And Organizational Commitment". *Social Behavior And Personality*, 35 (9): 1265-1276.
- Kanter, RM., 1968. "Bağlılık ve sosyal organizasyon: Ütopik topluluklarda bağlılık mekanizmalarının incelenmesi". *American Sociological Review*, 499-517.
- Karabay E, M. 2014. "İş Stresi ile Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma". *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 6(1);282-302.
- Karadağ, M., Işık, O., Akbolat, M., Çelen, Ö.2015. "Örgütsel Bağlılık Açısından Motivasyon: Sağlık Kurumlarında Çalışan İdari Personel Üzerinde Bir Uygulama", *International Journal of Social Science*.
- Karahan, A. 2008. "Hastanelerde Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 145-162.
- Karcıoğlu, F., Türker, E. 2010. "Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2): 121-140.
- Korkmaz, O., Erdoğan, E. 2014. "İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi". *Ege Akademik Bakış*, 14 (4);541-557.
- Leong, C.S., Furnham A., Cooper, C.L. 1996. "The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship". *Human Relations*; 49(10), 1345-1363.
- Marchiori, D., Henkin, A. 2004. "Organizational Commitment of Health Profession Faculty: Dimensions". *Correlates and Conditions, Medical Teacher*, 26(4);353-358.
- Mete, M., Zincirkıran, M., Tiftik, H., Yağınsoy, A., Pekcan, A. 2015. "Personel Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve İş Memnuniyeti İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi: Turizm Sektöründe Bir Araştırma". *Bartın Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 6 (12);138-155.
- Meydan, CH., Basım, HN., Çetin, F. 2011. "Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Türk Kamu Sektöründe Bir Araştırma". *BİLİG, SAYI 57, S.N:175-200*, <http://bilig.yesevi.edu.tr/yonetim/icerik/makaleler/2611-published.pdf> (Erişim Tarihi:01.12.2018).
- Meyer, JP., Allen, NJ. 1991. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P., Natalie, A.J.1997. *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. New York: Sage.
- Mowday, R.T., Porter, L. PL. Ve Steers, R.M. 1982. *Çalışan-örgüt bağlantıları: Bağlılık, devamsızlık ve ciro psikolojisi*. New York.
- O'Reilly, CA. ve Chatman, J. 1986. "Örgütsel bağlılık ve psikolojik bağlılık: Uyum, özdeşleşme ve içselleştirmenin prososyal davranış üzerindeki etkileri". *Uygulamalı psikoloji dergisi*, 71 (3), 492.
- Sağlık Bakanlığı. 2007. *Sağlık Bakanlığı Hıfzıssıhha Mektebi Müdürlüğü. "Sağlıkta İnsan Kaynakları Mevcut Durum Analizi"*. Yücel Ofset, Ankara.
- Sevinç, İ., Şahin, A. 2012. "Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma". *Maliye Dergisi*, Sayı:162, 266-281.
- Sığrı, Ü. 2007. "İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer Ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma". *Anadolu University Journal Of Social Sciences*, 7(2), 261-278.
- Sürücü, L., Maşlakçı, A. 2018. "Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme". *Uluslararası Yönetim ve Yönetim Dergisi*, 2 (3), 49-65. DOI: 10.29064 / ijma.
- Tanrıverdi, H., Koçaslan, G., Eğriboz, N. 2019. "Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyeti Arasındaki İlişki".

- Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 12(62), 1610-1613.
- Taşkaya, S. 2009. "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Adaletle İlişkin Algılamaları ile Örgüte Bağlılık Düzeylerinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri". Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Yüksek lisans Tezi, sayfa 1-26-27.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A. 2015. İşten Ayrılma Niyeti, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık. Liderlik Ve İş Stresi Arasındaki İlişkilerin Analizi: Bir Hastane Örneği. International Journal of Human Sciences. 12(1);1501-1517. doi: 10.14687/ijhs.v12i1.3270.
- Tekingündüz, S., Tengilimoğlu, D. 2013. "Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi". Sayıştay Dergisi, S.91,77-103.
- Tetik, S.2012. "Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi. 4(1);275-286.
- Top, M. 2012. "Hekim ve Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Profili". İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41 (2), 258-277.
- Ulutaş, M. 2003. Katılımcı Yönetimin Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcılığa Etkisi, Yayımlanmamış Y. Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Uyguç, N., Çımrın, D. 2004. "DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler", DEÜ İ.İ.B.F Dergisi, 19(1), 91-99.
- Vural, F., Dura, A.A., Fil, Ş., Çiftçi, S., Torun, S.D., Patan, R.2012. "Sağlık Çalışanlarında Memnuniyet, Kurumda Kalma ve Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler". Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi. 1(3);137-144.
- Wasti SA. 2000. "Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi". 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 401-410.
- Yavuz, B., Sezik, S., Gürakan, G., 2014. "Acil Servislerde Hasta Bakım Ve Tedavi Hizmeti Veren Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri". İzmir Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Dergisi, 24(2); 111-118.