

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ARASINDAKİ İLİŞKİ(ÇORUM İLİNDE HASTANE ÇALIŞANLARINA ANKET UYGULAMASI)

Güneş Han SALİHOĞLU

Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

dss_karanliklar@hotmail.com

ÖZET

Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı rekabet ortamında organizasyonların başarısını artırmada ve ayrıcalıklı yer edinmesinde önemli rol oynamaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı çalışan bireyin çalıştığı örgüte olan sadakat derecesini ifade etmektedir. Örgütsel vatandaşlık davranışı ise; iş tanımları içerisinde yer almayan davranışların birey tarafından gönüllü olarak zorlama olmadan gerçekleştirilmesidir. Bu çalışmada Çorum il merkezinde faaliyet gösteren TC Hitit üniversitesi Çorum Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan personellerin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırma konusu yapılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS20 paket programıyla analiz edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Alan tanımı: İşletme (Örgütsel Davranış)

Abstract

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIO(ÇORUM SURVEY IN HOSPITAL EMPLOYEES)

Organizational commitment and organizational citizenship behavior plays an important role to improve the success of organizations and let it have privileged place in rivalry situation. The concept of organizational correlation means the degree of the employee for company that he Works for. However, organizational citizenship behavior is to carry out the behaviors not forcefully but agreeably. In this paper, the organizational commitment and organizational citizenship behavior of Hitit University Which is active in Çorum city center was made the research unship behavior of the employees working in Çorum education and

research topic to show if it differs according to demographic factors or not. All the dates taken from the research were analyzed by using the SPSS '20 packet program.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior

JEL Code: M1, M14

1.GİRİŞ

Biz insanlar dinamik, aktif bir yapıya sahip olduğumuz için kendi amaçlarımızla çalıştığımız örgütün amaçları aynı yönde olduğu zaman ve bu amaçları benimsediğimiz de örgüte olan bağlılığımız artmaktadır. Bu bağlılık çalışanın örgüte olan sadakat derecesini ifade etmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ise çalışan bireylerin gönüllü olarak örgüt için yaptıkları davranışları ifade eder. Örgütsel vatandaşlık davranışı için yapılan çalışmalar iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi öncüllere bağlı olarak gerçekleşmektedir. Araştırma kapsamı içerisinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen demografik özellikleri belirlemek için anket uygulaması yapılmıştır.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Örgütsel Bağlılık Kavramı Ve Düzeyleri

Örgütsel bağlılık adına çok sayıda ve birbirinden farklı kavramlar kullanılmaktadır. Morrow literatürde 25 in üzerinde örgütsel bağlılık kavramının olduğunu belirtmektedir(Yüceler,2009:447). Hıristiyan inancına göre örgütsel bağlılık Protestan iş ahlakı, çalışma arkadaşlarına bağlılık, sadakat, işe sarılma, mesleki bağlılıktır. Türkiye’de ise örgütsel bağlılık ve örgütsel adanmışlık olarak iki şekilde kullanılmaktadır(İnce ve Gül,2005:2).

İlk tanımlamalardan birisi olan ve 1966 yılında Grusky’i “*bireyin örgüte olan bağının gücü*” şeklinde ifade etmiştir.1979 yılında Mowdey, Steers ve Porter yaptıkları çalışmalar sonucunda örgütsel bağlılığı “*çalışan ile işletme arasında duygusal bir bağ*” ve “*bireyin bir örgütle özdeşleşmesinin ve katılımın ifade gücü*” olarak tanımlamışlardır. Meyer ve Allen’e göre; İş gören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik durumdur (Yüceler,2009:447-448).

Daha sonraki dönemlerde örgütsel bağlılık adına yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık üç boyutta ele alınmıştır. 1) Duygusal Bağlılık: Çalışan bireyin duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusudur. Bu bağlılıkta çalışan kendisini örgütün bir parçası olarak görmekte ve örgüt onlar için büyük bir anlam ve öneme sahiptir. 2) Devamlılık Bağlılığı: Çalışanın ayrılmasıyla beraberinde getireceği maliyeti ve olumsuzlukları dikkate alarak örgütte kalmasıdır. 3) Normatif Bağlılık: Çalışan bireyin ahlaki görev duygusuyla işletmeden ayrılmamanın gereğine inandığı için örgüte karşı kendilerini bağlı hissetmeleridir. (Devecioğlu, 2003: 114). Duygusal bağlılık isteğe, devamlılık bağlılığı gereksinime, normatif bağlılık ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Boylu vd. 2007: 58).

2.1.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık dinamik bir yapıya sahip olduğu için çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyen çok sayıda faktörün olduğu belirlenmiştir. Bu faktörler çok farklı sınıflandırılmış olmalarına rağmen ortak noktaları bireylerin örgütte kalma kararlarını vermelerindeki belirleyici rolleridir. (Özler, 2012: 7-8). Örneğin Schwenk geçmişteki iş yaşantıları ve tecrübeleri, kişisel-demografik faktörler, örgütsel-görevsel faktörler, durumsal faktörler olmak üzere dört ana gruba ayırmıştır. Mowday ise Kişisel özellikler, iş özellikleri, çalışma deneyimleri ve yapısal özellikler olarak dört sınıfa ayırmıştır. Mathieu ve Zajac ise kırk sekiz değişkenin olduğu fakat medeni durum, yetenek, ücret, yetenek çeşitliliği ve faaliyet alanı, görev bağlılığı, lider iletişimi ve katılımcı liderlik faktörlerin doğrudan örgütsel bağlılıkla ilgili olduğunu belirtmiştir (İnce ve Gül, 2005: 57-58).

2.2. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı

Örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilgili çalışmalar ilk olarak 1977 yılında Dennis Organ tarafından “*tatmin performansını sağlar*” teorisi ile başlamıştır (Yücel ve Samancı, 2009: 115) Ve 1983 yılında Bateman ve Dennis Organ tarafından tekrar ortaya konulan örgütsel vatandaşlık davranışının teorisi ve boyutları Organ (1988) tarafından geliştirilmiştir (İplik, 2010: 2). Dennis Organ (1988) “*isteğe bağlı davranışlar arasında biçimsel ödüllendirme sistemi içerisinde doğrudan ve açık bir şekilde yer almayan, örgütsel fonksiyonları artırmaya yönelik olan bireysel davranışlar olarak tanımlanmıştır*” İsteğe bağlı davranışlar içerisinde iş tanımlamaları içerisinde yer almayan ve örgütsel birey arasında gerçekleştirilen anlaşmada yer almayan davranışlardır. (Yeşiltaş vd., 2011: 174). Örgütsel

vatandaşlık kavramı temelde örgüt üyelerinin katılımını ve çalışan bireylerin beklenen davranışların ötesini ifade eder.

Tanımlamalardan yola çıkarak örgütsel vatandaşlık davranışının biçimsel rol tanımlamalarının ötesine geçmesi ve bireyin kendisinden beklenenden fazlasını yerine getirmesi, bu davranışları gerçekleştirirken hiçbir zorlama olmadan çalışan birey tarafından gönüllü olarak yapılması ve bu davranışların örgütün ödül sisteminde yer almaması gerekmektedir(İplik,2010:7).

2.2.2.Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışını oluşturan boyutlar konusunda literatür de fikir birliği bulunmamaktadır. Organ ilk olarak özgecilik ve genel uyum olmak üzere iki boyuttan meydana geldiğini açıklamıştır. Fakat 1988 yılında yayımlanmış olduğu kitapta özgecilik, vicdanlılık, nezaket, sivil erdem ve centilmenlik olmak üzere beş boyuttan meydana geldiğini açıklamıştır. Pek çok araştırmancının daha çok Organ'ın ortaya koyduğu yukarıda belirtilen, beş boyutu benimsemesi sebebiyle bu çalışmada da bunlar ele alınacaktır(Gürbüz,2006:55).

Özgecilik(Diğergamlık):Örgütte uzman ya da deneyimli çalışmaların yeni meslektaşlarına yardım etmesi olarak tanımlanır. Yani çalışma ortamındaki diğer bireylere yardımcı olmayı amaçlayan gönüllü davranışlardır. Bireysel bir davranış olmasına rağmen örgütün bütününe fayda sağlar(Sezgin,2005:323).**Vicdanlılık (ileri görev bilinci):** İş görenlerin çalışanlardan beklediği rol ve davranışların ötesinde bir davranış sergilemeye gönüllü olmalarıdır. Çalışanların olması gereken davranıştan daha fazla yapmalarını ifade eder.(Karacaoğlu ve Güney,2010:5).**Nezaket(nezaket tabanlı bilgilendirme):**Diğer çalışan bireylerin işlerini etkileyecek faaliyetlere başlamadan önce diğerlerini bilgilendirmeyi kapsar. Daha çok gelecek odaklı davranışlardır(Ölçüm,2004:20).**Sivil Erdem:** Örgütün yaşamına aktif gönüllü olarak katılımını gösteren yardımcı bir faaliyettir. Örneğin çalışan bireyin örgüt imajına katkıda bulunan faaliyetlere katılması sivil erdem için verilebilecek bir örnektir(Ölçüm,2004:21).**Centilmenlik(sportmenlik):**İş görenlerin örgütteki bireyler arasında çatışmaya neden olacak olumsuz davranışlardan kaçınmalarını ifade eder. Sorunları gereksiz yere büyütmeden, zamanın çoğunu işiyle ilgili sorunlardan yakınlık geçinmekten ve iş arkadaşlarına saygısızca davranmaktan kaçınan iş görenlerin davranışları centilmenlik kapsamı içerisinde örnek olarak verilebilir.(İplik,2010:61).

3.YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Amacı Araştırma yapılan kurumdaki kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmektir.

3.2.Araştırmanın Örneklemi

Araştırma Çorum ilinde faaliyet gösteren tüm hastane kurumlarını kapsamaktadır. Fakat gerekli yasal izinlerin alınamamasından dolayı Çorum il merkezinde bulunan ve hastanenin başhekiminin izniyle Hitit üniversitesi araştırma ve uygulama hastanesinde yapılmıştır. Araştırma verileri hastane çalışanlarının temeline ulaşmak suretiyle toplanmış, bu nedenle örneklem seçme yoluna gidilmemiştir. Veri toplama sürecinde 72 anket dağıtılmış ve sürecin sonunda kullanılabilir 50 anket(geri dönüş oranı % 69)değerlemeye alınmıştır.

3.3.Verilerin Kodlanması, Düzenlenmesi ve Analizi: Araştırma verileri anket formuyla toplanmıştır. Anket sorularından on iki tanesi örgütsel bağlılık, on dört tanesi örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilgilidir. Sorular beşli likert ölçeğine göre hazırlanmıştır. 1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum, 5=tamamen katılıyorum şeklinde hazırlanmıştır.

Soruların hazırlanmasına Atilla Karahan'ın "Hastanelerde Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" ve Canan Nur Karabey ve Ömer Faruk İşcan' ın "Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel İmaj Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama" ve çalışmasından faydalanarak hazırlanmıştır.

3.4.Araştırma Verilerin analizi ve Değerlendirilmesi: Elde edilen veriler SPSS 20 paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin demografik değişkenlerinin frekans ve yüzdelik dağılımları belirlendikten sonra kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranış düzeylerinin demografik faktörlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için çok yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan kişilere ait demografik özelliklere ilişkin bulgular tablo 1' de belirtilmiştir. Örneklemi oluşturan personelin % 52,8 kadın,%47,2 erkektir. Katılımcıların % 34,0'ı 20-30 yaş arası,%39,6'sı 30-40 yaş arası,%11,3 40-50 yaş arası,%15,1 50 yaş ve üzeridir. Örneklemin %50,9 lise mezunu,%37,7 lisans mezunu,%5,7 yüksek lisans mezunu,%5,7 doktora mezunu oluşturmaktadır. Katılımcıların % 39 idari personel,%28 doktor,%32,1 hemşireler oluşturmaktadır.

Katılımcıların %22,6 bir yıldan az,%30,2 1-3 yıl arası,%30,2'si 3-5 yıl arası,%17,0 beş yıl üzeri çalışanlardan oluşmaktadır.

Tablo 1 Demografik Özellikler		F	%
Cinsiyet	Kadın	28	52,8
	Erkek	25	47,2
Yaş	20-30 Yaş Arası	8	34,0
	30-40 Yaş Arası	21	39,6
	40-50 Yaş Arası	6	11,3
	50 Yaş Üzeri	8	15,1
Eğitim	Lise Mezunu	27	50,9
	Lisans Mezunu	20	37,7
	Yüksek Lisans Mezunu	3	5,7
	Doktora Mezunu	3	5,7
Statü	İdari Personel	21	39
	Doktor	15	28
	Hemşire	17	32,1
Kurumda Çalışma Süresi	1yıldan Az Arası	12	22,6
	1-3 Yıl Arası	16	30,2
	3-5 Yıl Arası	16	30,2
	5 Yıl Üzeri	9	17,0

Gözlenen farklılıkların anlamlı olup olmadığını anlamak için Tests of between – subject tabloları aşağıda verilmiştir. Örgütsel bağlılık anlamlılık değerlerinden cinsiyet ve yaşın anlamlılık değeri “0,314” cinsiyet ve eğitimin anlamlılık değeri “0,346”,cinsiyet ve kurumda çalışma süresinin anlamlılık değeri “0,350”,cinsiyet ve statünün anlamlılık değeri “0,800” olarak belirlenmiştir. Anlamlılık değerlerinin hepsinin 0.05'ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılık davranışı demografik özelliklere göre farklılık göstermemektedir. Fakat süre değişkeni tek başına değerlendirildiğinde anlamlılık değerinin 0.036 olduğu tespit edilmiştir.0.036<0.05 olduğundan süre değişkenin örgütsel bağlılık üzerine farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kadın ve erkeklerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlılık değerleri değerlendirildiğinde

Cinsiyet ve yaşın anlamlılık değeri 0,842 cinsiyet ve eğitimin anlamlılık değeri 0,448,cinsiyet ve kurumda çalışma süresinin anlamlılık değeri 0,463,cinsiyet ve statünün anlamlılık değeri 0,700” olarak belirlenmiştir. Anlamlılık değerlerinin hepsinin 0.05’ten büyük olduğu görülmektedir. Bu durumda kadın ve erkeklerin örgütsel vatandaşlık davranışı demografik özelliklere göre farklılık göstermemektedir.

Tablo2:öb ve övd					
DEPENDENT VARİBLE: ÖB					
	TYPE III SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SİG.
CORRECTED MODEL	278,849 ^a	7	39,836	1,151	,350
INTERCEPT	44492,428	1	44492,428	1285,192	,000
CİNSİYET	,756	1	,756	,022	,883
EĞİTİM	188,841	3	62,947	1,818	,157
CİNSİYET*EĞİTİM	117,635	3	39,212	1,133	,346
ERROR	1557,868	45	34,619		
TOTAL	117882,000	53			
CORRECTED TOTAL	1836,717	52			
a.R SQUARED=	,152	(Adjusted R squared=,020			

CORRECTED MODEL	34,271 ^a	7	48,896	1,472	,201
INTERCEPT	86380,187	1	86380,187	2601,187	,000
CİNSİYET	18,410	1	18,410	,554	,460
SÜRE	309,016	3	103,005	3,102	,036
CİNSİYET*SÜRE	111,716	3	37,239	1,121	,350
ERROR	1494,446	45	33,210		
TOTAL	117882,000	53			

CORRECTED TOTAL	1836,717	52			
a.R SQUARED=	,186	(Adjusted R squared=,060)			
CORRECTED MODEL	81,474 ^a	5	16,295	,436	,821
INTERCEPT	47682,718	1	47682,718	1276,796	,000
CİNSİYET	17,040	1	17,040	,456	,503
STATÜ	24,167	2	12,084	,324	,725
CİNSİYET*STATÜ	16,738	2	8,369	,224	,800
ERROR	1755,243	47	37,346		
TOTAL	117882,000	53			
CORRECTED TOTAL	1836,717	52			
a.R SQUARED=	,044	Adjusted R Squafed=-,057			
CORRECTED MODEL	166,134 ^a	7	23,733	,639	,721
INTERCEPT	63401,406	1	63401,406	,1707,825	,000
CİNSİYET	23,039	1	23,039	,612	,435
YAŞ	27,298	3	9,099	,245	,864
CİNSİYET*YAŞ	135,737	3	45,246	1,219	,314
ERROR	1670,583	45	37,124		
TOTAL	117882,000	53			
CORRECTED TOTAL	1836,717	52			
a.R SQUARED=	,090	Adjusted R Squared=-,051			
DEPENDENT VARIABLE:ÖVD					
CORRECTED MODEL	202,400 ^a	7	28,914	,785	,603
INTERCEPT	57319,761	1	57319,76	1556,772	,000
CİNSİYET	1,475	1	1,475	,040	,842
EĞİTİM	90,214	3	30,071	,817	,491
CİNSİYET*EĞİTİM	99,631	3	33,210	,902	,448
ERROR	1656,883	45	36,820		
TOTAL	152011,000	53			
CORRECTED TOTAL	1859,283	52			
a.R SQUARED=	,109	Adjusted R Squared=-,030			
CORRECTED MODEL	379,915 ^a	7	53,845	1,635	,150
INTERCEPT	116263,600	1	116263,600	3529,394	,000

CİNSİYET	32,705	1	32,705	,993	,324
SÜRE	228,744	3	76,248	2,315	,089
CİNSİYET*SÜRE	86,026	3	28,675	,870	463
ERROR	1482,368	45	32,942		
TOTAL	152011,000	53			
CORRECTED TOTAL	1859,283	52			
a.R SQUARED=	,203	Adjusted R Squared=079			
CORRECTED MODEL	295,873 ^a	5	59,175	1,779	,136
INTERCEPT	63228,062	1	63228,062	1900,793	,000
CİNSİYET	109,457	1	109,457	3,291	,076
STATÜ	194,147	2	97,073	2,918	,064
CİNSİYET*STATÜ	17,483	2	8,741	,263	,770
ERROR	1563,410	47	33,264		
TOTAL	152011,000	53			
CORRECTED TOTAL	1859,283	52			
a.R SQUARED=	,159	Adjusted R squared=,070			
CORRECTED MODEL	237,661 ^a	7	33,952	,942	,484
INTERCEPT	80644,676	1	80644,676	2237,889	,000
CİNSİYET	59,792	1	59,793	1,659	,204
YAŞ	178,763	3	59,588	1,654	,190
CİNSİYET*YAŞ	29,832	3	9,944	,276	,842
ERROR	1621,622	45	36,036		
TOTAL	152011,000	53			
CORRECTED TOTAL	1859,283	52			
a.R SQUARED=	,128	Adjusted R squared=-,008			

4.SONUÇ

Her organizasyonda olduğu gibi hastane kurumunun başarısının belirlenmesinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının önemi göz ardı edilmemelidir. Bu durum da kurumlara da sorumluluk düşmektedir. Rekabet ortamında organizasyonların farklı yer edinebilmesi için çalışanlarına daha çok

önem vermeleri, çalışanların bağlılık derecelerinin daha çok artırmak için çaba göstermelidirler.

Bu çalışma da hastane personellerinin demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının farklılık gösterip göstermediğini belirlenmiştir. Fakat yapılan çalışmada bireylerin demografik faktörlerin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkili olduğu görülmemektedir. Çalışmanın Sadece örgütsel bağlılık üzerinde kurumda çalışma süresinde farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu durum H1 hipotezinin kabul edildiğini ifade etmektedir.

Bu çalışmada yeterli verilere ulaşılmamasından dolayı örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki incelenememiştir. Yeterli verilerin elde edilmesiyle çalışma daha kapsamlı tekrar ele alınacaktır.

Kaynaklar:

Boylu, Yasin. Elbeyi Pelit. Evren Güçer,, “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”,2007,C.44,S.511,ss.55-74

Gürbüz,Sait., “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”,2006,C.3.S.1,ss.48-75.

İnce, Mehmet ve Hasan Gül. “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”. Konya: Çizgi kitapevi,2005.

İplik, Fatma Nur. “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”. Adana: Nobel Kitabevi,2010.

Karabey, Canan Nur. Ömer Faruk İşcan,” Örgütsel Özdeşleme, Örgütsel İmaj Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Bir Uygulama”,2007,C.21,S.2

Karacaoğlu, Korhan ve Soner Güney. “Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi: Nevşehir İli Örneği”,2010,C.9,C.34,ss.137-153.

Karahan, Atilla, , “Hastanelerde Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi,2008,C.10,S.1,ss.145-160.

Ölçüm Çetin, Münevver. “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”. Ankara: Nobel kitabevi,2004.

Özdevicioğlu ,Mahmut, ,”Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”,2003,C.18,S.2,ss.113-130.

Özler, Derya Ergün, “Örgütsel Davranışta Güncel Konular”, Bursa: Ekin yayınları,2012.

Sezgin, Feridun. Örgütsel Vatandaşlık Davranışları: Kavramsal Bir Çözümleme Ve Okul Açısından Bazı Çıkarımlar,2005,C.25,S.1,ss:317-339

Yeşiltaş, Muret. Fatih Türkem. Nuretiin Ayaz.”Otel İşletmelerinde Algılanan Örgütsel Prestijinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri,2011,C12,S..

Yüceler, Aydan, Örgütsel Bağlılık Ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik Ve Uygulamalı Bir Çalışma,2009,ss.446-458.