



ISSN:1306-3111
e-Journal of New World Sciences Academy
2009, Volume: 4, Number: 3, Article Number: 3C0019

SOCIAL SCIENCES

Received: December 2008
Accepted: June 2009
Series : 3C
ISSN : 1308-7444
© 2009 www.newwsa.com

Arzu Çakınberk¹, İbrahim Aksel²
Inonu University¹, Pamukkale University²
acakinberk@inonu.edu.tr
iaksel@pamukkale.edu.tr
Malatya-Turkey

EBE VE HEMŞİRELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: MALATYA İLİ MERKEZ SAĞLIK OCAKLARINDA YAPILAN BİR UYGULAMA

ÖZET

Bu çalışmada, ebe ve hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek ve demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amaçlanmıştır. Çalışmanın araştırma kısmında; Malatya ili merkez sağlık ocaklarında görev yapan toplam 62 ebe ve hemşireden toplanan veriler, istatistikî analize tabi tutulmuştur. Araştırma sonucunda, katılımcıların en fazla normatif bağlılık daha sonra sırasıyla devam bağlılığı ve duygusal bağlılık hissettikleri görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Duygusal Bağlılık,
Devam Bağlılığı, Normatif Bağlılık,
Sağlık Personeli

THE EMPIRICAL RESEARCH OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON MIDWIFES AND NURSES IN HEALTH CENTERS IN MALATYA

ABSTRACT

The main purpose of this study was to find the relationship between the organizational commitment and demographic properties of the midwives and nurses and their level of organizational commitment. In the research part of the study, the data collected from the midwives and nurses working in the clinics in Malatya are analyzed statistically. In conclusion, it is observed that, the participants feel mostly normative commitment. Normative commitment is followed by continuance commitment and affective commitment respectively.

Keywords: Organizational Commitment, Affective Commitment,
Continuance Commitment, Normative Commitment,
Health Staff



1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Örgütsel bağlılık; davranış bilimleri, insan kaynakları yönetimi ve yönetim bilim dallarında son yıllarda sıkça araştırılan ve önemi günden güne artan bir kavramdır[1]. Bu durum, bilgi, beceri ve yetkinliklerin, örgüt amaçları doğrultusunda harekete geçirilmesinin, kısaca insan kaynaklarının bağlılığının örgüt başarısındaki kritik rolünün fark edilmesi sonucunda gelişen bir süreçtir.

Bir iş tutumu olarak örgütsel bağlılığın, örgüt ve çalışanlar üzerindeki etkileri çeşitli araştırmalarla incelenmiştir. Bu çalışmalarda, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, kuruma katkılarının daha fazla olduğu yönünde sonuçlar elde edilmiştir. Örgütsel bağlılık, hem yüksek performans standartları oluşturmak hem de işgücünün istikrarının sağlanabilmesi açısından hayati öneme sahiptir [2]. Örgütsel bağlılığın yüksek olmasının çalışanların performansını, iş tatminini, örgütsel verimliliği artırdığı; işe devamsızlığı, personel devir hızını azalttığı pek çok araştırma ile ortaya konmuştur [3].

Örgütsel bağlılığın tanımı, yapısı ve ilişkili olduğu değişkenlerin belirlenmesi liderler açısından oldukça önemlidir. Bu tür araştırmalardan elde edilecek sonuçların liderlere, çalışanlarının daha iyi nasıl motive edilip iş tatmini sağlayabilecekleri ve örgütlerine daha fazla bağlı hisseden çalışanlara dönüştürecekleri konularında yardımcı olacaktır.

Bu doğrultuda, ebe ve hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini ve demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, öncelikle örgütsel bağlılık kavramı ve boyutları ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Daha sonra yurt dışında ve Türkiye’de bu konuda yapılmış olan araştırmalar incelenerek konunun kavramsal çerçevesi geliştirilmeye çalışılmış ve araştırmancın hipotezleri ortaya koyulmuştur. Çalışmanın araştırma kısmında; Malatya ili merkez sağlık ocaklarında görev yapan toplam 62 ebe ve hemşireden toplanan veriler ile hipotezleri test etmek amacıyla istatistikî analizleri yapılmıştır. Araştırma sonuçlarının, özellikle sağlık işletmeleri yöneticilerine, birlikte çalıştıkları insan kaynağının örgütsel bağlılıklarını artırma çabalarında ipuçları verebileceği ve bunun sonucunda işletmenin verimliliğini ve hizmet kalitesini artırmalarına katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

(Concept of Organizational Commitment)

Örgütsel bağlılık konusuna, örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerin ilgisinin artması ve bu alanlardan gelen araştırmacıların konuyu kendi bakış açılarıyla incelemeleri, farklı tanımların yapılmasına neden olmuştur. En basit tanımıyla örgütsel bağlılık, "birey ile örgüt arasındaki ilişki veya bağ" olarak tanımlanmaktadır [4].

Balay (1999), örgütsel bağlılığı, bireysel veya alt gruplardan çok, örgütün çıkarlarına önem verme ve onları koruyacak şekilde davranma eğilimi olarak tanımlamaktadır [5]. Bir başka tanımda ise bağlılık kavramı, örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşme/uyumlu olma süreci olarak ifade edilmiştir [6].

Örgütsel bağlılık, kişinin örgüte karşı hissettiği psikolojik bağlanma olup, örgütün bakış açıları ile özelliklerini kabul etme ve kendine uyarılma derecesini yansıtmaktadır [7]. Örgütsel bağlılık, çalışanların işe ve örgüte karşı tutumlarının ve niyetlerinin davranışsal bir göstergesidir [8].

Allen ve Meyer (1990) ise işletmeye bağlılığı; genel olarak örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç



duyma, örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcama ve örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma şeklinde tanımlanmaktadır [9].

Bu konudaki literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık ile ilgili pek çok tanımın yanı sıra pek çok araştırmacı tarafından farklı sınıflandırmaların da yapılmış olduğunu görmek mümkündür. 1984'te Meyer ve Allen, örgütsel bağlılıkla ilgili daha önceki çalışmaların güçlü/zayıf yanlarından da etkilenererek [1] ve bu çalışmalara dayanarak örgütsel bağlılığı duygusal (affective) bağlılık ve devamlılık (continuance) bağlılığı olmak üzere iki boyutta incelemişlerdir [10]. Sonraki çalışmaları ile modellerini test ederek geliştirmişler ve 1993'de normatif (normative) bağlılık boyutunu da modellerine ekleyerek üç boyuttan oluşan bir örgütsel bağlılık modeli (three-component model of organizational commitment) ortaya koymuşlardır [11].

1.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları (Dimensions of Organizational Commitment)

Meyer ve Allen'in (1984;1993) uzun yıllar süren çalışmaları sonucunda geliştirdikleri model duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutu içermektedir.

Duygusal bağlılık (affective commitment), insanları örgüte duygusal olarak bağlayan ve bu örgütün üyesi olmaktan dolayı memnun olmalarını sağlayan, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki bir uzlaşmadan ortaya çıkar. Duygusal bağlılık, kişilik özellikleri ile işe ilişkin faktörler arasında tutumsal bir olgudur ve örgütsel hedefleri destekleme yönünde çalışanların gönüllülüğü esasına dayanır [2]. Meyer ve Allen, duygusal bağlılığı belirli bir örgüt ile bireyin "özdeşleşme ve bütünleşme derecesi" şeklinde tanımlamışlardır. Duygusal bağlılığı kuvvetli olanlar örgütte kalmaya ihtiyacı duyduklarından değil, "gerçekten kalmak istedikleri, arzu ettikleri" için işlerine devam ederler ve örgütün çıkarları için büyük çaba göstermeye isteklidirler [4]. Bu yüzden, örgütlerde gerçekleşmesi en çok arzu edilen ve çalışanlara aşılacak istenen bağlılık türü duygusal bağlılıktır. Fakat yavaş gelişen ve diğer türlere nazaran daha çok zaman gerektiren bağlılık türüdür [1].

Devam bağlılığı (continuance commitment), çalışanın yapmış olduğu kişisel yatırımlar nedeniyle çalıştığı örgütte kalma isteğinden kaynaklanmaktadır. Bu yatırımlar; mesai arkadaşlarıyla yakın sosyal ilişkiler, emeklilik hakları, kıdem, kariyer ve bir örgütte uzun yıllar çalışmaktan dolayı elde edilen özel bilgi, tecrübe ve yetenekler şeklinde sıralanabilir [12]. Devam bağlılığı yüksek olan bireyler iş alternatiflerinin azlığı nedeniyle ve "koşullar gerektirdiği için" örgüt üyeliğini sürdürürler. Kişi örgüt üyeliğini sürdürmek için gerekli asgari çalışma düzeyinde performans sergiler. Bu nedenle örgütler açısından istenmeyen bir bağlılık türüdür [13].

Son olarak normatif bağlılık (zorunluluk bağlılığı-normative commitment), çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmamaları gerektiğine inandıkları ve "zorunluluk hissettikleri için" kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmektedir [13]. Bu bağlılık türü yüksek olan çalışanlar, bireysel değerlere veya örgütte kalma yükümlülüğünün oluşmasını sağlayan inancına dayanarak, örgütte çalışmayı, kendisi için bir "görev" olarak görürler. Çalışanlar normatif bağlılıkta örgütte kalmanın veya bağlılık göstermenin "doğru" olduğuna inanmışlardır [14].

Normatif bağlılık, bireylerin kişisel sadakat normları ile ilişkili olup onların sosyal ve kültürel özelliklerinden etkilenebilir. Kültürel farklılıkların örgütsel bağlılığı nasıl etkilediğini inceleyen ve kültürler arasında karşılaştırmalar yapan



çalışmalara az da olsa literatürde rastlanmaktadır [15]. Ülkemizde yapılan bir araştırmada normatif bağlılığı en çok etkileyen değişkenlerin "sadakat normları, aile etkisi, toplulukçu (collectivist) örgüt kültürü ve eş-dost ricası ile işe alınma" olduğu görülmüştür. Türk çalışanlar üzerinde yapılan bu araştırma duygusal ve normatif bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ilişki olduğunu; devamlılık bağlılığının işten ayrılma niyetini etkileyen faktör olmadığını ortaya çıkarmıştır [16].

Bu açıklamaların sonucunda bireyin, sadece bir bağlılık türüne sahip olması gerektiği düşünmemelidir. Birey, aynı anda bu üç bağlılık türüne farklı derecelerde sahip olabilir veya örgütüne karşı bağlılık hissedebilir [17]. Başka bir ifadeyle, bazı çalışanlar organizasyona üyeliğin devamını bir zorunluluk ve ihtiyaç olarak hissederken, davranışlarında bu yönde bir istek görülmeyebilir. Bu nedenle yöneticiler, çalışanların organizasyonlara olan bağlılık düzeylerini artırmak istediklerinde, belirtilen bağlılık türlerinin gerçekten çalışanlar için ne anlama geldiğini anlamalı ve ona göre uygulama ve politikalar geliştirmelidirler [18].

Sağlık sektöründe yapılan bazı araştırmalar iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile hemşirelik hizmetlerinin kalitesi arasında pozitif güçlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir [19]. Sürekli hasta ve hasta yakınlarıyla direkt ilişki içinde olan ebe ve hemşirelerin işlerini severek yapmaları, iş yerlerine bağlanmaları verdikleri hizmetin kalitesini büyük oranda etkilemektedir. Bu nedenle ebe ve hemşirelerin kurumlarına ve işlerine bağlanmaları oldukça önemlidir. Bu durum pek çok araştırmacının bu konuyu ele almasına ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen değişkenlerin ortaya konulması amacıyla araştırmalar yapmasına yol açmıştır. Erdem'in 2007 yılında hastane çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri orta düzeyde bulunmuş, dolayısıyla çalışanların hastanelerine orta düzeyde bağlı oldukları iddia edilmiştir [3]. Durna ve Eren'in (2005) eğitim ve sağlık sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, çeşitli demografik özellikler açısından (yaş, medeni hal ve kıdem gibi) duygu ve sadakat eksenli bir bağlılığın etkisinin olduğunu ortaya çıkarmışlardır [12]. Benzer sonuçlara Özkaya ve diğerlerinin (2006), yöneticiler üzerinde yaptıkları çalışmalarında ulaşımlardır [20].

Başka bir çalışmada ise Cohen (1996), 238 hemşire üzerinde yaptığı çalışmada örgütsel bağlılık ile iş tatmini ve kariyer bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemiş araştırma sonucunda hemşirelerin duygusal bağlılık düzeylerinin diğer bağlılık türlerine nazaran oldukça yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bir başka ifade ile hemşireler hem mesleklerine ve iş yerlerine hem de kariyerlerine karşı bir bağlılık hissetmektedirler [21].

Bu konuda yapılan bazı araştırmalarda bu görüşlerden farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Örgütün işgörenin işgörenin beklentilerini karşılamadığında işgörenin örgüte bağlılığının azalabileceği ve örgütten ayrılabilmesi belirtilmektedir. Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada rol çatışması, yaş, stres, iş tatmini ve iş yükü gibi değişkenlerin bağlılığı etkilediği görülmüştür. Erigüç-Kaygın tarafından yapılan araştırmada, sağlık çalışanlarının çalışmakta oldukları hastaneye bağlılıklarının olmadığı sonucuna varılmıştır [22].

Bu çalışmada ise; ebe ve hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu yönünde çıkan sonuçların aksine yoğun çalışma temposu, stresli bir ortam ve rol çatışmasının yaşandığı sağlık sektöründe mesleklerini ve kurumlarını sevmeyen bireylerin görevlerini yerine getiremeyecekleri savunulmaktadır. Bu nedenle, öncelikle Meyer ve Allen'in yaptığı üç boyutlu sınıflandırma esas



alınarak araştırmaya katılan ebe ve hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda geliştirilen hipotez ise, araştırmaya katılan çalışanların duygusal bağlılıklarının yüksek olduğu yönündedir. Bu doğrultuda araştırmanın iki ana hipotezi vardır. Bunlar;

- H_1 : Malatya ili merkez sağlık ocaklarında çalışan ebe ve hemşirelerin örgütsel bağlılıkları yüksektir.
- H_2 : Çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri devam bağlılığı ve zorunluluk bağlılığından daha yüksektir.

1.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Demografik Özellikler

Örgütsel bağlılık kavramı, boyutları ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler literatürde pek çok çalışma ile incelenmiştir. Örneğin; Örs ve diğ.(2003) [22], Cengiz (2002) [23] sağlık sektöründe, Güçlü (2006) [24] turizm sektöründe, Gümüş (2003) [25] otel çalışanlarında demografik değişkenlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini incelemiştir. Bu çalışmalar sonucunda örgütsel bağlılığı pek çok faktörün etkilediği ortaya çıkmıştır. Bu faktörlerin bir kısmı yaş, cinsiyet, kişilik özellikleri, tutumlar, değer yargıları gibi kişisel özelliklerden oluşmakta; diğer bir kısmı ise, örgüt yapısı, liderlik tarzı, iletişim düzeyi, işyerinde yeteneklerin kullanılmasına elverişli ortamın olması, özerklik derecesi, yapılan işin/görevin yapısı gibi örgütsel özelliklerden kaynaklanmaktadır[21].

Çalışmalar bireyin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılığı arasında yakın bir ilişki olduğunu göstermektedir. Örneğin dışa dönük/sosyal kişilik yapısında olan bireylerin devam bağlılıkları içe dönük/asosyal kişilik yapısındakilere nazaran daha düşüktür. Bunun yanı sıra nörotik kişilik yapısındaki insanlar daha fazla negatif düşünme eğiliminde oldukları için duygusal bağlılıklarının daha az olduğu ifade edilmektedir [26].

Bu çalışmanın ikinci amacı; çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konmasıdır. Bu nedenle sadece örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen demografik özellikler incelenecektir. Başka bir deyişle, örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel özellikler ve çalışanın kişilik özellikleri üzerinde durulmamıştır.

Literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile demografik ve kişisel özellikler arasındaki ilişki konusunda yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiş olduğu görülmektedir. Örneğin, Al-Fadlı (1997); Kuveyt'te 47 devlet dairesini incelemiş ve örgütsel bağlılık ile yaş, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve iş pozisyonu arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Birleşik Arap Emirliklerinden Abdullah ve Shaw (1999)'ın araştırmalarında ise, kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir [20].

Çalışanların cinsiyetleri, örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen bir diğer değişkendir. Kadınların erkeklere nazaran daha fazla örgütsel bağlılık sergiledikleri birçok araştırma ile ortaya konulmuştur[26]. Kadınların bir işletmeye girebilmek için erkeklere nazaran daha çok engeli aşmak zorunda kalmaları ve başka bir işyerinde iş bulma olasılıklarının az olması kadınların örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemektedir [28]. Bu genel görüşün aksine, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine ve pozisyonlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Bruning ve Snyder (1983) tarafından ABD'de yapılan bir araştırmada kamu sektöründeki çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin ne cinsiyetlerine ne de pozisyonlarına göre farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır [29].



Bu araştırmaya katılan tüm çalışanların bayan olması nedeniyle cinsiyetin örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişki test edilmemiştir.

Çalışanların eğitim düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sonuçlarında birbirinden farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Abdullah ve Shaw (1999); eğitim düzeyi yüksek olan kişiler daha fazla iş olanaklarına sahip olduklarından kendilerini tek bir örgütte kalmak zorunda hissetmeyecekleri bu nedenle de eğitim düzeyinin yüksek olmasının örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediği iddia etmişlerdir [20].

Ülkemizde yapılan bir araştırmada; Örs ve diğ.(2003), sağlık personeli üzerinde yaptıkları araştırmada hemşirelerin örgütsel bağlılık algılarının öğrenim düzeylerine göre çok büyük farklılık göstermediği sadece önlisans düzeyinde öğrenim gören hemşirelerin ortalama puanının, sağlık meslek lisesi düzeyinde öğrenim gören hemşirelere nazaran az bir oranla yüksek olduğunu belirtmişlerdir [30].

Bu çalışmada ise; uzun süren mesleki eğitim alan bireylerin meslek seçiminde sağlık sektöründe hizmet vermenin zorluklarını bilerek mesleği tercih ettikleri ve mesleklerinin zorluklarına rağmen işlerini sevmelerinden dolayı örgütlerinde isteyerek çalışacakları bu durumun örgütsel bağlılıklarını artıracığı iddia edilmektedir. Bu doğrultuda, hemşire ve ebelerin eğitim düzeyleri artıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin artacağı düşünülmektedir. Bu amaçla geliştirilen araştırmanın hipotezi şu şekildedir:

- H₃: Çalışanın eğitim düzeyi artıkça örgütsel bağlılık düzeyi artmaktadır.

Çalışanların yaşlarının örgütsel bağlılık düzeyini nasıl etkilediği incelenen bir başka faktördür. Bu konuda yapılan araştırmaların sonucunda, duygusal ve normatif bağlılığın, çalışanın yaşına bağlı olarak önemli ölçüde artmasına rağmen; devam bağlılığındaki artışın, daha çok örgütteki ve pozisyonundaki hizmet süresindeki artışla ilişkili olduğu belirtilmiştir [5]. Bu bilgiler ışığında bu çalışmada araştırmaya katılan çalışanların yaşı ilerledikçe örgütsel bağlılık düzeyinin artacağı iddia edilmektedir.

- H₄: Çalışanın yaşı ilerledikçe örgütsel bağlılık düzeyi artmaktadır.

Çalışanların medeni durumunun örgütsel bağlılık düzeylerini etkilediği iddia edilmektedir. Evli olan çalışanlar, ailelerine karşı özellikle maddi sorumluluklarından dolayı işlerini/yatırımlarını kaybetme veya işsiz kalma riskini göze alamayabilmektedirler. Aynı şekilde, **çalışanların çocuklarının ve bakmakla yükümlü oldukları yakınlarının olması** özellikle maddi sorumlulukları nedeniyle örgütsel bağlılıklarını arttırdığı savunulmaktadır. Söz konusu değişkenlere ilişkin araştırma hipotezleri şöyledir;

- H₅:Evli olmak çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini artırmaktadır.
- H₆:Çalışanın bakmakla yükümlü olduğu eşinin olması örgütsel bağlılık düzeyini artırmaktadır.
- H₇:Çalışanın bakmakla yükümlü olduğu çocuğunun olması örgütsel bağlılık düzeyini artırmaktadır.

Çalışanın örgütteki hizmet süresinin mesleki tecrübe ve beceri gibi değerler elde etmesinden ötürü örgütsel bağlılıklarının artırdığı düşünülmektedir. Bazı araştırmacılar çalışanların kariyer aşamalarına bağlı olarak bağlılık tutumundaki değişimler incelenmiştir[5]. Araştırma bulguları, kamu örgütlerinde duygusal bağlılığın önemini desteklemiş; devam bağlılığı ile işgören hizmet süresi ve yönetsel pozisyon arasında önemli bir ilişki bulunmadığını ortaya koymuştur.



Kamu çalışanlarının sahip olduğu bağlılığın, belli bir meslekten olma ya da olmama durumuna göre farklılaştığı iddia edilmektedir [5].

Daha önce yapılan araştırma sonuçlarının aksine bu çalışma da bireyin çalışma süresinin örgütsel bağlılığı artıran bir faktör olduğu savunulmaktadır. Çünkü mesai arkadaşlarıyla yakın sosyal ilişkiler, emeklilik hakları, kıdem, kariyer ve bir örgütte uzun yıllar çalışmaktan dolayı elde edilen özel bilgi, tecrübe ve yetenekler gibi pek çok unsurun özellikle devam bağlılığını etkileyerek, örgütsel bağlılık düzeyini artıracakları düşünülmektedir. Bu değişkene ilişkin araştırma hipotezi ise;

- H₈: Çalışma süresi artıkcça örgütsel bağlılık düzeyi artmaktadır.

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

2.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı (Research Objective and Scope)

Çalışma, ebe ve hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesini ve katılımcıların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın evrenini, Malatya ili merkez sağlık ocaklarında görev yapan ebe ve hemşireler oluşturmaktadır. Araştırma, çalışan sayısı en fazla olan ve daha çok halk eğitimi hizmeti veren 4 büyük sağlık ocağında görev yapan 62 ebe/hemşire ile gerçekleştirilmiştir.

2.2. Araştırmanın Veri Toplama Tekniğı ve Aracı

Data Collection Technique and Tool of The Research)

Araştırma verilerinin toplanmasında yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formunda yer alan sorular araştırmada belirtilen hedeflere uygun şekilde oluşturulmaya çalışılmış, soruların anlaşılabilir ve kısa olmasına özen gösterilmiştir. Katılımcıları etkilememek amacıyla yönlendirici soruların sorulmamasına dikkat edilmiştir.

Araştırma kapsamında uygulanan anket, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcı ile ilgili kişisel veriler (yaş, eğitim düzeyi, medeni hal, çocuk sayısı, görev süresi vb.) ve ikinci bölümünde ise katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için pek çok araştırmacı tarafından kullanılan Meyer ve Allen (1990,1993)'ın geliştirdiğı örgütsel bağlılık ölçeğı kullanılmıştır[31,11]. Ölçek, Meyer ve Allen'in öne sürdüğü örgütsel bağlılığın üç türü olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı toplam 17 ifade ile ölçmeyi hedeflemektedir.

2.3. Araştırmanın Geçerliliğı ve Güvenilirliğı

(Validity And Reliability of The Research)

Araştırmanın ölçeğı, 17 değişkenden oluşan Meyer ve Allen'in geliştirdiğı "Örgütsel Bağlılık Ölçeğı"dir. Ölçek, aralık ölçeğı olarak (1=Kesinlikle Katılmıyorum,... 5=Tamamen Katılıyorum şeklinde) Likert tipi metrik ifadelerden oluşturulmuş ve her bir kategori arasındaki mesafe eşit olarak kabul edilmiştir.

Araştırmanın geçerliliğı için "Örgütsel Bağlılık Ölçeğı"ni oluşturan Likert tipi toplam 17 ifade keşfedici faktör analizi ile analiz edilmiş, en uygun faktör yapısını elde etmek için 5 ifadenin dışarıda bırakılması gerekmiştir. Faktör analizi sonucunda toplam 3 faktör (boyut) ve bu 3 faktör ile açıklanan toplam varyans %58,53 olarak ortaya çıkmıştır. Tablo 1'de faktör yükleri büyükten küçüğe sıralanmış, ifadelerin yüklendiğı faktörlere ilişkin yükler gösterilmiştir.

Geçerlilik analizi için yapılan faktör analizinden sonra 17 ifadeden oluşan "Örgütsel Bağlılık Ölçeğı" 12 ifade olarak



değerlendirilmiş ve bu 12 ifadenin güvenilirlik katsayısı (α) %80,6 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne uyguladığımız faktör analizinde KMO testi %70,6'dır. Bu oran, verilerin faktör analizi için uygun bir veri seti olduğunu ve anlamlı gruplar oluşturulabileceğini göstermektedir. Tablo 1'de görüldüğü gibi yapılan faktör analizi sonucu katılımcılarda örgütsel bağlılığı oluşturan Duygusal Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Normatif Bağlılık olarak üç faktör altında toplamak mümkün olmuştur. Bu üç faktör toplam varyansın %58,53'ünü açıklamaktadır. Faktör analizi sonucu, ölçekteki örgütsel bağlılıkla ilgili beş ifade, yüklendikleri faktör gruplarında diğer ifadelere oranla daha düşük değerlerle (%40'ın altında) anlamlılık kazandıkları için analiz dışı tutulmuştur.

Geçerlilik analizinden sonra 6 ifadeden 1'i elenen Duygusal Bağlılık boyutundaki 5 ifadenin güvenilirlik katsayısı ($\alpha=0,87$)'dir. (Normatif bağlılık boyutunu ölçen ve geçerlilik analizi sonucu 6 ifadeden 3'ü elenen 3 ifadenin güvenilirlik katsayısı ($\alpha=0,66$) olarak bulunmuştur.) Devam bağlılığı boyutunu ölçen ve geçerlilik analizi sonucu 5 ifadeden 1'i elenen 4 ifadenin güvenilirlik katsayısı ise ($\alpha=0,63$)'dür.

Tablo 1. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin faktör analizi
(Table 1. Factor analysis of organizational commitment)

	Faktör Yükleri			Açıklanan Varyans %
DUYGUSAL BAĞLILIK ($\alpha=0,87$)				
urumda kendini "ailenin bir parçası" gibi hissetme	,915			24,94
uruma karşı duygusal bir bağ hissetme	,901			
urumun dışındaki insanlara kurumdan gururla bahsetme	,750			
ariyer hayatının geriye kalanını aynı kurumda geçirmekten mutluluk duyma	,742			
uruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetme	,419			
DEVAM BAĞLILIĞI ($\alpha=0,63$)				
aşka bir kurumun mevcut kurumda sahip olunan imkânları sağlayamama ihtimali		,787		17,77
yrılmamanın kişisel fedakârlık gerektirmesi		,611		
urumda kalmanın istekten ziyade gereklilik olması		,565		
urumdan ayrılmanın, daha sonraki hayatta maddi zarara sebep olacağını düşünme		,549		
NORMATİF BAĞLILIK ($\alpha=0,66$)				
uruma borçlu olduğunu düşünme			,691	15,81
urumun, çalışanların sadakatini hak ettiğini düşünme			,629	
urumdan ayrılınca suçluluk hissetme			,550	
Toplam Varyans				58,53
KMO: ,706 App. Chi-Square : 1759,722 Df : 136 Sig.: 0.00 N:62				

(Çıkartma Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi. Döndürme Yöntemi: Varimax - Removal Method Using:Principal Components Analysis. Rotation Method: Varimax)



3. BULGULAR (RESULTS)

3.1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular (Participants's Demographic Results)

Tablo 2'de görüldüğü gibi araştırmadaki katılımcıların %43,5'i ön lisans ve %35,5'i meslek lisesi mezunudur. Katılımcıların %71'i evli, %21'i bekâr ve %8'i duldur. Evli olan katılımcıların %88,7'sinin eşi çalışmaktadır. Katılımcıların %35,5'i iki çocuğa sahipken %27,4'ünün çocuğu yoktur. Katılımcıların %33,9'u 21-30 yaş aralığında, yarısı ise 31-40 yaş aralığında bulunmaktadır.

Araştırmaya katılan ebe ve hemşirelerin %21'i 11-15 yıldan beri, %25,8'i ise 16-20 yıldan bu yana aynı kurumda %58,1' ise 1-5 yıldan beri mevcut birimde çalışmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların demografik özellikleri
(Table 2. Participants' demographic characteristics)

KATILIMCI PROFİLİ (n=62)					
Eğitim	F	%	Yaş	F	%
Meslek lisesi	22	35,5	21-30	21	33,9
Ön lisans	27	43,5	31-40	31	50
Lisans	10	16,1	41-50	10	16,1
Lisansüstü	3	4,8			
Medeni Hal	F	%	İşletmede Çalışılan Yıl	F	%
Evli	44	71,0	1 yıldan az	3	4,8
Bekar	13	21,0	1-5 yıl	9	14,5
Dul	5	8,0	6-10 yıl	12	19,4
Eşin Çalışma Durumu (n=44)	F	%	11-15 yıl	13	21,0
Evet	39	88,7	16-20 yıl	16	25,8
Hayır	5	11,3	21-25 yıl	9	14,5
Çocuk Sayısı	F	%	Mevcut Birimde Çalışılan Yıl	F	%
Yok	17	27,4	1 yıldan az	8	12,9
1	9	14,5	1-5 yıl	36	58,1
2	22	35,5	6-9 yıl	9	14,5
3	11	17,7	10 yıl üzeri	9	14,5
3'ten fazla	3	4,8			

3.2. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Ortalama Değerlerine Ait Bulgular (The Results of Organizational Commitment and Average Value of Organizational Commitment)

Araştırmaya katılan ebe ve hemşirelerin en çok duydukları duygusal bağlılıkta, ilk iki sırayı "duygusal bir bağ hissetme (3.56)" ve "aidiyet duygusu hissetme (3.53)" ifadeleri yer almaktadır. Normatif bağlılık boyutunun ilk sırasında "kurumun sadakati hak ettiğini düşünme (4.06)" ifadesi bulunmaktadır. Devam bağlılığı boyutunun ilk iki sırasında ise, "kurumda kalmanın istekten ziyade gereklilik olması (3.77)" ve "başka bir kurumun mevcut kurumda sahip olunan imkânları sağlayamama ihtimali (3.72)" ifadeleri yer almaktadır (Tablo 3).

Araştırmada 5'li Likert tipi metrik ifadeler kullanıldığı için 3 orta değer olarak kabul edilebilir. Dolayısıyla 3'ten fazla olan değerler olumlu 3'ten az olan değerler ise olumsuz olarak değerlendirilebilir. Bu kabule göre, örgütsel bağlılık ölçeği test değeri 3 alınarak one-sample t-test'ile değerlendirilmiş ve araştırmının iki ana hipotezinden ilki (H_1 : Malatya ili merkez sağlık ocaklarında çalışan ebe ve hemşirelerin örgütsel bağlılıkları yüksektir.) kabul edilmiştir ($\bar{x} = 3,88$; $p = 0.000$; Tablo 3). Başka bir



ifadeyle, Malatya ili merkez sağlık ocaklarında çalışan ebe ve hemşirelerin örgütsel bağlılıkları vardır.

Araştırmanın diğer ana hipotezi (H_2 : Çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri devam bağlılığı ve zorunluluk bağlılığından daha yüksektir.) ise reddedilmiştir. Duygusal bağlılığın ortalama değeri diğer bağlılık boyutlarının tümünden düşük çıkmış ($\bar{x} = 3,41$) ve bu farklılık istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ($p = 0.000$; Tablo 3).

Tablo 3. Örgütsel bağlılık ile ilgili ortalama değerler ve one sample t-testi sonuçları
(Table 3. Average values one sample t-test results of organizational commitment)

BOYUTLAR / DEĞİŞKENLER Test Değeri = 3 N= 62	Ort.	St. Sapma	Std. Hata	t	p
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	3.38	0.57	0.05	7.28	0.000
NORMATİF BAĞLILIK	3.79	0.65	0.06	13.35	0.000
Kurumun, çalışanların sadakatini hak ettiğini düşünme	4.06	0.76	0.07	15.55	0.000
Kuruma borçlu olduğunu düşünme	3.70	0.73	0.07	10.82	0.000
Kurumdan ayrılınca suçluluk hissetme	3.59	1.04	0.09	6.37	0.000
DEVAM BAĞLILIĞI	3.64	0.58	0.05	11.25	0.000
Kurumda kalmanın istekten ziyade gereklilik olması	3.77	1.09	0.10	7.92	0.000
Başka bir kurumun mevcut kurumda sahip olunan imkânları sağlayamama ihtimali	3.72	1.04	0.09	7.78	0.000
Ayrılmamanın kişisel fedakârlık gerektirmesi	3.58	0.95	0.09	6.83	0.000
Kurumdan ayrılmanın, daha sonraki hayatta maddi zarara sebep olacağını düşünme	3.48	1.18	0.11	4.57	0.000
DUYGUSAL BAĞLILIK	3.41	0.86	0.08	5.38	0.000
Kuruma karşı duygusal bir bağ hissetme	3.56	1.03	0.09	6.10	0.000
Kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetme	3.53	0.80	0.07	7.40	0.000
Kurumun dışındaki insanlara kurumdan gururla bahsetme	3.48	1.15	0.10	4.68	0.000
Kurumda kendini "ailenin bir parçası" gibi hissetme	3.37	1.16	0.10	3.57	0.001
Kariyer hayatının geriye kalanını aynı kurumda geçirmekten mutluluk duyma	3.12	1.13	0.10	1.27	0.207

Tablo 3'de görüldüğü üzere örgütsel bağlılık boyutlarının aritmetik ortalamaları dikkate alındığında katılımcıların en fazla normatif bağlılık duydukları söylenebilir ($\bar{x} = 3,79$; $\sigma = ,65$). İkinci sıradaki bağlılık türü devam bağlılığı ve son sıradaki bağlılık türü ise duygusal bağlılık olarak ortaya çıkmıştır. Bağlılık türleri arasındaki farklılıkların anlamlılıkları eşleştirilmiş t-testi ile analiz edilmiş (Tablo 4) ve boyutlar arasındaki tüm farklılıkların anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($p < 0,01$).



Tablo 4. Örgütsel bağlılık boyutları arasındaki farklılıklara ilişkin eşleştirilmiş t-testi sonuçları
(Tablo 4. The results of the paired sample t-test of organizational commitment dimensions)

EŞLER	Eşleştirilmiş Farklar			t	sd	p
	\bar{x}	σ	Std. Hata Ortalaması			
Duygusal - Devam	1.01	.92	.082	12.15	61	.00
Duygusal - Normatif	-.37	.89	.080	-4.66	61	.00
Normatif - Devam	1.39	.67	.060	22.89	61	.00

3.3. Ebe ve hemşirelerin Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılıklarındaki Farklılıklara İlişkin Bulgular (Demographic Characteristics by Midwives and Nurses in Organizational Commitment Differences Results)

Bu bölümde katılımcıların eğitim, yaş, medeni durum, eşin çalışma durumu, çocuk sayısı ve kurumda çalışma süresi değişkenleri ile örgütsel bağlılıkları arasında farklılık olup olmadığı ortaya konmaya çalışılmıştır.

3.4. Eğitim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (The Relationship Between Training and Organizational Commitment)

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda katılımcıların eğitim düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu belirlenmiştir ($F=5,247$; $p<,01$). Farklılığın hangi eğitim seviyesinde olduğunu belirlemek için yapılan post hoc testi (Scheffe) sonuçlarına göre, farklılığın önlisans ile lisans (2-3) arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, (Tablo 5)de görüldüğü gibi lisans düzeyinde eğitim gören katılımcıların örgütsel bağlılıkları ön lisans eğitimi alanlara göre daha fazladır.

Tablo 5. Eğitim değişkenine göre örgütsel bağlılık istatistik verileri
(Tablo 5. Descriptives of organizational commitment by the education variable)

	n	\bar{x}	Std Sapma	Std. Hata
Meslek lisesi	22	3.44	0.56	0.08
Ön lisans	27	3.18	0.53	0.07
Lisans	10	3.73	0.62	0.14
Lisansüstü	3	3.47	0.22	0.09
Toplam	62	3.38	0.57	0.05

Tablo 6. Eğitim değişkenine göre örgütsel bağlılık ANOVA sonuçları
(Table 6. ANOVA results of organizational commitment by the education variable)

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Sig.	Fark
Gruplararası	4.69	3	1.56	5.247	.002	2-3
Grupiçi	35.82	58	.29			
Toplam	40.52	61				



Tablo 6'daki veriler incelendiğinde, katılımcıların eğitim düzeyleri ile örgütsel bağlılığın tüm boyutları arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılığın boyutları olan duygusal bağlılık ($F=2,950$; $p<,05$), normatif bağlılık ($F=6,479$; $p<,01$) ve devam bağlılığı ($F=5,166$; $p<,01$) ile eğitim düzeyi arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Farklılığın hangi eğitim seviyesinde olduğunu belirlemek için yapılan post hoc testi (Scheffe) sonuçlarına göre, her bir boyut için farklılığın meslek lisesi ve lisans (1-3) ile önlisans ile lisans (2-3) arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, lisans düzeyinde eğitim gören katılımcıların örgütsel bağlılıkları (duygusal, normatif ve devam) diğerlerine göre daha fazladır. Bu doğrultuda, "H₃: Çalışanın eğitim düzeyi artıkça örgütsel bağlılık düzeyi artmaktadır." hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7. Eğitim değişkenine göre örgütsel bağlılık boyutları ANOVA sonuçları (Table 7. ANOVA results of organizational commitment dimensions by the education variable)

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Sig.	Fark
Duygusal	Gruplararası	6.27	3	2.09	2.95	.03	1-3 2-3
	Grupiçi	85.12	58	.70			
	Toplam	91.40	61				
Normatif	Gruplararası	7.44	3	2.48	6.47	.00	1-3 2-3
	Grupiçi	45.98	58	.38			
	Toplam	53.43	61				
Devam	Gruplararası	4.80	3	1.60	5.16	.00	1-3 2-3
	Grupiçi	37.18	58	.31			
	Toplam	41.98	61				

Çalışmada, çalışanların eğitim düzeyi artıkça örgütsel bağlılık düzeyinin arttığı görülmektedir. Literatürde eğitim düzeyi yüksek olan kişiler daha fazla iş olanaklarına sahip olduklarından kendilerini tek bir örgütte kalmak zorunda hissetmeyecekleri bu nedenle de eğitim düzeyinin yüksek olmasının örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediği savunulmaktadır. Mottaz (1986) çalışmasında aynı şekilde bireyin eğitim düzeyinin yüksek olmasının örgütsel bağlılığı olumsuz etkilediğini ifade etmektedir [32]. Ülkemizde yapılan araştırmada ise hemşirelerin örgütsel bağlılık algılarının öğrenim düzeylerine göre çok büyük farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır[30]. Bu açıklamalar doğrultusunda araştırmada elde edilen bu sonuç daha önceki çalışmaların sonuçları ile farklılık ortaya koymaktadır.

3.5. Yaş ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (The Relationship Between Age and Organizational Commitment)

Yapılan analizler sonucunda araştırmaya katılan ebe ve hemşirelerin yaşları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Bu nedenle, "H₄: Çalışanın yaşı ilerledikçe örgütsel bağlılık düzeyi artmaktadır." şeklindeki H₄ hipotezi red edilmiştir (Tablo 8).



Tablo 8. Yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık istatistik verileri
(Table 8. Descriptives of organizational commitment by the age variable)

	n	\bar{x}	Std Sapma	Std. Hata
21-30	21	3.31	0.69	0.11
31-40	31	3.47	0.52	0.07
41-50	10	3.21	0.41	0.09
Toplam	62	3.38	0.57	0.05

Daha önceki çalışmalar yaşı ilerlemiş olan çalışanların mesleklerinden ve örgütteki pozisyonlarından daha memnun olma eğiliminde oldukları için gençlere nazaran, örgütlerine daha bağlı olma eğiliminde oldukları tezini savunmaktadır [33]. Çalışanların, çalışma hayatları süresince karşılaştıkları sorunlar her ne olursa olsun, ileriki yaşlarda, bir kabullenmeye girdikleri ve bunun sonucu olarak da, toplulukçu örgüt kültürlerinde görülen sadakat normlarının ve ailenin etkisinde kaldıkları düşünülebilir. Bu araştırmada "ebe ve hemşirelerin yaşları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır" ve literatürdeki önceki çalışmaların tersi bir sonuç elde edilmiştir.

Tablo 9. yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık anova sonuçları
(Table 9. anova results of organizational commitment by the age variable)

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplararası	1.33	3	.66	2.05	.13
Grupiçi	39.18	58	.32		
Toplam	40.52	61			

3.6. Medeni Durum ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki The Relationship Between Marital Status and Organizational Commitment)

Yapılan analizler sonucunda, medeni durum değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Bu nedenle, " H_5 : Evli olmak çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini artırmaktadır." şeklindeki H_5 hipotezi red edilmiştir (Tablo 10). Bu hipotezin red edilmesi literatürdeki çalışmaların aksi bir sonuç ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az araştırma bulunmaktadır. Bu konudaki tartışmalardan biri, evli çalışanların ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etme konusunda daha hassas oldukları yönündedir. Bununla beraber, medeni hal ve örgütsel bağlılık arasındaki olumlu veya olumsuz bir ilişkinin varlığı konusunda henüz net bir tespit bulunmamaktadır [20].



Tablo 10. Medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık istatistik verileri

(Table 10. Descriptives of organizational commitment by the marital status variable)

	n	\bar{X}	Std Sapma	Std. Hata
Evli	44	3.33	0.62	0.07
Bekar	13	3.57	0.38	0.07
Dul	5	3.25	0.49	0.15
Toplam	62	3.38	0.57	0.05

Tablo 11. Medeni durum değişkenine göre örgütsel bağlılık anova sonuçları

(Table 11. ANOVA results of organizational commitment by the marital status variable)

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Gruplararası	1.31	3	.65	2.03	.13
Grupiçi	39.20	58	.32		
Toplam	40.52	61			

3.7. Eşin Çalışma Durumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (The Relationship Between Spouse' Work Status and Organizational Commitment)

Eşin çalışma durumu değişkeni iki değere (evet / hayır) sahip olduğu için diğer özelliklere uygulanan ANOVA analizi yerine t-testi uygulanmıştır ve eşin çalışma durumu değişkeni ile örgütsel bağlılık arasında istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Bu nedenle, " H_0 : Çalışanın bakmakla yükümlü olduğu eşinin olması örgütsel bağlılık düzeyini artırmaktadır." şeklindeki H_0 hipotezi red edilmiştir (Tablo 12).

Hackett bu sonucun aksine aile ve akraba sorumluluğu yüksek düzeyde olan bireylerin kendilerini örgütlerine karşı daha bağlı hissedeceklerini savunmaktadır [27]. Araştırmaya katılan ebe ve hemşirelerin bakmakla yükümlü olduğu çocuklarının olması örgütsel bağlılık düzeyini artırırken, bakmakla yükümlü olduğu eşinin olması örgütsel bağlılık düzeyini artırmamış olması dikkat çekicidir. Buradan bayan çalışanların sadece çocuklarına karşı kendilerini ekonomik olarak sorumlu hissettikleri, bu sorumluluğu eşleri için hissetmedikleri sonucunu çıkarmak mümkündür. Bu durum Türk kültürünün bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda "evin reisi babadır, baba ailesini geçindirmek zorundadır" gibi Türk kültürüne özgü değerlerin böyle bir sonucun çıkmasında etkili olduğu düşünülebilir.

Tablo 12. Eşin çalışma durumu değişkenine göre örgütsel bağlılık t-testi sonuçları

(Table 12. ANOVA results of organizational commitment by spouse' work status variable)

Demografik Özellik	Grup	F	Sig.	t değeri	Sd
Eşin Çalışma Durumu	Evet / Hayır	1.06	.30	.52	23.03



3.8. Çocuk Sayısı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (The Relationship Between Number of Children and Organizational Commitment)

Tek yönlü varyans analizi sonucunda katılımcıların çocuk sayısı ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu belirlenmiştir ($F=5,183$; $p<,01$). Farklılığın hangi eğitim seviyesinde olduğunu belirlemek için yapılan post hoc testi (Scheffe) sonuçlarına göre, farklılığın hiç çocuğu olmayan ile iki çocuğu olan (0-2) ve iki çocuğu olan ile üçten fazla çocuğu olan (2-4) arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, Tablo 13'de görüldüğü gibi çocuk sayısı arttıkça katılımcıların örgütsel bağlılıkları artmaktadır.

Tablo 13. Çocuk sayısı değişkenine göre örgütsel bağlılık istatistik verileri

(Table 13. Descriptives of organizational commitment by the number of children variable)

	n	\bar{x}	Std Sapma	Std. Hata
Yok	17	3.37	0.45	0.09
1	9	3.12	0.46	0.11
2	22	3.61	0.68	0.10
3	11	3.28	0.34	0.07
3tten fazla	3	2.78	0.17	0.07
Toplam	62	3.38	0.57	0.05

Tablo 14. Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık ANOVA Sonuçları

(Table 14. ANOVA Results of Organizational Commitment by the Number of Children Variable)

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Sig.	Fark
Gruplararası	6.01	4	1.50	5.18	.001	0-2 2-4
Grupiçi	34.50	57	.29			
Toplam	40.52	61				

Örgütsel bağlılığın boyutları olan duygusal bağlılık ($F=4,77$; $p<,01$), normatif bağlılık ($F=4,64$; $p<,01$) ve devam bağlılığı ($F=5,85$; $p<,01$) ile çocuk sayısı arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Farklılığın hangi seviyede olduğunu belirlemek için yapılan post hoc testi (Scheffe) sonuçlarına göre, duygusal bağlılık boyutundaki farklılığın bir çocuğu olan ile iki çocuğu olan (1-2) arasında, normatif bağlılık boyutundaki farklılığın çocuğu olmayan ile üç çocuğu olan (0-3) ve iki çocuğu olan ile üç çocuğu olan (2-3) arasında, devam bağlılığı boyutundaki farklılığın çocuğu olmayan ile üçten fazla çocuğu olan (0-4) ve iki çocuğu olan ile üç çocuğu olan (2-3) ve iki çocuğu olan ile üçten fazla çocuğu olan (2-4) arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre, çocuk sayıları arttıkça katılımcıların duygusal bağlılıkları, normatif bağlılıkları ve devam bağlılıkları artmaktadır (Tablo 14). Bundan dolayı, "H₇: Çalışanın bakmakla yükümlü olduğu çocuğunun olması örgütsel bağlılık düzeyini artırmaktadır." hipotezi kabul edilmektedir.

Araştırma sonucunda, çocuk sayıları arttıkça katılımcıların duygusal bağlılıklarının, normatif bağlılıklarının ve devam bağlılıklarının arttığı görülmüştür. Çalışanlar, ailelerine karşı hissettikleri maddi sorumluluklarından dolayı yatırımlarını kayıp etme veya işsiz kalma riskini göze alamayabilmektedir. Çalışanların



çocuklarının ve bakmakla yükümlü olduğu akrabalarının olması da örgütsel bağlılıklarını artıracakları daha önceki çalışmalarda ifade edilmektedir [28]. Bu anlamda çalışmada, literatür ile benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 15. Çocuk sayısı değişkenine göre örgütsel bağlılık boyutları anova sonuçları
(Table 15. ANOVA results of organizational commitment dimensions by the number of children variable)

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	Sig.	Fark
Duygusal	Gruplararası	12.63	4	3.15	4.77	.001	1-2
	Grupiçi	78.77	57	.66			
	Toplam	91.40	61				
Normatif	Gruplararası	7.22	4	1.80	4.64	.002	0-3 2-3
	Grupiçi	46.21	57	.38			
	Toplam	53.43	61				
Devam	Gruplararası	6.90	4	1.72	5.85	.000	0-4 2-3 2-4
	Grupiçi	35.08	57	.29			
	Toplam	41.98	61				

3.9. Kurumda Çalışma Süresi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki (The Relationship Between Working Years in Existing Firm and Organizational Commitment)

Tek yönlü varyans analizi sonucunda katılımcıların kurumda çalışma süresi ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu belirlenmiştir ($F=3,77$; $p<,01$). Farklılığın hangi seviyede olduğunu belirlemek için yapılan post hoc testi (Scheffe) sonuçlarına göre, farklılığın 1-5 yıldan beri çalışan ile 6-10 yıldan beri çalışanlar (2-3) arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, kurumda çalışma süresi arttıkça çalışanların örgütsel bağlılıkları artmaktadır (Tablo 16).

Tablo 16. Kurumda çalışma süresi değişkenine göre örgütsel bağlılık istatistik verileri
(Table 16. Descriptives of organizational commitment by the working years in existing firm variable)

	n	\bar{x}	Std Sapma	Std. Hata
1 yıldan az	3	3.53	0.23	0.09
1-5 yıl arası	9	3.65	0.69	0.16
6-10 yıl arası	12	3.00	0.72	0.15
11-15 yıl	13	3.29	0.40	0.08
16-20 yıl	16	3.47	0.54	0.09
21-25 yıl	9	3.50	0.31	0.07
Toplam	62	3.38	0.57	0.05

Örgütsel bağlılığın boyutları olan duygusal bağlılık ($F=6,06$; $p<,01$), normatif bağlılık ($F=3,96$; $p<,01$) ve devam bağlılığı ($F=7,98$; $p<,01$) ile kurumda çalışma süresi arasında anlamlı ilişki bulunmuştur (Tablo 17).



Tablo 17. Kurumda çalışma süresi değişkenine göre örgütsel bağlılık ANOVA sonuçları
(Table 17. ANOVA results of organizational commitment by the working years in existing firm variable)

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması ₁	F	Sig.	Fark
Gruplararası	5.58	4	1.11	3.75	.003	2-3
Grupiçi	34.93	57	.29			
Toplam	40.52	61				

Farklılığın hangi seviyede olduğunu belirlemek için yapılan post hoc testi (Scheffe) sonuçlarına göre, duygusal bağlılık boyutundaki farklılığın, 1-5 yıldan beri çalışan ile 21-25 yıldan beri çalışanlar (2-6), 6-10 yıldan beri çalışan ile 21-25 yıldan beri çalışanlar (3-6), 11-15 yıldan beri çalışan ile 21-25 yıldan beri çalışanlar (4-6) arasında olduğu tespit edilmiştir. Normatif bağlılık boyutundaki farklılığın, 1-5 yıldan beri çalışan ile 6-10 yıldan beri çalışanlar (2-3) ve 1-5 yıldan beri çalışan ile 21-25 yıldan beri çalışanlar (2-6) arasında olduğu tespit edilmiştir. Devam bağlılığı boyutundaki farklılığın, 1-5 yıldan beri çalışan ile 6-10 yıldan beri çalışanlar (2-3), 1-5 yıldan beri çalışan ile 11-15 yıldan beri çalışanlar (2-4), 1-5 yıldan beri çalışan ile 16-20 yıldan beri çalışanlar (2-5) ve 1-5 yıldan beri çalışan ile 21-25 yıldan beri çalışanlar (2-6) arasında olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre, kurumda çalışma süresi arttıkça katılımcıların duygusal bağlılıkları, normatif bağlılıkları ve devam bağlılıkları artmaktadır. Bu nedenle, "H₀: Çalışma süresi artıktıkça örgütsel bağlılık düzeyi artmaktadır." şeklindeki hipotez kabul edilmiştir.

Uzun yıllar sonunda elde edilen deneyimlere sahip çalışanların, örgütlerine daha bağlı olacağı savunulmaktadır. Emekli aylıkları, tatil imkânları ve diğer pek çok faktör, çalışanların örgüt içinde kalmalarını sağlayan önemli etmenlerdir[20]. Kişinin örgütte edinmiş olduğu mesleki beceri, eğitim ve deneyimlerin başka örgütlerde kullanılmamasının da bağlılığı artırdığı düşünülmektedir[10].

Tablo 18. Kurumda çalışma süresi değişkenine göre örgütsel bağlılık boyutları ANOVA sonuçları
(Table 18. ANOVA results of organizational commitment dimensions by the working years in existing firm variable)

Varyansın Kaynağı		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması ₁	F	Sig.	Fark
Duygusal	Gruplararası ₁	18.69	4	3.73	6.06	.000	2-6
	Grupiçi	72.71	57	.61			3-6
	Toplam	91.40	61				4-6
Normatif	Gruplararası ₁	7.68	4	1.53	3.96	.002	2-3
	Grupiçi	45.75	57	.38			2-6
	Toplam	53.43	61				
Devam	Gruplararası ₁	10.61	4	2.12	7.98	.000	2-3
	Grupiçi	31.37	57	.26			2-4
	Toplam	41.98	61				2-5
							2-6



4. SONUÇ VE ÖNERİLER (CONCLUSIONS AND SUGGESTIONS)

Bu çalışmada, özellikle ebe ve hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amaçlanmış ve bu doğrultuda geliştirilen hipotezde " H_1 : Malatya ili merkez sağlık ocaklarında çalışan ebe ve hemşirelerin örgütsel bağlılıkları yüksektir ve H_2 : Çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri devam bağlılığı ve zorunluluk bağlılığından daha yüksektir." tezleri savunulmuştur. Katılımcılardan elde edilen verilere uygulanan istatistikî analizler sonucunda Malatya ili merkez sağlık ocaklarında çalışan ebe ve hemşirelerin örgütsel bağlılıkları yüksek çıkmış fakat katılımcıların çalıştıkları örgütlere karşı en fazla normatif bağlılık daha sonra sırasıyla devam bağlılığı ve duygusal bağlılık hissettikleri görülmüştür. Bu nedenle geliştirilen ilk hipotez kabul edilirken, ikinci hipotez ise red edilmiştir. Bu bağlamda bu araştırmanın sonucunda normatif bağlılığın en fazla hissedilmesi literatürü desteklemekte fakat savunulan hipoteze ters düşmektedir. Katılımcılar örgütlerinde çalışmaya "gerçekten kalmak arzusunda" olmayıp kendilerini "zorunlu hissettikleri" için devam ettiklerini söylemek mümkündür.

Sonuç olarak, araştırmada test edilen sekiz hipotezin dört tanesi kabul edilmiş, diğer dört hipotez ise red edilmiştir. Hipotez testlerinin sonuçlarını Tablo 19'de görmek mümkündür.

Tablo 19. Hipotez testlerinin sonucu
(Table 19. The results of the hypothesis tests)

HİPOTEZ	F / t	p	SONUÇ
Malatya ili merkez sağlık ocaklarında çalışan ebe ve hemşirelerin örgütsel bağlılıkları yüksektir.	7.28	0.00	H_1 KABUL
Çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri devam bağlılığı ve zorunluluk bağlılığından daha yüksektir.	5.38	0.00	H_2 RED*
Çalışanın eğitim düzeyi artıkça örgütsel bağlılık düzeyi artar.	5.25	.002	H_3 KABUL
Çalışanın yaşı ilerledikçe örgütsel bağlılık düzeyi artar.	2.06	.132	H_4 RED
Evli olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri yüksektir.	2.03	.135	H_5 RED
Çalışanın bakmakla yükümlü olduğu eşinin olması örgütsel bağlılık düzeyini artırır	1.06	.306	H_6 RED
Çalışanın bakmakla yükümlü olduğu çocuğunun olması örgütsel bağlılık düzeyini artırır	5.18	.001	H_7 KABUL
Çalışma süresi artıkça örgütsel bağlılık düzeyi artar.	3.78	.003	H_8 KABUL

* Hipotez istatistikî olarak anlamlı olsa da, devam bağlılığının ortalama değeri örgütsel bağlılığın diğer boyutlarının ortalama değerlerinden düşük çıkmıştır.

Sağlık sektöründe örgütsel bağlılık alanında yapılan çalışmalara baktığımızda farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Cohen (1996), hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada hemşirelerin duygusal bağlılık düzeyleri diğer bağlılık türlerine nazaran oldukça yüksek çıkmıştır. Çalışmanın sonucunda hemşirelerin hem mesleklerine hem iş yerlerine hem de kariyerlerine karşı bir bağlılık hissettikleri iddia etmektedir [21]. Ülkemizde Erigüç-Kaygın tarafından yapılan araştırmada ise, aksi sonuçlara ulaşılmış ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu ortaya çıkmıştır [22].

Rekabetin çok yoğun olarak yaşandığı, üst üste ekonomik krizlerle mücadele etmek zorunda kalan günümüz işletmeleri, verimli şekilde ve kaliteli hizmet sunabilmek için üstün teknik ve bilgi donanımına sahip, kendilerini geliştirebilen çalışanları bünyelerinde istihdam etmeleri gerekmektedir. Çalışanların işlerinden tatmin



olmaları, işten ayrılma niyetlerinin olmaması ve örgütlerine kendilerini bağlı hissetmeleri son derece önemlidir. Bu nedenle işletmelerin insan kaynakları birimleri bu hususun öneminin farkında olmalı ve işgücünün bağlılık düzeyini artırıcı faaliyetlerde bulunmalıdır. Özellikle kariyer planlama-geliştirme ve eğitim faaliyetleri duygusal ve normatif bağlılık türlerinin oluşmasında etkili olan insan kaynakları uygulamalarıdır. Bunun yanı sıra "açık iş ve rol tanımlarının olması", "özerklik" ve "kararlara katılım" duygusal bağlılık üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu bilinmektedir. Ücret ve ödemelerden tatmin olmak özellikle devam bağlılığını artıran bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır [2].

Günümüz yöneticileri çalışanların beklentilerini çok iyi analiz edebilmeli ve örgütsel bağlılıklarını normatif ve devam bağlılığından ziyade duygusal bağlılık hissetmeleri için çaba saf etmelidir. Birey "mecbur" ya da "ihtiyacı" olduğundan değil gerçekten o iş yerinde kalmak "istediği" için işyerinde çalışmaya devam etmesi arzulan sonuçtur. Bu nedenle yöneticiler duygusal bağlılığı artırıcı bir takım uygulamalar geliştirmelidir. Liderin çalışanları destekleyici davranışları, aralarındaki iyi iletişim ve yöneticilere duyulan güvenin örgütsel bağlılığı olumlu şekilde artırdığı bilinmektedir [34]. Örneğin yöneticilerin sergiledikleri liderlik tarzlarının örgütsel bağlılığı etkilediği bilinmektedir. Özellikle demokratik ve kararlara katılım sağlayan liderler, örgütsel bağlılığı artıracaktır. Katılımcı yönetim tarzı ve çalışanların performansları hakkında geri bildirimde bulunmak onların duygusal, devam ve normatif bağlılıkları üzerinde etkilidir. Çünkü işleriyle ilgili kararlarda söz sahibi olan çalışanlar örgütte çalışmaktan memnun olacak ve kendilerini tatmin olmuş hissedecekler böylece örgütsel bağlılıkları artacaktır. Başka bir deyişle, çalışanlara işlerinde sorumluluk ve özerklik verilmesi önerilmektedir. Bu noktada yöneticilere, katılımcı bir liderlik tarzı sergilemeleri, insan kaynakları bölümünün ise özellikle iş/rol tanımlarını net bir şekilde hazırlamaları ve ücretlendirme konusunda adil olmaları tavsiye edilebilir. Bu uygulamaların yanı sıra; örgütler, maaş, prim, ikramiye gibi maddi bir takım teşvik edici ödülleri kullanarak çalışanların tatminini ve bağlılığını artırabilir. Ayrıca örgüt içi terfiler, eğitim faaliyetleri, iş güvencesi gibi kariyer odaklı uygulamalara yer vererek çalışanların bağlılığını artırıp, işten ayrılma niyetlerini azaltabilirler.

Çalışanların motivasyonlarını artıracak uygulamalar ile kurumlarını sevmeleri, bağlanmaları artırılabilir. Bunun için; işin yürütülmesinden kaynaklanan bir takım sorunların olup olmadığının araştırılarak çözülmesi çok önemlidir. Ayrıca, işyerinin çalışma şartlarının konforlu hale getirilmesi yönündeki iyileştirmeler motivasyonu ve bağlılığı artıracaktır.

Örgütsel bağlılığı artırıcı çalışmalarda demografik özelliklerin önemine dikkat çekmeyi hedefleyen bu çalışma sonucunda bir takım öneriler verilebilir. Çalışma sonucunda eğitim seviyesi yükseldikçe örgütsel bağlılığın arttığı görülmektedir. Bu noktada sağlık meslek lisesi mezunu olan çalışanların yüksek eğitim almaları konusunda desteklenmeleri, iş saatlerinin ve görev yerlerinin ayarlanmasında yüksek eğitime devam eden personele kolaylık sağlanması gibi teşvik edici uygulamalar önerilebilir.

Çalışmada çalışanların yaşının bağlılık düzeyleri üzerinde etkisinin olmadığı ortaya çıkmış olmasına rağmen özellikle çalışma hayatına yeni atılan genç, dinamik çalışanların örgütlerini sevmeleri, örgütte kalmak için güçlü duygular beslemeleri, örgütün amaçlarına inanmaları ve örgüt hedefleri için gayret sarf etmeleri konusunda ekstra çaba gösterilmelidir.



Ekonomik krizin ve buna bağlı olarak işsizliğin arttığı şu günlerde bayan çalışanların kendilerini ailelerine ve çocuklarına karşı sorumlu hissederek, örgütlerine daha bağlı olmaları ve uyumlu çalışmaları krizin etkilerini bireysel olarak azaltacaktır.

İşgörenlerin kuruma yönelik tutum ölçümlerinden elde edilen bulguların kurumun güçlü ya da iyileştirilmesi gereken yönlerini belirlemede yöneticiler için yol göstermektedir. Örgütsel bağlılık iş tatmini, verimlilik ve hizmet kalitesini olumlu olarak etkilemekte ve böylece müşteri memnuniyetini artırmaktadır. Yapılan bu tür araştırmalar, örgütsel bağlılığın önemini artırmakta ve örgütsel bağlılığı sağlama noktasında "kişisel özelliklerin" ne kadar etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca yöneticilerin dikkatini bu konulara çekmeyi amaçlamaktadır. Örgütsel bağlılık ile liderlik tarzı ve iş tatmini arasındaki ilişkiler de bu noktada ileride araştırılması gereken konular olarak önerilebilir.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Cohen, A., (2007). "Commitment Before and After: An Evaluation and Reconceptualization of Organizational Commitment", Human Resource Management Review, 17, ss:336-354.
2. Malhotra, N., Budhwar P. and Prowse, P., (2007). "Linking Rewards to Commitment: and Empirical Investigation of Four UK", International Journal of Human Resource Management 18,12, ss:2095-2127.
3. Erdem, R., (2007). "Örgüt Kültürü Tipleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 2, 2, ss:63-79.
4. Meyer J.P. and Herscovitch, L., (2001). "Commitment in The Workplace Toward A General Model", Human Resource Management Review, 11, ss:299-326.
5. Balay, R., (1999). "İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri ve Sonuçları", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 32, 1-2, ss:237-246.
6. Hall, D.T., Schneider, B., and Nygren, H.T., (1970). "Personal Factors in Organizational Identification", Administrative Science Quarterly, Vol. 15, ss:176-190.
7. O'Reilly, C.A. and Chatman, J., (1986). "Organizational Commitment and Psychological Attachment The Effects of Compliance, Identification and Internalization of Prosocial Behavior", Journal of Applied Psychology, Vol. 71, N.3, ss:492-500.
8. Loke, J.C.F., (2001). "Leadership Behaviours: Effects on Job Satisfaction, Productivity and Organizational Commitment", Journal of Nursing Management, 9, ss:191-204.
9. Allen, N.J. and Meyer, J.P., (1990). "Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation", Academy of Management Journal, Vol. 33, Iss. 4, ss:847- 859.
10. Allen, N.J. and Meyer, J.P., (1984). "Testing The "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", Journal of Applied Psychology, Vol. 69, Is. 3, ss:372-378.
11. Meyer, J.P., Allen, N.J. and Smith, C.A., (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization", Journal of Applied Psychology, Vol. 78, Is. 4, ss: 538-551.
12. Durna, U. ve Eren, V., (2005). "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6,2, ss:210-219.



13. Uyguç, N. ve Çımrın, D., (2004). "DEÜ Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler", D.E.Ü. İ.İ.B.F.Dergisi, Cilt:19, Sayı:1, ss:91-99.
14. Dunham, R.B., Grube, J.A. and Castañeda, M.B., (1994). "Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition", Journal of Applied Psychology, 79,3, ss:370-380.
15. Meyer J.P., Srinivas, E.S., Lal, J.B., and Topolnytsky, L., (2007). "Employee Commitment and Support For an Organizational Change: Test of The Three-Component Model in Two Cultures", Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80, ss:185-211.
16. Wasti, S A., (2002). "Affective and Continuance Commitment To The Organization: Test of an Integrated Model in The Turkish Context", International Journal of Intercultural Relations, 26, ss:525-550.
17. Wasti, S.A., (2005). "Commitment Profiles: Combinations of Organizational Commitment Forms and Job Outcomes", Journal of Vocational Behavior, 67, ss:290-308.
18. Kaya, N. ve Selçuk, S., (2007). "Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?", Doğu Üniversitesi Dergisi, 8, 2, ss:175-190.
19. Wu, L. and Norman, I.J., (2006). "An Investigation of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Role Conflict and Ambiguity in A Sample of Chinese Undergraduate Nursing Students", Nurse Education Today, 26, ss:304-314.
20. Özkaya, M.O., Kocakoç, İ.D. ve Kara, E., (2006). "Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması", Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim Ve Ekonomi, 13, 2, ss:77-96.
21. Brown, B.B., (2003), "Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors" Ph. D. Thesis, Virginia Polytechnic Institute.
22. Örs, M., Acuner, A.M., Sarp, N. ve Önder, Ö.R., (2003). "Antalya Tıp Fakültesi Hastanesi'nde, Antalya Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde Ve Antalya Devlet Hastanesi'nde Çalışan Hekimler İle Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi", Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Cilt 56, Sayı 4, ss:217-244.
23. Cengiz, A.A., (2002). "Örgüt Yaşamında Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri ve Eskişehir Bölgesinde Doktor ve Hemşire Meslek Grupları Arasında Karşılaştırmalı Bir Çalışma", 10 Ulusal Yönetim Kongresi Bildiri Kitabı, 23-25 Mayıs 2002, s. 805-817.
24. Güçlü, H., (2006), Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1681, Eskişehir, ss:211.
25. Gümüş, M., Hamarat, B. ve Erdem, H., (2003). "Örgütsel Bağlılığın İş Mükemmelliği ile İlişkisinin Otel İşletmelerinde Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", 11 Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi, (22-24 Mayıs 2003), ss:987-998.
26. Erdheim, J., Wang, M. and Zickar, M.J., (2006). "Linking The Big Five Personality Constructs To Organizational Commitment", Personality And Individual Differences, 41, ss:959-970.
27. Sığrı, Ü., (2007). "İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde



- Karşılaştırmalı Bir Araştırma", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:7, Sayı: 2, ss:261-278.
28. Şahin, İ. ve Esatoğlu, A.E., (2005). "Bir Üniversite Hastanesi Destek Hizmetlerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri", (çevrimiçi: http://www.sabem.Saglik.Gov.Tr/Akademik_Metinler/Linkdetail.aspx?id=3397)
 29. Efeoğlu, İ.E., (2006). "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
 30. Örs, M., Acuner, A.M., Sarp, N. ve Önder, Ö.R., (2003). "Hastanelerde Çalışan Hekimler İle Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi", (Çevrimiçi: www.sabem.Saglik.Gov.Tr/Akademik_Metinler/Goto.aspx?id=1376)
 31. Meyer, J.P., Allen, N.J. and Gellatly, I.R., (1990). "Affective and Continuance Commitment To The Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations", Journal of Applied Psychology, Vol. 75, Is.6, ss:710-720.
 32. Mottaz, C.J., (1986). "An Analysis of The Relationship Between Education and Organizational Commitment in A Variety of Occupational Groups", Journal of Vocational Behavior, Vol. 28, No. 3, ss:214-228.
 33. Ketchand, A.A. and Strewser, J.R., (1998). "The Existence of Utliple Measures of Organizational Commitment and Experience Related Differences in a Public Accounting Setting", Behavioral Research in Accounting, 10, ss:109-137.
 34. Varona, F., (1996). "Relationship Between Communication Satisfaction and Organizational Commitment in Three Guatemalan Organizations", The Journal of Business Communication, 33, 2, ss:111-140.