

Citation: Özcan, M., Güldemir, A., & Günlük, M. 2022. Sağlık Çalışanlarının Meslek Memnuniyetlerinin Mesleki Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Bolu İli Örneği. *International Review of Economics and Management*, 10(2), 93-111. Doi: <http://dx.doi.org/10.18825/iremjournal.1178180>

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MESLEK MEMNUNİYETLERİNİN MESLEKİ BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BOLU İLİ ÖRNEĞİ¹

Murat ÖZCAN²

Ali GÜLDEMİR³

Mehmet GÜNLÜK⁴

Başvuru Tarihi: 21 / 09 / 2022 – Kabul Tarihi: 14 / 11 / 2022

Özet

Sağlık sistemi içerisinde yoğun ve özverili bir şekilde görev yapan sağlık çalışanlarının mesleki bağlılıkları üzerinde etkili olan faktörlerinden biri de mesleklerinden duydukları memnuniyettir. Bu araştırma, sağlık çalışanlarının meslek memnuniyetlerinin mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma, Bolu ilinde kamu ve özel hastaneler ile sağlık kurumlarında görev yapan 208 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın uygulama bölümünde kullanılan veriler Google Docs yoluyla uygulanan anket formuyla toplanmıştır. Araştırma modelinde yer alan hipotezleri test etmek için gerçekleştirilen Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modeli (PLS-SEM) analizi sonucunda, meslek memnuniyetinin mesleğe duygusal bağlılık ($\beta = 0,782$; $p < 0,000$), mesleğe devam bağlılığı ($\beta = 0,242$; $p < 0,001$) ve mesleğe normatif bağlılık ($\beta = 0,682$; $p < 0,000$) üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki bağlılık, meslek memnuniyeti, sağlık çalışanları

Jel Sınıflandırması: M10, M12, M50

¹ Bu çalışma, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme ABD Sağlık Kurumları İşletmeciliği Tezsiz Yüksek Lisans Programında “Sağlık Çalışanlarının Mesleki Bağlılıklarının Meslek Memnuniyetleri Üzerindeki Etkisi: Bolu İli Örneği” aynı başlıklı dönem projesinden üretilmiştir.

² Doç. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mozcan@ibu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9106-4146>

³ Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Lisansüstü Eğ. Ens. İşletme ABD Tezsiz Yüksek Lisans Öğrencisi, aliguldemir.2004@hotmail.com

⁴ Dr. Öğr. Üyesi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Milas Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, mehmetgunluk@mu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-9665-7557>

THE EFFECT OF HEALTHCARE PROFESSIONALS' PROFESSIONAL SATISFACTION ON THEIR PROFESSIONAL COMMITMENT: THE CASE OF BOLU

Abstract

One of the factors that affect the professional commitment of healthcare professionals who work intensively and devotedly in the healthcare system is the satisfaction they feel from their profession. This research was conducted to measure the effect of job satisfaction of healthcare professionals on their professional commitment. The research was carried out on 208 healthcare workers working in public and private hospitals and health institutions in Bolu province. The data was collected with a questionnaire applied through Google Docs. As a result of the Partial Least Squares-Structural Equation Model (PLS-SEM) analysis performed to test the hypotheses in the research model, it was determined that job satisfaction has a statistically significant and positive effect on affective ($\beta = 0.782$; $p < 0.000$), continuous ($\beta = 0.242$; $p < 0.001$) and normative commitment ($\beta = 0.682$; $p < 0.000$) to the profession.

Keywords: Professional commitment, professional satisfaction, healthcare workers

Jel Classification: M10, M12, M50

I. GİRİŞ

Belli bir eğitim süreci sonunda elde edilen bilgi, beceri ve yeterliliklere dayalı olarak ücret geliri sağlamak için yapılan etkinlikler alanı olarak tanımlanan meslek, bireyin kimliğinin en önemli kaynağı olmakla birlikte bireyin toplumda saygı görmesini, bir yer edinmesini ve işe yaradığını hissetmesini sağlayan bir etkinlik alanı yaratmaktadır (Kuzgun, 2004: 2). Her meslekte, üyelerinin ücret geliri elde etme isteğinin ötesine geçen güçlü bir mesleki bağlılığın olması gerekmektedir. Bireyin mesleği ile güçlü bir şekilde özdeşleşmesinin ifadesi olan mesleki bağlılık (Morrow & Wirt, 1989: 41) bireyin belli bir alanda beceri ve yetkinlik kazanmak üzere yaptığı çalışma ve faaliyetlerin hayatında değer kazanmaya ve merkezi bir konuma gelmeye başlaması ile ortaya çıkmaktadır (Benligiray & Sönmez, 2014: 28).

Özellikle gerçekleştirdikleri hizmetlerin üçüncü taraflarca kolayca denetlenemeyeceği, hizmet verdikleri bireylere yönelik olarak sonuçları hayati öneme sahip acil kararlar almak durumunda olan meslek gruplarından biri olan sağlık çalışanlarının mesleki bağlılıkları büyük önem taşımaktadır (Benligiray & Sönmez, 2011: 28). Hizmetin niteliği itibarıyla sağlık hizmetlerinin verilmesi sırasında, hizmeti oluşturan tüm faktörler birbirinden etkilenmektedir.

Sağlık çalışanlarının mesleki bağlılıkları ve meslek memnuniyetleri sağlık hizmetlerinin niteliğini etkileyen önemli faktörler içinde yer almaktadır.

Bireylerin mesleklerine yönelik duygusal tepkileri (Weiss, 2002: 174-175) ve mesleklerini icra etmekten duydukları memnuniyetin göstergesi olan meslek memnuniyeti (Karanikola & Papathanassoglou, 2015: 48), profesyonellerin mesleklerine yönelik olarak sahip oldukları inançları ve duygularının toplamından oluşmaktadır (Spector, 1977: 2; George & Jones, 2008: 71). Profesyonellerin mesleki açıdan beklentilerin karşılanma düzeyi ve bunun profesyonellerde oluşturduğu tatmin düzeyi ile değişkenlik gösteren meslek memnuniyeti (Seibert ve ark., 2001: 230), örgütlerin etkinliği ve verimliliğini etkileyen önemli faktörler arasındadır (Dekouloua & Trivellas, 2015: 369-372). Literatürde meslek memnuniyetinin, mesleki bağlılığı olumlu yönde etkilediğini gösteren (örn. Meixner & Bline, 1989; Günlük ve ark., 2017) çalışmalar yer almaktadır.

Sağlık çalışanlarının meslek memnuniyetlerinin mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisini ölçerek literatüre katkı sağlamayı amaçlayan bu çalışma altı temel bölümden oluşmaktadır. Girişi içeren birinci bölümü mesleki bağlılık ve meslek memnuniyeti kavramlarının açıklandığı ve konu ile ilgili yapılmış çalışmaların yer verildiği ikinci bölüm takip etmektedir. Üçüncü bölümde kavramlar arasındaki ilişkiler, ilgili yazına dayanılarak geliştirilen hipotezler ve araştırma modeli yer almaktadır. Dördüncü bölümde araştırma yöntemi ve kullanılan ölçekler yer almaktadır. Beşinci bölümde sağlık çalışanlarından toplanan veriler kullanılarak araştırma hipotezleri test edilmekte ve araştırmaya ilişkin bulgular değerlendirilmektedir. Çalışmanın altıncı bölümünde sonuç ve tartışma yer almaktadır.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bireyin mesleği ile güçlü bir şekilde özdeşleşmesi (Morrow & Wirt, 1989: 41) olarak ifade edilen *mesleki bağlılık*, bireylerin sahip oldukları mesleklerinin yaşamlarındaki taşıdığı önem ve yaşamlarında kapladığı yer konusundaki düşüncelerinin (Baysal & Paksoy, 1999: 8) neticesinde meslekleri ile kendi aralarında kurdukları psikolojik bağlantı ile meslekleri ile ilgili olarak ortaya çıkan duygusal tepkilerinin göstergesidir (Meyer ve ark., 1993: 540; Kim & Mueller, 2011: 4). Mesleki bağlılık, bireyin belirli bir dalda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır (Özdevecioğlu & Aktaş, 2007: 5). Bu bağlılık, genelde bireylerin meslekleri ile ilgili aldıkları eğitim süreciyle başlamakla ve meslek hayatı boyunca da giderek güçlenmektedir (Tak ve ark., 2009: 92). Mesleki bağlılığı yüksek olan bireyler,

kariyer gelişimlerini sağlama ve mesleğinde ilerleme noktasında yoğun gayret gösterirken daha iyi iş performansı, daha yüksek iş tatmini ve üretkenlik ile daha az devamsızlık ve geç kalma davranışı sergilerler (Mowday ve ark., 1979: 239). Bu durum bireylerin mesleki yeterliliklerini arttırarak meslekten ayrılma niyetlerinin azalmasına neden olmaktadır (Meyer ve ark., 1993: 540).

Mesleki bağlılık, davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki yaklaşım içermektedir. Bu yaklaşımlardan davranışsal yaklaşıma göre, mesleki bağlılığın en önemli göstergeleri olarak bireyin mesleki birliklere katılım ve mesleki gelişmeleri takip etme gibi faaliyetler içerisinde yer alması kabul edilmektedir. Diğer bir yaklaşım olan tutumsal yaklaşım ise bireyin mesleğine yönelik olarak yeni fikirler üretme konusunda sağladığı katkıları, bu katkıların özgünlüğünü ve bireyin mesleğine karşı olan tutumunu önemsemektedir (Morrow & Wirt, 1989: 41). Aranya ve ark. (1981)'na göre mesleki bağlılık, bireyin mesleğin hedef ve değerlerini kabul ederek bu hedef ve değerlere inanması, mesleğin yararı için gönüllü olarak çaba sarf etmesi ve mesleki üyeliğini sürdürmede istekli olması şeklinde karakterize edilmektedir.

Literatür incelendiğinde mesleki bağlılığın; *duygusal bağlılık*, *devam bağlılığı* ve *normatif bağlılık* şeklinde üç alt boyuttan oluştuğu görülmektedir (Meyer ve ark., 1993: 539). Bu alt boyutlardan biri olan *duygusal bağlılık*, bireyin mesleği ile kendisini özdeşleştirmesini ve mesleği ile aşırı bir duygusal bağ kurmasını sağlayan değer bazlı boyuttur (Snape ve ark., 2008: 766). Bu bağlılık, bireyin mesleğini sevmesini, mesleğini yaşamının önemli bir parçası olarak görmesini ve mesleki gelişimini sağlamak için gayret etmesini kapsamaktadır (Meyer & Allen, 1997: 47). Mesleki duygusal bağlılık düzeyi yüksek olan bireyler, mesleki amaçları gerçekleştirme konusunda gönüllülük göstererek mesleğini geliştirmek için yoğun çaba harcarlar. Mesleki bağlılığın ikinci alt boyutu olan *devam bağlılığı*, bireyin mesleki faaliyetlerini sürdürme ve mesleğinde kalma konusunda bir mecburiyet hissetmesini ifade eden boyuttur. Bu mecburiyet, meslek değiştirme sonucu ortaya çıkabilecek maliyetlerin varlığından veya bireyin mesleği ile ilgili olarak katlandığı maliyetlerin tutarının yansımaları sonucu meydana gelmektedir (Özer & Uyar, 2010: 92). Mesleki bağlılığın *normatif bağlılık boyutu* ise bireyin aile üyelerine, meslektaşlarına, iş ortamına ve çalışılan işyerindeki yöneticilere karşı duydukları saygı gibi dışsal faktörlerden kaynaklanan bir mecburiyet nedeniyle mesleğine devam etme isteğini içermektedir (Hall ve ark., 2005: 91).

Bireylerin meslekleri ile ilgili olarak duygusal tepkilerinin (Weiss, 2002: 174-175) bir sonucu olarak ortaya çıkan meslek memnuniyeti, bireylerin mesleklerini yaparlarken

hissettikleri olumlu duygu durumudur (Karanikola & Papathanassoglou, 2015: 48). Bireylerin mesleklerinden beklentilerinin karşılanma düzeyi ve bunun bireyde oluşturduğu tatmin düzeyi ile ilgili olarak ortaya çıkan ve değişkenlik gösteren meslek memnuniyeti (Seibert ve ark.,2001: 230; Bayrak Kök, 2006: 293), gerek örgütlerin etkinliğinin ve verimliliğinin üzerinde (Dekouloua & Trivellas, 2015: 369-372) gerekse insan kaynaklarının beklenen performansını sergilemesinde ve örgütsel bağlılığının sağlanmasında önemli bir etkiye sahiptir (Aktaş, 2014: 196). Literatürde bireylerin mesleki bağlılıkları ile iş tatmini, işgücü devir oranı, bireysel iş performansı gibi örgütsel çıktılar arasında anlamlı ilişkiler olduğunu gösteren çalışmalara rastlamak mümkündür (Goulet & Singh 2002: 73). Mesleki bağlılık, çalışma koşulları, iş-aile çatışması, sosyo-demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum vb.) ve örgütsel engel gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Benligiray & Sönmez, 2011: 32; Meyer ve ark.,1993: 539).

III. HİPOTEZ GELİŞTİRME

Sağlık çalışanı olmak, yüksek düzeyde mesleki bağlılık ve yaşam boyu öğrenmeyi gerektirmektedir. Sağlık sisteminin geleceğini ve kalitesini, kendisini mesleğine adanmış sağlık çalışanları belirleyeceği için sağlık çalışanlarının, işlerini en iyi şekilde yapabilmelerinin yanı sıra hasta haklarını da savunmak için güçlü bir mesleki bağlılığa sahip olması gerekmektedir (Gauthier, 2011: 88). Yapılan çalışmaların bulguları, ayrıca, sağlık çalışanlarının meslek memnuniyetlerinin, hasta memnuniyetini ve verilen sağlık hizmetlerinin kalitesini doğrudan etkilediğini göstermektedir (Asegid ve ark., 2014: 3-23; Willem ve ark., 2007: 1012).

Literatür incelendiğinde her meslek grubunda yer alan bireylerin gerek mesleki bağlılıklarını gerekse meslek memnuniyetlerini ölçmeye yönelik çok sayıda çalışmaya rastlanılmakta, sağlık alanında yapılan çalışmaların ise daha çok hemşireler üzerinde yoğunlaştığı, diğer sağlık çalışanlarının (*doktor, ebe, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni, laborant, tıbbi sekreter, röntgen, anestezi, diyaliz ve toplum sağlığı çalışanı ve idari personel*) araştırma kapsamına alınmadığı gözlemlenmektedir.

Hemşirelik literatürü incelendiğinde, mesleki bağlılık ile iş memnuniyeti, kariyeri sürdürme ve sağlık hizmetlerinin kalitesi gibi çeşitli faktörler arasında ilişkilerinin olduğu görülmektedir. Literatürdeki çalışmaların bulguları, hemşirelerin örgütsel bağlılığı ile mesleki bağlılığı arasında yüksek derecede bir ilişki olduğunu (Şimşek & Aslan, 2012: 443; Cihangiroğlu & ark., 2015: 368; Derin ve ark., 2017: 26), mesleki bağlılığı yüksek olan hemşirelerin yüksek iş ve meslek memnuniyetine (Caricati ve ark., 2014: 990; Vural ve ark.,

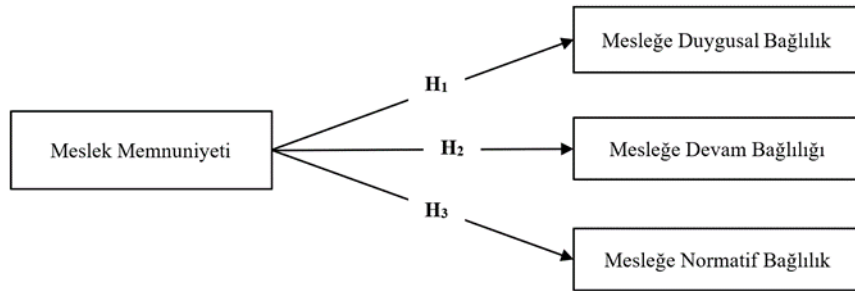
2012: 142; Arcak & Kasımoğlu, 2006: 28) ve örgütsel bağlılığa (Greenfield ve ark., 2008: 422) sahip olduklarını, işten ayrılma niyetlerinin azaldığını ve kaliteli hizmet sunduklarını göstermektedir (Teng ve ark., 2009: 306; Caricati ve ark., 2014: 986; Lynn & Redman, 2005: 268). Bu çalışmalardan yola çıkarak sağlık çalışanlarının meslek memnuniyetlerinin mesleki bağlılıkları üzerindeki etkilerini ölçmek amacıyla aşağıdaki hipotezler ve araştırma modeli geliştirilmiştir:

H₁: Sağlık çalışanlarının meslek memnuniyetleri mesleğe duygusal bağlılıklarını pozitif yönde etkiler.

H₂: Sağlık çalışanlarının meslek memnuniyetleri mesleğe devam bağlılıklarını pozitif yönde etkiler.

H₃: Sağlık çalışanlarının mesleki memnuniyetleri mesleğe normatif bağlılıklarını pozitif yönde etkiler.

Geliştirilen hipotezlere uygun olarak oluşturulan araştırma modeli, Figür I' de gösterilmektedir.



Figür I: Araştırma Modeli

IV. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının meslek memnuniyetlerinin mesleki bağlılığın alt boyutlarını oluşturan duygusal, devam ve normatif bağlılıkları üzerindeki etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında nicel araştırma desenlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın analiz kısmında kullanılan veri setinin elde edilmesine yönelik oluşturulan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünü sağlık çalışanlarının demografik özelliklerini (cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, meslek unvanları ve mesleki deneyim süresi) belirlemek için sorulan “kategorik sorular” oluşturmaktadır.

İkinci bölümde ise sağlık çalışanlarının mesleki bağlılıkları ve meslek memnuniyetleri ile ilgili algılarını ölçmeye yönelik 23 adet “5’li Likert tipi ölçek ifadeleri” yer almaktadır. Sağlık çalışanlarının mesleki bağlılıkları, Meyer ve ark. (1993) tarafından geliştirilmiş olan ve mesleki bağlılığı her biri 6 ifadeden oluşan duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyut ile ölçen ölçek yardımıyla ölçülmüştür. Sağlık çalışanlarının meslek memnuniyetlerinin ölçülmesinde ise Aydın (2006) ve Özyürek (2009) tarafından geliştirilen ve Özer ve ark. (2018) tarafından uyarlanan 5 ifadeden oluşan ölçekten yararlanılmıştır.

Araştırmanın evrenini Bolu’da kamu ve özel hastaneler ile sağlık kurumlarında görev yapan *doktor, hemşire, ebe, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni, laborant, tıbbi sekreter, röntgen, anestezi, diyaliz ve toplum sağlığı çalışanı ve idari personel* unvanlarına sahip sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Çalışma anket tekniği kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nicel yaklaşımla yürütülen bir araştırma türü olduğu için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Etik Kuruluna müracaat edilmiş ve ihtiyaç duyulan etik kurul izni Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Etik Kurulundan 05/05/2022 tarih ve 2022/05 sayılı karar ile alınmıştır. Daha sonra Bolu İl Sağlık Müdürlüğünden de anketi sağlık çalışanlarına uygulama konusunda gerekli izinler alındıktan sonra anket formu 15/05/2022 ile 01/07/2022 tarihleri arasında kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak internet aracılığıyla Google Forms üzerinden uygulanmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi, verilerin evrenden en kolay, hızlı ve ekonomik şekilde elde edilmesine imkân sağladığı için seçilmiştir (Malhotra, 2004: 321). Anket formu, tüm soru ve ifadelere cevap verilerek kaydedilecek biçimde tasarlanmış olduğu için cevaplanan anket formlarının tamamı veri setine dahil edilmiştir. Araştırma evrenini oluşturan sağlık çalışanlarının sayısını belirleyebilmek için Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı Bolu İl Sağlık Müdürlüğü İstatistiklerine müracaat edilmiştir. 10/06/2022 erişim tarihli istatistik bilgilerine göre Bolu’da Sağlık Bakanlığına bağlı kurum ve kuruluşlarda görev yapan 3.600, üniversite eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan 1.200 ve özel sağlık kurumlarında görev yapan 600 olmak üzere toplam 5.200 sağlık çalışanının görev yaptığı tespit edilmiştir. Araştırmanın uygulama zaman aralığının kısa olması ve sağlık çalışanlarının anketin uygulandığı zaman aralığındaki iş yükünün fazla olması nedeniyle ankete 208 sağlık çalışanı katılmış olup çalışma, bu kısıtlar altında değerlendirilmiştir.

Mesleki bağlılık ve meslek memnuniyetini ölçmek için kullanılan ölçeklerin geçerlilikleri için doğrulayıcı faktör analizi; güvenilirlikleri için ise Cronbach Alpha güvenilirlik analizi kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için tanımlayıcı istatistik analizler ve araştırma modelinde yer alan meslek memnuniyeti değişkeninin,

mesleki bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık değişkenleri üzerindeki etkisini belirlemek için Yapısal Eşitlik Modellemesi analizi gerçekleştirilmiştir. Ölçüm modeli ve Yapısal Eşitlik Modellemesi analizi için ise SmartPLS4 programından yararlanılmıştır.

V. BULGULAR

V.I. Demografik Bulgular

Örneklem kapsamında araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özellikleri Tablo I’de verilmiştir.

Tablo I. Sağlık Çalışanlarının Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Özellikler	Frekans	%	Özellikler	Frekans	%
<u>Cinsiyet</u>			<u>Mesleki Unvan</u>		
Erkek	97	46,6	Doktor	15	7,2
Kadın	111	53,4	Hemşire	48	23,1
Toplam	208	100	Ebe	13	6,2
<u>Medeni Durum</u>			Sağlık Memuru (ATT, Laborant, Tıbbi Sekreter, Röntgen, Anestezi, Diyaliz ve toplum sağlığı çalışanı)	54	26,0
Evli	174	83,7	İdari Personel	44	21,2
Bekâr	34	16,3	Diğer Sağlık Personeli	34	16,3
Toplam	208	100	Toplam	208	100
<u>Yaş Aralığı</u>			<u>Mesleki Deneyim</u>		
20-30	22	10,6	1 yıldan az	4	1,9
31-40	79	38,0	1-5 yıl arası	16	7,7
41-50	91	43,8	6-15 yıl arası	20	9,6
51-60	15	7,2	16-25 yıl arası	50	24,0
61 ve üzeri	1	0,5	26-35 yıl arası	56	26,9
Toplam	208	100	35 yıl ve üzeri	62	29,8
<u>Öğrenim Düzeyi</u>			Toplam	208	100
Lise					
Ön Lisans	28	13,5			
Lisans	21	10,1			
Lisansüstü	125	60,1			
Toplam	34	16,3			
	208	100			

n = 208 için

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin veriler değerlendirildiğinde katılımcıların; %53,4’ünün (111 kişi) kadın, %83,7’sinin (174 kişi) evli; %43,8’inin (91 kişi) 41-50 yaş aralığında; %60,1’inin (125 kişi) lisans öğrenim düzeyine; %26’sının (54 kişi) sağlık memuru ve %29,8’inin (62 kişi) 35 yıl üzeri mesleki deneyim süresine sahip oldukları görülmüştür.

V.II. Güvenirlilik ve Geçerlilik

V.II.I. İç Tutarlılık, Güvenirlilik ve Yakınsama Geçerliliği

Araştırma modelinin güvenirliliği, geçerliliği ve hipotezlerin testinde varyans bazlı Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modeli (PLS-SEM) ile analiz yapmaya yardımcı olan SmartPLS4 programından yararlanılmıştır. Bu analiz tekniği, kovaryans bazlı yapısal eşitlik modelleme (YEM) yöntemlerine kıyasla, daha karmaşık araştırma problemlerini tek bir süreçte, sistematik bir biçimde dikkate alabilmesi (Anderson & Gerbing, 1988: 411) ve istatistiki gücünün küçük örneklemelerde daha yüksek olması nedeniyle tercih edilmiştir (Sarstedt ve ark., 2017: 11-14). PLS-SEM yönteminde yapı güvenirliliğini ölçerken; madde güvenirliliği için hesaplanan faktör yükleri, iç tutarlılık güvenirliliği için Cronbach's Alpha katsayısı ve birleşik güvenirlilik için Composite Reliability (ρ_c) katsayısı; modelin yakınsama geçerliliği için ise hesaplanan AVE değerleri dikkate alınmaktadır (Dülgeroğlu, 2017: 59-60; Başol, 2018: 79-81).

Fornell & Larcker (1981: 46) ile Hair ve ark. (2006: 711), yapı güvenirliliği için ölçeklerde yer alan ifadelerin faktör yük değerlerinin 0,50'den, değişkenlere ait Cronbach's Alpha ile birleşik güvenirliliği gösteren CR (ρ_c) katsayılarının ise 0,70 değerinden; Bagozzi & Yi (1988) ise yakınsama geçerliliği için "*her bir değişken için hesaplanan ortalama açıklanan varyans (AVE) değerinin 0,50'den büyük olması gerektiğini belirtmişlerdir. Bu bilgiler doğrultusunda yapılan analizler sonucunda araştırma modeline yönelik elde edilen ölçüm sonuçları Tablo II'de verilmiştir.*

Tablo II. Model Ölçüm Sonuçları

Boyut ve İfadeler	Faktör Yükü	α^*	CR**	AVE***
Mesleğe Duygusal Bağlılık				
MDUB2- Çalıştığım mesleği seçmiş olmaktan pişmanlık duyuyorum (R)	0,765			
MDUB3- Çalıştığım mesleğin mensubu olmaktan dolayı gurur duyuyorum.	0,777			
MDUB4- Çalıştığım mesleğin mensubu olmayı sevmiyorum (R)	0,535	0,734	0,818	0,624
MDUB5- Çalıştığım mesleğe yönelik duygusal bir bağımın olduğunu düşünmüyorum (R)	0,532			
MDUB6- Çalıştığım mesleği icra etme konusunda istekliyim.	0,806			
Mesleğe Devam Bağlılığı				
MDEB1- Şu an istesem bile çalıştığım meslekten ayrılmak benim için çok zor olur.	0,838			
MDEB2- Şu an meslek değiştirmek benim için çok zor bir durumdur.	0,819	0,771	0,865	0,681
MDEB3- Eğer mesleğimi değiştirirsem hayatımdaki düzenimin büyük bir kısmı bozulacaktır.	0,817			
Mesleğe Normatif Bağlılık				
MNB1- Mesleki eğitim almış kişilerin belirli bir süre o mesleği icra etmeleri konusunda sorumlulukları olduğuna inanıyorum.	0,588			
MNB3- Çalıştığım mesleği sürdürmek için sorumluluk hissediyorum.	0,783			
MNB4- Benim yararına olsa bile, şu an çalıştığım mesleği bırakmayı doğru bulmuyorum.	0,752	0,796	0,859	0,553
MNB5- Çalıştığım mesleği bırakırsam suçluluk hissederim.	0,791			
MNB6- Çalıştığım mesleğe duyduğum sadakatten dolayı bu mesleği icra ediyorum.	0,784			
Meslek Memnuniyeti				
MM1- Mesleğimi severek yapıyorum.	0,875			
MM3- Mesleğimin geleceğini olumlu görüyorum	0,778			
MM4- Bu mesleği yaptığımdan dolayı mutluyum.	0,921	0,853	0,897	0,638
MM5- Mesleğimde kendimi başarılı buluyorum.	0,635			
MM6- Hayata yeniden gelsem yine aynı mesleği seçerdim.	0,752			

* Cronbach Alpha- α (iç tutarlılık katsayısı), **Birleşik Güvenirlik katsayısı, *** Açıklanan varyans değeri

Tablo II'deki değerler incelendiğinde, faktör yük değerlerinin 0,50'den; tüm boyutların CR (rho_c) katsayıları ile Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayılarının da 0,70'ten büyük olduğu görülmektedir. Faktör yük değerleri 0,50'den küçük olan MDUB1, MDEB4, MDEB5, MDEB6, MNB2 ve MM2 ifadeleri ise ölçek güvenilirliklerini düşürdüğü için analiz dışında bırakılmıştır. Ölçeklerde yer alan diğer ifadelerin faktör yük değerlerinin 0,50'den büyük olması, o ifadelerin ölçme şartını sağladığını (Hair ve ark., 2006: 711); Cronbach's Alpha ve CR (rho_c) katsayılarının da 0,70 değerinden büyük olması ise ölçeklerin yapı güvenilirliğinin sağlandığını göstermektedir (Fornell & Larcker, 1981: 46). Aynı zamanda her bir değişkene ait hesaplanan ortalama açıklanan varyans değerinin (AVE) 0,50'den büyük olması yakınsama geçerliğinin (Bagozzi & Yi, 1988: 80) sağlandığını göstermektedir.

V.II.II. Ayrıştırma Geçerliliği

Modelin ayrıştırma geçerliliği değerlendirmek için, her gizil değişkendeki AVE değerinin karekökünü, o gizil değişkenlerin bulunduğu sütundaki değişkenlere ait korelasyon değerlerinden büyük olmasının gerektiğini belirten Fornell-Larcker kriteri kullanılmıştır (Nascimento & Macedo, 2016: 295; Hair ve ark., 2017: 139).

Ölçüm modelinin ayrıştırma geçerliliğinin belirlenebilmesi için gerçekleştirilen analizin sonuçları Tablo III'te verilmiştir.

Tablo III. Ölçüm Modeline Ait Ayrıştırma Geçerliliği Sonuçları

Değişkenler	Ayrıştırma Geçerliliği			
	MDUB	MDEB	MNB	MM
Mesleğe Duygusal Bağlılık (MDUB)	0,790			
Mesleğe Devam Bağlılığı (MDEB)	0,210	0,825		
Mesleğe Normatif Bağlılık (MNB)	0,586	0,364	0,744	
Meslek Memnuniyeti (MM)	0,782	0,242	0,682	0,799

Not: Tabloda koyu renkli ve kalın olarak yazılan rakamlar AVE'nin karekök değerleridir.

Tablo III'te yer alan değerler incelendiğinde her bir değişkene ait AVE değerinin karekökünü, o değişkenin bulunduğu sütundaki değişkenlere ait korelasyon değerlerinden büyük olmasının ayrıştırma geçerliğinin (Nascimento & Macedo, 2016: 295; Hair ve ark., 2017: 139) sağlandığını göstermektedir.

V.III. Korelasyon Analizi ve Temel İstatistik Değerleri

Araştırma modelinde yer alan değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik gerçekleştirilen korelasyon analizinin sonuçları ile değişkenlere ilişkin temel istatistik değerleri Tablo IV’te verilmiştir.

Tablo IV. Değişkenlere Ait Korelasyon ve Temel İstatistik Değerleri

Değişkenler	MDUB	MDEB	MNB	MM	Ortalama	Standart Sapma
Mesleğe Duygusal Bağlılık	1,00				3,760	0,9587
Mesleğe Devam Bağlılığı	0,160*	1,00			3,828	1,0940
Mesleğe Normatif Bağlılık	0,530**	0,373**	1,00		3,696	0,9925
Meslek Memnuniyeti	0,695**	0,229**	0,668**	1,00	3,628	0,6332

*N= 208 için korelasyon değerleri * 0,05 ve ** 0,01 düzeyinde anlamlıdır. MDUB: Mesleğe Duygusal Bağlılık, MDEB: Mesleğe Devam Bağlılığı, MNB: Mesleğe Normatif Bağlılık, MM: Meslek Memnuniyetini ifade etmektedir.*

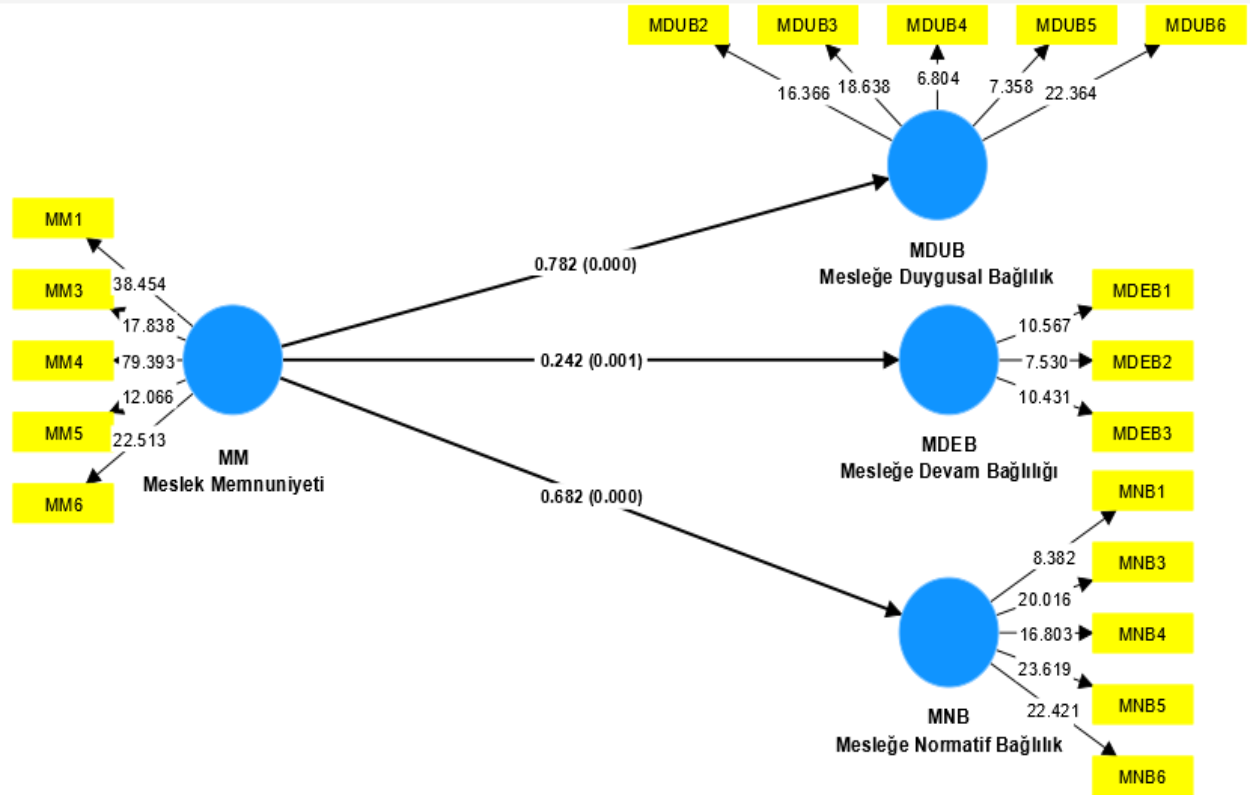
Tablo IV’te yer alan korelasyon katsayıları incelendiğinde meslek memnuniyeti değişkeni ile mesleğe duygusal bağlılık ($r: 0,695$; $p < 0,01$); mesleğe devam bağlılığı ($r: 0,229$; $p < 0,01$) ve mesleğe normatif bağlılık ($r: 0,668$; $p < 0,01$) değişkenleri arasında istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde ilişkilerin olduğu görülmektedir.

Tablo IV’te yer alan temel istatistik değerleri incelendiğinde ise sağlık çalışanlarının mesleki bağlılık boyutları içerisinde ilk sırayı 3,828 ortalama değeri ile mesleğe devam bağlılığı almakta, onu 3,760 ortalama değeri ile mesleğe duygusal bağlılığın takip ettiği görülmektedir.

V.IV. Yapısal Model Analizi ve Hipotez Testi

Araştırma modelinde yer alan hipotezleri test etmek için Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modeli (PLS-SEM) analizi kullanılmıştır. Modelde yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesinde R^2 , β ve t değerleri gibi temel ölçümler dikkate alınmıştır. Modelin etki büyüklüğü ise f^2 değerleri kullanılarak incelenmiştir. Kısmi en küçük kareler (PLS) yol katsayılarının anlamlılıklarını gösteren t değerlerinin hesaplanmasında ise örneklemden 5000 alt örneklem alınarak gerçekleştirilen yeniden örnekleme tekniği (bootstrapping) kullanılmıştır (Hair ve ark., 2011: 145-148; Henseler ve ark., 2009: 305).

Modelde yer alan hipotezlerin testine ilişkin olarak kısmi en küçük kareler (PLS) analizi ile gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli analizinin sonuçları Figür II’de verilmiştir.



Figür II: Yapısal Eşitlik Modeli Analiz Sonuçları

Sağlık çalışanlarının meslek memnuniyetlerinin *mesleğe duygusal bağlılık*, *mesleğe devam bağlılığı* ve *mesleğe normatif bağlılıkları* üzerindeki etkisini tespit etmek için geliştirilen hipotezlerin SmartPLS4 programı ile test edilmesi sonucunda ortaya çıkan analiz sonuçları Tablo V’te verilmiştir. Hipotezlerin test sonuçlarının analiz edilmesinde standart hata, t ve p değerleri incelenmiştir.

Tablo V. Hipotez Test Sonuçları

Hipotez No	Yollar	Yol Katsayısı	Standart Hata	t değeri	p değeri	Hipotez
H ₁	MM → MDUB	β : 0,782	0,070	27,961	0,000	Desteklendi
H ₂	MM → MDEB	β : 0,242	0,028	3,455	0,001	Desteklendi
H ₃	MM → MNB	β : 0,682	0,043	15,804	0,000	Desteklendi

MDUB: Mesleğe Duygusal Bağlılık, **MDEB:** Mesleğe Devam Bağlılığı, **MNB:** Mesleğe Normatif Bağlılık, **MM:** Meslek Memnuniyetini ifade etmektedir.

Tablo V'te yer alan analiz bulguları incelendiğinde, *meslek memnuniyetinin mesleğe duygusal bağlılık* ($\beta = 0,782$; $p < 0,000$), *mesleğe devam bağlılığı* ($\beta = 0,242$; $p < 0,001$) ve *mesleğe normatif bağlılık* ($\beta = 0,682$; $p < 0,000$) üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar; sağlık çalışanlarının mesleklerinden duydukları memnuniyet artışının, mesleklerine yönelik olarak duygusal, devam ve normatif bağlılıklarında da artışa yansiyebileceğini ortaya koymakla birlikte H₁, H₂ ve H₃ hipotezlerinin desteklenmesini gerektirmektedir.

Hipotezler ait standardize edilmiş etki (β) katsayıları incelendiğinde, sağlık çalışanlarının meslek memnuniyetlerinin mesleğe duygusal bağlılıkları üzerinde (0,782), mesleğe devam bağlılıkları üzerinde (0,242) ve mesleğe normatif bağlılıkları üzerinde ise (0,682) düzeyinde etkili olduğu görülmektedir.

Araştırma modeline ilişkin R², f² ve VIF değerleri Tablo VI'da verilmiştir.

Tablo VI. Yapısal Eşitlik Modeline ait R², f² ve VIF Değerleri

Hipotez No	Yollar	R ²	f ²	VIF
H ₁	Meslek Memnuniyeti → Mesleğe Duygusal Bağlılık	0,612	1,576	1,000
H ₂	Meslek Memnuniyeti → Mesleğe Devam Bağlılığı	0,058	0,062	1,000
H ₃	Meslek Memnuniyeti → Mesleğe Normatif Bağlılık	0,465	0,870	1,000

MDUB: Mesleğe Duygusal Bağlılık, **MDEB:** Mesleğe Devam Bağlılığı, **MNB:** Mesleğe Normatif Bağlılık, **MM:** Meslek Memnuniyetini ifade etmektedir.

Araştırma modelinde yer alan bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağıntı (Collinearity) problemi olup olmadığı Collinearity istatistiğinin göstergelerinden biri olan varyans etki faktör (VIF) değeri ile belirlenmiştir. Tablo VI'da yer alan varyans etki faktör (VIF) değerleri incelendiğinde *mesleğe duygusal bağlılık* (1,000); *mesleğe devam bağlılığı* (1,000) ve *mesleğe normatif bağlılık* (1,000) değişkenlerine ait VIF değerlerinin tamamının sınır değer olan 5'ten (Ali ve ark., 2018: 529; Garson, 2016: 77; Hair ve ark., 2011: 145) küçük olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusal bağıntı (Collinearity) probleminin olmadığını göstermektedir.

Ölçüm modeli olarak seçilen reflektif içsel modelin değerlendirilmesinde ise R² ve f² değerleri kullanılmıştır (Hair ve ark., 2017: 145). Tablo VI'da yer alan R² değerleri incelendiğinde araştırma modelinde yer alan meslek memnuniyeti değişkeninin *mesleğe duygusal bağlılığının* %61,2'sini; *mesleğe devam bağlılığının* %5,8'ini ve *mesleğe normatif bağlılığının* ise %46,5'ini açıklayabildiği görülmektedir.

Ölçüm modelindeki tahmin yapılarının etki büyüklüğünün göstergesi olan ve dışsal gizil değişkendeki açıklanamayan kısmının varyans oranına bağlı olarak R^2 'deki artışın hesaplanmasını ifade eden (Hair ve ark., 2017: 145) f^2 değerinin 0,02 – 0,15 arasında olması düşük; 0,15 – 0,35 arasında olması orta; 0,35 ve üzerinde olması ise yüksek etki oranını ifade olarak kabul edilmektedir (Cohen, 1988: 474). Tablo VI'daki f^2 değerleri incelendiğinde meslek memnuniyetinin mesleğe duygusal bağlılığın ($f^2 = 1,576$) ve mesleğe normatif bağlılığın ($f^2 = 0,870$) yüksek düzeyde; buna karşın mesleğe devam bağlılığının üzerinde ($f^2 = 0,062$) ise düşük düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğu görülmektedir.

VI.SONUÇ

Sağlık sistemi içerisinde yoğun ve özverili bir şekilde görev yapan sağlık çalışanlarının, meslek memnuniyetleri mesleki bağlılıklarına etki eden faktörlerden biridir. Sağlık çalışanlarının meslek memnuniyetlerinin mesleki bağlılıkları üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yapılan bu araştırmanın bulguları meslek memnuniyetinin mesleğe duygusal bağlılık, mesleğe devam bağlılığı ve mesleğe normatif bağlılık üzerinde istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğunu göstermektedir. Araştırmanın bu bulguları Meixner & Bline (1989) ile Günlük ve ark. (2017)'nin bulgularını desteklemektedir.

Bu araştırmanın çeşitli kısıtları bulunmaktadır: Bu kısıtların birincisi, araştırmada kullanılan ölçeklerin mesleki bağlılık ve meslek memnuniyetini tam olarak ölçtüğü varsayılarak araştırmanın sadece Bolu ilindeki kamu ve özel hastaneler ile sağlık kurumlarında görev yapan sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. İkincisi, analizler sonucunda elde edilen bulguların araştırma kapsamındaki sağlık çalışanlarından elde edilen verilerle sınırlı olmasıdır. Üçüncüsü ise araştırmanın sadece belirli ve kısa bir zaman diliminde gerçekleştirilmiş olmasıdır.

Konuyla ilgilenen araştırmacıların, sağlık çalışanlarında meslek memnuniyetlerinin arttırılmasına yönelik daha ayrıntılı ve boyutlandırarak yapacakları araştırmalar sağlık çalışanlarında meslek memnuniyetinin artmasına yardımcı olacaktır. Meslek memnuniyetlerindeki artış ise sağlık çalışanlarında mesleki bağlılığın artması ile sonuçlanacaktır.

REFERANSLAR

- Aktaş, H. (2014). Kariyer safhaları ile demografik değişkenler bağlamında kariyer memnuniyeti ve meslekî bağlılık ilişkisi: Büro yöneticileri, yönetici asistanları ve sekreterler üzerinde bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 26, 195-212.
- Ali, F., Rasoolimanesh, S. M., Sarstedt, M., Ringle, C. M. & Ryu, K. (2018). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) in hospitality research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(1) 514-538.
- Anderson, J. C. & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Aranya, N., Pollock, J. & Amernic, J. (1981). An examination of professional commitment in public accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 6(4), 271-280.
- Arcak, R. & Kasımoğlu, E. (2006). Diyarbakır merkezdeki hastane ve sağlık ocaklarında çalışan hemşirelerin sağlık hizmetlerindeki rolü ve iş memnuniyetleri. *Dicle Tıp Dergisi*, 33(1), 23-30.
- Asegid, A., Belachew, T. & Yimam, E. (2014). Factors influencing job satisfaction and anticipated turnover among nurses in Sidama Zone public health facilities, South Ethiopia. *Nursing Research and Practice*, 4, 1-26.
- Aydın, V. (2006). *Serbest muhasebeci ve serbest muhasebeci mali müşavirlerin çalışma hayatındaki yeri: Şanlıurfa Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi.
- Bagozzi, R. P. & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(2), 74-94.
- Başol, O. (2018). OECD ülkelerinde yaşam tatmini üzerine bir değerlendirme. *İŞGÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(3), 67-86.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-310.
- Baysal, A. C. & Paksoy, M. P. (1999). Mesleğe ve örgüte bağlılığın çok yönlü incelenmesinde Meyer-Allen modeli. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(1), 7-15.
- Benligiray, S. & Sönmez, H. (2011). Hemşirelerin mesleki bağlılıkları ile diğer bağlılık formları arasındaki ilişki: Örgüte bağlılık, işe bağlılık ve aileye bağlılık. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 18(1), 28-40.
- Benligiray, S. & Sönmez, H. (2014). Determination of relationships of nurses' professional commitment to organizational, work and family commitment by structural equation model. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 27-40.
- Caricati, L., La Sala, R., Marletta, G., Pelosi, G., Ampollini, M., Fabbri, A., Ricchi, A., Scardino, M., Artioli, G. & Mancini, T. (2014). Work climate, work values and professional commitment as predictors of job satisfaction in nurses. *Journal of Nursing Management*, 22(8), 984-994.

- Cihangiroğlu, N., Teke, A., Özata, M. & Çelen, Ö. (2015). Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 57(4), 367-72.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Dekouloua, P. & Trivellas, P. (2015). Measuring the impact of learning organization on job satisfaction and individual performance in Greek advertising sector. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 367-375.
- Dülgeroğlu, İ. (2017). Son tüketicilerin değer bilinci ve fiyat-kalite ilişkilerinin internet üzerinden satın alma davranışı üzerindeki etkisi: Kırklareli ilinde bir araştırma. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 53-63.
- Derin, N., İlkin, N. Ş. & Yayan, H. (2017). Hemşirelerde mesleki bağlılığın mesleki prestijle açıklanması. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 4(3), 24-37.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- Garson, G. D. (2016). *Partial Least Squares: Regression and Structural Equation Model*, Asheboro, Statistical Associates Publishing.
- Gauthier, P. (2011). Professional commitment. *Gastroenterology Nursing*, 34(2), 88-90.
- George, J., & Jones, G. (2008). *Understanding and managing organizational behavior*. (5th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Goulet, L. R. & Singh, P. (2002). Career commitment: A reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 73-91.
- Greenfield, A. C., Norman, C. S. & Wier, B. (2008). The effect of ethical orientation and professional commitment on earnings management behavior. *Journal of Business Ethics*, 83(3), 419-434.
- Günlük, M., Özer, G. & Özcan, M. (2017). Meslek memnuniyeti ve bireysel iş performansı ilişkisinde mesleki bağlılığın ara değişken etkisi: Muhasebe meslek mensupları üzerinde bir çalışma. *International Review of Economics and Management*, 5(4), 1-22.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. & Tahtam, R. L. (2006). *Multivariate Data Analysis*, New Jersey, USA, Pearson Education LTD.
- Hair, J. F., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-150.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*, (2nd Edition), Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hall, M., D. Smith & Smith, K. L. (2005). Accountants commitment to their profession: Multiple dimensions of professional commitment and opportunities for future research. *Behavioral Research in Accounting*, 17, 89-109.

- Henseler, J., Ringle, C. M. & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modelling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277-319.
- Karanikola, M. N. K. & Papathanassoglou, E. D. E. (2015). Measuring professional satisfaction in Greek nurses: Combination of qualitative and quantitative investigation to evaluate the validity and reliability of the Index of Work Satisfaction. *Applied Nursing Research*, 28, 48-54
- Kim, S. W. & Mueller, C. W. (2011). Organizational commitment in different occupational contexts: The case of South Korea. *Work and Occupations*, 38(1), 3-36.
- Kuzgun Y. (2004). Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Lynn, M. & Redman, R. (2005). Faces of the nursing shortage: Influences on staff nurses' intentions to leave their positions or nursing. *The Journal of Nursing Administration*, 35(5), 264-270.
- Malhotra, N. K. (2004). Marketing research: An applied orientation, 4. Edition. Australia, Pearson Education.
- Meixner, W. F. & Blin, D. M. (1989). Professional and job-related attitudes and the behaviours they influence among governmental accountants. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 2(1), 8-20.
- Meyer J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organization and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application, Sage Publications
- Morrow, P. C. & Wirth, R. E. (1989). Work commitment among salaried professionals. *Journal of Vocational Behaviour*, 34, 40-56.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nascimento, J. C. H. B. & Macedo, M. A. S. (2016). Structural equation models using partial least squares: An example of the application of Smartpls® in accounting Research. *REPeC*, 10(3), 282-305.
- Özdevecioğlu, M. & Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş aile çatışmasının rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Özer, G. & Uyar, M. (2010). Muhasebecilerin etik oryantasyonlarının mesleki bağlılığa etkisi üzerine bir inceleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 48, 89-100.
- Özer, G., Günlük, M. & Yüksel, S. (2018). Muhasebe meslek mensuplarının duygusal tükenme ve meslekten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide meslek memnuniyetinin ara değişken etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 21, 203-226.
- Özyürek, H. (2009). *Türkiye'de muhasebe ve muhasebe mesleğinin tarihi, muhasebecilerin iş tatmini, beklentileri, karşılaşılan sorunlar*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M. & Hair, J. F. (2017). Partial least squares structural equation modeling, Homburg, C. and et al. (Eds.), *Handbook of Market Research*. Springer International Publishing, 1-40.

- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219-237.
- Snape, E., Lo, C. W. & Redman, T. (2008) The three commitment model of occupational commitment: a comparative study of Chinese and British accountants. *Journal of CrossCultural Psychology*, 39(6), 765-781.
- Spector, P. E., (1977). Job satisfaction. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Şimşek, M. Ş. & Aslan, Ş. (2012). Mesleki ve örgütsel bağlılığın örgütsel davranışa ilişkin sonuçlarla ilişkileri. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23, 414-454.
- Tak, B., Özçakır, A., Çiftçi, A. & Divleli, A. (2009). Mesleki bağlılığın bireylerin mesleklerine ve çalıştıkları örgüte ilişkin tutumlarını nasıl etkilediğini anlamaya yönelik alan araştırması. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(3), 89-102.
- Teng, C. I., Dai, Y. T., Shyu, Y. I., Wong, M. K., Chu, T. L. & Tsai, Y. H. (2009). Professional commitment, patient safety, and patient-perceived care quality. *Journal of Nursing Scholarship*, 41, 301-309.
- 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.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, 173-194.
- Willem, A., Buelens, M. & Jonghe, I. D. (2007). Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 44, 1011-1020.