

KURUM EV İDARESİ ALANINDA ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARININ İNCELENMESİ

Selda COŞKUNER*
Canan YERTUTAN**

Öz

Araştırma, kurum ev idaresi alanında çalışanların örgütsel bağlılıklarını incelemek ve bireysel değişkenler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla planlanmıştır. Araştırma, Ankara ili merkez ilçelerinde Sağlık Bakanlığı'na bağlı ve kurum ev idaresi hizmetini satın alan hastanelerde kurum ev idaresi çalışanlarıyla yürütülmüştür. Her bir hastaneden seçilmesi gereken kişi sayısı, toplam çalışan sayısına orantılı olarak hesaplanmış ve N=337 olarak belirlenmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının belirlenmesinde, Wasti tarafından uyarlanan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Araştırmaya alınan çalışanların örgütsel bağlılık ($\bar{X}=4.85$), örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık ($\bar{X}=4.71$), devamlılık bağlılığı ($\bar{X}=4.99$) ve normatif bağlılık ortalamaları ($\bar{X}=4.86$), ortalama değerden ($\bar{X}=4.00$) yüksektir. Örgütsel bağlılık çalışanların yaşları, firmalarındaki ve mesleklerindeki hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel bağlılık, kurum ev idaresi çalışanı.

Abstract

A Study on the Organizational Commitment of Housekeeping Employees

The study is aimed to examine the organizational commitment of the housekeeper and to determine the relationships between individual variables and organizational commitment. The study has been conducted on the housekeeper of the hospitals who purchase the housekeeping services and work under the Ministry of Health in the central of Ankara. The number of person, selected from each hospital, by calculating the proportion to the total number of employees is found 337. The housekeepers' organizational commitment is measured by the organizational commitment scale adopted by Wasti. It is found

* Arş.Gör., Hacettepe Üniversitesi, Aile ve Tüketici Bilimleri Bölümü, Sıhhiye/ANKARA, selda@hacettepe.edu.tr

** Doç.Dr., Hacettepe Üniversitesi, Aile ve Tüketici Bilimleri Bölümü, Sıhhiye/ANKARA, cyertuta@hacettepe.edu.tr

that the mean values of the organizational commitment of the employees ($\bar{X}=4.85$), and it is subdimensions as affective commitment ($\bar{X}=4.71$), continuance commitment ($\bar{X}=4.99$) and normative commitment ($\bar{X}=4.86$) are higher than the average mean value ($\bar{X}=4.00$). Organizational commitment varies depending on the employers' age, working period at the company and the job.

Keywords: Organizational commitment, housekeeping employee.

GİRİŞ

Tüm örgütlerin üretimleri, çalışanların sahip olduğu bilgi, beceri ve emeğin işe uygulanması ile gerçekleştirilir. Mal ya da hizmet şeklinde gerçekleştirilen üretim sürecinin niteliği ve niceliği, çalışanların yeterliğinin yanı sıra; örgütlere bağlılığı ile de yakından ilgilidir. Çalışanların işe ve örgütlere ilişkin tutumları, onların örgüt üyeliğini sürdürmelerine ve örgütsel gelişimin sağlanmasına etki edecektir (Balay, 2000). Çünkü örgüt amaçlarını benimseyen ve bu amaçlara ulaşmak için çaba sarf eden çalışanlar, örgütsel gelişimi ve başarıyı artırır (Cengiz, 2001).

Örgütsel bağlılık konusu 1970'li yıllardan itibaren hem yöneticilerin hem de sosyal bilimcilerin dikkatini çekmiştir (Uygur, 2004). Birbirinden farklı örgütsel bağlılık tanımlarında ortak bir payda bulunabilmesi için, bazı araştırmacılar bağlılığı sınıflandırma yoluna gitmişlerdir (Meyer and Allen, 1984).

Yapılan ilk sınıflandırmalardan biri Etzioni'ye (1961) aittir. Bu sınıflandırma çalışan bireyin örgütün direktiflerine uyumu ile ilgilidir. Etzioni örgütün çalışanlar üzerindeki gücü ve otoritesini, çalışanın bağlılık nedenine dayandırmış ve bağlılığı; *Ahlaki, Çıkarıcı ve Zorunlu Bağlılık* olarak üç şekilde ele almıştır.

Örgütsel bağlılıkta bir başka yaklaşım da Kanter'e (1968) ait olup, bağlılığı *Devamlılık, Uyum ve Kontrol Bağlılığı* olmak üzere üç boyutta incelemiştir.

Meyer and Allen (1984) ise, örgütsel bağlılığı; *Duygusal Bağlılık* ve *Devamlılık Bağlılığı* kavramlarını tanımlayarak ifade etmişlerdir. Araştırmacılar daha sonra bu iki boyuta *Normatif Bağlılığı* eklemiştir (Allen and Meyer, 1990).

Örgütsel bağlılığı ölçmek üzere Mowday, Steers, Porter (1982) tarafından 15 maddeden oluşan tek boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği geliştirilmiştir. Allen and Meyer (1997) ise duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığı, birer bağlılık çeşidinden çok örgütsel bağlılığın bileşenleri olarak ele almışlar ve bağlılığı ölçmek üzere 18 maddeden oluşan 7'li Likert tipi ölçek geliştirmişlerdir.

Geliştirilen bu ölçeklerle saptanmaya çalışılan örgütsel bağlılık, örgüt ve çalışan açısından işgücü devri, işteki devamsızlık-geç gelme, düşük iş performansı gibi çeşitli sonuçlara neden olmaktadır (Gürbüz, 2006). Bunlar arasında örgütsel bağlılığı saptamada temel ölçüt, işgücü devir hızıdır. Örgütsel bağlılığın işgücü devri ile negatif yönde ilişkisi olduğu, düşük örgütsel bağlılığın, örgütten ayrılma isteği yarattığı yapılan çalışmalarla belirlenmiştir (Meyer vd, 2002; Jamal, 1990). İşgücü devrinin yüksek olması, çalışan ve örgüt ilişkisinin iyi olmadığı anlamına gelir. Bunun sonucunda her iki taraf açısından yüksek bir maliyet ortaya çıkar. Bu maliyetler örgüt için yeni personel işe alma ve yeniden eğitim şeklinde, ayrılan çalışan için ise alternatif iş olanaklarının azlığı nedeniyle iş bulma güçlüğü, yeni bir örgütü tanımak için belirli bir zamana ihtiyaç duyma şeklinde kendini gösterir (Uygur, 2004).

Örgüte bağlılığı belirlemede, işe devam da önemli bir ölçüttür (Yağcı, 2003). Örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanlara göre bağlılığı yüksek olan çalışanların, işteki devamsızlıklarının önemli ölçüde düşük olduğu saptanmıştır (Mathiuge and Zagac, 1990).

Örgütsel bağlılık çalışanların güdülenme düzeyi, rol belirginliği, yetenek gibi çeşitli faktörlere bağlı olan performans üzerinde de etkili olmaktadır. Örgütüne bağlı çalışanların örgütte kalmaya devam etme çabaları ile performans arasında olumlu bir ilişki vardır (Yağcı, 2003; Sökmen, 2003; Zhang and Fang, 2007).

Çalışanların örgütlerine bağlılığında ise etkili olan birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler yaş, hizmet süresi, eğitim, cinsiyet, medeni durum, statü gibi demografik özellikleri kapsayan bireysel faktörlerle, örgütsel ve örgütsel olmayan faktörler olarak sınıflandırılmaktadır (Yağcı, 2003).

Bu araştırmada örgütsel bağlılıkla bireysel faktörler (yaş, hizmet süresi, eğitim, cinsiyet, medeni durum, statü) arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Bu konuda çeşitli meslek çalışanları ile ilgili pek çok çalışma yapılmıştır.

Mathiuge and Zagac (1990) tarafından yapılan çalışmada, örgüte bağlılıkla eğitim düzeyi arasında negatif ve zayıf bir ilişki olduğu, kadınların ve evli çalışanların örgütlerine daha fazla bağlılık gösterdiği, örgütteki hizmet

süresinin meslekteki hizmet süresine göre bağlılığı daha fazla etkilediği belirlenmiştir.

Durna and Eren'in (2005) eğitim ve sağlık alanındaki çalışanlarla olan çalışmalarında yaş, medeni durum ve hizmet süresinin, Uysal'ın (2005) özel banka çalışanları ile ilgili çalışmasında eğitim düzeyi ve medeni durumun, Önal (1999), Sommer vd. (1996) ve Cohen'in (1993) yaptıkları çalışmalarda yaş ve hizmet süresinin örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu bulunmuştur. Aven vd (1993) ve Marsden vd.'nin (1993) çalışmalarında erkeklerin kadınlardan daha fazla örgütlerine bağlılık gösterdikleri saptanmıştır. Giffords'un (2003) kamu ve özel sektörde kar amacı taşımayan hizmet örgütleriyle, Uygur'un (2004) kamu bankası çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarda ise cinsiyet, yaş ve medeni durumla örgütsel bağlılık arasında ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca Gökmen'in (1996) kamu bankası çalışanları ile yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılığın cinsiyet ve eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği, medeni duruma göre ise farklılık göstermediği, Cengiz'in (2001) doktor ve hemşirelerle yaptığı çalışmada cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olmadığı, dul ve boşanmış olanların örgütlerine daha fazla bağlandığı, eğitim düzeyi ve meslekte çalışma süresi arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı saptanmıştır.

Örgütlerin en önemli amaçlarından birisi, örgütüne bağlı çalışanlar yaratmaktır. Böylece örgütler, sahip oldukları en değerli varlık olan insan gücünden maksimum derecede verim alma fırsatını bulacaklardır (Cengiz, 2001). Örgütsel bağlılık özellikle insan gücünün ağırlıkta olarak kullanıldığı hizmet sektöründe büyük bir öneme sahiptir.

Hizmet üreten ve toplumun önemli organizasyonlarından birisi olan hastaneler, işletme maliyetleri en yüksek olan kurumlardan birisidir. Dolayısıyla, sürekli artan talebin karşılanabilmesi için bu hizmetlerden sınırlı kaynaklarla maksimum ölçüde yararlanılması gerekmektedir (Yıldırım, 1997).

Hastane hizmetlerinin verimli, düşük maliyetle ve kaliteli olarak verilmesinde, hastanedeki tüm meslek grupları sorumludur. Bir ekip oluşturan tüm meslek gruplarının hizmetteki yeri ve rolü tam olarak bilinip benimsendiği sürece hizmet amacına ulaşır. Hizmet sunulan ve sunan kişilere mevcut olanaklardan en üst düzeyde yararlanarak temiz, sağlıklı, güvenli, düzenli ve güzel bir çevre yaratma amacını taşıyan kurum ev idaresi de bu ekibi oluşturan hizmet gruplarından birisidir. Kurum ev idaresi, hem hastane yönetimine sağlayacağı iyi iş ve kaynak yönetimi hem de hastalar, ziyaretçiler ve çalışanlar üzerindeki etkisi açısından büyük bir öneme sahiptir.

Modern hastanecilikte önemli bir yere sahip olan kurum ev idaresi bölümü, fonksiyon bakımından bir hastanenin temizlenmesi, enfeksiyon kontrolü, sanitasyon, fiziksel çevre düzenlemesi ve ev idaresi çalışanlarının

yönetiminden sorumludur. İyi bir ev idaresi, hiçbir hastanenin vazgeçemeyeceği ve ihmal edemeyeceği hizmetlerden birisidir (Şafak, 1997).

Kurum ev idaresi hizmetleri bazı hastanelerde hastanenin kendi kadrolu çalışanı ile yürütülürken, bazı hastanelerde dışarıdan satın alınmakta ve firma çalışanları tarafından yürütülmektedir. Hizmetin istenilen kalitede yürütülmesi, çalışanlara bağlıdır. İster hastanenin kendi kadrolu çalışanı olsun ister firmanın çalışanı olsun, yürütülen hizmetin kalitesi üzerinde çeşitli faktörlerin yanı sıra çalışanın örgütüne olan bağlılığı da önemli bir yere sahiptir. Kurum ev idaresi alanında çalışanların örgütlerine bağlı olması ile iş gücü devri, işteki devamsızlık-geç gelme, performans düşüklüğü gibi olumsuz durumların ortaya çıkması engellenebilir. Böylece hastanelerin sunduğu hizmetin yirmi dört saat aynı kalitede sürdürülebilmesi, temiz, sağlıklı, güvenli, düzenli ve güzel bir ortamın sürekli sağlanması mümkün olur.

Çeşitli meslek çalışanlarının örgütsel bağlılığı ile örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan bireysel faktörleri belirlemeye yönelik çok sayıda çalışma yapılmıştır. Hastanelerin sunduğu hizmetin kalitesi üzerinde önemli rol oynayan kurum ev idaresi alanında çalışanların örgütsel bağlılığı ve örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan bireysel faktörler ile ilgili araştırmalara ise rastlanmamıştır.

Bu nedenle bu araştırma hastanelerde kurum ev idaresi hizmetini yürüten firma çalışanlarının, firmalarına olan örgütsel bağlılıklarını ve bu bağlılık üzerinde etkili olan bireysel faktörleri belirlemek için planlanmış ve yürütülmüştür.

Bu temel amaç çerçevesinde yanıt aranan alt problemler şunlardır:

- 1- Hastanelerde firma adına hizmet veren kurum ev idaresi çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyi nedir?
- 2- Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının düzeyi nedir?
- 3- Çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, statü, firmadaki ve meslekteki hizmet süresi gibi bireysel faktörlerin etkisi nedir?

1. YÖNTEM

1.1. Örneklem

Araştırma kapsamına Ankara ili merkez ilçelerindeki Sağlık Bakanlığı'na bağlı ve temizlik hizmetini satın alan tüm hastaneler alınmıştır. Bu hastanelerde firma adına hizmet veren toplam kurum ev idaresi çalışanı sayısı 2749'dur. Her

bir hastaneden seçilmesi gereken çalışan sayısı, toplam kurum ev idaresi çalışanı sayısına orantılı olarak hesaplanmış ve araştırma örneklemini üst ve orta düzey yöneticiler ile hizmeti yürütenler olmak üzere toplam 337 ev idaresi çalışanı oluşturmuştur.

1.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, araştırmacı tarafından hazırlanan anket formuna bağlı kalınarak ev idaresi çalışanları ile yüz yüze yapılan görüşme sonucu toplanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm kurum ev idaresi çalışanları ile ilgili genel bilgileri, ikinci bölüm ise örgütsel bağlılığa ilişkin soruları içermektedir.

Kurum ev idaresi çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla Wasti (1999) tarafından uyarlanan örgütsel bağlılık ölçeği (Organizational Commitment Questionarie) kullanılmıştır. Wasti (1999), Allen and Meyer'in (1997) duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığı içeren üç boyutlu ve 18 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeğini, Türkçe'ye çevirip kültüre özgü bazı maddeler ekleyerek yeniden düzenlemiş ve yaptığı geçerlik çalışması sonucu örgütsel bağlılığın üç boyut içerdiğini desteklemiştir (Wasti, 2000). Buna göre;

Duygusal Bağlılık: Çalışanın örgütün amaç ve değerleriyle bütünleşme düzeyini yansıtmakta ve ölçekte duygusal bağlılıkla ilgili 8 madde bulunmaktadır.

Devamlılık Bağlılığı: Çalışanın örgütte kalma ihtiyacını ve örgütten ayrılmanın bedelinin ne olacağını yansıtmaktadır. 7 maddeden oluşmaktadır.

Normatif Bağlılık: Çalışanın örgütüne duyduğu sadakat ve manevi yükümlülüğünü yansıtmakta ve 10 maddeden oluşmaktadır.

Meyer vd'nin (1993) 18 maddelik üç alt boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin alfa katsayıları duygusal bağlılık için 0.82, devamlılık bağlılığı için 0.74 ve normatif bağlılık için de 0.83'tür. Wasti'nin (1999) çalışmasında da duygusal bağlılık için 0.83, devamlılık bağlılığı için 0.77 ve normatif bağlılık için 0.87 alfa katsayıları elde edilmiştir. Wasti'nin (1999) uyarladığı ölçek duygusal ve normatif bağlılık için "yüksek güvenilir"; devamlılık bağlılığı için de "oldukça güvenilir" düzeydedir (Alpar, 2001).

Ölçek 7'li Likert tipindedir (kesinlikle katılmıyorum "1"- kesinlikle katılıyorum "7") ve 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki 1.-8. maddeler duygusal bağlılık, 9.-15. maddeler devamlılık bağlılığı ve 16.-25. maddeler normatif bağlılıkla ilgilidir. Bunlardan 1., 4., 7. ve 22. maddelerdeki ifadeler olumsuz ifadelerdir ve bu maddelerde puanlama tersten yapılmıştır.

Araştırmanın anket formu 15 Ekim 2006–30 Ocak 2007 tarihleri arasında uygulanmıştır. Araştırma kapsamına alınan hastaneler arasından üç hastanedeki temizlik firması araştırmaya katılmayı reddetmiş; istatistikçi görüşü doğrultusunda üç hastane için uygulanması gereken anket formları araştırma kapsamındaki diğer on altı hastanede uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizi için “SPSS for Windows 11.5” programından yararlanılmıştır. Çalışanlara ilişkin genel bilgiler, örneklemin niteliğini açıklamak amacıyla frekans dağılımı ve yüzdelerle ifade edilmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarının analizinde her bir ölçek maddesine verilen cevapların ölçeklendirmedeki sayısal değerleri toplama alınmış ve kişi sayısına bölünerek her madde için ortalama ve standart sapma değerleri elde edilmiştir.

Bağlılığın alt boyutlarının ortalama ve standart sapma değerleri, her bir boyutu ölçen soru sayısına bölünerek hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık ve alt boyut ortalamalarının, ortalama değer ($\bar{X}=4.00$) üzerinde olup olmadığını sorgulamak için, “Evren Ortalaması Önemlilik Testi”, bağlılığın alt boyut ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını sorgulamak için “Tekrarlı Ölçümlerde Varyans Analizi” ve farklılığın hangi alt boyutlardan kaynaklandığını sorgulamak için de “Bonferonni İkili Karşılaştırma Yöntemi” kullanılmıştır.

Örgütsel bağlılığın kişisel değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğinin analizinde, gruplar arası farkların sorgulandığı testlerden yararlanılmıştır. İki grup arasındaki farkın sorgulanmasında; “İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi (t testi)” (cinsiyet), üç ve daha fazla grup farklılıklarının sorgulanmasında “Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)” (yaş, medeni durum, öğrenim durumu, firmadaki hizmet süresi) ve varyansların homojen olmaması durumunda da “Welch Testi” (statü, meslekteki hizmet süresi) uygulanmıştır. Analiz sonucunda farklılık olması durumunda ise, farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığı “Tukey HSD” ve varyansların homojen olmaması durumunda da “Tamhane’s T_2 ” ile kontrol edilmiş ve sonuçlar tablolar halinde verilmiştir. Testlerin uygulanmasında anlamlılık düzeyi $\alpha=0.05$ alınmıştır.

2. BULGULAR

2.1. Kurum Ev İdaresi Çalışanları Hakkında Genel Bilgiler

Araştırmaya alınan çalışanların %67.1’ini erkekler, %32.9’unu kadınlar oluşturmaktadır. Çalışanların %31.2’si 28 yaş ve daha küçük, %27.0’ı 29-34 yaş grubunda; %74.2’si evli, %49.3’ü okur-yazar/ilköğrenim, %24.0’ı lise

düzeyinde, %78.6'sı yardımcı personel, %8.6'sı kontrolör/ekip şefi ve %2.1'i de yöneticidir. Çalışanların %53.1'i 1-3 yıl, %18.1'i 1 yıldan az, %17.8'i 4-6 yıl firmalarında, %47.2'si 1-5 yıl, %26.4'ü 6- 10 yıl ve %13.6'sı da 1 yıldan az bir süredir mesleklerinde hizmet vermiştir.

2.2. Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarının Ortalama Değerleri

Kurum ev idaresi çalışanlarının örgütsel bağlılık ölçeğindeki maddelere verdikleri cevapların yüzde, ortalama ve standart sapmaları alınmıştır. Çalışanların duygusal bağlılık ortalaması $\bar{X}=4.71$, devamlılık bağlılığı ortalaması $\bar{X}=4.99$ ve normatif bağlılık ortalaması ise $\bar{X}=4.86$ bulunmuş olup, örgütsel bağlılık ortalaması $\bar{X}=4.85$ tir.

Duygusal bağlılık ölçek maddelerinden “Buradaki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum.” maddesinin ortalaması $\bar{X}=5.38$ ile ilk sırada, “Bu firmanın bir çalışanı olmanın gurur verici olduğunu düşünüyorum.” maddesinin ortalaması $\bar{X}=4.96$ ile ikinci sırada ve “Bu firmanın amaçlarını benimsiyorum.” maddesinin ortalaması da $\bar{X}=4.95$ ile üçüncü sırada gelmiştir.

Devamlılık bağlılığının ölçek maddelerinden “Başka bir işyerinin buradan daha iyi olacağını garanti yok, burayı hiç olmazsa biliyorum.” maddesi $\bar{X}=5.35$ ortalama ile ilk sırada, “Bu iş yerinden ayrılıp başka bir yerde sıfırdan başlamak istemezdim.” maddesi $\bar{X}=5.23$ ortalama ile ikinci sırada ve “Yeni bir iş yerine alışmak benim için zor olurdu” maddesi de $\bar{X}=5.07$ ortalama ile üçüncü sırada yer almaktadır.

Son olarak normatif bağlılık ölçek maddelerinden “Mevcut firmamdan ayrılıp birlikte çalıştığım insanları yarı yolda bırakmak istemem.” maddesinin ortalaması $\bar{X}=5.39$ ile ilk sırada, “Bu firma sayesinde ekme parası kazanıyorum, karşılığında sadakat göstermeliyim.” maddesinin ortalaması $\bar{X}=5.34$ ile ikinci sırada ve “Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için firmamdan şu anda ayrılmazdım.” maddesinin ortalaması da $\bar{X}=4.95$ ile üçüncü sırada gelmiştir.

Örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının ortalamasının, ortalama değerden ($\bar{X}=4.00$) yüksek olup olmadığını belirlemek için evren ortalaması önemlilik testi kullanılmıştır. Test sonucunda hem örgütsel bağlılık hem de alt boyutlarının ortalamasının, ortalama değerden yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$) (Tablo 1).

Tablo 1. Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutlarına Ait Evren Ortalaması Önemlilik Testi Sonuçları

Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları	Test Değeri = 4		
	T değeri	Serbestlik derecesi	p
Örgütsel Bağlılık	13.013	336	<u>0.000</u>
Duygusal Bağlılık	12.791	336	<u>0.000</u>
Devamlılık Bağlılığı	11.241	336	<u>0.000</u>
Normatif Bağlılık	10.856	336	<u>0.000</u>

2.3. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyut ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığı, tekrarlı ölçümlerde varyans analizi ile test edilmiş ve ortalamalar arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 2).

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Ortalamaları Arasındaki İlişkiye Ait Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	\bar{X}	Sd	Test	p
Duygusal Bağlılık	4.71	1.02	F Değeri 8.672	<u>0.000</u>
Devamlılık Bağlılığı	4.99	1.62		
Normatif Bağlılık	4.86	1.45		

Söz konusu farklılığın hangi alt boyutlardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Bonferonni ikili karşılaştırma yöntemi kullanılmış ve sonucunda devamlılık bağlılığı ortalamasının ($\bar{X}=4.99$) duygusal bağlılık ortalamasından ($\bar{X}=4.71$) yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.05$) (Tablo 3).

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Ortalamaları Arasındaki İlişkiye Ait Bonferonni Testi Sonuçları

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	\bar{X}	Ortalama fark	Standart hata	p
Duygusal Bağlılık	4.71	-0.28	0.074	<u>0.001</u>
Devamlılık Bağlılığı	4.99			

3.4. Cinsiyet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Araştırmaya alınan çalışanların örgütsel bağlılık ortalamalarının, cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testi uygulanmıştır. Kadın ve erkek çalışanlar arasında 0.05 anlamlılık düzeyinde örgütsel bağlılık açısından bir farklılık bulunmamıştır (Tablo 4).

Tablo 4. Çalışanların Kişisel Değişkenlere Göre Örgütsel Bağlılık Ortalama Değerleri ve İki Ortalama Arasındaki Farkın Anlamlılık Testi, Varyans Analizi, Welch Testi Sonuçları

Kişisel Değişkenler		Örgütsel Bağlılık			
		\bar{X}	Sd	Test	Anlamlılık Düzeyi
Cinsiyet	Kadın	4.74	1.32	T Değeri -1.109	0.269
	Erkek	4.90	1.13		
Yaş	28 ve daha küçük	4.64	1.28	F Değeri 3.534	<u>0.015</u>
	29-34	4.73	1.12		
	35-40	5.01	1.18		
	41 ve üstü	5.18	1.12		
Medeni Durum	Bekar	4.63	1.16	F Değeri 1.803	0.166
	Evli	4.88	1.22		
	Dul/boşanmış	5.15	0.97		
Öğrenim Durumu	Okur-yazar/ ilköğrenim	4.94	1.19	F Değeri 0.879	0.452
	Ortaokul	4.85	1.19		
	Lise	4.69	1.21		
	Yükseköğretim	4.75	1.28		
Statü	Yönetici	5.18	1.06	Welch Değeri 1.428	0.259
	Kontrolör/Ekip Şefi	5.16	0.91		
	Sekreter	4.93	1.08		
	Yardımcı personel	4.79	1.24		
Firmadaki Hizmet Süresi	1 yıldan az	4.47	1.27	F Değeri 3.146	<u>0.025</u>
	1-3 yıl	4.95	1.11		
	4-6 yıl	4.78	1.20		
	7 ve üstü yıl	5.11	1.36		
Meslekteki Hizmet Süresi	1 yıldan az	4.31	1.35	Welch Değeri 3.518	<u>0.018</u>
	1-5 yıl	5.01	1.09		
	6-10 yıl	4.86	1.18		
	11 ve üstü yıl	4.81	1.31		

3.5. Yaş ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Araştırma kapsamına alınan çalışanların yaşları dört grupta ele alınmış olup, grupların örgütsel bağlılık ortalamaları arasındaki fark, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile ölçülmüştür. Yapılan istatistiksel analiz sonucunda çalışanların örgütsel bağlılıklarının, yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0.05$) (Tablo 4).

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Tukey HSD yönteminden yararlanılmıştır. Analiz sonucunda 41 yaş ve üstünün örgütsel bağlılık ortalamasının ($\bar{X}=5.18$), 28 ve daha küçük yaş grubuna ($\bar{X}=4.64$) göre daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 5).

Tablo 5. Yaş ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Tukey HSD Sonuçları

Örgütsel Bağlılık	Yaş	\bar{X}	Ortalama fark	Standart hata	p
	28 yaş ve daha küçük	4.64	-0.54	0.189	0.024
	41 yaş ve üstü	5.18			

3.6. Medeni Durum ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Çalışanların örgütsel bağlılık ortalamalarının, medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiş olup ortalamalar arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4).

3.7. Öğrenim Durumu ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Araştırma kapsamındaki çalışanların örgütsel bağlılık ortalamalarının, öğrenim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiş ve anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 4).

3.8. Statü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Araştırmaya alınan çalışanların işteki statülerine göre örgütsel bağlılık ortalamaları Welch testi ile belirlenmiş olup 0.05 anlamlılık düzeyinde gruplar arasında bir farklılık bulunmamıştır (Tablo 4).

3.9. Firmadaki Hizmet Süresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Araştırma kapsamına alınan çalışanların firmadaki hizmet süresine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile ölçülmüş (Tablo 4) ve gruplar arasındaki farklılıklar Tukey HSD testi ile saptanmıştır. Buna göre, firmalarında 1-3 yıl ($\bar{X}=4.95$) ve 7 yıl ve üstü ($\bar{X}=5.11$) hizmet vermiş olanların örgütsel bağlılık ortalamalarının, 1 yıldan az hizmet vermiş olanlara ($\bar{X}=4.47$) göre daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 6).

Tablo 6. Firmadaki Hizmet Süresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Tukey HSD Sonuçları

Örgütsel Bağlılık	Firmadaki hizmet süresi	\bar{X}	Ortalama fark	Standart hata	p
	1 yıldan az	4.47	-0.48	0.176	<u>0.035</u>
	1-3 yıl	4.95			
	1 yıldan az	4.47	-0.64	0.247	<u>0.049</u>
	7 ve üstü yıl	5.11			

3.10. Meslekteki Hizmet Süresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Araştırma kapsamındaki çalışanların örgütsel bağlılık ortalamalarının meslekteki hizmet süresine göre farklılık gösterip göstermediğinin sorgulanmasında, Welch testinden yararlanılmış olup 0.05 anlamlılık düzeyinde farklılık bulunmuştur (Tablo 4).

Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla kullanılan Tamhane's T_2 yöntemi sonucunda, meslekteki hizmet süresi 1-5 yıl arasında çalışanların örgütsel bağlılık ortalamalarının ($\bar{X}=5.01$), hizmet süresi 1 yıldan az ($\bar{X}=4.31$) olanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 7).

Tablo 7. Meslekteki Hizmet Süresi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Tamhane's T_2 Sonuçları

Örgütsel Bağlılık	Meslekteki Hizmet Süresi	\bar{X}	Ortalama fark	Standart hata	p
	1 yıldan az	4.31	-0.70	0.217	<u>0.012</u>
	1-5 yıl	5.01			

3. TARTIŞMA

Çalışanların örgütsel bağlılık ortalaması ($\bar{X}=4.85$), ortalama değerden ($\bar{X}=4.00$) yüksektir. Bu durum çalışma koşullarının ve firmaların sağladığı olanakların çalışanlar tarafından tatmin edici bulunmasından kaynaklanabilir.

Özsoy vd.'nin (2001) akademisyenler üzerinde, Pekdemir vd.'in (2006) bir işletme çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmalarda, çalışanların örgütsel bağlılık ortalamalarının ($\bar{X}=3.37$), ortalama değer ($\bar{X}=3.00$) üzerinde olduğu bulunmuştur.

Çalışanların örgütsel bağlılık alt boyutlarının ortalaması ortalama değerden (devamlılık bağlılığı $\bar{X}=4.99$, normatif bağlılık $\bar{X}=4.86$, duygusal bağlılık $\bar{X}=4.71$); devamlılık bağlılığı ortalaması da duygusal bağlılık ortalamasından yüksektir ($p<0.05$). Devamlılık bağlılığı ortalamasının, duygusal bağlılık ortalamasından daha yüksek çıkması, araştırmaya alınan kişilerin yarısından fazlasının eğitim düzeyinin düşük (%49.3'ü okur-yazar/ilköğrenim, %21.0'ı ortaokul) olması nedeniyle iş bulma olanaklarının güçlüğüne ve firmadan ayrıldıkları takdirde ekonomik güçlüklerle karşılaşacakları endişesi taşımalarına bağlanabilir (Meyer and Allen, 1984).

Devamlılık bağlılığı ölçek maddelerinden “Başka bir işyerinin buradan daha iyi olacağını garantisiz yok, burayı hiç olmazsa biliyorum.” maddesi $\bar{X}=5.35$, duygusal bağlılığın ölçek maddelerinden “Buradaki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum.” maddesi $\bar{X}=5.38$ ve normatif bağlılık ölçek maddelerinden “Mevcut firmamdan ayrılıp birlikte çalıştığım insanları yarı yolda bırakmak istemem” maddesi de $\bar{X}=5.39$ ortalama ile ilk sırada yer almaktadır. Bu sonuçlar, çalışanların firmalarını benimsemiş olduğu kanısı yaratmaktadır.

Çalışanların örgütsel bağlılığı cinsiyet, medeni durum, statü ve öğrenim durumuna göre farklılık göstermemektedir ($p>0.05$). Bu durum firmaların görevlendirmelerde çalışanlarına sağladığı fırsat ve koşullarda cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve statüye bağlı farklı bir tutum izlemediğini göstermektedir.

Ancak hem yurtiçinde hem yurtdışında farklı hizmet sektörlerinde ve farklı alanlarda çalışanların örgütsel bağlılıklarının incelendiği çalışmalarda, bağlılığın cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve statüye göre farklılık gösterdiği (Angle and Perry 1981; Mathiuge and Zagac, 1990; Aven et al, 1993; Marsden et al, 1993; Gökmen, 1996; Karabay, 2004) ile ilgili çalışmalara rastlanırken; örgütsel bağlılığın cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve

statüye göre farklılık göstermediği (Cengiz, 2001; Uygur, 2004; Çakar ve Ceylan, 2005; Loscocco, 1990; Giffords, 2003) ile ilgili çalışmalara da rastlanmıştır. Bu farklılıklar kültür ve meslek gruplarının ayrı olmasından kaynaklandığı gibi kamu ve özel sektörde çalışılmasından da kaynaklanabilir.

Çalışanların örgütsel bağlılığı yaş, firmadaki ve meslekteki hizmet süresine göre ise farklılık göstermektedir ($p<0.05$). 28 ve daha küçük yaş grubunun örgütsel bağlılık ortalaması ($\bar{X}=4.64$), 41 yaş ve üstünün örgütsel bağlılık ortalamasından ($\bar{X}=5.18$); firmalarında 1 yıldan daha az hizmet vermiş olanların örgütsel bağlılık ortalaması ($\bar{X}=4.47$), 1-3 yıl ($\bar{X}=4.95$) ile 7 yıl ve üstü ($\bar{X}=5.11$) hizmet vermiş olan çalışanların örgütsel bağlılık ortalamasından, mesleklerinde 1 yıldan az hizmet vermiş olanların örgütsel bağlılık ortalaması ($\bar{X}=4.31$) da, 1-5 yıl hizmet vermiş çalışanların örgütsel bağlılık ortalamasından ($\bar{X}=5.01$) daha düşüktür. Bu durum yaş, firmadaki ve meslekteki hizmet süresi arttıkça alternatif iş olanaklarının azalması, alışkanlıkları terk etmenin zorlaşması, elde edilen deneyim ve kazanımları başka bir firmaya aktarmanın zaman alması gibi nedenlerden kaynaklanabilir (Yağcı, 2003; Balay, 2000). Ayrıca yaşı ilerlemiş ya da firmaya uzun süre hizmet vermiş çalışanlara, diğer çalışanların ve firma yetkililerinin daha hoşgörülü davranma eğilimi içerisinde olmasından da kaynaklanıyor olabilir.

Yaş, örgütteki ve meslekteki hizmet süresi ile örgütsel bağlılığın ilişkisini ortaya koymak amacıyla yurtiçi ve yurtdışında farklı sektör ve alanlarda çalışanlarla yapılan çalışmalarda da, örgütsel bağlılıkla bu değişkenler arasında anlamlı ilişki olduğunu gösteren çalışmalara rastlanırken; anlamlı ilişki olmadığını gösteren çalışmalara da rastlanmıştır (Cohen, 1993; Sommer vd., 1996; Gökmen, 1996; Önal, 1999; Uygur, 2004).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen sonuçlar örgütsel bağlılık ve alt boyutları açısından aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Kurum ev idaresi çalışanlarının örgütsel bağlılık ortalaması ile duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ortalamaları, ortalama değerden yüksektir.
- Çalışanların devamlılık bağlılığı, duygusal bağlılıktan daha yüksektir.
- Çalışanların örgütsel bağlılıkları cinsiyet, statü, medeni durum ve öğrenim durumuna göre farklılık göstermemekte; yaş, firmadaki ve meslekteki hizmet süresine göre farklılık göstermektedir.

- Duygusal bağlılık ölçek maddelerinden “Buradaki işimi kendi özel işim gibi hissediyorum”, devamlılık bağlılığı ölçek maddelerinden “Başka bir işyerinin buradan daha iyi olacağını garantisi yok, burayı hiç olmazsa biliyorum” ve normatif bağlılık ölçek maddelerinden “Mevcut firmamdan ayrıлып birlikte çalıştığım insanları yarı yolda bırakmak istemem.” maddelerinin ortalamaları ilk sırada yer almaktadır.

Kurum ev idaresi alanında çalışanların örgütsel bağlılıklarının incelenmesi ve örgütsel bağlılık ile bireysel değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesiyle elde edilen sonuçlara göre, çalışanların örgütsel bağlılıklarının artarak sorunların azalması amacıyla kurum ev idaresi alanında hizmet veren firma yetkililerine ve bu alanda yapılacak çalışmalara yönelik şu önerilerde bulunulabilir:

- Çalışanın örgütte kalma ihtiyacını yansıtan devamlılık bağlılığı ile örgütüne duyduğu sadakat ve manevi yükümlülüğünü yansıtan normatif bağlılığından çok, örgütün amaç ve değerleriyle bütünleşme düzeyini yansıtan duygusal bağlılığının artırılmasına çalışılmalıdır. Bunun için çalışanların kendilerini firmalarının bir parçası gibi hissetmelerini, firmanın çalışanı olmaktan gurur duymalarını, firmanın amaçlarını benimsemelerini, firmaya karşı güçlü bir aidiyet hissetmelerini, firmanın kendileri için çok özel bir anlam taşımasını, firmanın sorunlarını kendi sorunları ve işlerini kendi özel işleri gibi görmelerini engelleyici nedenler araştırılıp, elde edilen sonuçlara göre önlemler alınmalıdır.
- Yaşı, firmadaki ve meslekteki hizmet süresi fazla olan çalışanların örgütsel bağlılıkları, daha genç ve hizmet süresi daha az olan çalışanlara göre daha yüksek bulunduğu için, örgütsel bağlılığın artırılmasına yönelik çalışmalarda, firmadaki ve meslekteki hizmet süresi daha az ve daha genç olan çalışanlara öncelik verilmelidir.
- Araştırmada temizlik hizmetini satın alan hastanelerdeki firmalarda çalışan kurum ev idaresi personelinin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel bağlılığın bireysel faktörlerle ilişkisi incelenmiştir. Buna dayalı olarak temizlik hizmetini satın almayan hastanelerdeki kadrolu kurum ev idaresi personelinin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel bağlılığın bireysel faktörlerle ilişkisini inceleyen karşılaştırmalar ve bireysel faktörler dışında örgütsel bağlılığı etkileyen diğer faktörlerin ele alındığı araştırmalar, gelecekteki çalışmaların konusunu oluşturabilir.

KAYNAKÇA

- Allen, N.J., J.P. Meyer (1990) "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", **Journal of Occupational Psychology**, 63, 1-18.
- Allen, N.J., J.P. Meyer (1997) **Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application**, Thousand Oaks.
- Alpar, R. (2001) **Spor Bilimlerinde Uygulamalı İstatistik**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Angle, H.L., J.L. Perry (1981) "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness", **Administrative Quarterly**, 26, 1-14.
- Aven, F.F., B. Parker, G.M. Mcenvoy (1993) "Gender and Attitudinal Commitment to Organizations, A Meta-Analysis", **Journal of Business Research**, 26(1), 63-73.
- Balay, R. (2000) **Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Cengiz, A.A. (2001); **Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir' de Sağlık Personeli Üzerine Bir Uygulama**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Cohen, A. (1993) "Age and Tenure in Relation to Organizational Commitment: A Meta-Analysis", **Basic and Applied Social Psychology**, 14(2), 143-159.
- Çakar, D.N., A. Ceylan (2005) "İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 6(1), 52-66.
- Durna, E., V. Eren (2005) "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 6(2), 210-219.
- Etzioni, A. (1961) **A Comparative Analysis of Complex Organizations, on Power, Involvement, and Their Correlates**, New York: Free Press.
- Giffords, E.D. (2003) "An Examination of Organizational and Professional Commitment Among Public, Not-for-Profit, and Proprietary Social Service Employees", **Administration in Social Work**, 27(3), 5-23.
- Gökmen, S. (1996) **İşletmeye Bağlılık Anketini Türkçe' ye Uyarlama ve Geçerlik ve Güvenilirlik Katsayılarını Belirleme Çalışması**, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Gürbüz, S. (2006) “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 3(1), 48-75.
- Jamal, M. (1990) “Relationship of Job Stress and Type-A Behavior to Employees’ Job Satisfaction, Organizational Commitment, Psychosomatic Health Problems, and Turnover Motivation”, **Human Relations**, 43(8), 727-739.
- Kanter, R.M. (1968) “Commitment and Sociological Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”, **American Sociological Review**, 33(4), 499-517.
- Karabay, E.Z. (2004) **Kamuda ve Özel Sektörde Örgütsel Adalet Algısı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler**, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Loscocco, K. (1990) “Relations to Blue-Collar Work: A Comparison of Women and Men”, **Work and Occupations**, 17(2), 152-177.
- Marsden, P.V., A.L. Kalleberg, C.R. Cook (1993) “Gender Differences in Organizational Commitment: Influences of Work Positions and Family Roles”, **Work and Occupations**, 20(3), 368-391.
- Mathiuge, J. E., D.M. Zagac (1990) “A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment”, **Psychological Bulletin**, 108(2), 171-194.
- Meyer, P.J., N.J. Allen (1984) “Testing the Side Bet Theory of Organizational Commitment. Some Methodological Considerations”, **Journal of Applied Psychology**, 69(3), 372-378.
- Meyer, J., N.J. Allen (1993) “Testing the Side Bet Theory of Organizational Commitment. Some Methodological Considerations”, **Journal of Applied Psychology**, 69(3), 372-378.
- Meyer, J.P., D.J. Stanley, L. Herscovitch, L. Topolnytsky (2002) “Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences”, **Journal of Vocational Behavior**, 61(1), 20-52.
- Mowday, R., L.W. Porter, R.M. Steers (1982) **Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover**, New York: Academic Press Inc.
- Önal, K. (1999) **Çalışanın Kuruma Bağlılığı: Bir Özel Hastane Uygulaması**, Gazi Üniversitesi, Ankara: Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Özsoy, S., Ş. Ergül, , A. Bayık (2001) “Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi”, **Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi**, 17(1-3), 1-16.
- Sökmen, A. (2003) **Ankara’daki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Araştırma**, Ankara: Gazi Üniversitesi, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Sommer, S.M., S.H. Bae, F. Luthans, (1996) “Organizational Commitment, Across Cultures: The Impact of Antecedents on Korean Employees”, **Human Relations**, 49(7), 977-993.
- Şafak, Ş. (1997) **Kurumlarda Ev İdaresi**, Damla Matbaacılık, Ankara.
- Uygur, A. (2004) **Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansı, Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul, İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması**, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Basılmamış Doktora Tezi.
- Uysal, G. (2005) **İnsan Kaynakları Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma**, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Basılmamış Doktora Tezi.
- Wasti, S.A. (1999) **Organizational Commitment in A Collectivist Culture: The Case of Turkey**, Urbana-Champaign: University of Illinois, Unpublished Doctoral Dissertation.
- Wasti, S.A. (2000) **Meyer ve Allen’in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Analizi**, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erciyes Üniversitesi, 401-410.
- Yağcı, K. (2003) **Toplam Kalite Yönetimi Kapsamında Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli ve Otel İşletmeleri Uygulaması**, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yıldırım, S. (1997) **Profesyonel Hastane Yöneticilerinin Nitelikleri Konusunda Sağlık Meslekleri Mensuplarının Ön Kabulleri**, Hacettepe Üniversitesi, Ankara: Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Zhang, A., Y. Fang (2007) **Teachers’ Performance and It’s Attitudinal Antecedents**, 3 Temmuz, <http://www.aare.edu.au/04pap/fan04091.pdf>