

Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma

Seda Uyar¹

ÖZET

Bu araştırmanın amacı algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemek ve algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın demografik faktörlere göre farklılıklarını tespit etmektir. Araştırmanın evrenini Erzurum'da faaliyet gösteren bir kamu hastanesindeki tüm sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu kamu hastanesinde görev yapmakta olan 338 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri toplanırken ilk olarak sağlık çalışanlarının demografik özelliklerini ölçen bilgi formundan yararlanılmıştır. Sonrasında algılanan örgütsel destek Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği sorularına yer verilmiştir. Araştırma amacı doğrultusunda bağımsız gruplarda t testi ve bağımsız gruplarda tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ve ölçek ve alt gruplar arasındaki ilişkinin yönünü tespit için de korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları olan duygusal, normatif ve devam bağlılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Sağlık çalışanlarının çalışma saatleri, hastanedeki çalışma pozisyonları ve medeni durumları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutlarından olan normatif bağlılık ortalamalarında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Cinsiyet, yaş ve aylık gelir durumu ile örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık ve algılanan örgütsel destek ortalamalarında anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Algılanan Örgütsel Destek, Sağlık Çalışanı.

Examining the Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: A Study on Health Employee

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the relationship between perceived organizational support and organizational commitment and to determine the differences in perceived organizational support and organizational commitment based on demographic factors. The population of the research consists of all healthcare employees working in a public hospital in Erzurum. The sample of the research consists of 338 healthcare employees working in this public hospital. In collecting research data, a questionnaire was used, starting with a form measuring the demographic

¹ seda.uyar@medeniyet.edu.tr

characteristics of the healthcare employees. Then, the Perceived Organizational Support Scale and Organizational Commitment Scale questions were included. In line with the research objectives, independent groups t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were performed, and correlation analysis was conducted to determine the direction of the relationship between the scale and subgroups. As a result of the research, a positive and significant relationship was found between perceived organizational support and organizational commitment and its sub-dimensions, emotional, normative and continuance commitment. A significant difference was found in the averages of working hours, working positions and marital status of healthcare professionals, organizational commitment and its sub-dimensions of normative commitment. No significant difference was found in the mean of gender, age, monthly income, organizational commitment, affective commitment, continuance commitment, normative commitment and perceived organizational support.

Keywords: Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, Health Employee.

1. GİRİŞ

Entelektüel sermayenin önem arz ettiği günümüz dünyasında kurumlar arasındaki rekabeti güçlü kılan önemli unsurlardan biri de insan kaynağıdır. Kurumların insan kaynağını seçtiği bir devirden, insan kaynağının bilgisini ve tecrübesini aktaracağı kuruma kendisinin karar verdiği bir çağa doğru dönüşüm yaşanmıştır (Leszczyńska ve Pruchnicki, 2015). Bu durum örgütlerin çalışan odaklı olmalarını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda örgütler için stratejik noktadaki insan kaynağının örgüte bağlılığı yönetim için önemli bir uğraş alanı olmaktadır.

Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte gönüllü katılımı, sadakati, kurumun norm ve değerlerine karşı göstermiş olduğu psikolojik bağ şeklinde ifade edilmektedir (O'Reilly, 1989). Örgütsel bağlılık, çalışanların üyesi oldukları örgüt lehine olumlu düşünceler beslemeleri ve örgüt üyeliklerinin sürekliliğini istemeleri olarak da tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1998).

Örgütsel bağlılık durumu çalışanın örgüt ile etkileşimi sonucu gerçekleşen karşılıklı ilişkiyi zorunlu kılan bir olgudur. Bu bağlamda bu etkileşimi sağlayan önemli bir değişken çalışanın algılamış olduğu örgütsel destek olmaktadır. Algılanan örgütsel desteğin bireysel anlamda düşünsel ve duygusal yönlerinin olması algı temelli bir kavram olduğunu göstermektedir (Allen, Armstrong, Reid ve Riemenschneider, 2008). Çalışanın örgütten destek algılaması soyut bir durum olmakla birlikte tamamen örgütün sergilediği tavır ve stratejilerle gelişmektedir (Kambu, Troena, Surachman ve Setiawan 2012). Öyle ki çalışanın kararlara katılımının sağlanması, performansının ödüllendirilmesi, örgüt için önemli olduğunun dile getirilmesi destekleyici örgüt algısının oluşmasını sağlamaktadır (Özdevecioğlu, 2003). Çalışanların örgüte dair algılamış olukları örgütsel destek, çalışanların örgüte bağlılıklarını arttırmakta ve dolayısı ile örgüt ile olan etkileşimin sürdürülmesinde gönüllülüğü desteklemektedir (Moorman, Blakely ve Niehoff 1998; Özdevecioğlu 2003). AÖD, olumlu örgütsel çıktılar ile pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir (Eisenberger, Stinghamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades, 1990;

Beckers Van Der Linden, Smulders, Kompier, Van Veldhoven ve Van Yperen, 2004; Chen, Aryee ve Lee, 2005; Aykan, 2007; Takeuchi, Wang, Marinova ve Yao, 2009). Çalışanların algılamış oldukları desteğin daha çok sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılıyor olması (Eisenberger, Cummings, Armeli ve Lynch, 1997; Panaccio ve Vandenberghe, 2009) örgüte olan bağlılığı arttırmada da etkili olabilmektedir (Byrne ve Hochwarter, 2008). Shore ve Wayne (1993) örgütsel destek algısının varlığının çalışanlarda duygusal bağlılığı beslediğini belirtmektedir. Edwards ve Peccei (2010) ise örgütün kendilerini desteklediğini hisseden çalışanların kendilerini değerli atfettiklerini ve örgütlerine karşı kuvvetli bir duygusal bağlılık geliştirdiklerini ileri sürmektedir. Bu bağlamda Algılanan örgütsel destek, sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılıklarında etkileyici unsur olarak ön görülmüş ve bu öngörüye destekleyecek bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Ayrıca araştırılmak istenilen değişkenlerin bireye özgü algı temelli yanının olması da bu değişkenlerin demografik faktörlere göre değişebileceğini düşündürmektedir. Araştırmaya değer görülen değişkenlerin sunulan sağlık hizmetlerinin kalitesini ve böylelikle de hasta memnuniyetini artırıyor olması, araştırma sonuçlarının benzer sonuçları taşıyan araştırmalarla birlikte yöneticilere ve sağlık politika yapıcılara politikalar belirleme konusunda farkındalık oluşturacağı düşüncesi, çalışan odaklı ele alındığında ise çalışanın performans ve memnuniyetinin arttırılması, personel devir oranlarının azaltılması -ki özellikle Doğu İllerdeki şartlar göz önünde bulundurulduğunda sağlık hizmeti sunumunda devamlılık sağlanması adına önemli bir husus olmaktadır- gibi çok yönlü kazanım sağlamaktadır. Bu konuda benzer çalışmaların var olması literatürdeki bulguların tekrarlanabilirliği, doğrulanabilirliği ve bilimsel süreklilik adına bu çalışmanın diğer bir katkısını ortaya koymaktadır. Alanyazındaki benzer çalışmalardan farklı bir evrende yürütülmüş olması da diğer bir önemli katkı görülmektedir.

1.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık “bireyin belirli bir kuruluşla özdeşleşmesinin ve belirli bir kuruluş katılımlarının göreceli gücü” olarak tanımlanmaktadır (Mowday, Porter ve Steers, 2013).

Diğer bir ifade ile bir çalışanın işine, işverenine ve organizasyonuna duyduğu bağlılık derecesini ifade etmektedir. Bu bağlılık, çalışanın organizasyonun hedeflerini paylaşması, organizasyon için ekstra çaba sarf etmesi, organizasyonun başarısını önemsemesi ve organizasyonda uzun vadeli kalmayı istemesi gibi unsurları içermektedir (Chen, Wu, Chang, Lin, Kung, Weng, Lin ve Lee, 2015). Örgütsel bağlılık çalışanın organizasyonla ilişkisini karakterize eden ve örgüt üyeliğini sürdürme ya da sonlandırma gibi kararlarda etkisi olan psikolojik bir durum olarak da tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997).

Örgütsel bağlılık düzeyi alan yazında normatif bağlılık, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç alt boyutta ele alınmaktadır (Meyer ve Allen, 1991). Zorunlu bağlılık olarak da ifade edilen devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılmasının daha maliyetli olacağı durumlarda örgüte karşı zorunlu olarak hissedilen bağlılıktır. Diğer bir ifade ile çalışan tamamen maddi boyut algısından ötürü bağlılık duymaktadır. Normatif bağlılık, çalışanın etik açıdan örgütte devam etmesi gerektiği düşüncesinden kaynaklanan

bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Çalışanın sahip olduğu ahlaki değerler ve etik prensipler örgüte bağlılık duymasında belirleyici olmaktadır. Duygusal bağlılık ise çalışanın örgütte devam etmesi yönünde tamamen içten istek duyması ile ortaya çıkan bağlılık türüdür. Yani hizmetin devamı ve çalışanların örgütte bulunması onların örgüte karşı olumlu ve güçlü tutumlarından kaynaklanmaktadır (Meyer, Irving ve Allen, 1998; Robbins ve Judge, 2013; Demirkol, 2014). Üç boyutun ortak olduğu nokta çalışanın örgütte devam etmek istemesi olmakla birlikte farklılıkları nokta bu isteğin altında yatan neden olmaktadır.

1.2. Algılanan Örgütsel Destek

Çalışanlar ve örgüt arasındaki ilişkileri temel alan örgütsel destek (Arshadi, 2011), kabul görme, saygı duyulma, dikkate alınma gibi duygusal ve psikolojik ihtiyaçların karşılanması şeklinde tanımlanmaktadır (Purang, 2011). Kavramsal temeli sosyal değişim teorisine dayanan algılanan örgütsel destek ise (AÖD), örgüt tarafından sağlanan bu ihtiyaçların çalışanlar tarafından farkedilmesi ve hissedilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Settoon, Bennett ve Liden, 1996). Bu destek, hem duygusal hem de pratik yardımları kapsamakla birlikte çalışanların işlerini daha etkili bir şekilde yapmalarına da yardımcı olmaktadır (Chung, 2005; Eisenberger, Fasolo, Davis-LaMastro, 1990).

Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgüte dair tüm psikolojik anlaşma beklentilerini de karşılamaktadır (Silbert, 2005, s.7). AÖD, çalışanların örgüt tarafından kendilerine değer verildiği, düşüncelerinin önemsendiği, örgüt için önemli bir kaynak olduğu yönündeki inanç ve algıları şeklinde de tanımlanmaktadır (Eisenberger, Stinghamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades, 2002). Çalışanların saygınlık, bağlılık, onay ve duygusal destek ihtiyaçlarını karşılamaya yardımcı olduğundan önemli bir iş kaynağı olarak kabul edilmektedir (Kurtessis vd., 2017). Daha açık bir ifade ile çalışanların işlerini başarılı bir şekilde yapmaları için ihtiyaç duydukları işle ilgili kaynaklara ve bilgilere yönelik araçsal ihtiyaçlarının yanı sıra duygusal destek, bağlılık, saygı duyulma ve onaylanma gibi sosyo-duygusal ihtiyaçlarını da karşılayan örgüt temelli bir kaynak olarak kavramsallaştırılabilir (Altaş, 2019).

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada nicel araştırma deseni ve kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak sağlık çalışanlarının örgütsel destek algılarını ölçmek amacıyla Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Anket yöntemi ile bireylere yöneltilen sorular çerçevesinde elde edilen verilerin ölçümü SPSS paket programı ile analiz edilip yorumlanmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Erzurum İlinde bulunan Erzurum'da faaliyet gösteren bir kamu hastanesinde çalışan sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma özellikle geniş bir sağlık hizmetleri yelpazesine sahip olması nedeniyle bir kamu hastanesinde gerçekleştirilmek istenmiştir. Bununla birlikte Doğu Bölgesinde hizmet veren bir hastanedeki kamu personelinin örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel destek düzeyinin de diğer bölgelere nazaran farklılık göstereceği öngörüldüğünden Doğu Bölgesi kasıtlı olarak seçilmiştir. Bu kriterleri taşıdığı ve veri toplama sürecinin araştırmacı tarafından kolay olabileceği için Erzurum İli seçilmiştir. Söz konusu hastanede 2788 sağlık personeli görev yapmaktadır. Bu evren büyüklüğüne göre örneklem büyüklüğü formülü kullanılarak örneklem sayısı 338 olarak belirlenmiş olup araştırmayı gönüllü olarak katılmayı kabul eden ve anket formunu eksiksiz bir şekilde dolduran 338 sağlık çalışanı araştırmaya dahil edilmiştir.

2.3. Veri toplama Araçları

Demografik Bilgi Formu: Sağlık çalışanlarının cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, hastanedeki pozisyonu, aylık gelir, çalışma şekli ve pozisyon bilgilerini içeren soru formu kullanılmıştır.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Armstrong-Stassen ve Ursel (2009) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği kullanılmıştır. İlgili ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Akkoç ve arkadaşları (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek 10 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .93 olarak bulunmuştur.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği: Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve Dağlı ve arkadaşları (2018) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği yapılan Örgütsel Bağlılık Ölçeğidir. Ölçek, 3 boyut (duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı) ve toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .884 olarak bulunmuştur.

2.4. Araştırma Etiği

Araştırma öncesi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulundan 28.09.2022 tarihli 2022-45 sayılı izin alınmıştır. Ölçek sahiplerinden gerekli izinler alınmıştır.

2.5. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri 2023 yılı içerisinde yüz yüze anket tekniği uygulanarak elde edilmiştir. Araştırmanın verileri toplanırken ilk olarak sağlık çalışanlarının demografik özelliklerini ölçen bilgi formundan yararlanılmıştır. Sonrasında Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılık sorularına yer verilmiştir. Anketlere katılımı gönüllülük esas tutulmuştur. Anket hakkındaki ön bilgiler için aydınlatılmış onam formu hazırlanmış ve katılımcılara sunulmuştur.

Verileri analiz etmek için SPSS 22 paket programı kullanılmıştır. Öncelikle verilerin normal dağılıma uyum sağladığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda veriler üzerinde bağımsız

gruplarda t testi, bağımsız gruplarda tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ve ölçek ve alt gruplar arasındaki ilişkinin yönünü tespit etmek amacıyla da korelasyon analizleri yapılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde çalışmaya dâhil olan sağlık çalışanlarına ait bulgular aşağıda tablolar şeklinde verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Dâhil Olan Katılımcıların Demografik Verileri

	Değişkenler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	166	49,1
	Kadın	172	50,9
Yaş	20-30	214	63,3
	31-40	70	20,7
	41- +	54	16,0
Medeni Durum	Evli	138	40,8
	Bekâr	200	59,2
Öğrenim Durumu	İlköğretim-Lise	66	19,5
	Ön lisans	76	22,5
	Lisans	117	34,6
	Lisansüstü	79	23,4
Hastanedeki Pozisyonu	Hekim	86	25,4
	Hemşire-Ebe	86	25,4
	İdari Personel	85	25,1
	Diğer Sağlık Çalışanları	81	24,0
Aylık Gelir	0-5500	43	12,7
	5501-7500	60	17,8
	7501-9500	55	16,3
	9501-+	180	53,3
Haftalık Çalışma Saati	40-50 saat	270	79,9
	50-saat üzeri	68	20,1
Katılımcıların Çalışma Şekli	Gündüz	200	59,2
	Gece	8	2,4
	Gündüz-Gece	130	38,5
Toplam		338	100

Tablo 1'e göre araştırmaya dâhil olan sağlık çalışanlarının %50,9'u kadın ve % 63,3'ü 20-30 yaş aralığındadır. Katılımcıların % 59,2'si bekâr ve % 34,6'sı lisans eğitim düzeyindedir. %25,4'ünün mesleği hekim ve hemşire- ebedir. Sağlık çalışanlarının %53,3'ünün aylık geliri 9501 TL ve üzerinde olup %79,9'unun

haftalık çalışma saati 40-50 saat aralığındadır. %59,2'si sağlık kurumunda gündüz çalışmaktadır.

Tablo 2: Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutlarının Psikometrik Özellikleri

	İfade Sayısı	Min	Max	Cronbach Alpha	Ort	SS	Normallik Testi	
							Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Duygusal Bağlılık Devam Bağlılığı	6	1	5	0,660	2,87	0,78	0,292	2,19
Normatif Bağlılık	6	1	5	0,694	2,92	0,70	0,059	0,300
Algılanan Örgütsel Destek	6	1	5	0,730	3,00	0,71	0,085	0,255
	10	1	5	0,794	2,63	0,76	0,224	0,028

Tablo 2’de ye görüldüğü üzere örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal bağlılık boyutu altı ifadeden oluşmakta olup Cronbach Alpha değeri 0,660 olarak bulunmuştur. Devam bağlılığı boyutu altı ifadeden oluşmaktadır ve Cronbach Alpha değeri 0,694 olarak tespit edilmiştir. Normatif bağlılık boyutu altı ifadeden oluşmaktadır ve Cronbach Alpha değeri 0,730 olarak bulunmuştur. AÖD ölçeği on ifadeden oluşmaktadır ve Cronbach Alpha değeri 0,794 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri ile Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Alt Boyut Ortalamaları ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği Ortalamalarının Değerlendirilmesi

Bağımsız Değişken	n	Duygusal Bağlılığı	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık	Algılanan Örgütsel Destek
		(Ort±S.S.)	(Ort±S.S.)	(Ort±S.S.)	(Ort±S.S.)	(Ort±S.S.)
Cinsiyet						
Erkek	166	2,94±0,69	2,95±0,71	2,69±0,75	2,86±0,58	2,88±0,73
Kadın	172	2,90±0,70	3,05±0,71	2,58±0,76	2,84±0,56	2,86±0,83
t		0,623	-1,309	1,277	0,271	0,155
p		0,534	0,191	0,202	0,786	0,877
Yaş						
20-30	214	2,87±0,69	3,01±0,96	2,60±0,75	2,83±0,55	2,91±0,75
31-40	70	2,94±0,66	3,06±0,72	2,62±0,74	2,87±0,57	2,78±0,79
41+	54	3,07±0,77	2,89±0,81	2,79±0,80	2,91±0,62	2,81±0,85
F		1,724	0,918	1,319	0,548	0,875
p		0,180	0,400	0,269	0,578	0,418
Fark (scheffe)						

Medeni Durum						
Evlü	138	3,02±0,68	3,09±0,78	2,74±0,80	2,95±0,59	2,86±0,76
Bekâr	200	2,85±0,70	2,94±0,66	2,56±0,71	2,78±0,54	2,87±0,79
t		2,228	1,886	2,164	2,668	0,088
p		0,027*	0,060	0,031*	0,008*	0,930
Hastanedeki Pozisyonu						
Hekim^a	86	2,85±0,70	2,85±0,59	2,49±0,68	2,73±0,52	2,85±0,69
Hemşire –Ebe^b	86	3,03±0,62	3,03±0,72	2,61±0,74	2,80±0,55	2,78±0,77
İdari Personel^c	85	3,13±0,66	3,13±0,77	2,85±0,74	3,01±0,56	2,90±0,81
Diğer Sağlık Çalışanları^d	81	2,99±0,77	2,99±0,75	2,58±0,82	2,87±0,62	2,95±0,85
F		3,555	2,269	3,537	3,747	0,738
p		0,015*	0,080	0,015*	0,011*	0,530
Fark (scheffe)		b<c		a<c	a<c	
Aylık Gelir						
0-5500	43	2,96±0,70	2,90±0,64	2,63±0,68	2,83±0,55	2,91±0,74
5501-7500	60	2,98±0,70	3,00±0,88	2,57±0,69	2,85±0,54	2,83±0,93
7501-9500	55	2,98±0,54	3,06±0,73	2,72±0,70	2,92±0,52	2,97±0,70
9500-+	180	2,87±0,74	3,01±0,67	2,63±0,81	2,84±0,60	2,84±0,76
F		0,617	0,399	0,369	0,295	0,471
p		0,605	0,754	0,775	0,829	0,703
Haftalık Çalışma Saati						
40-50 saat arası	270	2,95±0,69	3,04±0,73	2,70±0,76	2,90±0,56	2,90±0,78
50 saat ve üzeri	68	2,80±0,72	2,83±0,61	2,38±0,69	2,67±0,55	2,75±0,77
t		1,544	2,175	3,111	2,928	1,420
p		0,124	0,030*	0,002*	0,004*	0,156

n=338, *P<0,05

Tablo 3'te araştırmaya dâhil olan sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre AÖD ölçeği, örgütsel bağlılık ölçeği ve üç boyutundan aldıkları ortalama puanlar arasındaki farkların tespiti için yapılan bağımsız gruplarda t testi ve bağımsız gruplarda tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların cinsiyetlerine, yaşlarına ve aylık gelir durumlarına göre örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ortalamalarında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Katılımcıların medeni durumuna göre örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık puanlarında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Buna göre evli olan katılımcıların örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ortalamaları bekâr olan katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. Katılımcıların medeni durumuna göre devam bağlılığı ortalamasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir ($p>0,05$). Yapılan analizler sonucunda katılımcıların hastanedeki çalışma pozisyonu ile örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık puanlarında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılığın hangi değişkenlerden kaynaklandığı tespit etmek amacıyla yapılan scheffe test sonucuna göre hemşire ve ebelerin duygusal bağlılığı, idari personele göre düşük bulunmuştur. Ayrıca hekimlerin örgütsel ve normatif bağlılıklarının idari personele göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Hastanedeki çalışma pozisyonu göre devam bağlılığı ortalamasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Sağlık çalışanlarının haftalık

çalışma saatleri ile örgütsel bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ortalamalarında anlamlı bir fark vardır ($p<0,05$). Bu sonuca göre haftalık 40-50 saat arasında çalışanların örgütsel bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı, haftalık 50 saat ve üzeri çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Haftalık çalışma saati ile duygusal bağlılık puan ortalamalarında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Analiz sonuçlarına göre katılımcıların cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumuna, hastanedeki pozisyonuna, aylık gelir durumuna ve haftalık çalışma saatine göre AÖD ortalamalarında anlamlı bir fark yoktur ($p>0,05$).

Tablo 4: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Değişkeni ve Alt Boyutları Ortalamaları Arasındaki Korelasyonlar

Değişkenler		1	2	3	4
1- Duygusal Bağlılık					
2- Devam Bağlılık	r	,288**			
	p	,000			
3- Normatif Bağlılık	r	,526**	,468**		
	p	,000	,000		
4- Örgütsel Bağlılık	r	,762**	,743**	,853**	
	p	,000	,000	,000	
5- Algılanan Örgütsel Destek	r	,489**	,373**	,527**	,589**
	p	,000	,000	,000	,000

** $p<0,001$ n=338

Tablo 4’de görüldüğü üzere örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları ortalamaları ile AÖD ölçeği ortalamaları arasında korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre AÖD ile duygusal bağlılık ($r=0,489$ $p<0,01$), devam bağlılığı ($r=0,373$ $p=0,001$) ve normatif bağlılık ($r=0,527$ $p<0,001$) arasında pozitif bir ilişki çıkmıştır. Örgütsel bağlılık genel ortalaması ile AÖD arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonucunda sağlık çalışanlarının medeni durumuna göre örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık puanlarında anlamlı bir fark tespit edilmiş olup evli olan katılımcıların örgütsel bağlılık ve alt boyutlar ortalamaları bekâr olan katılımcılara göre daha yüksek bulunmuştur. Kaya ve Filiz’in (2020) örgütsel bağlılık ve bunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla devlet hastanesinde görev yapan 310 sağlık çalışanına yaptıkları araştırmada evli çalışanların duygusal ve devam bağlılıklarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Özata ve Topçu’nun (2018) sağlık personeli üzerinde yapmış oldukları araştırmada medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında fark bulunamamıştır.

Benzer şekilde Tetik' in (2012) sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada da örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutları ile katılımcıların medeni durumları arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların hastanedeki çalışma pozisyonu ile örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık puanlarında anlamlı fark tespit edilmiş olup hemşire ve ebelerin duygusal bağlılığı, idari personele göre düşük, hekimlerin örgütsel ve normatif bağlılıklarının idari personele göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Hastanedeki çalışma pozisyonuna göre devam bağlılığı ortalamasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Kaya ve Filiz'in (2020) sağlık çalışanları üzerinde yürütmüş oldukları araştırmada çalışma pozisyonu ile örgütsel bağlılık ve boyutları arasında bir farka rastlanmamıştır. Sağlık çalışanlarının haftalık çalışma saatleri ile örgütsel bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ortalamalarında anlamlı bir fark tespit edilmiş olup, haftalık 40-50 saat arasında çalışanların örgütsel bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılığı, haftalık 50 saat ve üzeri çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Literatür incelendiğinde ulaşılmış olduğumuz sonucu destekler çalışmalar görülürken farklı sonuçların elde edildiği sonuçlar da görülebilmektedir. Şafak'ın (2014) örgütsel bağlılık ile esnek çalışma ilişkisini araştırmış olduğu çalışmada esnek çalışma saatlerine sahip çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu tespit edilmiştir. Tetik'in (2012) sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada ise örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutları ile katılımcıların çalışma süresi arasında fark bulunamamıştır.

Araştırma sonucunda algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Ayrıca örgütsel bağlılık genel ortalaması ile algılanan örgütsel destek arasında da pozitif yönde ilişkiye ulaşılmıştır. Yani sağlık çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri arttıkça örgüte karşı duydukları duygusal, normatif ve devam bağlılıkları da artış göstermektedir. Literatür incelendiğinde de ulaşılan sonuçları destekleyen çalışmalar görülebilmektedir. Özdevecioğlu'nun (2003) yapmış olduğu çalışmada algılanan örgütsel destek arttıkça çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ve duygusal, normatif ve devam bağlılıklarının da arttığını bulgulamıştır. Altaş'ın (2021) kamu hastanesindeki sağlık çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada sağlık çalışanlarının AÖD düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında pozitif ilişkiye rastlanılmıştır. Marique ve arkadaşlarının (2012) yaptıkları çalışmada, AÖD ile duygusal bağlılık arasında ilişki bulunmuştur. Benzer sonuca Kim ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmada da ulaşılmaktadır (Kim vd., 2016). Rhoades ve diğerleri (2001) algılanan örgütsel desteğin duygusal bağlılık ile anlamlı bir ilişkisi olduğunu bulmuştur. Kaplan (2010)'ın yapmış olduğu çalışmada ise AÖD ile normatif ve duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Araştırma sonucunu destekler nitelikte yapılan araştırmalardaki sonuçlar algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığın belirleyicisi olduğunu göstermektedir (Bishop vd., 2000, s.1116; Yoon ve Thye, 2002, s.98-99). Aggarwal-Gupta ve diğerlerinin (2010) üretim kuruluşlarında çalışan yöneticiler üzerine yaptıkları araştırma neticesinde,

algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığın tüm bileşenlerini önemli ölçüde etkilediğini belirlenmiştir. Hussain ve Asif (2012) telekom çalışanlarına yaptıkları araştırmaya göre, örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel desteğin, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli bir olumsuz etkisi olduğu tespit edilmiştir. Üren ve Çorbacıoğlu'nun (2012) imalat sektöründe yaptıkları araştırma sonucuna göre, örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmuştur. Polatçı ve diğerlerinin (2014) geçici köy korucuları üzerinde yaptıkları araştırma sonuçlarına göre, geçici köy korucularının algıladıkları örgütsel destek ve örgüte bağlılıklarının iş ve yaşam doyumlarını olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Wu ve Liu (2014) çağrı merkezi yöneticileri üzerinde yaptıkları çalışma sonucuna göre, örgütsel bağlılığın, algılanan örgütsel destek ile hizmet odaklı örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkilere tam olarak aracılık ettiği bulunmuştur. Özgül ve diğerlerinin (2020) kabin memurları üzerinde yaptıkları araştırma neticesinde algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Aube ve diğerlerinin (2020) cezaevi çalışanlarına yaptıkları çalışma sonucunda, algılanan örgütsel desteğin, duygusal ve normatif bağlılık ile olumlu ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Bu çalışma kısıtlı bir örneklem ile sağlık sektöründe faaliyet gösteren bir kamu kurumunda gerçekleştirilmiştir. Gelecek çalışmalar için aynı değişkenler arasındaki ilişkinin özel kuruluşlarda yapılması önerilebilir. Ayrıca kamu, özel karşılaştırılması da araştırılmak üzere diğer bir öneri olabilir. Bu değişkenler arasındaki ilişkinin farklı sektörlerde incelenmesi de farklı sonuçların ortaya çıkmasına ve bu alandaki literatürün gelişmesine katkıda bulunacaktır. Örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemek üzere işe angaje olma, psikolojik iyi oluş, psikolojik güçlendirme, örgütsel itibar gibi örgütsel veya bireysel değişkenler de zengin bakış açısı sağlamak adına önemli bir kazanım olabilir. Bunların yanı sıra bağlılığı güçlendirebilmek için yöneticilerin destekleyici liderlik stilleri geliştirmeleri de kurumsal anlamda önerilebilir. Ayrıca çalışmanı destekleyici birçok strateji çalışanların motivasyonunu artırarak hastane performansını olumlu yönde etkileyebilir. Sağlık kurumlarının özelinde iş yaşam dengesini sağlayacak çalışma saatleri, katılım ve yetkilendirme, çalışmanı ödüllendirme, kariyer gelişimine katkıda bulunma ve açık iletişim de destekleyici bir örgüt tarzının benimsendiğini gösteren önemli noktalar olabilmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Makalenin tamamı Seda Uyar tarafından kaleme alınmıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarın herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

- Aggarwal-Gupta, M., Vohra, N., ve Bhatnagar, D. (2010). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediational Influence of Psychological Well-Being, *Journal of Business & Management*, 16(2), 224-236.
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Allen, M.W., Armstrong, D.J., Reid, M.F. ve Riemenschneider, C.K. (2008). Factors Impacting the Perceived Organizational Support of It Employees, *Information & Management*, 45(8), 556-563.
- Altaş, S. S. (2019). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Desteğin Duygusal Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Journal of International Social Research*, 12(64), 845-854.
- Altaş, S.S. (2021). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algıları Arasındaki İlişkiler, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 875-891.
- Armstrong-Stassen, M., ve Ursel, N.D. (2009). Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, and the Retention of Older Workers, *Journal of occupational and organizational psychology*, 82(1), 201-220.
- Arshadi, N. (2011). The relationships of Perceived Organizational Support (POS) With Organizational Commitment, in-Role Performance, and Turnover Intention: Mediating Role of Felt Obligation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 1103-1108.
- Aube, C., Rousseau, V., ve Morin, E.M. (2007). Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy, *Journal of managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Aykan, E. (2007). Örgütlerde İnsan Kaynakları Uygulamaları ile AÖD Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 123-137.
- Beckers, D.G., Van Der Linden, D., Smulders, P.G., Kompier, M.A., Van Veldhoven, M.J., Ve Van Yperen, N.W., (2004). Working Overtime Hours: Relations With Fatigue, Work Motivation, and the Quality of Work, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(12), 1282- 1288.
- Bishop, J.W., Scott, K.D., ve Burroughs, S.M. (2000). Support, Commitment, and Employee Outcomes in a Team Environment, *Journal of Management*, 26 (6), 1113-1132.
- Byrne, Z.S. ve Hochwarter, W.A. (2008). Perceived Organizational Support and Performance Relationship Across Levels of Organizational Cynicism, *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 54-72.
- Chung, H.S. (2005). The Study of Relationship of Person-Organization Fit and Organizational Effectiveness: Mediating Effect of Subjective Fit and Perceived Organizational Support. Master's Thesis, Korea University, Seoul, Republic of Korea,
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the work place: Theory, research, and application*. Sage publishing, Inc.
- Mowday R. T., Porter L. W., ve Steers R. M. (2013). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.
- Chen, Z.X., Aryee, S., ve Lee, C. (2005). Test of A Mediation Model of Perceived Organizational Support, *Journal of Vocational Behavior*, 66, 457-460.
- Chen S. Y., Wu W. C., Chang C. S., Lin C. T., Kung J. Y., Weng H. C., Lin Y. T., ve Lee S. I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*, 15(1), 1-17. Crossref
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya Kitabevi.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., ve Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması, *Electronic Journal of Social Sciences*, 17(68), 1788-1800.

- Demirkol, A.Y. (2014). Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksekokulları Üzerine Bir Araştırma, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1-15.
- Edwards, M.R., ve Peccei, R. (2010). Perceived Organizational Support, Organizational Identification and Employee Outcomes: Testing a Simultaneous Multifoci Model, *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17-26.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., ve Davis-Lamastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation, *Journal Of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Stinghamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L., ve Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention, *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., ve Lynchh, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 82 (5), 812-820.
- Hussain, T., ve Asif, S. (2012). Is Employees' Turnover Intention Driven by Organizational Commitment and Perceived Organizational Support, *Journal of Quality and Technology Management*, 8(2), 1-10.
- Kambu, A., Troena, E.A., Surachman, T., ve Setiawan, M. (2012). Influence of Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, Papua Ethnic Culture and Organizational Citizenship Behavior Toward Employee Performance of Workers in Papua Provincial Secretary Office, *IOSR Journal of Business and Management*, 5(4), 31-38.
- Kaplan, M. (2010). Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kaya, M., ve Filiz, M. (2020). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyinin 111 İncelenmesi: Artvin İli Örneği, *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 8(1), 111-122.
- Kim, K.Y., Eisenberger, R., ve Baik, K. (2016). Perceived Organizational Support and Affective Organizational Commitment: Moderating Influence of Perceived Organizational Competence, *Journal of Organizational Behavior*, 37(4), 558-583.
- Leszczyńska, D., ve Pruchnicki, E. (2015). The evolution of knowledge transfer and the location of a multinational corporation: Theory and mathematical model. *The Multinational Business Review*, 23(2), 111-129.
- Marique, G., Stinghamber, F., Desmette, D., Caesens, G., ve De Zanet, F. (2012). The Relationship Between Perceived Organizational Support and Affective Commitment: A social Identity Perspective, *Group & Organization Management*, 38(1), 68-100.
- Meyer, J.P., ve Allen, N.J. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J.P., ve Allen, N.J. (1988). Links Between Work Experiences and Organizational Commitment During The First Year of Employment: A Longitudinal Analysis, *Journal of Occupational Psychology*, 61, 195 - 209.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Ve Smith, C.A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extensionand Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J.P., Irving, P.G., ve Allen, N.J. (1998). Examination of the Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment, *Journal of Organizational Behavior*, 19, 29 -52.
- Moorman, R.H., Blakely, G.L., ve Niehoff, B.P. (1998). Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behaviour?, *Academy of Management Journal*, 41(3), 351-357.
- O'reilly, C. (1989). Corporations, Culture and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations, *California Management Review*, 31(4), 9-25.
- Özata, M., ve Topcu, T. (2018). Sağlık Personelinde Motivasyon ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması: Bandırma Devlet Hastanesi Örneği, *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(2), 1-9.
- Özdevecioglu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.

- Özgül, B., Erkmén, T., ve Karaarslan, E. (2020). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma, *Business and Management Studies an International Journal*, 8(5), 4364- 4412.
- Panaccio, A., ve Vandenberghe, C. (2009). Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Psychological Well-Being: A Longitudinal Study, *Journal of Vocational Behavior*, 75, 224-236.
- Polatçı, S., Ardiç, K. ve Koc, M. (2014). Farklı Bir Bakış Açısından İş ve Yaşam Doyumu Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Bağlılığın Etkileri., *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1), 267-287.
- Purang, P. (2011). Organisational Justice and Affective Commitment: The Mediating Role of Perceived Organisational Support, *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 141-156.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., ve Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support, *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Robbins, S.P., ve Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Silbert, L.T. (2005). The Effect of Tangible Rewards on Perceived Organizational Support, Unpublished Master Thesis, Management Sciences, University of Waterloo, Canada.
- Safak, İ. (2014). Örgütlerde Esnek Çalışma Biçimlerine İlişkin Algının Çalışanların Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkileri ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi. Karaman.
- Settoon, R.P, Bennett, N, ve Liden, R.C. (1996). Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Employee Reciprocity. *J. Appl. Psychol.* 81; 219-227.
- Takeuchi, R., Wang, M., Marinova, S.V., ve Yao, X. (2009). Role of Domain-Specific Facets of Perceived Organizational Support During Expatriation and Implications for Performance, *Organization Science*, 20(3), 621-634.
- Tetik, S. (2012). Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 275-286.
- Uren, S.G., Ve Çorbacıoğlu, S. (2012). Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İmalat Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir İşletme Örneği, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 29-52.
- Wu, C.C., ve Liu, N.T. (2014). Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Service-Oriented Organizational Citizenship Behaviors, *International Journal of Business and Information*, 9(1), 61.
- Yoon, J., ve Thye, S.R. (2002). A Dual Process Model of Organizational Commitment, *Work and Occupations*, 29 (1), 97-124.