

## İş Stresi Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Sendika Üyeliğinin Rolü

DOI: 10.26466/opus.483350

\*

Ömer Turunç\* - M. Burhanettin Coşkun\*\* - Uğur İçdem\*\*\*

\*Doç. Dr, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Isparta / Türkiye

E-posta: [omert21@hotmail.com](mailto:omert21@hotmail.com)

ORCID: [0000-0003-2234-6523](https://orcid.org/0000-0003-2234-6523)

\*\*Dr. Öğ. Üy., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İİBF, Osmaniye/ Türkiye

E-posta: [mcboskun94@gmail.com](mailto:mcboskun94@gmail.com)

ORCID: [0000-0001-7138-7669](https://orcid.org/0000-0001-7138-7669)

\*\*\* YL öğrencisi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Isparta / Türkiye

E-posta: [ugur.icdem@gmail.com](mailto:ugur.icdem@gmail.com)

ORCID: [0000-0003-0174-6712](https://orcid.org/0000-0003-0174-6712)

### Öz

Örgütsel bağlılık, günümüz işletmelerinde önemli bir başarı faktörüdür. Örgütsel bağlılığın artırılmasının bir yolu örgütsel bağlılık önündeki engellerin kaldırılmasıdır. İş stresi de bu engellerden birisidir. İş stresi hem çalışanların hem de işletmelerin önemli problemlerinden birisidir. İş stresi çok sayıda örgütsel değişken üzerinde negative etkiye sahiptir. İş stresi genellikle örgütsel bağlılığı azaltan bir faktördür. Örgütsel bağlılık ile iş stresi ilişkisinde pek çok faktörün etkisi vardır. Sendika üyeliği bu ilişkide önemli bir değişkendir. Bu çalışmanın ilk amacı sağlık sektöründen bir örneklem ile İş stresi ile örgütsel bağlılık arasındaki doğrudan ilişkileri araştırmak ve ikinci amacı da sendika üyeliğinin iş stresi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide düzenleyici etkisini belirlemektir. Bu amaçla oluşturulan hipotezler Isparta/Türkiye özel sağlık sektöründe (n=216) çalışandan elde edilen veriler üzerinden test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar iş stresi ile örgütsel bağlılığın negatif yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca sendika üyeliğinin iş stresi ile örgütsel bağlılık (Devam bağlılığı) arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol üstlendiği belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İş stresi, örgütsel bağlılık, sendika üyeliği, sağlık sektörü

## The Role of Union Membership in the Relationship between Job Stress and Organizational Commitment

\*

### Abstract

*Nowadays, organizational commitment is a critical success factor in the business. Bringing the obstacles is one of the ways of increasing the organizational commitment. The job stress is one of these obstacles. Job stress is one of the prolems of both worker and business. Job stress has a negative effect on a lot of organizational variables. Job stress a reducing factor on organizational behavior. There is a lot of factors in the relationship between job stress - organizational commitment. The union membership is one of them. The present study aims to investigate (1) the direct effects of job stress on organizational commitment and (2) the moderating role of the union membership in the relationship between job stress and organizational commitment using a private health sector sample. The hypotheses were tested with a sample of 216 workers from private health sector from Isparta/Turkey. The results demonstrated that job stress is negatively related to organizational commitment of the workers. In addition, it is determined that the Union membership have moderating role in the relationship between job stress - continuance commitment.*

**Keywords:** *Job stress, organizational commitment, union membership, health sector*

## Giriş

Değişen ve gelişen küresel iş yaşamında işletme başarımını etkileyen faktörlerin sayısı kadar bu faktörlerin etkileri de değişmekte ve dönüşmektedir. Örgütsel bağlılığın bu faktörler içinde var olan tartışmasız önemi sayısız çalışmalarla ortaya konulmuştur. Ancak örgütsel bağlılık üzerinde artırıcı etkisi olan faktörler azaltıcı etkisi olanlara oranla daha az çalışılmaktadır.

Çok değişkenli örgütsel davranış alanında çalışan tutum ve davranışlarını etkileyen diğer tutum ve davranışların dışında içinde yaşadıkları ortam, aidiyet ve üyelikleri de bu önemli değişkenler üzerinde etkili olmaktadır. Aile, üyelikler, politik yaklaşımlar ve iklim de dahil olmak üzere pek çok örgüt içi ve dışı bireysel ve örgütsel faktör işletme için önemli olan örgütsel bağlılık gibi değişkenler ve bu değişkenlerin etkileşim içinde oldukları değişkenlerle olan etkileşimleri üzerinde nasıl bir etkiye sahiptir sorusuna cevap verebilecek araştırma sayısı oldukça sınırlıdır.

İş yaşamının vazgeçilmez unsurlarından olan sendikaların örgütsel davranış değişkenleri üzerindeki etkileri de az çalışılan önemli çalışma alanlarından. Bu kapsamda, bu çalışmada işletmeler için önemi azalmayan değişkenlerden birisi olan örgütsel bağlılık üzerinde iş stresinin etkisi bu ilişkide sendika üyeliğinin düzenleyici rolü araştırılmıştır.

## Örgütsel Bağlılık

Örgütün hayatta kalması, çalışanların örgütten çıkmamalarıyla alakalıdır. Çalışanlar buldukları örgüte ne derecede bağlılık varsa o kadar güçlenmektedir. Örgüt, hayatına devam edebilmek için çalışanların örgütten çıkmasını engellemek için çabalar. Bunun için de ücretlerinde zam, terfi olanakları, özendirici faaliyetlerde bulunma gibi yollara başvurmaktadır (Bayram, 2005, s.125-126).

Herhangi bir amaca bağlılık, ona fayda sağlayacak şekilde hareket etmesi anlamına gelir. Örgütsel bağlılık da örgütün gaye ve isteklerine, kurmuş oldukları kurallar dizisine uyma ve kurallar bütününe istekli olarak uyma anlamına gelmektedir (Tutar, 2007, s.104).

Buchanan (1974) örgütsel bağlılığı, işletmeye bağlayan buygusal bağ olarak tanımlamış ve işletme yönelik üç parametresi olduğunu ifade etmiştir. Bunlar özdeşleşme, sadakat ve bağlanmadır. Meyer ve arkadaşları (2002) ise organizasyonel bağlılığı bir tutum, bireyin belleğinde işletmeyle ilgili şekillenen bağ şeklinde tanımlamıştır. Özetle örgütsel bağlılık, çalışanın işletmesine olan sadakati ve çalıştığı iş yerinin başarılı olabilmesi için göstermiş olduğu ilgidir.

Çalışanların örgütsel bağlılığı, belirli seviyede ki çalışanları elde tutabilmek için örgütler açısından giderek artan önemli bir konu olmuştur. Çünkü onların başarısı yanında çalışan kişilere de bağlıdır (Karataş ve Güleş 2010, s.77).

İşletmeler rekabet sürecinde için pek çok karışık sorunla karşı karşıya gelmektedir. Örgütler devamlı olarak maliyetleri düşürerek performanslarını arttırmalı, süreç ve ürünleri iyileştirmeli, kalite ve verimliliği arttırmalıdır. Bu açıdan örgütsel bağlılık işyeri sahipleri için daha fazla önem kazanmıştır (Gürkan, 2006, s.10). Yüksek örgütsel bağlılık performans, iş tatminini, örgütsel verimlilik; işe devamsızlıkla yakından ilişkilidir (Erdem, 2007, s.67).

Etzioni bağlılığı; “yabancılaştırıcı, hesapçı ve ahlaki bağlılık” şeklinde tanımlamıştır (Kurşunoğlu vd. 2010, s.102). Etzioni örgütsel bağlılığı üçe ayırmaktadır. Bunlar ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktır. Wiener’ in sınıflandırmasında araçsal güdüleme ve normatif-moral bağlılık ayırımına dayanan teorik yaklaşım oluşturulmuştur. Araçsal bağlılık, hesapçı, yararcı, kendi ilgi ve çıkarlarına dönük olmayı anlatırken; örgütsel bağlılık ise, değer veya moral temeline dayanan güdüleme ile gerçekleşmektedir (Balay, 2000, s.192).

Örgütsel bağlılıkla ilgili ilk incelemeler örgütsel bağlılığı örgütsel değerlerin içselleştirmesini yansıtan tek boyutlu bir yapı olarak dile getirirler de Meyer ve arkadaşları (2002) örgütsel bağlılığın üç farklı bileşene sahip olduğunu ortaya çıkarmışlardır (Yüceler, 2009, s.448). Meyer ve arkadaşları (2002) örgüte bağlılığı, çalışanın işe düzenli devam etmesi, iş yerinin değerlerini koruması ve amaçlarıyla bütünleşmesi olarak açıklamışlardır (Avcı ve Küçükusta, 2009, s.36).

Meyer ve Allen (1991), Wiener in sınıflamasına normatif bağlılığını da ilave ederek bağlılığı, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık alt başlıkların da üç boyutlu kavram olarak açıklamışlardır

(Aslan, 2008, s.165). Arzu ve isteklilik temeline dayanan tür “duygusal bağlılık”, algılanan maliyet temeline şekillenene “devamlılık bağlılığı” ve zorunluluk temeline dayalı olan “normatif bağlılık” bu yaklaşımdaki üç boyutu oluşturmaktadır (Taşkın ve Dilek 2010, s.39).

Buchanan (1974)’ a göre örgütsel bağlılık, örgüte karşı oluşan bir ilişkidir. Buchanan’ a göre örgütsel bağlılık, örgütle bütünleşme, işi benimseme ve örgüte sadakat unsurlarından oluşmaktadır.

## İş Stresi

Günlük hayatta çok kullanılan bir kavram olan stres, son zamanlarda üzerinde yapılan incelemelerin fazlaşmasıyla birlikte tarihin başlangıcından beri varlığını hissettirmiştir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002, s.16).

Stres yaşamın vazgeçilmez unsurudur. İlk olarak Selye (1936) tarafından ortaya konulan stres insanoglu için yeni bir oldu değildir. Stresi açıklayan tanımlamalarda iki temel faktör bulunmaktadır: Bunlardan ilki, kişi üzerinde rahatsızlık ve sıkıntıya neden olan her türlü etkenler, ikincisi ise, stres oluşturanlara karşı kişilerin gösterdiği tepkilerdir. (Yüksel 2003, s.214)

Streste, tehlike vardır ve bu tehlikenin önemi idrak edilmelidir. Stres, kısıtlama, fırsat ve istekle alakalıdır. Stres, vücudumuzun tamamını etkiler ve bu nedenle stres normal bir şekilde kontrol altına alabileceğimiz tepki değildir. İş, esas stres kaynağıdır ve çalışan kişileri zorlayıcı tesir altına alır. Özellikle aşırı iş yükü, uygun olmayan çalışma yerleri, güven sorunu vb. gibi sebeplerden ötürü çalışan kişilerin büyük stres altında oldukları söylenebilir ( Soysal, 2009, s.19)

Şüphesiz ki günümüz zamanında iş hayatında kişileri etkileyen kavramlardan birisi de iş stresidir. Stresin, işe devamsızlık oranlarının fazlaşmasına, kazalara yaralanmalara sebep olduğu görülmektedir. Bu nedenle stres, sadece çalışanları etkileyen değil aynı zamanda örgütün işleyişinde de sıkıntı olarak meydana gelmektedir. (Turunç ve Çelik ve 2009, s.220; Cooper, Cooper ve Eaker, 1988)

Kişi üstünde rahatsızlık ve sıkıntıya sebep olan her şey stresi meydana getirebilir (Özen, 2011, s.6). İş stresi değişkendir. Çalışan kişi de

durum olarak daha çok veya daha az iş stresi olabilir (Efeoğlu, 2006, s.22).

Stres, çift taraflı bir kavramdır. Her ne kadar olumsuz yönlü düşünülse de olumlu bir yönü de bulunmaktadır. Performansı düşürdüğü gibi arttırması da mümkündür. İş stresi, istenmeyen bir durumdur (Özkaya, Yakın ve Ekinci 2008, s.164).

Stresli işgörenlerin sağlıksız, motivasyonu düşük, verimsiz ve iş yerinde güven sıkıntısı olma olasılığı fazladır. Mevcut veriler, iş stresinin çalışanlar arasında memnuniyetsizlik, yabancılaşma, verim düşüklüğü, işe gitmeme gibi firmalar açısından da sorun teşkil etmektedir ( Karabay, 2014, s.286)

Günümüz iş yaşamında, güvensizlikler ve piyasadaki ekonomik durumlar çalışanların sürekli olarak stres altında olmalarına sebep oluşturmaktadır. Burada yaşadıkları stres çalışan kişilerin hem performanslarında düşüklük hem de sağlık sorunları yaşamalarına neden olmaktadır (Erdoğan, Ünsar ve Süt 2009, s.448).

Kişisel etkenler çalışanlar için stres kaynaklarıdır. Çalışan kişinin beklentisi, kapasitesi ve kişiliği, iş durumunu nasıl algıladığı etkilemektedir. Bu nedenle bireysel stres kaynakları çalışanın kişiliğini, yaş, cinsiyet, eğitim gibi unsurlarını etkilemektedir (Gökgöz, 2013, s.14).

Bazı bireylerde stres, daha hızlı ve şiddetli bir şekilde stresten çabuk etkilenirken bazılarında ise daha yavaş ve daha geç stres durumuna geçerler. Diğer bir şekilde bazı kişilerin strese dayanırlıkları daha uzun veya daha kısa olabilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s.277).

Birey yaşlandıkça stresle baş etme durumu da azalır. Beyin bilgiyi kullanmakta zorlanır. Kadın ve erkeklerde yaş durumlarından dolayı hormonal değişiklerin meydana gelmesi, duygusal sıkıntı ve hayal kırıklıkları yaşayabilmektedirler. Sonuç olarak da yaşlı kişiler genç nesillere göre stresten daha fazla etkilenmekte ve ölüm gibi kaygılarından dolayı daha fazla yıpranmaktadır (Yılmaz, 2012, s.7).

İş hayatı dışında kişinin strese girmesine neden olan etkenlerden biride çevredir. Çevreden kaynaklanan stres faktörleri teknoloji, sosyal hayat gibi etkenlerdir. Teknolojinin hızlı bir şekilde ilerlemesi ve sonucunda da iş yaşamında insanın yerine kullanılabilecek ikameler oluşturulması sonucunda işsizlik problemini de beraberinde getirmiştir.

Çalışan kişilerin sosyal çevreyle olan etkileşimi kişinin davranışlarını yönlendirebilmektedir. Çevresindeki kişilerden sosyal hayatıyla ilgili olumlu tepki alan bireylerin iş performansları olumsuz tepki alan kişilere göre daha yüksektir. Bu nedenle kişiye yapılan sosyal baskı, bireyin üretkenlik dışı davranışlar sergilemesine neden olmaktadır (Demirel, 2009, s.126).

Örgütsel stres kaynaklarının başında, iş yükü ile ilgili sorunlar ve zaman baskısı gelir. Çalışanların yaşadığı rol çatışmaları, onlarda strese neden olup, rahatsız, keyifsiz, güvensiz ve çalışmaya karşı isteksiz bireyler haline dönüştürür. İşverenler için ise, sağlıksız, güçsüz, isteksiz çalışanlar ile çalışmak zorunda kalırlar. Kişinin aynı anda birden fazla rolü istemesi rol çatışmasına neden olabilir.

İş yeri sosyal yaşam ilişkilerinde ise; ast üst ilişkilerindeki sıkıntılar strese neden olabilmektedir. Görevini yanlış bulmak olarak düşünen yönetici tipleri astlarının strese girmelerine neden olmaktadır. Yoğun rekabetlerin ve çatışmaların yaşandığı örgütlerde strese neden olmaktadır.

Mowday ve arkadaşları (1982) örgüte olan bağlılığın devamlılık ile ilgili olduğunu vurgulamışlar ve bu sonucun; bağlılığı fazla olan kişilerin örgütün değerleriyle uyumlu bir şekilde olacağını söyleyen teorilere destek vermişlerdir (Duygulu ve Abaan 2007, s.65).

İş yaşamında stres faktörlerinden birisi de performans düşüklüğüdür. Çalışan kişilerin almış oldukları ücretler, başarı değerlendirmeleri veya yöneticilerin aşırı iş yükünde bulunmaları kişiler üzerinde hem yoğun stres altında kalmalarına neden olmakta hem de performans düşüklüğüne neden olmaktadır (Aktaş, 2001, s.29).

Son zamanlarda iş stresi üzerine yapılan incelemeler sonucunda iş yaşamında yaşanan stres hem işteki performansında etkili hem de aile yaşamında çeşitli çatışmalara neden olmaktadır (Turunç ve Erkuş, 2010, s.419). Aşırı iş yükü, işin sıkıcı bir iş olması, ücretten memnun olmama, yükselme olasılığının düşük olması, çalışma saatinin aşırı uzun olması, çalışma koşulları gibi etkenlerin hepsi performans düşüklüğüne neden olmaktadır. Bu etkenler örgütsel stres kaynaklarından görev yapısına ilişkin stres kaynakları arasında yer almaktadır (Gökdeniz, 2005, s.178).

Günümüz zamanında iş hayatında çalışan kişileri etkileyen konulardan birisi olan iş stresi çalışanlarda işe devamsızlık, performans

düşüklüğü, kaza, yaralanma gibi etkenlere sebep olduğu görülmekte ve bilinmektedir.

Stresin davranışlar üzerinde de etkisi vardır. Stresin kişi üzerinde etkisinde fazlalaşma olduğunda işe devamsızlık, işten ayrılma ve işe yabancılaşıma gibi etkenlere neden olmaktadır (Karadal, 2001, s.84). Aşırı stres altında olan kişi, örgüt içerisindeki etkinliklerinde bazı düşüşler görülebilir. Ayrıca aşırı stres altında olan kişi zaman içinde yabancılaşıma duygusuna girecektir (Emhan ve Çayır, 2010, s.104).

İş stresi örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere yönelik çok sayıda çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalarda farklı bulgulara ulaşılmıştır. Khattibi ve arkadaşları (2009) spor akademisi tam zamanlı çalışanlar üzerinde yapmış oldukları çalışmada iş stresi ile örgütsel bağlılık ve boyutları arasında (devam bağlılığı hariç) negatif ve anlamlı ilişki olduğunu belirlemiştir.

Lee (2007), Lambert ve Paoline (2009), Omolara (2008), Boyas ve Wind (2009) da yapmış oldukları çalışmalarda da iş stresi ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki olduğunu belirlemiştir. Ancak Wells ve arkadaşları (2009)'nın çalışması ise beklenenin aksine iş stresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki olduğunu göstermiştir. Buna benzer şekilde Somers (2009) iş stresi ile normatif ve iş stresi ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki bulmasına karşın iş stresi ile devam bağlılığı arasında ilişki bulamamıştır. Yaghoubi ve arkadaşları (2008) iş stresi ile örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmadığını belirlemiştir.

## **Sendika Üyeliği**

Sendikalar, çalışanların veya işverenlerin çalışma koşullarında ortak haklarını ve çıkarlarını korumak ve bunları geliştirmek için en az yedi çalışan veya işverenin bir arada oluşturdukları tüzel kuruluşlardır (Bulut, 2015, s.5).

Çalışanların çıkarlarını korumak amacıyla birçok örgütlenmeler bulunmasına rağmen en yaygın ve kalıcı olan örgütsel kuruluş sendikalarlardır. Sendikaların temel hedefi, üyelerinin ekonomik ve sosyal haklarını korumak için kurulmuş olmasıdır. Bu hedefi dikkate alarak sendikalara üye olmanın temel amacının çıkarlarının korunması olduğunu söylemeliyiz (Yurdu, 2012, s.39-40)



Çalışanların sendilara katılımının pek çok sebebi bulunmaktadır. İşten memnuniyetsizlik, işten fsağlanan faydanın artırılması, kariyer sorunlarının çözülmesi bu sebeplerden bazılarıdır (Charlwood, 2002).

Sendikalar çoğulcu demokrasinin en önemli etkenlerindedir. Demokratik ilerlemeler ve sendikal özgürlükler birbirlerini etkileyen unsurlardandır. Bir kişi sendikadan duyduğu beklentileri karşılanmış görürse bağlılık derecesi de o denli artış göstermektedir. Sendikal bağlılık işletmeye duyulan bağlılık konusu ile ilgili ele alınan konulardan biridir. Sendika çalışan-işveren arasında önemli etkeni olan örgüttür. Ona bağlılık, yapılan sendikal destekle ilgilidir. Sendikanın gücü ona bağlılık duyan kişilerden oluşmaktadır (Demirbilek, 2008, s. 71).

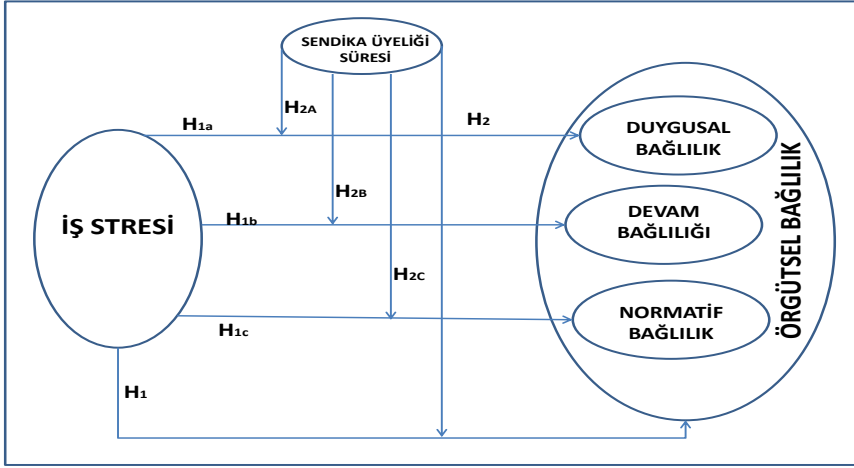
Ülkelerin ekonomik durumlarında da sendikaya bağlılık derecesinde ilişki olduğu görülmüştür. Enflasyon artışlarında, işsizlik oranlarının yükselmesinde, ekonomik durumların zayıflaması gibi durumlar olduğunda ülkede insanların sendikaya üye olmalarında artış görüldüğü ve sendikanın yaptığı çalışmalar neticesinde bağlılık derecelerinde de artış olduğu görülmektedir

Dhammika (2015) kamu ve özel sektörde sendika bağlılığı ile örgütsel bağlılık ilişkilerini incelemiş ve kamuda sendika bağlılığı ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki, özel sektörde ise pozitif ve anlamlı ilişki olduğunu belirlemiştir. Asamani ve Mensah (2015) yapmış oldukları çalışmada sendika üyesi olanlar ile olmayanların örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı fark olup olmadığını araştırmışlardır. Elde ettikleri bulgular örgütsel bağlılığın sendika üyesi olup olmama durumuna göre anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir.

İş stresi, örgütsel bağlılık ve sendika üyeliği arasındaki etkileşim sosyal mübadele kuramı, eşitlik teorisi ve beklenti kuramı kapsamında örgütsel davranış çalışmalarında yer bulmaktadır. Çalışanların beklenti istek ve talepleri tutum ve davranışlarına yansımaktadır.

## Yöntem

Araştırmanın konusu, sağlık sektöründe iş stresinin örgütsel bağlılığa etkisini ve bu etkide sendika üyeliğinin rolünü belirlemektir. Araştırmaya ait model Şekil 1'de gösterilmiştir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

## Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni Isparta İli sağlık sektörü çalışanlarından oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini sağlık çalışanlarının arasından basit tesadüfî yöntem ile seçilen denekler oluşturmaktadır. Bu sektörden yaklaşık 500 kişi çalışmaktadır. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak örneklem büyüklüğü 217 kişi olarak hesap edilmiştir. (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004, s.71; Sekaran, 1986). Bu kapsamda kolayda örnekleme yöntemiyle tesadüfî olarak belirlenen toplam 500 kişiye anket yapılması planlanmıştır. Yapılan anketlerden 237 veri elde edilmiş ve 222 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Yapılan uç değer analizinde normal dağılımı bozan 6 veri seti çıkartılmış ve 216 veri analizlere dâhil edilmiştir. Çalışmaya katılanlara ait demografik bilgiler aşağıda tablo ve şekillerle sunulmuştur.

**Tablo 1. Çeşitli Evren Büyüklüklerine İlişkin Örneklem Sayıları (Sekaran,1992: ss.253)**

Evren Büyüklüğü	100	500	750	1000	2600	5000	1000000
Örneklem Sayısı	80	217	254	278	333	357	384

Araştırmaya katılan katılımcıların yaş ortalaması 35, ortalama çalışma süresi 12 yıl ve ortalama sendikalılık süresi ise 9 yıldır. Sendikalı olanların oranı %52,3 dür.

### Veri Toplama Araçları

Çalışmada anket yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda anketler, sağlık sektöründen oluşan katılımcılarla yüz yüze yapılmıştır. Anket formu iki bölümden ve toplam 28 sorudan oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik değişkenlerle ilgili 8 soru yer almaktadır. İkinci bölümde ise 20 sorudan oluşan örgütsel bağlılık (3 boyut 16 madde) ve iş stresi (1 boyut, 4 md) ölçekleri bulunmaktadır.

Örgütsel bağlılık, Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından geliştirilen ve Al (2007) tarafından kullanılan ölçek ile ölçülmüştür. Ölçek 16 soru ile 3 boyutu ölçümlemek üzere oluşturulmuştur. Boyutlar duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. İlk boyut 5, ikinci boyut 5 ve üçüncü boyut 6 soru ile ölçülmektedir. Ölçekte cevaplar 5’li likert ölçeği ile belirlenmiştir (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Al (2007) tarafından yapılan güvenilirlik analizleri Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .88 olarak belirlenmiştir.

**Tablo 2.Doğrulamalı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri**

Değişkenler	X <sup>2</sup>	df	CMIN/ DF ≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	NFI ≥.90	TLI ≥.90	RMS EA ≤.08
1.Örgütsel Bağlılık(2.düzye)	97,9	51	1,9	0,93	0,89	0,91	0,90	0,92	0,07
2. İş Stresi (1. Düzey)	5,59	8	2,7	0,98	0,93	0,99	0,99	0,98	0,08

**Not:** Uyum iyiliği değer aralıkları “ kabul edilebilir “ standartlara göre düzenlenmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek için keşfedici faktör analiz uygulanmıştır. Analiz sonucunda verilerin ölçeğin 3 faktörlü yapısına uygun olduğu belirlenmiştir. Düşük faktör yüküne sahip olan ve güvenilirlikleri azaltan 4 madde analizden çıkarılmıştır. Tek boyutta ele alınan analizde ise .40 dan düşük faktör yüküne sahip plan 5 madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin KMO analiz sonucu 74'dür ve Bartlett testi anlamlı ( $p=.000$ ) olarak tespit edilmiştir. Bu analizlerden sonra doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. AMOS ile yapılan DFA sonucunda verilerin ölçeğin 3 faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 6'da sunulmuştur. Yapısal Eşitlik Modeli uyum kriterleri de Tablo 7 da sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı örgütsel bağlılık(ÖB), duygusal bağlılık(D), devam bağlılığı(V) ve normatif bağlılık(N) için sırasıyla .75, .70, .71, .73 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin uyum iyiliği değerleri diğerlerinininki ile birlikte Tablo 2 de sunulmuştur. Ölçeğe ait tüm veriler iyi uyum iyiliği göstermektedir. Tablo 2 de görüldüğü gibi ölçeğin uyum iyi değerleri kabul edilebilir standartlardadır.

Çalışanlarda algılanan stresi ölçmek üzere Cohen, Kamarck ve Mermelstein(1983) tarafından geliştirilmiştir ölçekten yararlanılmıştır. Dört maddeden oluşan ve tek boyutlu olan ölçek Küçükusta (2007) tarafından konaklama işletmelerinde uygulanmış ve bu çalışmada ölçek güvenilirliği 0,76 olarak bildirilmiştir. Ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile ölçülmüştür (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum)

İş stresi ölçeğinin yapı geçerliliğini belirlemek için keşfedici faktör analiz yapılmıştır. Analiz bulguları verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığını göstermiştir. Ölçeğin KMO analiz sonucu .82 ve Bartlett testi anlamlı ( $p=.000$ ) olarak tespit edilmiştir. Bu analizlerden sonra doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. AMOS ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı tespit belirlenmiştir. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 10'da sunulmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin toplam sonucunda Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .88 olarak bulunmuştur. Tablo 2 de görüldüğü üzere ölçeğe ait tüm veriler iyi uyum iyiliği göstermektedir.

## Bulgular

Araştırmadaki değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson korelasyonları hesaplanmıştır (Tablo 3). Tabloda ayrıca güvenilirlik bulguları parantez içinde sunulmuştur. Analiz sonucunda; iş stresinin bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık ve boyutlarını ile kısmen negatif yönde anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir.

Araştırma sonucunda verilere SPSS ve AMOS ile Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi ile düzenleyici etkiler araştırılmıştır. Düzenleyici etkiler regresyon eğrileri ile sınanmıştır.

İş stresinin(İS) çalışanlarda Örgütsel Bağlılık(ÖB) ve boyutlarına etkisini ve bu ilişkide sendika üyelik süresinin düzenleyici etkisini tesbite yönelik olan bu çalışmada, hipotezleri test etmek için hiyerarşik regresyon analizleri uygulanmıştır.

**Tablo 3. Ortalama, S. Sapma ve Korelasyon Değerleri**

Değişkenler	Ort.	S. S.	1	2	3	4	5
1. ORG_BAG	2,95	0,71	(,75)				
2. DUY_BAG	3,00	0,97	,56**	(,70)			
3. NORM_BAG	2,88	0,89	,88**	,33***	(,71)		
4. DEV_BAG	3,04	0,90	-,50***	-,04	,29***	(,73)	
5. İŞ STRESİ	2,36	1,09	-,13*	-,21***	-,11	,08	(,88)

*Not: Alfa güvenilirlik katsayıları parantez içinde gösterilmiştir.*

\*\*\* $p \leq .001$ , \*\* $p \leq .01$ , \* $p \leq .05$

Hipotezleri test için yapılan hiyerarşik regresyon analizinde İS bağımsız değişken, ÖB ve 3 boyutu bağımlı değişken ve sendikalılık süresi de düzenleyici değişken olarak modele dâhil edilmiştir (Tablo 4). İS ve Sendikalılık süresi değişkeni modele dâhil edilirken merkezileştirilmiştir (Cohen vd. , 2003).

Tablo 4’de görülen analiz bulgularına göre IS ile OB ilişkisinin negatif ve anlamlı olduğu ( $\beta = -.14$ ,  $p \leq .05$ ) görülmüştür. Böylece Hipotez 1 desteklenmiştir. Bu sonuçlara göre İS ÖB’ü azaltan bir unsur olarak belirlenmiştir.

**Tablo 4. IS nin OB ğa Etkisinde Sendika üyeliği süresinin düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları**

Değişkenler	Örgütsel Bağlılık		
	1.Aşama	2.Aşama	3.Aşama
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
İS	-.14*	-.14*	-.14*
Sendikalılık		-.02	-.02
İS x Sendikalılık			-.02
R2	.01	.01	.02
Düz. R2	.01	.01	.02
F	4,1*	2,1	1,4

\*p $\leq$  .05, \*\*p $\leq$  .01, \*\*\*p $\leq$  .001

Düzenleyici değişken, bağımsız - bağımlı değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü etkileyen bir değişkendir (Baron ve Kenny, 1996, s.1174). İkinci aşamada H2 yi sınamak üzere Tablo 7'deki çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre sendika üyeliği süresinin düzenleyici etkisi araştırılmıştır. Analiz sonunda sendika üyeliği süresinin, IS-OB arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin olmadığı belirlenmiştir ( $\beta = .02$ , p>.05). Bu bulgu H2 nin desteklenmediğini göstermektedir.

**Tablo 5. IS nin Duygusal Bağlılığa Etkisinde Sendika üyeliği süresinin Düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları**

Değişkenler	Duygusal Bağlılık		
	1.Aşama	2.Aşama	3.Aşama
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
İS	-.21***	-.21**	-.20**
Sendikalılık		-.04	-.05
İS x Sendikalılık			-.11
R2	.04	.04	.06
Düz. R2	.04	.04	.04
F	10,3***	5,3**	4,5**

\*p $\leq$  .05, \*\*p $\leq$  .01, \*\*\*p $\leq$  .001

3. aşamada önce H1a ardından H2'yı sınamak üzere Tablo 5'deki çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz kapsamında sendika üyeliği süresinin düzenleyici etkisi incelenmiştir. Analiz sonunda IS'nin DB üzerinde azaltıcı etkisinin olduğu belirlenmiştir ( $\beta = -.21$ , p $\leq$ 001). Bu

bulgu H1a'nın desteklendiğini göstermektedir. Analizin son safhasında sendika üyeliği süresinin, IS-DB arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin olmadığı belirlenmiştir ( $\beta = .01$ ,  $p > .05$ ). Böylelikle H2a desteklenmemiştir.

5. aşamada önce H1c ardından H2c'yi sınamak üzere Tablo 6'daki çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz kapsamında sendika üyeliği süresinin düzenleyici etkisi incelenmiştir. Analiz sonunda IS'nin NB üzerinde etkisinin olmadığı belirlenmiştir ( $\beta = -.12$ ,  $p > .05$ ). Bu bulgu H1c'nin desteklenmediğini göstermektedir. Analizin son safhasında sendika üyeliği süresinin, IS-NB arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olmadığı görülmüştür ( $\beta = .04$ ,  $p > .05$ ). Böylelikle H2c de desteklenmemiştir.

**Tablo 6.** IS nin Normatif Bağlılığa Etkisinde Sendika üyeliği süresinin Düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları

Değişkenler	Normatif Bağlılık		
	1.Aşama	2.Aşama	3.Aşama
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
İS	-.12	-.12	-.11
Sendikalılık		-.02	-.02
İS x Sendikalılık			.14
R <sup>2</sup>	.13	.14	.16
Düz. R <sup>2</sup>	.009	.005	.002
F	2,89	1,51	1,15

\* $p \leq .05$ , \*\* $p \leq .01$ , \*\*\* $p \leq .001$

6. aşamada önce H1b ardından H2b'yi sınamak üzere Tablo 7'deki çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz kapsamında sendika üyeliği süresinin düzenleyici etkisi incelenmiştir. Analiz sonunda IS'nin VB üzerinde etkisinin olmadığı belirlenmiştir ( $\beta = .08$ ,  $p > .05$ ). Bu bulgu H1b'nin desteklenmediğini göstermektedir. Analizin son safhasında sendika üyeliği süresinin, IS-VB arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğu görülmüştür ( $\beta = -.23$ ,  $p \leq .001$ ). Böylelikle H2b desteklenmiştir.

**Tablo 7. IS nin Devam Bağlılığına Etkisinde Sendika üyeliği süresinin Düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları**

Değişkenler	Devam Bağlılığı		
	1.Aşama	2.Aşama	3.Aşama
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
İS	.08	.08	.07
Sendikalılık		.02	.00
İS x Sendikalılık			-.23***
R2	.07	.07	.06
Düz. R2	.00	.00	.05
F	1,4	0,74	4,75**

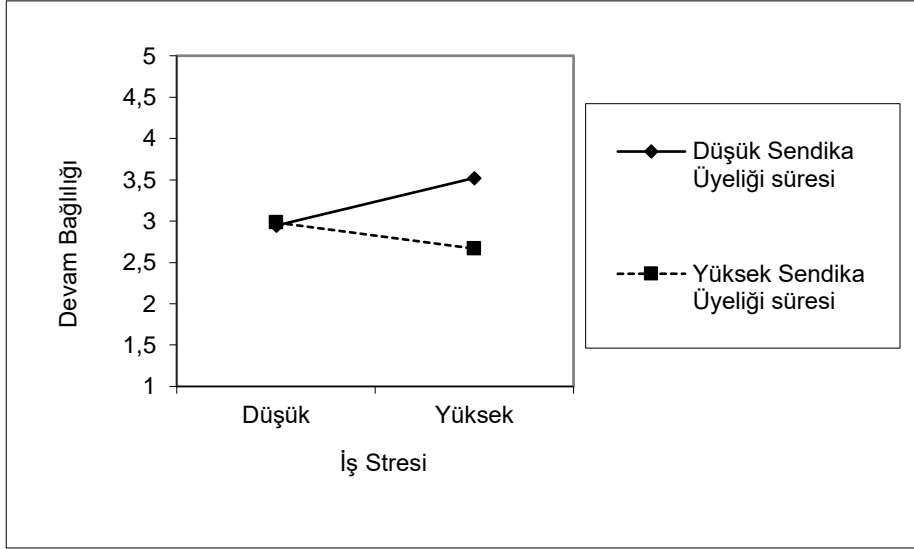
\*p≤ .05, \*\*p≤ .01, \*\*\*p≤ .001

Araştırmada ilişkinin yönüyle ilgili daha ayrıntılı bulgulara ulaşmak için Cohen ve arkadaşları (2003) tarafından önerilen süreç izlenmiştir. Bu nedenle moderator (düzenleyici) değişken sendika üyeliği süresi düşük ve yüksek olduğu durumda IS- VN arasındaki ilişkilerin anlamlılığı çizilen regresyon eğrisiyle sınanmıştır (Aiken ve West, 1991).

Şekil 2’de PS-IT arasındaki ilişki IY algısı hem düşükken hem de yüksekken anlamlı olsa da IY’nin düşük olduğu durumda PS-IT etkileşiminin daha yüksek olduğu görülmektedir. PS ve IY etkileşimleri neticesinde tüm modelin varyansının % 8’ni açıklandığı saptanmıştır. Bu durumda Hipotez 5 kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle IY bu ilişki kapsamında düzenleyici etkiye sahiptir.

Yapılan tüm hiyerarşik regresyon analizleri sonucunda İş stresinin sendika üyeliği süresi ile etkileşimleri sonucunda devam bağlılığı ile olan ilişkilerinde anlamlı değişimler olduğu belirlenmiştir. Ayrıntılı düzenleyici etki analizi incelemeleri sendika üyeliği süresi az iken devam bağlılığını artırdığı yüksekken de azalttığını göstermektedir.





Şekil 2. İS-ÖB ilişkisinde Sendika üyeliğinin düzenleyici rolü

Tüm analizler sonucunda test edilen 8 hipotezden 3'ü desteklenmiştir. Düzenleyici etki analizi etkileşimleri ortaya koyan önemli bir analiz türüdür. Bu kapsamda pek çok ilişkide düzenleyici etkiye rastlanmamaktadır. Bu nedenle elde edilen bulgu beklendik bir bulgudur.

## Tartışma ve Sonuç

İş yaşamında yöneticilerin önemli başarı faktörlerinden olan örgütsel bağlılığın artırılmasında farklı bir yol olan engellerin belirlenmesi ve etkilerinin azaltılmasıdır. Bu bağlamda çalışmada iş stresinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiş ve bu etkide sendika üyeliğinin rolü belirlenmeye çalışılmıştır.

Isparta ilinde faaliyet gösteren özel sağlık işletmelerinde çalışan sağlık çalışanları üzerinde yapılan ampirik bir çalışma ile elde edilen veriler derinlemesine analiz edilmiş ve irdelenmeye değer bulgulara ulaşılmıştır.

Elde edilen bulgular iş stresinin örgütsel bağlılığı negative etkilediğini göstermiştir. Bu bulgu beklenen ve yapılan diğer çalışmalar-

la uyumlu bir bulgudur (Bhatti vd, 2016). Lee (2007), Lambert ve Paoline (2009), Omolara (2008), Boyas ve Wind (2009) da yapmış oldukları çalışmalarda da iş stresi ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak elde edilen bulgular iş stresinin örgütsel bağlılık boyutlarından sadece duygusal bağlılık ile anlamlı ve negatif yönlü ilişkisi olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu yapılan çalışmalarla kısmen uyumludur. Nitekim iş stresinin örgütsel bağlılık ve botutlarına etkilerini inceleyen tüm çalışmalarda anlamlı ilişkiler bulunamamıştır (Tivari ve Mishra, 2008). Somers (2009) iş stresi ile duygusal ve normatif bağlılık arasında anlamlı ilişki bulmasına karşın iş stresi ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki bulamamıştır. Yaghoubi ve arkadaşları (2008) iş stresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki olmadığını belirlemiştir.

Analizlerin sürdürülmesi ile elde edilen bulgular iş stresi ile örgütsel bağlılık ve boyutları arasındaki ilişkilerde çalışanların sendika üyeliklerinin süresinin kısmen anlamlı düzenleyici rolü olduğunu ortaya koymuştur. Yapılan tüm hiyerarşik regresyon analizleri sonucunda iş stresinin sendika üyeliği süresi ile etkileşimleri sonucunda devam bağlılığı ile olan ilişkilerinde anlamlı değişimler olduğu belirlenmiştir. Ayrıntılı düzenleyici etki analizi incelemeleri sendika üyeliği süresi az iken devam bağlılığını artırdığı yüksekken de azalttığını göstermektedir. Bu bulgu çalışan davranışları düşünüldüğünde göreceli olarak kabul edilebilir bir bulgudur. Nitekim çalışmanın yapıldığı özel sağlık sektöründe gelişmekte olan sendikacılık faaliyetleri çalışanlar açısından uzun vadede daha etkin olarak değerlendirilebilir. Kısa süreli üyeliğin oluşturduğunu gösterdiği bu çekincenin çalışan tutum ve davranışlarına da yansıdığını görmüş olmak önemli bir bulgudur.

Tüm analizler sonucunda test edilen 8 hipotezden 3'ü desteklenmiştir. Düzenleyici etki analizi etkileşimleri ortaya koyan önemli bir analiz türüdür. Bu kapsamda pek çok ilişkide düzenleyici etkiye rastlanmamaktadır. Bu nedenle elde edilen bulgu beklendik bir bulgudur.

Çalışmanın çeşitli kısıtları bulunmaktadır. Araştırmanın sadece belirli bir coğrafyada ve belirli bir grupta düzenlenmiş olması çalışmanın en önemli kısıtıdır. Araştırmanın boylamsal olmaması da diğer bir kısıtıdır.

Bundan sonra benzer konuda çalışma yapacak olan araştırmacılara iş stresi ve örgütsel bağlılık ilişkisinde çalışam süresi ve gelirin düzenleyici rolüne balmaları önerilebilir.

**EXTENDED ABSTRACT**

**The Role of Union Membership in the Relationship between Job Stress and Organizational Commitment**

\*

Ömer Turunç - M. Burhanettin Coşkun - Uğur İçdem

*Süleyman Demirel University - Osmaniye Korkut Ata University*

Nowadays, organizational commitment is a critical success factor in the business. Organizational commitment has become a very important issue for both employers and employees from past to present. Organizational commitment is the willingness of the person to accept corporate goals and values to make efforts to achieve these goals and to continue his/her corporate membership. Organizational commitment means the attachment that individuals form to their employing organizations. Organizational commitment is the attachment of an employee with its organization. Organizational commitment presents as the psychological link that ties the employee to the organization. Organizational commitment has been defined as relating an employee's allegiance to the organization, readiness to exert work diligently on behalf of the organization, degree of goal and value congruency with the organization, and aspiration to retain attachment. There are different ways to defining organizational commitment. Organizational theorists including Becker (1960), Etzioni (1965) and Kanter (1968) produced different researches on the organizational commitment. These studies suggested that organizational commitment is a multivariate construct. Organizational commitment has been shown to be important improving organizational effectiveness.

Bringing the obstacles is one of the ways of increasing the organizational commitment. The job stress is one of these obstacles. Job stress is one of the problems of both worker and business. Job stress has a negative effect on a lot of organizational variables. It is a reducing factor on organizational behavior. This study is try to determine how job stress has an impact on organization commitment. Because human resources of an organization are important in achieving the organizational goals, ob-

jectives and increase its profitability, job stress is becoming a major phenomenon of organizations. Job stress creates a lot of problems at individual level organizational level and has an impact on organization commitment. Stress can be defined as the experienced discrepancy between demands of the environment and capabilities of individual. Selye (1936) first introduced stress and defined stress as force, pressure, or tension subjected upon an individual who resists these forces and attempts to uphold its true state. Job stress can be defined as the harmful physical and emotional responses that happen when the requirements of the job do not match the competences, resources, or needs of the worker. There are a lot of things that create job related stress like job content (worthless tasks) work load, working times, partaking and control (lack of partaking in decision-making, lack of control over work processes, work life conflict, lack of upkeep for domestic problems at work, lack of sustenance for work glitches at home, lack of organizational rules and policies to support work - life balance), lack of career development opportunities, unsupportive supervision, poor relationships with colleagues. In short, it is what we feel when we think we have lost control over the event.

There is a lot of factors in the relationship between job stress - organizational commitment. The union membership is one of them. Trade unions are important actors of working life. Unions those have membership based on workers' will, are the institutions that can improve and advance the working conditions and economic and social rights of workers. Trade unions protect rights and benefits of employees by resolving the problems relating to work life; thus, they undertake significant missions about reaching to a more productive and reliable labor market. Although trade unions exist for women employees as well as men employees, it is observed that there are significant differences about trade union membership and active membership between them. Since the working class took the stage of history, one of the most important struggle areas of the unions has been the issue of workers' health and security. Trade union movement and workers' struggles have been fundamental dynamics in the formation of international norms and rules that we have today. Trade unions speak on behalf of their members. Trade unions provide members with information, advice and guidance about work-related prob-

lems. Trade unions provide members with a range of services including training, insurance, financial services and legal advice.

The present study aims to investigate (1) the direct effects of job stress on organizational commitment and (2) the moderating role of the union membership in the relationship between job stress and organizational commitment using a private health sector sample. The hypotheses were tested with a sample of 216 workers from private health sector from Isparta / Turkey. The results demonstrated that job stress is negatively related to organizational commitment of the workers. In addition, it is determined that the union membership have moderating role in the relationship between job stress - continuance commitment.

### Kaynakça/References

- Aktaş, A. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Al, Adem. (2007). *Üniversitelerdeki yabancı diller birimleri yöneticilerinin yönetsel yeterlik düzeyi ile İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Kocaeli.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(2), 163-178.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Balay, Refik; (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Baron, R. Ve M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139

- Bhatti, M.isbah H., Bhatti, M.H., Akram, M. U., Hashim, M., Akram, Z. (2016). Relationship between job stress and organizational commitment: An empirical study of banking sector. *Journal of Business Management and Economics*, 7(1), 29-37
- Boyas, J. ve Wind, L.H. (2009). Employment-based normative commitment to The Organization. Journal social capital, job stress and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Services Review J.* 32(3), 380-388
- Buchanan B (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Admin. Sci. Quarterly*, 19, 533-546
- Bulut, A. (2015). *Türk iş hukuku'nda sendikal güvenceler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel hukuk Ana Bilim Dalı, Ankara
- Charlwood, A. (2002). Why do non-union employees want to unionize: evidence from British. *British Journal of Industrial Relation*, 40, 463-491.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G. ve Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression / correlation analysis for the behavioral sciences*, Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396.
- Cooper, C.L., Cooper, R.D., ve Eaker, L.D. (1988). *Living with Stress*. London : Penguin.
- Demirbilek, T. (2008). İkili bağlılık: İşletmeye ve sendikaya bağlılığın belirleyicileri ve sonuçları, *Ankara Sanayi Odası Dergisi*, 70-74
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 15, 115-132.
- Dhammika, K. A. S. (2015). Impact of employee unionization on work related behaviors: a preliminary study on private and public sector organizations in Sri Lanka. *International Journal of Business and Social Science*, 6(9), 176-183.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61.

- Duygulu, S. ve Abaan, S. (2007). Örgütsel bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 14(2), 61-73.
- Efeoğlu, İ. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Adana
- Emhan, A. ve Çayır, C. (2010). Girişimcilerin stres ile başedebilmesinde tinsel değerlerin etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 101-120.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Erdoğan, T., Ünsar, S. ve Süt, N. (2009). Stresin çalışanlar üzerinde etkileri: Bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 447-461.
- Gökdeniz, İ. (2005). Üretim sektöründeki işletmelerin örgüt içi stres kaynakları ve mobilyacılık sektöründe bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13, 173-189.
- Gökgöz, H. (2013). *Stresin çalışanların performansı üzerine etkisi: Öğretim elemanları üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Edirne.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 271-278.
- Gürkan, G. (2006). *Örgütsel bağlılık: örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve Trakya üniversitesi'nde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Edirne.
- Karabay, M. (2014). İş stresi ile örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi: Bankacılık sektörü üzerine bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 282-302.



- Karadal, H. (2001). İş stresi düzeyi ile iş tatmini ilişkisinin analizi: bolu emniyet müdürlüğü'nde bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(2), 83-97.
- Karataş, H. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Katz, D., Kahn, R. L. (1997). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. (Rev: H. Can, Y. Bayar) Ankara: TODAİE, 167.
- Khatibi, H. Asadi ve M. Hamidi (2009). The relationship between job stress and organizational commitment in national olympic and paralympic academy. *World Journal of Sport Sciences*, 2 (4), 272-278.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş yaşam dengesinin çalışma yaşam kalitesi üzerindeki etkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, İzmir.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(2), 101-115.
- Lambert, E. ve Hogan, N., (2009). The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent a test of a causal model. *Criminal Justice Review*, 34 (1),96-118.
- Lebbaeus A., Mensah, A. O. (2013). The effect of unionisation on employees' job satisfaction and organisational commitment in the cape coast and Takoradi metropolis of Ghana. *European Journal of Business and Management*, 5(19), 113-125.
- Lee, J.A., (2007). Organizational justice: A mediated correctional staff job stress, job satisfaction and model from individual well-being and social exchange organizational commitment. *Criminal Justice Review*, 33(4), 541-564.
- Meyer J. P., Allen N. J. ve Smith C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. P, Stanley D J, Herscovitch L and Topolnytsky L (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52

- Meyer, J. ve Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 64-98.
- Mowday R., Porter L. and Steers R. (1982). *Employeeorganization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press, New York, NY.
- Okutan M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(2), 15-42
- Omolara, B.E. (2008). Influence of work related stress consequences of organizational commitment. *On Organizational Commitment at Olabisi Onabanjo Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Özen, H. (2011). *Üniversite ve devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerin stres düzeylerinin karşılaştırılması: Zonguldak örneği*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Zonguldak
- Özkaya, M., Yakın V. ve Ekinçi, T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumunu üzerine etkisi: Celal Bayar üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 163-179.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business*. Canada: John Wiley ve Sons, Inc
- Selye H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature* 138(3479, July 4):32.
- Somers M.J., (2009). The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal, *J. Vocational Behavior*, 74, 75-81
- Soysal, A. (2009). Farklı sektörlerde çalışan işgörenlerde örgütsel stres kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 14(2), 93-111.
- Taşkın, F. ve Dilek, R. (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Tiwari, S. Kr. ve Mishra, P.C. (2008). Work stress and health as predictors of organizational commitment. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(2), 323-327.

- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2009). Aile-iş çatışması, iş stresi ve örgütsel sadakatin iş performansına etkisi: Savunma sektöründe ampirik bir çalışma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2),
- Turunç, Ö. ve Erkuş, A. (2010). İş-aile çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: iş stresinin aracılık rolü. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(19), 415-440.
- Tutar, H. (2007). Erzurum'da devlet ve özel hastanelerde çalışan sağlık personelinin işlem adaleti, iş tatmini ve duygusal bağlılık durumlarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3), 97-120
- Yaghoubi, M., Yarmohammadian, M.H. ve M. Javadi, (2008). The relation between commitment and job stress between hospital managers from Esfahan university. *Health Management J. (In Persian)*, 11, 63-68.
- Yazıcıoğlu, Y. Ve Erdoğan, S. (2007). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık, Genişletilmiş 2. Baskı.
- Yılmaz, V. (2012). *Stresin bireysel performans üzerine etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Ankara.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık Ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 51-69.
- Yüksel, İ. (2003). İş stresi, işe bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin analizi (teknisyenlere yönelik bir uygulama). *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 213-224.
- Yurdu, H. (2012). Sendika üyeliği ve sendikal bağlılığı etkileyen unsurlar. *Düşünce-Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 5(9) , 37-64.

#### Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Turunç, Ö., Coşkun, M. B. ve İçdem, U. (2018). İş stresi örgütsel bağlılık ilişkisinde sendika üyeliğinin rolü. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 2411-2437. DOI: 10.26466/opus.483350