

MPRA

Munich Personal RePEc Archive

Relation between Organizational Commitment and Gender: A Research on Health Care Staff Working in Hospitals

Yasemin Küçüközkan

Şanlıurfa Halk Sağlığı Müdürlüğü / Şanlıurfa

November 2014

Online at <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/62746/>

MPRA Paper No. 62746, posted 12. March 2015 11:52 UTC

Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma

Relation between Organizational Commitment and Gender: A Research on Health Care Staff Working in Hospitals

Yasemin Küçüközkan¹

Özet

Bu araştırma örgütsel bağlılık kavramını ele almakta ve örgütsel bağlılık ile ilişkili olan bireysel faktörlerden cinsiyet faktörü ile olan ilişkisini değerlendirmektedir. Konu ile ilgili yapılan literatür araştırması sonucunda ve kuramsal açıklamalara dayanarak, örgütsel bağlılığın belirleyici faktörlerinden birinin cinsiyet olabileceği öne sürülmüştür. Cinsiyet ile bağlılık arasındaki ilişkiyi tespit edebilmek üzere hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde bulunan iki özel hastanede görev yapmakta olan sağlık personeli oluşturmaktadır. Elde edilen sonuçlara göre cinsiyet ile örgütsel bağlılık algısı arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bununla birlikte, örgütsel bağlılığın alt boyutları ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı ilişkiler görülmüştür. Örgütsel bağlılık alt boyutlarının cinsiyete göre farklılaşmakta olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: cinsiyet, örgütsel bağlılık, sağlık personeli

Abstract:

This study examines organizational commitment concept and evaluates the gender factor as being an individual factor that was related with organizational commitment. As a result of the literature study and based on the conceptual background, it was suggested that gender would be a factor determining the organizational commitment. For examining the relationship between gender and organizational commitment, a research study was performed on the health care staff working in hospitals. The sample of the study was composed of the health care staff from two selected hospital in Istanbul. According to the results, a significant relationship between gender and organizational commitment was found. Besides, it was seen that there were significant relationships between the sub dimension of organizational commitment and gender factor. It was found that the dimension of organizational commitment differed in terms of the gender difference.

Keywords: gender, organizational commitment, health care staff

1. GİRİŞ

Bu araştırmanın amacı çalışanların örgütsel bağlılık tutumunu inceleyerek, bu tutuma etki eden kavramlar arasından cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılık ile ilişkisine ışık tutmaktır. Örgütsel bağlılık gittikçe daha çok insanın örgütünü çalışmak için en uygun yer olmadığını belirtmesi nedeniyle önem kazanan bir tutumdur. Çalışanın örgütü ile girdiği kimlik birliğinin derecesi ve aktif bir üyesi olmaya devam etmeye istekli olması olarak tanımlanmaktadır. Kişinin işindeki göreve, fiziki ve sosyal şartlara, çalışma arkadaşlarına, yönetime ve örgütüne karşı duygusal bir cevabı olarak ele alınan örgütsel bağlılığın temel kaynakları bireysel, demografik, örgütsel ve çevresel nedenler olabilmektedir (Balay, 2000; Yılmaz, 2007).

Bu çalışmada hastane kurumlarında çalışan sağlık personelinin, bağlı buldukları kurumlarda ne derecede örgütsel bağlılık algısına sahip oldukları ve örgütsel bağlılıkları ile cinsiyet özelliklerinin arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde, öncelikle konu ile ilgili literatür çalışması yapılarak örgütsel bağlılık ile ilgili kavramsal tanımlara yer verilmiştir. Yapılan kavramsal ve kuramsal tanımlar ile birlikte örgütsel bağlılığın kurumlar ve çalışanlar açısından sonuçları ve örgütsel bağlılığı

¹ Şanlıurfa Halk Sağlığı Müdürlüğü / Şanlıurfa/ Türkiye, E-mail: yasmin_kn_@hotmail.com

belirleyebilen öncelleri ele alınmıştır. Literatürde, daha önceki araştırmalarda incelenmiş ve tespit edilmiş olan söz konusu önceller ve sonuçlar bağlamında cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılık ile ilişkileri irdelenmiştir. Yapılan bir araştırma ile elde edilen bulgular istatistiksel olarak değerlendirilmiş ve çalışmanın sonunda özetlenerek tartışılmıştır.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMININ TANIMI VE KAPSAMI

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı ile İlgili Tanımlar

Bu noktada “örgütsel bağlılık” hem örgütün varlığını devam ettirebilmesi, hem de çalışanların daha uyumlu, doyumlu ve üretken olabilmesi bakımından önemli görülmektedir. Yaşamlarını yüksek tatmin duyguları ile sürdüren çalışanların, olumlu iş tutumları geliştireceği ve daha faydalı olacakları öngörülmektedir (Sığırı, 2007:262). Bağlılık, en yüksek derecede bir duygu olarak; bir kimsenin başkalarına yada bir düşünceye, kendisinden daha büyük bir şeye bağlılığı, bir örgütte veya işyerinde yerine getirmek zorunda olduğu bir yükümlülüğü anlatmaktadır (Mahmutoğlu, 2007:41). Bir başka yaklaşıma göre bağlılık, en yalın haliyle belli bir varlığa karşı geliştirilen duygusal bir yönelme, sosyal bir birimle - ki bu sosyal birim; işletme, işletmenin alt sistemleri, çevre, aile, meslek, sendika vb. olabilir- özdeşleşme olarak tanımlanabilmektedir (Meyer ve Allen; 1984:373; Mowday, Porter ve Steers, 1982:26). Bununla birlikte, çeşitli çalışmalarda örgütsel bağlılık ile ilgili olarak ahlaki zorunluluk ya da sorumluluk kaynaklı tanımlar da yer almaktadır. Sorumluluk temelli bağlılık, içselleştirilmiş normatif baskıların, örgüt hedeflerini ve ilgilerini karşılayacak şekilde oluşmasının bir bütünü olarak tanımlanmaktadır (Wiener, 1982). Bu durumda, bağlılık davranışları, bağlılığın konusu ile ilgili olarak resmi ve/veya normatif beklentileri aşan sosyal açıdan kabul görmüş davranışlardır (Sürgevil, 2007:6). Böylece, bağlılık gösteren çalışan, firmanın ona yıllar boyunca ne kadar terfi ya da tatmin verdiğine bakmadan; örgütte kalmayı ahlaki olarak doğru bulan çalışandır (Sürgevil, 2007:6). Bu noktada örgütsel bağlılık, bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır (Celep, 2000:15). Örgütsel bağlılık sadece işverene sadakat duyma anlamına gelmemekte, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dahil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreç olmaktadır (Yüksel, 2000:176).

Bununla birlikte, Vanderberg ve Scarpella (Aktaran Çetin, 2004:90), örgütsel bağlılığı “kurumun hedef ve değer yargılarına inanma, bunları kabul etme (kurumun bürokratik yapısı, kuruma sadakat, norm ve düzenlemeler) ve kurum adına çabalamaya gönüllü olma” olarak tanımlamaktadır. Örgütsel bağlılık, kurumun değer yargıları ve hedefleri ile özdeşleşmek, aynı zamanda kurumdaki karşılık beklemezsizin bu hedefleri gerçekleştirmek için hissedilen sorumluluktur (Buchanan, 2000:533). Bu durumda örgütsel bağlılık, örgütsel amaç ve değerlerin içselleştirilmesi ve bu örgütsel amaç ve değerlere dayalı olan gerekli rol merkezlerinin iki boyutlu bir yapıya dayanmasıdır (Smadov, 2006:65). Celep (2000:16), bireyin örgütteki rolünün merkezini oluşturan boyutlardan birinin örgütsel amaç ve değerlere ulaşmasını sağlayan kişisel araçlar, ikincisinin de örgütsel amaç ve değerlere katkısını görme derecesi olarak tanımlamaktadır.

Örgütsel bağlılık tanımı üzerinde ilgili yazında tam bir fikir birliğine varılmamakla birlikte çok sayıda araştırmacı tarafından çeşitli tanımlarının yapıldığı görülmektedir. Meyer ve Allen’e (1991:61) göre “örgütsel bağlılık”; “klasik anlamdaki bağlılığın örgütsel bağlama duygusal, devamlılık ve normatif boyutlarıyla taşınmasıdır”. Mowday, Porter ve Steers’e (1982:20) göre ise “bireyin kendini örgütle birlikte ifade edebilmesi, örgüt ile işgörenin amaçlarının bir bütünlük ve uyum içinde olmasıdır”.

Luthans (1995:130) örgütsel bağlılığı “çalışanların örgüte sadakatleriyle ilgili bir tutum” olarak tanımlamış, Robbins (1998:143) “çalışanların örgütle ve amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusu” olarak ifade etmiştir. Diğer yaklaşımlara göre örgütsel bağlılık “bireyin örgütle özdeşleştiği, örgüte yönelik bir tutum” (Sheldon, 1971:143 içinde alıntılan Sığırı, 2007:262) ve “örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak şekilde davranmak için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamıdır” (Wiener, 1982:421). Bunun yanında örgütsel bağlılık; “parasal kaygılar olmaksızın örgütte kalma isteği duyararak örgütün amaç ve değerleriyle özdeşleşmesi” (Geartner ve Nollen, 1989:446) şeklinde de tanımlanabilmektedir. Bu bağlamda, Meyer ve Allen (1997:11), örgütsel bağlılığın çeşitli tanımlarının ortak noktasının; bağlılığın, çalışanın örgütle ilişkisini karakterize eden ve örgüte üyeliğe devam etme kararında etkili olan “psikolojik bir durum” olduğu görüşüne dikkat çekmişlerdir. Bu durumda, bağlılıkla ilgili tüm kavramlaştırma çabalarının ortak sonucu, örgütsel bağlılık algısının “bireyi örgüte bağladığı”dır (Meyer ve Allen, 1997:11).

2.2. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Önceki bölümde ele alındığı gibi, literatürde konu ile ilgili yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık; çalışanlara sadakat, bireyin ve örgütün hedeflerinin birleşimi, örgüte bağlanarak kimlik bulma olarak çok farklı şekillerde tanımlanmıştır. Bu açıklamaların bir özeti olarak Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından da ifade edildiği gibi, bağlılığı, çalışanın örgüte olan bağlılığı, çalıştığı örgütün hedeflerini benimsemesi ve o örgüt içindeki varlığını sürdürmeyi istemesidir şeklinde tanımlamak mümkün görülmektedir. Böylece, örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi olarak değerlendirilebilmektedir (Baysal ve Paksoy, 1999:56; Acar, 2009:3). Bu çerçevede, “çoklu bağlılık yaklaşımı”, örgüt içinde bulunan farklı unsurların, farklı düzeylerde bağlılık türlerinin ortaya çıkabilmesine sebep olabileceğini öngördüğü belirtilmektedir (Balay, 2000:28).

“Çoklu bağlılık yaklaşımı” kişilerin örgütlerine, mesleklerine, hizmet ettiği gruplara (müşteri, hasta vb) yöneticilerine ve iş arkadaşlarına farklı bağlılık göstereceklerini kabul etmektedir. Dolayısıyla çoklu bağlılık kaynaklarını belirlemek için bir örgütle ilgili çeşitli grupların belirlenmesi gerekmektedir. Kişiler, örgüt yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına, referans gruplarına farklı bağlılıklar geliştirebilmektedirler (Balay, 2000; İnce ve Gül, 2005). Bu noktada, “çoklu bağlılıklar yaklaşımında” “örgütsel bağlılık”, örgütü oluşturan çeşitli iç ve dış unsurların çoklu bağlılıklarının bir toplamı olarak ortaya çıkmaktadır. Böylece, örgütsel bağlılık literatüründe, pek çok örgüt üyesinin çoklu amaçlar ve değerler setinin olduğu ve bunlara farklı bağlılıklar geliştirebilecekleri kabul edilmektedir. (İnce ve Gül, 2005:55; Sürgevil, 2007:19)

Tüm bu anlatımlar ışığında, literatürde “çoklu bağlılık yaklaşımının” önemli temsilinin, Meyer ve Allen’in “üç boyutlu örgütsel bağlılık yaklaşımı” olduğu görülmektedir. Meyer ve Allen tarafından geliştirilen üç boyutlu örgütsel bağlılık modeline göre, örgütsel bağlılık; çalışanların örgütle arasında geliştirmiş olduğu ilişki doğrultusunda şekillenen ve onların örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranış olarak tanımlanmaktadır. Böylece, “üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli”, diğer modellerin aksine örgütsel bağlılığı çok boyutlu bir kavram olarak değerlendirmektedir (Meyer ve Allen, 1997:11). Meyer ve Allen, bu bakış açılarını sırasıyla “devamlılık bağlılığı”, “duygusal bağlılık” ve “normatif bağlılık” olarak nitelendirmiş ve ayrıca bir çalışanın örgütüyle olan ilişkisinin daha iyi anlaşılabilmesi için her üç bağlılık boyutunun birlikte ele alınması gerektiğini belirtmiştir (Meyer, Allen, 1997:11).

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE İLİŞKİLİ DEĞİŞKENLER: ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNCELLERİ VE SONUÇLARI

3.1.Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık konusunda yaptıkları çalışmalarla tanınan Mowday, Porter ve Steers ise örgütsel bağlılığını etkileyen; Kişisel faktörler, Örgütsel faktörler ve Örgütsel olmayan faktörlerden bahsetmişlerdir (Yağcı, 2007:118-119). Psikolojik kontrat da bağlılık açısından önemli görülen bir kavram olmuştur. Literatürde psikolojik kontrat, personel ile örgüt arasında yazılı olmayan karşılıklı beklentiler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Northcraft, Neale 1990:461). Bu çerçevede, çalışmanın bu bölümünde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere üç grupta toplanarak incelenmeye çalışılmaktadır. Ancak, bu bölümde bu araştırmada sorgulanan değişkenler doğrultusunda, özellikle örgütsel bağlılığa etki eden demografik faktörler açıklanmaktadır. Bu faktörler arasından cinsiyet faktörü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ise çalışmanın ilerleyen bölümünde ele alınıp değerlendirilmeye çalışılmaktadır.

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerin genellikle; bireysel özellikler (yaş ve örgütsel üyelik süresi, eğitim, cinsiyet ve medeni durum, kişi kaynaklı özellikler –başarı güdüsü, sevgi güdüsü, gelişim ihtiyacı, kontrol odağı, yetkinlik duygusu, iş ve ahlak anlayışı- gibi), çalışma deneyimleri (çalışan-grup, çalışan-lider, çalışan-örgüt ilişkileri), iş özellikleri (işin çeşitliliği, işle özdeşleşme derecesi, işin önemi, işin özerklik düzeyi, işten alınan geri bildirim gibi), rol özellikleri (rol belirsizliği, rol çatışması gibi) ve örgütsel özellikler olmak üzere beş ana başlık çerçevesinde incelendiği görülmektedir. (Dick ve Metcalfe, 2001; Özdevecioğlu, 2003; Moss, McFarland, Ngu ve Kijowska, 2006)

Bu noktada, örgütsel bağlılık konusu incelenirken, kişisel değişkenlerin yanında; olgunun çalışma hayatındaki seyrinin değerlendirilebilmesi için, örgütsel farklılıklar doğrultusunda değerlendirilmesi de anlamlı görülmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler, işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, karar alma sürecine katılma, iş grupları, örgüt kültürü, rol çatışması, astların beceri düzeyi, işe odaklanma, görev kimliği ve örgütsel ödüller, örgütsel adalet, takım çalışması, ücret düzeyleri vb. şeklinde sıralanabilmektedir. (İnce ve Gül, 2005:70). Öte yandan, Mowday, Porter ve Steers (1982:471) başlangıç ve uyum aşamasındaki faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin çok büyük olduğunu söylemektedirler ve bu faktörleri; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler olarak üç grupta toplamaktadırlar. Söz konusu faktörler aşağıdaki Şekil 1 yardımıyla gösterilebilmektedir.

Şekil 2. Örgüt Üyeliliğinin Başlangıcındaki Önemli Örgütsel Bağlılık Faktörleri

KİŞİSEL FAKTÖRLER	ÖRGÜTSEL FAKTÖRLER	ÖRGÜT DIŞI FAKTÖRLER
- İş beklentileri - Psikolojik Sözleşme - İş seçim faktörleri - Kişisel özellikler	- Başlangıçtaki iş tecrübeleri - İşin kapsamı - Yönetim - Hedef tutarlılığı - Örgüt	- Alternatif iş seçeneğinin tutarlılığı

Kaynak: Mowday, Porter ve Steers, 1982:471; Kaya, 2007:14'den derlenmiştir.

Başka bir sınıflamaya göre de, örgütsel bağlılığa etki eden faktörlerin dört ana başlık altında incelenebildiği görülmektedir (Özdevecioğlu, 2003:115-116). Bu faktörler aşağıdaki gibi özetlenebilmektedir (Özdevecioğlu, 2003:115-116).

a. *Bireysel faktörler:* Demografik faktörler ile iş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler olmak üzere iki ana alt başlıkta ele alınabilir. Demografik faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum,

eğitim düzeyi, kıdem, bireyin psiko-sosyal özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi gibi başlıklar altında incelenmektedir. İş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler ise, başarı arzusu, katılımcı değerler ve çıkarıcı değerler olarak ifade edilmektedir.

b. *İş ve role ilişkin faktörler:* İşin içeriği, işin kapsamı, rol çatışması ve rol belirsizliği alt faktörlerinden oluşmaktadır. Katılımcı yönetim, parasal ödüllendirme sistemleri, aşırı iş yükü, iş stresi, grup bilinci, yetkilendirme ve otonomi sistemleri, öğrenme fırsatları da bu faktörlere ilave edilebilir.

c. *İş deneyimi ve çalışma ortamına ilişkin faktörler:* Sosyalleşme sürecinin örgütsel bağlılığı etkilediği Meyer ve Allen (1998) tarafından belirlenmiştir. Ayrıca personel-yönetici arasındaki ilişkiler, örgütsel iklim, müşteri odaklı bir örgüt atmosferi, örgütün güvenilirlik düzeyi de bu faktör grubunda incelenmektedir. Bu grupta incelenen son faktör olan iş tatmini de örgütsel bağlılığın önemli belirleyicilerindedir.

d. *Örgüt yapısına ilişkin faktörler:* Örgüt büyüklüğü, formelleşme derecesi, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi ve kariyer olanakları, çalışanların örgütsel etik algılamaları vb. faktörler örgütsel bağlılık üzerinde etkilidir. Bununla birlikte, Zahra (1984:18-20) örgütsel bağlılık faktörlerini üç grupta toplamaktadır. Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır;

1) Çalışanın geçmişe ait birikimi (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, ırk),

2) Kişilik özellikleri (kendine güven, başarıya hevesi, iş merkezli kişilik),

3) Örgütsel faktörlerdir (algılanan iş özellikleri, liderlik, iş başarısı ve ilerleme, iş grubuna karşı tutum).

Görüldüğü gibi, örgütsel bağlılık, birçok örgütsel hareketin belirleyicilerinden biri olduğu gibi, kendisi de çok sayıda faktörden etkilenmektedir. Bu doğrultuda, bu kısımda örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu düşünülen temel kişisel demografik faktörler; cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi ve çalışma şekli olarak belirlenmektedir. Böylece çalışmanın aşağıdaki bölümünde bu değişkenlerden cinsiyet faktörünün örgütsel bağlılıkla ilişkisi daha detaylı olarak ele alınmaktadır.

3.2. Kişisel Faktörler ve Örgütsel Bağlılık

Daha önce de değinildiği gibi, kişisel özellikler örgütsel bağlılık üzerinde farklılıklar yaratabilmektedir. Örneğin yaş, cinsiyet, medeni hal ve eğitim seviyesindeki farklılıklar örgütte elde edilecek ayrıcalıklar ile örgütsel gücün göstergeleri olabilmektedir. Bu ayrıcalıkların derecesi örgütsel bağlılıkta farklılıklar oluşturabilmekte ve örgütteki yan yararlar, statü ve diğer olanaklar arttıkça örgütsel bağlılık da artabilmektedir (Aviad Bar-Hayim ve Berman, 1992; Tayfun ve diğerleri, 2010). Bu bağlamda, çalışmanın bu kısmında kişisel - demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında ilişkilerin ortaya çıkarılması amacıyla gerçekleştirilen araştırmaların sonuçları kapsamında, örgütsel bağlılıkla ilişkisi araştırılan değişkenlerle ilgili bilgilere yer verilmektedir.

a) Yaş

Örgütsel bağlılıkla, çalışanın yaşı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar sonucunda, yaş arttıkça örgütsel bağlılığın da arttığına ilişkin bulgular elde edilmiştir (Solmuş, 2004:217; Sürgevil, 2007:33). Buna göre, çalışanların yaşı arttıkça, alternatif ya da farklı bir eğitim alma olanakları azalmaktadır. Bu durum çalışanların çalıştıkları örgüte olan bağlılıklarını arttırmaktadır (Angle ve Perry, 1981:12). Benzer araştırmaların sonuçlarına göre, yaş ilerlemiş çalışanların genç çalışanlara göre işletmelere daha bağlı olma eğiliminde oldukları söylenebilmektedir (Albayrak, 2007:52). Çalışanlar belli bir yaş grubundan sonra yeni bir iş arama sürecine girmektense aynı iş yerinde gerek aynı pozisyonda gerekse farklı bir pozisyona

yükselme konusunda farklı arayışlara ya da beklentilere girmek istememeleri olarak düşünülebilmektedir. Çünkü bu yaş grupları içerisindeki çalışanlar artık işyerinin kültürüne, normlarına alışmışlardır ve bu nedenle yaşı ilerlemiş olan çalışanlar mesleklerinden ve işletmedeki görevlerinden daha memnun olma eğiliminde oldukları söylenebilmektedir (Çakır, 2001:100). Bununla birlikte, yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik yapılan bir araştırmada, demografik değişkenler arasında; çalışanların yaş grupları, eğitim düzeyleri, cinsiyetleri, medeni durumları ve toplam hizmet süreleri ile buldukları pozisyonda geçirdikleri süreler dikkate alınmıştır (Özkaya, Kocakoç ve Karaa, 2006:77).

b) Medeni Durum

Literatürde, evli çalışanların, örgüte, bekâr çalışanlardan daha fazla bağlılık duyduklarına ilişkin bilgilere rastlanmaktadır (Al-Fadli, 1997:75; Özkaya ve diğerleri, 2006:88; Sürgevil, 2007:34; Mercan, 2006:18). Bu durum, evli çalışanların, ekonomik yükümlülüklerinin ve ailesel sorumluluklarının bir ürünü olarak değerlendirilmektedir (Solmuş, 2004:218). Olası tartışmalardan biri de, evli çalışanların ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam konusunda daha hassas oldukları yönündedir (Örs, Acuner ve Tabak, 2005:6).

c) Çalışma Süresi

Duygusal bağlılıkla ilgili gerçekleştirilen teorik ve ampirik araştırmaların birçoğunda, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunun, çalışma süresi ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. Buna göre, duygusal bağlılık işe girdikten sonra hızlı bir azalma, ardından devamlı bir yükselme göstermektedir (Beck ve Wilson, 2000:114). Çalışma süresi ile ilgili gerçekleştirilen bazı araştırmaların bulgularına göre; örgütte çalışma süresi arttıkça, çalışanın işletmeden elde ettiği kazançlar da artacak ve bu kazançlarda örgütsel bağlılığı etkilediği için, çalışanın yaşı arttıkça örgütsel bağlılığı da artacaktır (Cohen, 1993:155; Sürgevil, 2007:34). Başka bir çalışmaya göre; örgütte çalışılan süre arttıkça, örgütsel bağlılık da artmaktadır. Ancak bir pozisyonda geçirilen süre, duygusal ve normatif bağlılığı azaltmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005:399).

d) Çalışma Şekli

Bu çalışmada, çalışma şekli ile ifade edilmek istenen, çalışanın kadrolu veya sözleşmeli şekilde çalışmasıdır. Feather ve Rauter (2004:81) tarafından öğretmenler örnekleminde gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçlarına göre; sözleşmeli çalışanlar, kadrolu çalışanlarla karşılaştırıldığında daha fazla iş güvensizliği yaşamaktadırlar. Sözleşmeli çalışanlar için, örgütsel vatandaşlık davranışları, algılanan iş güvensizliği ile pozitif yönde bir ilişki göstermektedir. Kadrolu çalışanlar için ise, örgütsel bağlılık, örgüt kimliği yaratma fırsatı bakımından, iş değerlerini geliştirmeye pozitif ilişki bulunmuştur. (Sürgevil, 2007:35)

e) Cinsiyet

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler arasında incelenen cinsiyet faktörü bu çalışmanın temel konusunu teşkil etmesinden dolayı, çalışmanın ileriki bölümünde daha geniş olarak ele alınacak ve değerlendirilecektir.

3.3. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Yapılan çalışmalara göre, örgütsel bağlılığın iş tatmini ve üretkenlikle pozitif ilişkisi olduğu; devamsızlık ve işten ayrılmaları azalttığı belirtilmektedir. (Lingard ve Lin, 2004:410) Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütler açısından daha değerli ve örgütte tutulması gereken çalışanlar olarak görüldüklerini vurgulamaktadır (içinde aktaran Bartlett, 2001:337). Diğer yandan, Balay'a göre (2000); örgütsel bağlılığa ilişkin olarak davranışsal sonuçların, bağlılıkla güçlü ilişkiler içinde olduğu bulunmuştur. Bunlardan özellikle iş doyumu,

güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusu örgütsel bağlılıkla olumlu, iş değiştirme ve devamsızlık ise bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisinde. Konuyla ilgili gerçekleştirilmiş olan meta analitik çalışmalar incelendiğinde, işe devamsızlığın, işten ayrılma niyetinin/eğiliminin, çalışan performansının ve örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütsel bağlılığın üzerinde önemle durulan temel sonuçları olduğu görülmektedir (Arbak ve Kesken, 2005:97).

Bununla birlikte, yapılan birçok araştırmaya göre, bağlılık iş bırakma davranışı ile yüksek düzeyde, düşük performans, artan devamsızlık ve gecikme gibi geri çekilme davranışlarıyla daha düşük düzeyde ters ilişki içindedir. Randall, örgütsel bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin birey ve örgütte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarını irdelemiştir. Bu bağlamda düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık ile bunların olumlu ve olumsuz sonuçlarından bahsetmektedir (Aktaran Gözen, 2007:78). Örgütsel bağlılığın örgüt açısından sonuçlarına bakıldığında, bağlılığın sonuçlarından olan devir hızı ve devamsızlık gibi durumsal değişkenler açısından hem olumlu hem de olumsuz yönlerden ele alınabilmektedir. Yüksek bağlılığın örgüt açısından hem maliyetleri hem de yararları bulunmaktadır (Mowday ve diğerleri, 1982:142)

4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE CİNSİYET FAKTÖRÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Bu çalışmanın önceki bölümünde kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olabildiği ve bu faktörler arasından yaş, cinsiyet, çalışma süresi, eğitim gibi farklılıkların örgütte elde edilecek ayrıcalıklarla örgütsel gücün göstergesi olabileceği üzerinde durulmuştu. Bu ayrıcalıkların derecesinin de örgütsel bağlılıkta farklılıklara neden olabildiği çeşitli araştırma sonuçlarıyla ele alınmıştı. Bu noktada, yapılan araştırmaların örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler olarak; yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve çalışma süresi (kıdem) unsurları üzerinde yoğunlaşmış olduğu görülmüştü.

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler arasında ele alınan cinsiyet unsuru çalışanların farklı örgütsel bağlılık algılarına sahip olmalarına etki ettiğine işaret eden araştırmalar bulunmaktadır. Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe yüklenen görevler, iş yaşamında kadın ve erkek davranışını etkilemekte, çalışma yaşamına ve işe bakısında önemli bir ayrım oluşturmaktadır. Günümüze kadar yapılan araştırmalarının bazılarında kadın çalışanların örgütsel bağlılığın yüksek olduğu ortaya konulmaktadır. (Berman, 1992:379; Çakır, 2001:106)

Örgütsel bağlılık ile cinsiyet faktörü arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmalar incelendiğinde araştırmalarda kadınların erkeklere göre işletmelerine daha bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Durna ve Eren, 2005:212). Bu sonucun nedeni olarak kadınların evlilik ve çocuk durumları nedeniyle yeni iş fırsatlarını değerlendirmede tereddüt yaşamaları olduğu söylenebilmektedir. (Albayrak, 2007:53)

Diğer yandan cinsiyet değişkeni açısından, kadınlarla erkeklerin örgütsel bağlılık dereceleri konusunda yapılan çalışmalarda farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Buna göre, erkeklerin genellikle kadınlardan daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlı oldukları ileri sürülmüştür. Bir diğer görüşe göre ise, kadınlar aile içindeki rollerini esas aldıkları için çalıştıkları işletme ikinci planda kalmakta ve örgüte erkeklere oranla daha az bağlanmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005:399). Kadınların erkeklere kıyasla, daha yüksek bağlılık derecesine sahip olduklarını destekleyen çalışmalar olduğu gibi (Dixon, Turner, Cunningham, Sagas ve Kent, 2005:172), cinsiyet farklılığının sadece devamlılık bağlılığında etkili olduğunu belirten çalışmalara da rastlanmaktadır (Karrasch, 2003:225). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerle ilgili yapılan sınıflandırmalar çerçevesinde bu çalışmanın temel konusunu oluşturan bireysel faktörler ve bu faktörlerden cinsiyet unsurunun örgütsel bağlılık ile ilişkili

olduğu çeşitli araştırma bulgularıyla desteklendiği görülmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen önemli bir kişisel faktör olarak çalışanların cinsiyetine bakıldığında kadın ve erkek çalışanların farklı örgütsel bağlılık düzeylerinin olabileceğini araştırmalar göstermektedir. Örgütsel bağlılık ile cinsiyet faktörü arasındaki ilişkiye yönelik yapılan araştırmalar incelendiğinde araştırmalarda kadınların erkeklere göre işletmelerine daha bağlı oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Durna ve Eren, 2005; Albayrak, 2007). Bu nedenle, örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler arasında incelenen cinsiyet faktörü bu çalışmanın temel konusunu teşkil etmektedir. Böylece, bu çalışmanın amacı doğrultusunda ve önceki araştırma bulgularına dayanarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur. Çalışmanın önerilen araştırma Modeli ise Şekil 2 ile gösterilmiştir.,

Şekil 2. Araştırmanın Modeli



Araştırma modelinde bağımlı değişken olarak yer alan örgütsel bağlılık algısı 3 boyuttan (duygusal, devamsal, normatif bağlılık) oluşan geniş tanımı ile (Allen ve Meyer, 1993) ele alınmıştır. Araştırmanın analizde, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri çeşitli kişisel (demografik) özelliklere göre incelenecektir. Bu amaçla oluşturulan hipotezler yapılacak istatistik analizleri ile test edilecektir.

Ana Hipotezler ve Alt Hipotezler:

H1: Kişisel özellikler ve örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmaktadır.

H0: Kişisel özellikler ve örgütsel bağlılık arasında ilişki yoktur.

H2: Cinsiyet ile örgütsel bağlılık boyutları arasında ilişki bulunmaktadır.

H0: Cinsiyet ile örgütsel bağlılık boyutları arasında ilişki yoktur.

5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE CİNSİYET FAKTÖRÜ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ İNCELEMAYA YÖNELİK ARAŞTIRMA

5.1.Yöntem, Evren ve Örneklem

Bu araştırma tanımlayıcı ve nicel nitelikte bir çalışmadır. Bu çalışmada anket araştırma tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmanın evreni Türkiye’de hastanelerde görev yapmakta olan sağlık personelinden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde bulunan iki özel hastanede görev yapmakta olan sağlık personeli oluşturmaktadır. Anket uygulamasının devam ettiği tarihler arasında (01.Kasım.2014-05.01.2015); toplam 146 anket geri dönmüştür. 200 kişiye ulaştırılan anketlerin geri dönüşüm oranı, % 73’dür.

5.2. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Bu araştırmada, “Örgütsel Bağlılık” ölçeği ve demografik özellikleri içeren kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kişisel bilgileri almada sosyo demografik sorular yöneltilmiştir. Böylece, katılımcılara yöneltilen anket formu 3 bölümden oluşmuştur. Bu bölümler “18 maddelik Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, “6 maddelik Demografik Bilgi Soruları” nı kapsamıştır. Ankette 24 soru yer almıştır.

5.2.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Örgütsel bağlılığı ölçmede Allen ve Meyer’e (1993) ait Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Allen ve Meyer’in 18 Maddeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği yurt içinde ve yurt dışında yapılan pek çok araştırmada kullanılmış bir ölçeğdir. Bu araştırmalarda, kullanılan ölçeğin, ölçülecek özelliği tam olarak ölçecek, yüksek geçerliğe ve güvenilirliğe sahip bir ölçme aracı olduğu ilgili araştırmacılar tarafından ortaya konmuştur. Bu araştırmada yer alan anketteki 18 madde, Ayanoğlu Şişman’ın (2007) “İşletmelerde Yeniden Yapılanma Süreci ve Bunun Çalışanların İş Tatmini ve Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi” adlı tezinden adapte edilmiş ve Türkçe çevirisi araştırmacı tarafından yeniden incelenerek kullanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan Meyer ve Allen’in Örgütsel Bağlılık ölçeği toplam 18 maddeden oluşmakta ve 5 dereceli Likert tipi cevaplanmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler; şiddet derecelerine göre 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden birinin seçilerek yanıtlanmasını gerektirmektedir. Araştırmanın amacı açısından en olumlu ifadeler ölçekte en yüksek puanı, en olumsuz ifadeler ise en düşük puanı almaktadır. Örgütsel bağlılık anketi; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere 3 alt ölçekten oluşmaktadır. Duygusal bağlılık alt ölçeği 6, devamlılık bağlılığı alt ölçeği 6, normatif bağlılık alt ölçeği 6 maddeden oluşmaktadır.

5.2.2. Demografik Bilgiler Formu

Araştırma örnekleminin örgütsel bağlılık düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılık gösterebileceğinden hareketle, 6 sorudan oluşan kişisel bilgi formu oluşturulmuştur. Kişisel bilgi formunda; cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki tecrübe ve şu anki kurumda çalışma süresi ile ilgili sorular bulunmaktadır.

5.3.Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmada kullanılan anketler; toplam 200 sağlık personeline iletilmiştir. Anketler örneklem grubundaki katılımcılara yüz yüze görüşmeler ve/veya elektronik posta yoluyla iletilmiştir. Yanıtlanan anketler araştırmacı tarafından elden ve elektronik posta aracılığıyla geri toplanmıştır.

Örnekleme grubundan elde edilen verilerin analizi; SPSS 18 Paket Programı (Statistical Programme for Social Sciences / Sosyal Bilimler için İstatistik Paket Programı) vasıtasıyla yapılmıştır. Analizlerde; betimsel/tanımlayıcı istatistiksel teknikler, güvenilirlik analizi, bağlantısız örneklemler için t- testi (bağımsız grup t- testi / independent samples test), çoklu regresyon analizi gibi analizler kullanılmıştır. Elde edilen veriler bilgisayarda SPSS 18 programında çözümlenmiş, manidarlıklar .05 düzeyinde sınanmış, diğer manidarlık düzeyleri ayrıca belirtilmiş ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur.

5.4.Elde Edilen İstatistiksel Bulguların Değerlendirilmesi

5.4.1. Araştırma Örneklemine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Bu kısımda, araştırma örneklemelerinden elde edilen kişisel verilerin istatistiksel analiz sonuçları yer almaktadır. Araştırma örneklemelerinin demografik değişkenlere göre dağılımlarına ilişkin frekans ve yüzdeler Tablo 3’de sunulmuştur.

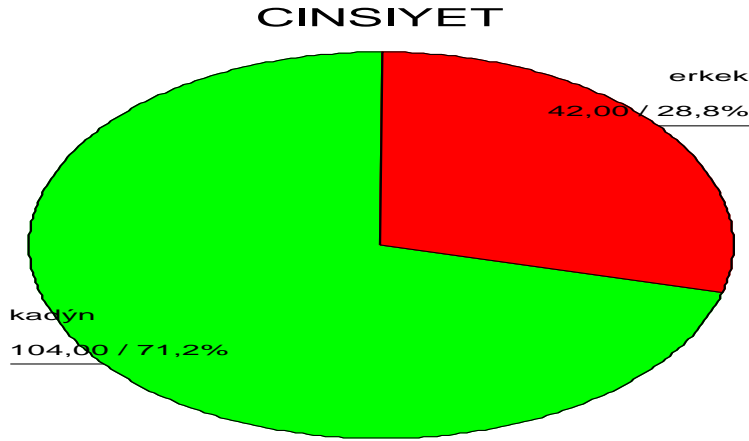
Tablo 3. Örneklem Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

DEĞİŞKEN	n	%
CİNSİYET		
Erkek	42	28,8
Kadın	104	71,2
YAŞ		
22-28 yaş	38	26,0
29-35 yaş	56	38,4
36-41 yaş	33	22,6
42-48 yaş	11	7,5
49 yaş ve üstü	8	5,5
MEDENİ DURUM		
Bekâr	43	29,5
Evli	100	68,5
Dul-Boşanmış	3	2,1
EĞİTİM DURUMU		
Üniversite	83	53,2
Yüksek Lisans	55	37,6
Doktora	8	10,2
MESLEKİ TECRÜBE		
1 Yıdan Az	10	6,8
1-5 Yıl	51	34,9
6- 10 Yıl	39	26,7
11-15 Yıl	23	15,8
16 Yıl ve Üzeri	23	15,8
KURUMDAKİ ÇALIŞMA SÜRESİ		
1 Yıdan Az	25	17,1
1-5 Yıl	115	78,8
6-10 Yıl	4	2,7
11-15 Yıl	2	1,4
16Yıl ve Üzeri	--	--

Yukarıdaki Tablo 3’de görüldüğü üzere, örneklem grubunu oluşturan sağlık personelinin, 104’ü (% 71,2) kadın; 42’si (% 28,8) erkek personelden oluşmaktadır. Araştırma örnekleminin % 26’lık kısmı 22-28 yaş arası, % 38,4’lük kısmı 29-35 yaş arası, %22,6’sı 36-41 yaş, bir diğer % 7,5’lik kısmı 42-48 yaş ve % 5,5’lik kısmı 49 ve üstü yaş grubundadırlar. Örneklem grubunu oluşturan personelin % 68,5’inin evli, % 29,5’inin bekar ve % 2,1’inin boşanmış ya da dul olduklarını belirttiği görülmektedir. Tablo 3’de görüldüğü üzere, örneklem

grubunu oluşturan personelin, 83'ü (% 53,2) üniversite düzeyinde, 55'i (% 37,6) yüksek lisans ve 8'i (% 10,2) doktora düzeyinde eğitim seviyesine sahiptir. Örnekleme yer alan personelden 10'u (%6,8) 1 yıldan az, 51'i (%34,9) 1-5 yıl, 39'u (%26,7) 6-10 yıl, 23'ü (%15,8) 11-15 yıl ve diğer 23'ü (%15,8) 16 yıl ve üstü süreyle toplam mesleki tecrübeye sahip olduklarını belirtmişlerdir. Örnekleme oluşturan katılımcıların, anket formunun "Kişisel Bilgiler" kısmında yer alan cinsiyet sorusuna verdikleri yanıtların dağılımlarına ilişkin şekil aşağıda sunulmuştur.

Şekil 3. Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı



5.4.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Güvenilirlik ve Madde Analizi

Araştırmada kullanılan Örgütsel Bağlılık ölçeğinin alt ölçeklerinin güvenilirlik analizleri, iç tutarlılık Cronbach Alpha katsayılarının hesaplanmasıyla yapılmıştır. Yapılan ilk güvenilirlik analizinde ortaya çıkan Alpha değeri ,74 olmuştur. Bu doğrultuda Örgütsel Bağlılık ölçeğinin alt ölçeklerine ilişkin ilk analizdeki güvenilirlik bilgileri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeklerinin İç Tutarlılık Katsayıları

ALT ÖLÇEKLER	Madde Sayısı	N	ÖLÇEK			
			Ortalama	Varyans	St.Sapma	Alpha
Duygusal Bağlılık	6	146	3,88	,030	1,12	,91
Devamlılık Bağlılığı	6	146	2,50	,040	1,25	,62
Normatif Bağlılık	6	146	3,31	,013	1,21	,64

Tablo 4'de görülebileceği gibi; Örgütsel Bağlılık alt ölçeklerinin iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) duygusal bağlılık alt ölçeği ,91; devamlılık bağlılığı alt ölçeği ,62; normatif bağlılık alt ölçeği ,64 şeklindedir. Tüm alt ölçeklerin güvenilirliği sosyal bilimler için kabul edilir düzeydedir. Örgütsel bağlılığın tüm alt ölçeklerinin güvenilir oluşu, araştırmada yapılan ölçmenin tutarlı sonuçlar vereceği beklentisini güçlendirmektedir.

Diğer aşamada madde analizi gerçekleştirilmiştir. Örgütsel Bağlılık ölçeğini meydana getiren toplam 3 alt boyutta yer alan 18 maddenin madde analizi sonuçları Tablo 5’de görülmektedir. Tablo 5 incelendiğinde, madde toplam puan korelasyon değerleri arasında, 20’nin altında korelasyon gösteren 4 maddenin yer aldığı ve bunların analizden çıkarıldığı görülmektedir (S7, S10, S12 ve S13). Bu sebeple, örgütsel bağlılık ölçeğinin içsel güvenilirlik analizi esnasında ölçeğin içsel tutarlılığını tehdit edebilecek olan ve güvenilirliği olumsuz etkilediği tespit edilen maddeden analizden çıkarılmıştır. Bu maddelerin çıkarılması halinde, alt ölçek güvenilirlikleri ve yeni madde analizi bulguları aşağıdaki gibi olmaktadır (Tablo 5 ve Tablo 6). Bu doğrultuda yeniden hesaplanan güvenilirlik analizi sonucuna göre ölçeğin Alpha değeri kabul edilebilir ve oldukça yüksek bir değer olan ,83 olmuştur.

Tablo 5. Madde Analizi Sonrası Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeklerinin İç Tutarlılık Katsayıları

ALT ÖLÇEKLER	Madde Sayısı	N	ÖLÇEK			
			Ortalama	Varyans	St.Sapma	Alpha
Duygusal Bağlılık	6	146	3,85	,025	1,10	,91
Devamlılık Bağlılığı	3	146	2,45	,036	1,15	,71
Normatif Bağlılık	5	146	3,20	,010	1,17	,72

Tablo 6. Madde Analizi Sonrası Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeklerinin Madde Analizi Bulguları

Kalan Madde Sayısı	Madde	Madde Ortalaması	St.Sapma	Toplam Yanıt Sayısı
1	S1	4,0144	,9444	557,0
2	S2	4,0521	,9031	557,0
3	S3	3,8869	1,0387	557,0
4	S4	3,7576	1,1012	557,0
5	S5	3,6966	1,1234	557,0
6	S6	3,9174	1,0390	557,0
7	S8	2,9443	1,3659	557,0
8	S9	2,3752	1,2369	557,0
9	S11	3,0000	1,1722	557,0
10	S14	3,6284	1,1459	557,0
11	S15	2,5171	1,2137	557,0
12	S16	3,7163	1,1133	557,0
13	S17	3,0287	1,2462	557,0
14	S18	3,2280	1,2040	557,0
ÖLÇEK İstatistikler	Ortalama	Varyans	Standart Sapma	Madde Sayısı
	3,4116	,3106	1,2037	14
Toplam Madde İstatistikleri				

Maddeler	Madde Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Ölçek Varyansı	Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Ölçek Alphası
S1	43,7487	69,8252	,5582	,8157
S2	43,7110	69,8785	,5850	,8148
S3	43,8761	67,8425	,6198	,8109
S4	44,0054	66,7680	,6415	,8087
S5	44,0664	66,3607	,6504	,8078
S6	43,8456	67,7459	,6257	,8105
S7	<i>Madde Analizden Çıkarıldı</i>			
S8	44,8187	75,2279	,1027	,8490
S9	45,3878	73,8529	,1949	,8397
S10	<i>Madde Analizden Çıkarıldı</i>			
S11	44,7630	68,6344	,4900	,8187
S12	<i>Madde Analizden Çıkarıldı</i>			
S13	<i>Madde Analizden Çıkarıldı</i>			
S14	44,1346	72,0340	,3177	,8303
S15	45,2460	70,2254	,3848	,8262
S16	44,0467	67,4978	,5898	,8121
S17	44,7343	68,8142	,4430	,8222
S18	44,5350	67,7492	,5210	,8165
<p>GÜVENİLİRLİK ANALİZİ - ÖLÇEK (ALPHA)</p> <p>Güvenilirlik Katsayıları</p> <p>Toplam Yanıt Sayısı= 146,0 Toplam Madde Sayısı = 14</p> <p>Alpha = ,8313</p>				

Yukarıdaki Tablo 6’de de sunulduğu gibi, madde analizinin gerçekleştirilmesinin ardından, ölçekte yer alan bazı maddelerin çıkarımına gidilmiş ve güvenilirlikler farklılaşmıştır. Tablo 5’de görülebileceği gibi; Örgütsel Bağlılık alt ölçeklerinin iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) duygusal bağlılık alt ölçeği ,91; devamlılık bağlılığı alt ölçeği ,71; normatif bağlılık alt ölçeği ,72 şeklindedir. Tüm alt ölçeklerin güvenilirliği sosyal bilimler için kabul edilir düzeydedir. Örgütsel bağlılığın tüm alt ölçeklerinin güvenilir oluşu, araştırmada yapılan ölçmenin tutarlı sonuçlar vereceği beklentisini güçlendirmektedir.

5.4.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Değerlendirilmesi

Örgütsel bağlılık ölçeğinin 3 alt ölçeğinden (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı, normatif bağlılık) alınan puanların ortalama ve standart sapmaları Tablo 7’de sunulmuştur. Örneklemin örgütsel bağlılık ölçeğinden aldıkları puanların ortalamaları değerlendirildiğinde; örneklemin duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin her birinin yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeklerinin Puanları

ALT ÖLÇEKLER	N	X	Standart Sapma
Duygusal Bağlılık	146	3,88	,85
Devamlılık Bağlılığı	146	2,65	1,137
Normatif Bağlılık	146	3,22	,809

Örneklemin, duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarına verdikleri yanıtların, orta değerden (3) farklılaşıp farklılaşmadığına; Tek Örneklem için T Testi (One Sample T Test) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre, örneklemin duygusal bağlılık ortalamasının ($X = 3,88$; $s = ,85$), orta değerden (3) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu

saptanmıştır ($t= 107,455$; $p<0,001$). Örneklemin devamlılık bağlılığı ortalamasının ($X = 2,65$; $s=1,137$), orta değerden (3) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($t= 55,190$; $p<0,001$). Örneklemin normatif bağlılığı ortalamasının ($X = 3,22$; $s=,809$), orta değerden (3) istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır ($t= 93,968$; $p<0,001$). Örneklemin duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin, orta değerden (3) farklılaşp farklılaşmadığına yönelik gerçekleştirilen Tek Örneklem için T Testi (One Sample T Test) sonuçları Tablo 8’de özetlenmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Alt Ölçekleri için Tek Örneklem T- Testi Sonuçları

ALT ÖLÇEKLER	N	X	St.Sapma	t	p
Duygusal Bağlılık	146	3,88	,85	107,455	,000
Devamlılık Bağlılığı	146	2,65	1,137	55,190	,000
Normatif Bağlılık	146	3,22	,809	93,968	,000

5.4.4. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Analizi

Çalışmanın ölçek maddelerinin güvenilirlik analiz aşamasında yapılan analizlerde ölçekteki güvenilirliği tehdit eden bazı maddeler çıkarılarak ölçeğin daha sadeleşmesi ve daha güvenilirliği yüksek olması sağlanmıştır. Çalışmanın bu safhasında örgütsel bağlılık ölçümü için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinin amacı ölçümün son şeklini alması; ve de daha önceki sonuçların teyidi olduğu için bu safhada “örgütsel bağlılık” ölçümü için hem temel bileşenler metodu (“Principal Components”) hem de doğrulayıcı faktör analiz (“Principal Axis Factoring”) kullanılmıştır. Her iki analizde de ortogonal rotasyon (varimax) uygulanmıştır. Faktör sayısı belirlenirken özdeğerin (“eigenvalue”) 1’den büyük olduğu faktörler dikkate alınmış; öncelikle faktör ağırlığı .50’in altında olan maddeler, daha sonra birden fazla faktörde eşit miktarda ağırlığı olanlar maddeler ve son olarak tek ifadenin bir faktör oluşturduğu maddeler dikkate alınarak analiz yapılmıştır. Verilerin örneklem yeterliliğini ölçmek amacıyla Kaiser-Meyer Olkin (KMO) testindeki endeksin .60’dan olması; verilerin faktör analizine uygunluğunu anlamak için Bartlett testi (Bartlett test of sphericity) Chi katsayısının anlamlı olması öngörülmüştür. Yapılan analizde temel bileşenler ve Varimax rotasyonlu faktör analizi uygulandığında açıklanan varyans %63,373’dür. Bu analizde ölçekteki 11. madde (“Çalıştığım kuruma kendimden o kadar çok şey verdim ki, buradan ayrılmayı düşünmüyorum”) faktör ağırlığı .50’in altında olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Geri kalan maddeler 3 faktörde toplanmış ve kuramsal olarak ifade edildiği gibi aynı faktör adlarıyla ifade edilmiştir: 1) Duygusal Bağlılık, 2) Devamlılık Bağlılığı ve 3) Normatif Bağlılık.

Faktör yüklemeleri ve faktör bazında Cronbach alfa katsayıları Tablo 9’de verilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Bağlılık Ölçümü Faktör Analizi

	Örgütsel Bağlılık	%Açıklanan Varyans	Madde Yüğü	Cronbach a
Madde No.	Faktör I: Duygusal Bağlılık	38,575		,91
S4	Kendimi çalıştığım kuruma duygusal olarak bağlı hissediyorum.		,870	
S3	Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.		,850	
S5	Kendimi çalıştığım kurumda ailenin bir parçası olarak görüyorum.		,846	
S6	Çalıştığım kurum benim için çok şey ifade ediyor.		,827	

S2	Çalıştığım kurumun meselelerini gerçekten kendi meselelerimmiş gibi hissediyorum.		,771	
S1	Çalışmakta olduğum kurumda zaman geçirmek beni çok mutlu eder.		,726	
Faktör 2: Normatif Bağlılık		14,728		,71
S17	Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için, çalıştığım kurumdan şu anda ayrılamam.		,822	
S15	Çalıştığım kurumdan ayrılırsam kendimi suçlu hissederim.		,692	
S16	Çalıştığım kurum, sadakat gösterilecek bir kurumdur.		,598	
S18	Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.		,581	
S14	Benim için avantajlı da olsa, çalıştığım kurumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.		,536	
Faktör 3: Devamlılık Bağlılığı		10,070		,72
S9	Şu anda çalıştığım kurumdan ayrılacak olsam hayatım altüst olur.		,863	
S8	İstesem de, şu anda çalıştığım kurumdan ayrılmak çok zor olur.		,851	
KMO=0,866 Chi-Square Bartlett's Test= 3195,277 P=0,000				,78

5.4.5. Hipoteze Yönelik Analizler ve Değerlendirmeler

Bu bölümde *cinsiyet* değişkeni ile *örgütsel bağlılık* değişkeninin ilişkilerine yönelik incelemelere yer verilmiş ve yapılan T-Test analizleri sonuçları tablo olarak sunulmuştur.

Kadınların ve erkeklerin, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığına Bağlantısız Örneklemeler için, T-Testi (Independent Samples Test) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre kadınlar ve erkeklerin, örgütsel bağlılık alt boyutlarından *duygusal bağlılık*, *devamlılık bağlılığı* ve *normatif bağlılık* boyutlarında farklılaştığı görülmüştür.

Buna göre, kadınların “*duygusal bağlılık*” puan ortalamasının ($X_k = 4,00$; $s_k = ,82$), erkeklerin duygusal bağlılık puan ortalamasından ($X_e = 3,66$; $s_e = ,87$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde “yüksek” olduğu saptanmıştır ($t = -4,35$; $p = ,000$). Kadınların “*devamlılık bağlılığı*” puan ortalamasının ($X_k = 2,56$; $s_k = 1,13$), erkeklerin devamlılık bağlılığı puan ortalamasından ($X_e = 2,83$; $s_e = 1,12$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde “düşük” olduğu saptanmıştır ($t = 2,65$; $p = ,008$). Kadınların “*normatif bağlılık*” puan ortalamasının ($X_k = 3,27$; $s_k = ,81$), erkeklerin duygusal bağlılık puan ortalamasından ($X_e = 3,13$; $s_e = ,80$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde “yüksek” olduğu saptanmıştır ($t(133) = -3,29$; $p = ,001$). Bu bulgular, kadınların erkeklere nazaran, daha çok “*duygusal bağlılık*” ve “*normatif bağlılık*” duygusuna sahip olduklarını ve daha az “*devamlılık bağlılığı*”na sahip olduklarını göstermektedir. Cinsiyete göre; duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarından alınan puanların ortalama ve standart sapmaları Tablo 10’da görülmektedir.

Tablo 10. Cinsiyete Göre Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarından Alınan Puanların Ortalama ve Standart Sapmaları

Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları	Kadın N=104		Erkek N=42	
	X	s	X	s
Duygusal Bağlılık	4,00	,82	3,66	,87
Devamlılık Bağlılığı	2,56	1,13	2,83	1,12
Normatif Bağlılık	3,27	,81	3,13	,80

5.4.6. Regresyon Analizi

Çalışmanın bu aşamasında, öncelikle araştırmanın tüm değişkenlerinin bağımlı değişken üzerindeki etkisi tek tek basit regresyonla test edilmiştir. Bunu takiben, tüm değişkenler modele dahil edilmiş ve aşamalı regresyon (“stepwise”) tekniği kullanılarak değişkenlerin modeli açıklayıcılığı araştırılmıştır. Modele dahil edilen değişkenler şöyledir:

- Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık
 - Duygusal Bağlılık
 - Devamlılık Bağlılığı
 - Normatif Bağlılık
- Bağımsız Değişkenler:
 - Demografik değişkenler:
 - Cinsiyet
 - Yaş
 - Medeni Durum
 - Eğitim Düzeyi
 - Mesleki Kıdem
 - Kurumdaki çalışma süresi

Böylece, çalışmanın bu bölümünde, örgütsel bağlılığı yordayan demografik değişkenlerin incelenmesine yönelik istatistiksel analizler yapılmıştır. Altı demografik değişkenin “Örgütsel Bağlılık” üzerinde bir katkısı olup olmadığını test etmek üzere “Çoklu Regresyon” uygulanmış ve elde edilen bulgulara göre araştırma hipotezleri ile ilgili değerlendirmeler yapılmıştır.

5.4.6.1. Örgütsel Bağlılığı Yordayan Demografik Değişkenler

Katılımcıların Duygusal Bağlılık, Devamlılık Bağlılığı ve Normatif Bağlılık düzeyini öngören demografik değişkenleri saptayabilmek amacıyla Çoklu Regresyon Analizi (Stepwise yöntemiyle) gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların *Duygusal Bağlılık* düzeyini öngören demografik değişkenleri saptayabilmek amacıyla; başka bir deyişle katılımcıların duygusal bağlılığına demografik değişkenlerin katkısını belirlemeye yönelik, Çoklu Regresyon Analizi gerçekleştirilmiştir. Sonuçlara göre, toplam varyansın 0,32’sini (% 32) açıklayan dört tane değişkenin olduğu ortaya çıkmıştır ($F=6,60$; $p<,001$). Duygusal bağlılık düzeyini öngören bu değişkenler sırasıyla şunlardır: Cinsiyet ($t=3,95$; $p<,001$; $\beta =,52$), Yaş ($t=5,13$; $p<,001$; $\beta =,44$); Eğitim ($t=4,31$; $p<,001$; $\beta =,45$); Mesleki kıdem ($t=3,90$; $p=,000$; $\beta =,41$).

Duygusal bağlılık düzeyini öngören değişkenlerin saptanmasına yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 11’de aktarılmıştır.

Tablo 11. Duygusal Bağlılık Düzeyini Öngören Demografik Değişkenler ve Katkıları

Belirleyici Değişkenler	Beta Değerleri	t	p
Cinsiyet	,52	3,95	,000
Yaş	,44	5,13	,000
Eğitim	,45	4,31	,017
Mesleki Kıdem	,41	3,90	,020

Bu sonuçlara göre çalışanların; cinsiyet faktörü, yaşı, eğitim düzeyi ve mesleki kıdemi duygusal bağlılık düzeylerini anlamlı şekilde açıklamaktadır. Kadınlarda duygusal bağlılığın daha yüksek olduğu, yaş ilerledikçe duygusal bağlılıkta artış olduğu, eğitim düzeyi yükseldikçe, duygusal bağlılığın da yükseldiği ve toplam mesleki kıdem yılı arttıkça duygusal bağlılık düzeyinde de artış olduğu görülmektedir.

Katılımcıların *Devamlılık Bağlılığı* düzeyini öngören demografik değişkenleri saptayabilmek amacıyla Çoklu Regresyon Analizi gerçekleştirilmiştir. Sonuçlara göre, toplam varyansın 0,30'unu (% 30) açıklayan iki tane değişkenin olduğu ortaya çıkmıştır (F=19,40; p<,001). Devamlılık bağlılığı düzeyini öngören bu değişkenler sırasıyla şunlardır: Cinsiyet (t=3,78; p<,001; β =,39) ve kurumdaki çalışma süresi (t=2,25; p=,027; β =,23). Başka bir deyişle, devamlılık bağlılığı düzeyini öngören değişkenler cinsiyet ve kurumdaki toplam çalışma süresidir. Devamlılık bağlılığı düzeyini öngören değişkenlerin saptanmasına yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 12'de aktarılmıştır.

Tablo 12. Devamlılık Bağlılığı Düzeyini Öngören Demografik Değişkenler ve Katkıları

Belirleyici Değişkenler	Beta Değerleri	t	p
Cinsiyet	,39	3,78	,000
Kurumdaki çalışma süresi	,23	2,25	,027

Bu sonuçlara göre çalışanların; cinsiyetleri ve kurumlarındaki çalışma süreleri, devamlılık bağlılığı düzeylerini anlamlı şekilde açıklamaktadır. Erkeklerde devamlılık bağlılığının daha yüksek olduğu ve kurumdaki çalışma süresi yükseldikçe, devamlılık bağlılığının da yükseldiği görülmektedir.

Diğer yandan, katılımcıların *Normatif Bağlılık* düzeyini öngören demografik değişkenleri saptayabilmek amacıyla, Çoklu Regresyon Analizi gerçekleştirilmiştir. Sonuçlara göre, toplam varyansın 0,24'ünü (% 24) açıklayan üç tane değişkenin olduğu ortaya çıkmıştır (F=7,39; p=,001). Normatif bağlılık düzeyini öngören bu değişkenler sırasıyla şunlardır: Cinsiyet (t=3,55; p<,001; β =,42), Medeni durum (t=3,48; p<,001; β =,39), kurumdaki çalışma süresi (t=3,14; p=,002; β =,35). Normatif bağlılık düzeyini öngören değişkenlerin saptanmasına yönelik gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 13'de gösterilmiştir.

Tablo 13. Normatif Bağlılık Düzeyini Öngören Örgütsel Değişkenler ve Katkıları

Belirleyici Değişkenler	Beta Değerleri	t	p
Cinsiyet	,42	3,55	,000
Medeni Durum	,39	3,48	,001
Kurumdaki Çalışma Süresi	,35	3,14	,002

Bu bulgular ışığında; çalışanların cinsiyetinin, medeni durumunun ve kurumlarındaki toplam çalışma süresinin normatif bağlılık düzeylerini anlamlı şekilde açıkladığı söylenebilmektedir. Kadınlarda normatif bağlılığının daha yüksek olduğu ve bekar olan çalışanların normatif bağlılığının da daha yüksek olduğu ve kurumdaki çalışma süresinin kısa olmasıyla normatif bağlılık düzeyinin yükseldiği görülmektedir.

Tüm bu bulgulara dayanarak Hipotez 1 (Kişisel özellikler ve örgütsel bağlılık arasında ilişki bulunmaktadır) “büyük ölçüde doğrulanmıştır”.

Bununla birlikte çalışmanın Hipotez 2'si incelenmiştir ve elde edilen bulgulara göre sırasıyla aşağıdaki değerlendirmeler yapılmıştır. (Cinsiyet ile örgütsel bağlılık boyutları arasında ilişki bulunmaktadır) Buna göre araştırma kapsamında duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık ile çalışanların cinsiyeti arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Bu kapsamda “sağlık personelinin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki bulunmaktadır” şeklinde tanımlanan H2 hipotezi “doğrulanmıştır”.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de sağlık sisteminin önemli sorunlarından biri, sağlık personelinin kuruma ve işlerine olan olumlu tutum ve davranışlarının azalmasıdır. Bunun sebebi sosyal, psikolojik, fizyolojik, maddi ya da kurumla ilgili olabilmektedir. Örgütsel bağlılık algısı ve cinsiyet faktörü de bu sebepler arasında yer alabilmektedir. Bu çalışmada bu etkenlerden örgütsel bağlılık üzerinde durulmuştur. Örgütsel bağlılık bir örgütün etkinliğinin artırılmasında ve geliştirilmesinde önemli yere sahip bir faktördür. Bir sağlık personelinin işine ve kurumuna karşı ne kadar olumlu tutum ve davranışlara sahip olursa verimliliğinin o kadar artacağı hatta kendinden beklenenin fazlasını yerine getireceği düşünülmektedir.

Bu bağlamda, bu çalışmada temel konu olan örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili geniş bir literatür incelemesi yapılarak konu hakkında çeşitli araştırmacıların yaklaşımlarına ve araştırma sonuçlarına değinilmiştir. Özellikle sağlık sektörü kapsamda yapılan araştırma çalışmalarının da işaret ettiği gibi, sağlık personelinin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması iş doyumunu açısından önemli bir faktör olmaktadır. Kişilerin hayat kalitelerinin en önemli faktörlerinden birisinin, iş alanındaki memnuniyetin sağlanması olduğu düşünüldüğünde, örgütsel bağlılığın bir anlamda hayat kalitesini pozitif yönde destekleyen bir faktör olduğu söylenebilmektedir. Emek ve düşünce yoğun bir sektör olan Sağlık Kurumları için bağlılık kavramı da önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüze kadar çok sayıda sektörde ve sağlık kurumlarında yapılan çalışmalar örgütsel bağlılığın iş doyumunu, işe devam, stres, terfi, sosyalleşme, kariyer yönelimi, rol içi ve rol dışı performansı gibi oldukça fazla kavramla ilişkisi olduğunu göstermiştir. Dolayısı ile hem çalışanlar hem de kurumlar açısından dikkate değer sonuçlar üzerinde etkili olmaktadır. Ayrıca, örgütsel bağlılığa etki eden faktörler ise genellikle; bireysel özellikler (yaş ve örgütsel üyelik süresi, eğitim, cinsiyet ve medeni durum, kişi kaynaklı özellikler –başarı güdüsü, sevgi güdüsü, gelişim ihtiyacı, kontrol odağı, yetkinlik duygusu, iş ve ahlak anlayışı- gibi), iş özellikleri, örgütsel özellikler ve çevresel özellikler olmak üzere ana başlıklar çerçevesinde incelenebilmektedir (Arbak ve Kesken, 2005). Bu çerçevede, yapılan çalışmalarda, özellikle uygulamalı araştırmalarda genellikle ele alınan demografik özellikler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve çalışma süresi yani kıdem olmaktadır. Bu çalışmalarda, insanların içinde buldukları yaş dönemlerinin işlerine ilişkin tutumlarını, algılarını, istek ve beklentilerini etkileyebildiği belirtilmektedir.

Tüm bu anlatımlar çerçevesinde, bu çalışma, İstanbul ilinde bulunan iki özel hastanede görev yapan sağlık personelinin örgütsel bağlılık algısını değerlendirmek ve örgütsel bağlılık algılarını açıkladığı öngörülen kişisel-demografik faktörler açısından ve özellikle cinsiyet faktörü açısından ele alarak bu faktörlerin örgütsel bağlılıklarına olan etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Çalışmamız kapsamında örgütsel bağlılığa etki eden faktörler arasından, demografik faktörler ele alınmıştır. Araştırma kapsamında sorgulanan ve örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu düşünülen “*temel kişisel-demografik faktörler; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve mesleki kıdem*” olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada elde edilen bulgu ise, kadınların duygusal bağlılık düzeylerinin, erkeklerin duygusal bağlılık düzeylerinden yüksek olduğudur. Ayrıca, kadınların devamlılık bağlılığı düzeylerinin, erkeklerin devamlılık bağlılığı düzeylerinden düşük olduğu ve kadınların normatif bağlılık düzeylerinin, erkeklerin normatif bağlılık düzeylerinden yüksek olduğu saptanmıştır. Özetle, erkeklerin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyleri kadınlara nazaran daha düşüktür.

Bu araştırma ile örgütsel bağlılığın önemine işaret edilmekte ve meydana gelmesinde etkili olan kişisel faktörlere değinilerek işletme yönetimi, yönetim-organizasyon, örgütsel davranış ve sağlık yönetimi literatürüne katkı sağlamak amaçlanmıştır. Bu çalışma sonucunda elde edilecek verilerin, örgütsel bağlılıkla ilgili literatüre ve sağlık kurumlarında çalışma yaşamı ile ilgili yaklaşımlar geliştirmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmanın yapılacak başka araştırmalara kaynak olma özelliği taşıyarak yeni araştırmacılara yol göstermesi beklenmektedir.

KAYNAKLAR

- Acar, A. Z. (2009). Lojistik İşletmelerinde Teknoloji Kullanımının Örgütsel Bağlılığa Etkileri. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, Eskişehir.
- Albayrak, E. G. (2007). Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Al-Fadli, F. (1997). The relationship between organizational commitment, leadershipsubordinates work's relationships and demographic variables. Public Administration, 37(1), 75-120.
- Allen, N. ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. Journal of Occupational Psychology, 63(1), 123-148.
- Angle, H., ve Perry, J. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness, Administrative Science Quarterly, 26, 1-14.
- Arbak, Y. ve Kesken, J. (2005). Örgütsel Bağlılık, Sağlık Hizmetlerinde Sürekli Gelişim İçin Davranışsal Bir Yaklaşım, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir.
- Aviad, B. H., ve Berman, G. S. (1992). The Dimensions of Organizational Commitment. Journal of Organizational Behavior, 13, 379-387.

- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Bartlett, K. R. (2001). The relationship between training and organizational commitment: A study of healthcare field. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 335-352.
- Baysal, A. C. ve Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 55-73.
- Beck, K. ve Wilson, C. (2000). Development of affective organizational commitment: A cross-sequential examination of change with tenure, *Journal of Vocational Behavior*, 56, 111-130.
- Berman, N. (1992). The Dimension of Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 380-401.
- Buchanan, B. (2000). Building Organizational Commitment: The Socialization Of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Celep, C. (2000). İlköğretim Müfettişlerinin Kendini Tanımlama ve Çalışma Ortamı Değer Algıları. *Trakya Üniversitesi Dergisi, Sosyal Bilimler C Serisi*, 1 (1), Mayıs, 22-40.
- Cohen, A. (1993). Age and Tenure in Relation to Organizational Commitment: A Meta-Analysis, *Basic and Applied Social Psychology*, 14 (2), 143-159.
- Çakır, Ö. (2001). İse Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çetin, M. Ö. (2004). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Dick, G., ve Metcalfe, B. (2001). Managerial Factors and Organizational Commitment: A Comparative Study of Police Officers and Civilian Staff. *The International Journal of Public Sector Management*, 14(2), 111-128.
- Dixon, M. A., Turner, B.A., Cunningham, G.B., Sagas, M., ve Kent, A. (2005). Challenge is key: An investigation of affective organizational commitment in undergraduate interns, *Journal of Education for Business*, 11, 252-266.
- Durna, U., ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Feather, N.T. ve Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviors in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 146-165.
- Gaertner, K.N., ve Nollen, D. (1989). Career Experiences, Perceptions of Employment Practices and Psychological Commitment to the Organization. *Human Relations*, 42 (11), 975-991.
- Gözen, E.D. (2007). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık, Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.

- İnce, M. ve Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Karrasch, A. I. (2003). Antecedents and consequences of organizational commitment, *Military Psychology*, 15 (3), 23-45.
- Kaya, O. (2007). Örgütsel bağlılık: Emniyet genel müdürlüğü merkez biriminde bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Lingard, H., ve Lin, J. (2004). Career, family and work environment determinants of organisational commitment among women in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*, 22(4), 409-420.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour*, 7. Basım, New York, McGraw-Hill.
- Mahmutoğlu, A. (2007). Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, Bolu.
- Mercan, M. (2006). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık örgütsel yabancılaşma ve örgütsel vatandaşlık. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı, Afyon.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the 'Side-Bet Theory' of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69 (3).
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application*, Sage Publications Inc., London.
- Meyer, J. P., ve Allen, N. J., Simith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), 538-551.
- Moss, S. A., McFarland, J., Ngu, S., ve Kijowska, A. (2007). Maintaining an open mind to closed individuals: The effect of resource availability and leadership style on the association between openness to experience and organizational commitment. *Journal of Research in Personality*, 41(2), 259-275.
- Mowday, R.T., ve Porter, L.W., Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages, The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press, Inc, New York.
- Northcraft, G.B., ve Neale, A. (1990). *Organizational Behavior-A Management Challenge*, The Dryden Press, New York.
- Örs, M., Acuner, A.M., ve Tabak, R.S. (2005). Hastanelerde Çalışan Hekimler İle Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına ve Örgütlerinin Cazibesine İlişkin Görüşlerinin

Değerlendirilmesi. T.C. Sağlık Bakanlığı Bilgi Edinme Merkezi, 1-13.Erişim: <<http://www.sabem.saglik.gov.tr/kaynaklar/2849.pdf>>, 26/01/2014

Özdevecioğlu, M.(2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18 (2), 302-325.

Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D., ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(2), 77-96.

Robbins, S.P. (1998). Organizational Behaviour. 8.Basım, New Jersey, Prentice Hall International Inc..

Sığırı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen tipolojisiyle analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 7(2), 261-278.

Smadov, S. (2006). İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık, Özel Sektörde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, İzmir.

Solmuş, T.(2004). İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

Sürgevil, O. (2007). Çalışma Yaşamında Örgütsel Bağlılık. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İzmir.

Şişman, A. F. (2007). İşletmelerde Yeniden Yapılanma Süreci ve Bunun Çalışanların İş Tatmini ve Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Tayfun, A., Palavar, K, ve Çöp, S. (2010). İşgörenlerin Eğitim ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Belek Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi 2(4), 3-18

Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen örgütsel bağlılık modeli yaklaşımıyla otel işletmeleri işgörenlerinde örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(3), 114-129.

Yalçın, A., ve İplik, F.N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1), 95-114.

Yılmaz, K. (2007). İstanbul ili, Anadolu yakası, Endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek lisans programı, İstanbul.

Yüksel, Ö. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara, Gazi Kitapevi.

Zahra, A. (1984). Understanding Organizational Management. Supervisory Management.
29(3), 16-20