

**HASTANE VERİ GİRİŞ PERSONELLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ**  
*ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVELS OF HOSPITAL DATA ENTRY PERSONNEL*

**Selcen UÇAR**

Uz. Dr., Sancaktepe Şehit Prof. Dr. İlhan Varank Eğitim ve Araştırma Hastanesi İç Hastalıkları  
Kliniği

**Yeter DEMİR USLU**

İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

**Pakize YİĞİT**

İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

**ÖZ**

Örgütsel bağlılık, çalışanların kurumun değer ve hedeflerini sahiplenmede güçlü inançlarının olması, kurumları adına gayret göstermeleri ve kurumdaki görevlerinin devamında istekli olmalarıdır. Sağlık sisteminin önemli problemlerinden biri, sağlık çalışanlarının kurumlarına ve mesleklerine olan pozitif yaklaşım ve davranışlarındaki azalmadır. Örgütsel bağlılık, bir kurumun verimliliğinin artırılmasında ve geliştirilmesinde oldukça önemlidir. Çalışmadaki hedef, TEV Sultanbeyli Devlet Hastanesinde çalışan veri giriş personellerinin örgütsel bağlılık düzeylerini saptamak ve demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık olup olmadığını araştırmaktır. Araştırma kapsamında 126 veri giriş personellerinin çalıştıkları devlet hastanesine olan bağlılık düzeylerini saptamak için Allen ve Meyer tarafından geliştirilen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık üç kısımda değerlendirilmiştir. Bunlar; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılıktır. Bu çerçevede veri giriş personellerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ölçülmüştür. Veri giriş personellerinin bağlılık düzeylerinde demografik özelliklerine göre farklılık olup olmadığı analiz edilmiştir. Çalışmada saptanan bulgular ile; veri giriş personellerinin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Veri giriş personellerinin duygusal bağlılık düzeylerinde cinsiyet, medeni durum ve yaş gruplarına göre anlamlı farklılık olduğu, ancak hizmet süresi ile örgütsel bağlılık düzeyinde anlamlı fark olmadığı görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Hastane Veri Giriş Personelleri

**ABSTRACT**

Organizational commitment is the willingness of employees to have strong beliefs in their ownership of the organization's values and goals, to make efforts on behalf of its institutions, and to continue its duties in the organization. One of the major problems of the healthcare system is the reduction in the positive attitudes and behaviors of healthcare professionals to their institutions and professions. Organizational commitment is crucial in enhancing and improving the efficiency of an organization. The aim of the study is to determine organizational commitment levels of data entry personnel working at TEV Sultanbeyli State Hospital and to investigate whether there is a significant difference according to demographic characteristics. The Three Dimensional Organizational Commitment Scale developed by Meyer and Allen, is used to determine the level of commitment of 126 data entry personnel. Organizational commitment is evaluated in three parts. These; Affective, continuance and normative commitment. Organizational commitment levels of data entry personnel were measured in this framework. Data input staffs were analyzed for their level of commitment according to their demographic characteristics. With the findings of the study; the organizational commitment of the data entry staff is moderate. It was observed that there was a significant difference in the emotional attachment levels of the data entry personnel according to gender, marital status and age groups, but there was no significant difference in the duration of service and organizational commitment.

**Key Words:** Organizational Commitment, Hospital, Data Entry Personnel

## 1. GİRİŞ

Örgütsel bağlılık, çalışanların kurumun değer ve hedeflerini sahiplenmede güçlü inançlarının olması, kurumları adına gayret göstermeleri ve kurumdaki görevlerinin devamında istekli olmalarıdır (1). Çalışanların bağlılığı, kurumsal başarıdaki en önemli unsurlardan biridir. Örgütsel bağlılık çalışanın performansını ve hizmet kalitesini yükseltir, mesaiye gecikme ve kurumdan ayrılma gibi arzu edilmeyen durumları ve verimliliği artırır (2). Çalışmamızın amacı, TEV Sultanbeyli Devlet Hastanesinde çalışan veri giriş personellerinin örgütsel bağlılık düzeylerini saptamak ve demografik değişkenlerin örgütsel bağlılık seviyelerindeki etkisini araştırmaktır.

## 2. YÖNTEMLER

Çalışmamız, 04.09.2017-18.09.2017 tarihleri arasında, İstanbul TEV Sultanbeyli Devlet Hastanesi'nde dışarıdan hizmet alımı yöntemiyle çalışan 126 veri giriş personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. İlgili tarihlerde hastanede çalışan 126 veri giriş personelinin tamamına ulaşılmıştır. Bağlılık düzeylerini saptamak için Allen ve Meyer tarafından geliştirilen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği (3) kullanılmıştır. Anket soruları iki gruptan müteşekkildir. Araştırma verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Birinci grup, veri giriş personellerinin demografik özelliklerini içeren sorulardır. İkinci grup, Meyer ve Allen' in "3 Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ifadeleridir. Duygusal bağlılık (1-7. ifadeler), devam bağlılığı (8-14. ifadeler) ve normatif bağlılık (15-20. ifadeler) olmak üzere üç boyut değerlendirilmiş, veri giriş personellerinin örgütsel bağlılık düzeyleri saptanmıştır. Ankette kullanılan ifadeler, 5'li Likert tarzında olup, her bir ifadenin karşısında (1) "Hiç katılmıyorum", (2) "Katılmıyorum", (3) "Kısmen katılıyorum", (4) "Katılıyorum", (5) "Kesinlikle katılıyorum" ifadeleri yer almaktadır. İlk olarak, ölçeğin alt boyutlarına ilişkin puanlar hesaplanmış ve daha sonra ise ölçek toplam puanı hesaplanarak, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmiştir. Veriler, SPSS 20.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bulunan veriler üzerinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplar arası t testi, tek yönlü varyans analizi ve manova testi kullanılmıştır. Ayrıca veri giriş personellerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişki araştırılmıştır.

## 3. BULGULAR

Çalışmaya katılan personelin cinsiyet dağılımına bakıldığında 68'i (%53,96) kadın ve 58'i (%46,04) erkeklerden; medeni durum açısından ise 86'sı (%68,2) evli ve 40'ı (%31,8) bekârlardan oluşmaktadır. Katılımcıların 75'i (%59,5) lise, 32'si (%25,3) önlisans, 19'u (%15,2) lisans ve lisansüstü eğitim almıştır. Yaş grupları açısından incelendiğinde ise, veri giriş personellerinin 43'ü (%34,1) 18-29, 50'si (%39,6) 30-35 ve 33'ü (%26,3) ise 36-41 yaş grubunda yer almaktadır. Katılımcılar, kurumdaki toplam hizmet süreleri açısından değerlendirildiğinde 32'si (%26,1) 1-5 yıl, 43'ü (%34,1) 6-10 yıl, 51'i ise (%39,8) 10-15 yıldır görev yapmakta olduğu görülmüştür (Tablo 1).

Tablo 1 - Araştırma Kapsamında İncelenen Personelin Sosyo-Demografik Özellikleri

Değişken	Seçenek	Frekans	Toplam	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	68	126	53,96
	Erkek	58		46,04
Medeni Durum	Evli	86	126	68,2
	Bekâr	40		31,8
Yaş	18-29 arası	43	126	34,1
	30-35 arası	50		39,6
	36-41 arası	33		26,3
Eğitim Durumu	Lise	75	126	59,5
	Önlisans	32		25,3
	Lisans	19		15,2
Hizmet Süresi	1-5 yıl	32	126	26,1
	6-10 yıl	43		34,1
	11-15 yıl	51		39,8

Veri giriş personellerinin örgütsel bağlılık seviyelerine dair değerler Tablo 2'de belirtilmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği üç alt boyuttan meydana gelmekte olup birinci boyutu oluşturan duygusal bağlılık boyutunda en yüksek puanı "2. Çalıştığım bu sağlık kurumunun problemlerini kendi problemlerim gibi hissederim." (x=3,60) maddesine verilen cevaplar almıştır. Devam bağlılığı boyutunda en yüksek puanı "9. Bu kurumdan ayrılmak istesem bile, şu anda bunu yapmak benim için çok zor olurdu." (x= 3,50) ve normatif bağlılık boyutunda ise "16. Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım bu kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru

gelmiyor.” (x= 3,40) sorularına verilen cevaplar almıştır. En düşük puanı ise “17.Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.” (x= 2,81) sorusu almıştır. Dolayısıyla veri giriş personellerinin örgütsel bağlılıklarının genel olarak orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 2 – Veri Giriş Personellerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

	(X)	SD
1.Çalışma hayatımın kalan kısmını bu sağlık kurumunda geçirmekten mutluluk duyarım.	3,38	1,07
2.Çalıştığım bu sağlık kurumunun problemlerini kendi problemlerim gibi hissederim.	3,60	1,02
3.Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	3,33	1,13
4.Bu kuruma karşı duygusal bir bağ hissediyorum.	3,26	1,05
5.Bu kurum benim için çok fazla kişisel anlam taşıyor.	3,28	1,05
6.Çalıştığım kurumdan, dışardaki insanlara gururla bahsediyorum.	3,28	1,09
7.Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	3,31	1,06
8.Bu kurumdan şu an ayrılmaya karar vermem halinde, hayatımdaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenecektir.	3,12	1,31
9.Bu kurumdan ayrılmak istesem bile, şu anda bunu yapmak benim için çok zor olurdu.	3,50	1,14
10.Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda, neler olacağı konusunda endişe duyuyorum.	3,26	1,16
11.Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.	3,45	1,05
12.Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçim hakkına sahip olduğuma inanıyorum.	2,92	0,99
13.Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de var olan alternatiflerin azlığıdır.	3,02	1,09
14.Bu kurumda çalışmaya devam etmemin önemli nedenlerinden biri, ayrılmamın büyük kişisel fedakârlık gerektirmesidir. Başka bir kurum, burada sahip olduğum olanakları karşılamayabilir.	2,89	1,11
15.Bu kurumda çalışmaya devam etmek için herhangi bir zorunluluk hissetmiyorum.	3,05	1,09
16.Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım bu kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor.	3,40	1,12
17.Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissederim.	2,81	1,22
18.Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	3,22	1,25
19.Bu kurumdan şimdi ayrılmanın, burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle yanlış olacağını düşünüyorum.	3,12	1,22
20.Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum.	3,15	1,17

" X=1, Çok Düşük"; " X=2, Düşük"; " X=3, Orta"; " X=4, Yüksek"; " X=5, Çok Yüksek".

Örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırılması sonucu cinsiyet ile veri giriş personelleri duygusal bağlılık düzeyi arasında anlamlı farklılık görülmüştür. (p< 0,05) (erkek ort: 25,01, Kadın ort: 22,16) Erkek personellerde duygusal bağlılık düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Çalışanların devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri, cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. (p> 0,05) (Tablo 3).

Tablo 3 - Cinsiyet ve Örgütsel Bağlılık Davranışı

	Medeni Durum	N	Ort.	SS.	t	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	68	22,16	5,87	-2,71	0,008
	Erkek	58	25,01	5,89		
Devam Bağlılığı	Kadın	68	21,67	5,55	-1,20	0,23
	Erkek	58	22,82	5,13		
Normatif Bağlılık	Kadın	68	18,41	4,71	-0,91	0,36
	Erkek	58	19,20	4,97		

Örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre karşılaştırıldığında; örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık düzeyi, çalışanların medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. (p< 0,05) Evli personelin duygusal bağlılık puan ortalamalarının (ort:24,72), bekâr personelin puan ortalamalarından (ort:20,80) daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Evli personellerde duygusal bağlılık düzeyi daha yüksek bulunmuştur. Çalışanların devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri, medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir (p> 0,05) (Tablo 4).

Tablo 4 - Medeni Durum ve Örgütsel Bağlılık Davranışı

	Medeni Durum	N	Ort.	SS.	t	p
Duygusal Bağlılık	Evli	86	24,72	5,25	3,55	0,001
	Bekâr	40	20,80	6,74		
Devam Bağlılığı	Evli	86	22,70	5,15	1,54	0,12
	Bekâr	40	21,12	5,74		
Normatif Bağlılık	Evli	86	19,27	4,29	1,71	0,08
	Bekâr	40	17,70	5,74		

Örgütsel bağlılık düzeylerinin yaşa göre karşılaştırması neticesinde; yaş gruplarına göre duygusal bağlılık ve devam bağlılığı düzeyinde anlamlı farklılık gözlenmemiştir. ( $p > 0,05$ ) Yaş gruplarına göre normatif bağlılık düzeyinde ise anlamlı fark gözlenmiştir. ( $p < 0,05$ ) Yaş aralığı 36-41 olan personelin normatif bağlılık puan ortalamaları (ort: 19,15), 18-29 yaş aralığındaki çalışanların (ort: 18,88) ve 30-35 yaş aralığındaki çalışanların (ort: 18,44) puan ortalamalarından daha yüksektir (Tablo 5).

Tablo 5 – Yaş ve Örgütsel Bağlılık Davranışı

	Yaş	N	Ort.	SS.	F	p
Duygusal Bağlılık	18-29	43	22,16	6,53	2,17	0,21
	30-35	50	24,74	5,03		
	36-41	33	23,27	6,49		
Devam Bağlılığı	18-29	43	21,55	5,70	0,75	0,40
	30-35	50	22,90	5,49		
	36-41	33	22,00	4,76		
Normatif Bağlılık	18-29	43	18,88	6,26	0,22	0,003
	30-35	50	18,44	3,96		
	36-41	33	19,15	3,93		

Örgütsel bağlılık düzeylerinin hizmet sürelerine göre karşılaştırmasında hizmet sürelerine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyinde anlamlı farklılık gözlenmemiştir. ( $p > 0,05$ ) (Tablo 6)

Tablo 6.2.4.1 – Hizmet Süresi ve Örgütsel Bağlılık Davranışı

	Hizmet Süresi	N	Ort.	SS.	F	p
Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	32	22,46	6,05	0,79	0,19
	6-10 yıl	43	23,39	5,83		
	11-15 yıl	51	24,17	5,26		
Devam Bağlılığı	1-5 yıl	32	21,90	5,80	0,88	0,46
	6-10 yıl	43	21,53	5,35		
	11-15 yıl	51	22,96	5,13		
Normatif Bağlılık	1-5 yıl	32	18,78	5,24	0,59	0,19
	6-10 yıl	43	19,37	5,28		
	11-15 yıl	51	18,27	4,17		

Örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş ve hizmet sürelerine göre karşılaştırması sonucu yaş ve hizmet süreleri bir arada değerlendirildiğinde duygusal bağlılık düzeyinde anlamlı farklılık gözlenmiştir. ( $p < 0,05$ ) Yaş-hizmet süresi arttıkça duygusal bağlılık düzeyinin arttığı saptanmıştır. Ancak devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyinde anlamlı farklılık gözlenmemiştir (Tablo 7).

Tablo 7 – Yaş ve Hizmet Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Davranışı

Yaş-Hizmet Süresi		Mean Square	F	p
Yaş-Hizmet Süresi	Duygusal Bağlılık	89,523	2,612	0,039
	Devam Bağlılığı	26,138	0,892	0,471
	Normatif Bağlılık	21,008	0,877	0,480

#### 4. TARTIŞMA

Türkiye’de sağlık sisteminin önemli problemlerinden biri, sağlık çalışanlarının kurumlarına ve mesleklerine olan pozitif yaklaşım ve davranışlarındaki azalmadır. Bu sorun kurumsal, sosyal, psikolojik ya da maddi hususlardan kaynaklanabilmektedir. Kurumsal bağlılık düzeyi de bunu etkileyebilmektedir.

Bu çalışmada cinsiyet değişkeni açısından; erkek personellerin duygusal bağlılık düzeylerinin, kadın personellerin duygusal bağlılık düzeylerinden fazla olduğu saptanmıştır. Devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin ise erkekler ve kadınlar açısından farklı olmadığı görülmüştür. Yapılan çalışmalarda bu hususta farklı sonuçlar görülmüştür. Bazı araştırmalara göre, genelde erkeklerin kadınlara göre daha iyi makamlarda olduğu ve fazla ücret aldıkları için örgütsel bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu ileri sürülmüştür. Bazı araştırmalara göre ise, kadınların ailelerindeki vasıfları kendileri için önem arz ettiğinden kurumları geri planda kalmakta ve bağlılık düzeyleri düşmektedir (4-6). Buna mukabil kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla, daha yüksek örgütsel bağlılık düzeyi olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (7). Ancak ağırlıklı olarak, kadınlarda çalıştıkları kurumlar geri planda kalmakta ve örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğu varsayılmaktadır.

Çalışmada medeni durum değişkeni açısından, evli çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinin, bekâr çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinden yüksek olduğu saptanmıştır. Devam bağlılığı ve normatif

bağlılık düzeylerinin ise evli ve bekâr çalışanlar açısından farklı olmadığı görülmüştür. Literatürde evli çalışanların bekâr çalışanlara oranla daha fazla örgütsel bağlılık seviyesine sahip olduklarına da rastlanmaktadır (5,6). Evli çalışanların duygusal bağlılıkları, kişisel ve kurumsal değerler arasındaki etkileşim ve personel memnuniyeti ile gelişmektedir.

Çalışmada yaş değişkeni açısından, duygusal bağlılık ve devam bağlılığı düzeyinde anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Ancak yaş gruplarına göre normatif bağlılık düzeyinde farklılık gözlenmiştir. Yaş aralığı 36-41 olan personelin normatif bağlılık düzeyi, 18-29 ve 30-35 yaş aralığındaki çalışanların normatif bağlılık düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ve yaş değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığı zaman literatürde; yaş ilerledikçe örgütsel bağlılık düzeyinde de yükselme olduğuna dair çalışmalar mevcuttur (6,8). İleri yaş grubundaki çalışanlar, işyerinin kültürüne, normlarına alışmışlardır ve bu nedenle mesleklerinden ve kurumdaki görevlerinden daha memnun olma eğilimindedirler (9,10).

Çalışmamızda hizmet süresi değişkeni açısından, devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Meyer ve arkadaşları yaptıkları çalışmada devam bağlılığı ve normatif bağlılığın, yaş ve hizmet süresi arttıkça arttığını belirtmiş (11) olmakla beraber, diğer bir çalışmalarında hizmet süresi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin net olarak ifade edilemeyeceğini de belirtmişlerdir (12).

Çalışmada yaş ve hizmet süresi değişkeni birlikte değerlendirildiğinde duygusal bağlılık ile anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Yaş-hizmet süresi arttıkça duygusal bağlılık düzeyinde artış olduğu saptanmıştır. Ancak devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinde anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Cihangiroğlu ve arkadaşları yaptıkları çalışmada yaş ve hizmet süresi arttıkça, örgütsel bağlılığın da arttığını ifade etmişlerdir (13). Buna mukabil; Özmen ve arkadaşları, akademisyenlerde yaş ve hizmet süresi arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığını bulmuşlardır (14).

Duygusal bağlılıkta çalışanlar gerçekten istedikleri için, devam bağlılığında ihtiyaç duydukları için, normatif bağlılıkta ise zorunluluk hissettikleri için kurumda kalmaktadırlar. Bu çalışma ile TEV Sultanbeyli Devlet Hastanesi erkek veri giriş personellerinin ve evli veri giriş personellerinin gerçekten istedikleri için kurumda çalıştıkları anlaşılmaktadır. Yaş aralığı 36- 41 olan çalışanların normatif bağlılık düzeylerinin, daha genç çalışanlara oranla yüksek olması da yükümlülük hissettikleri için kurumda çalıştıklarını göstermektedir.

## 5. SONUÇ

Yüksek duygusal bağlılığa sahip çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerinin de yüksek olduğu gözlenmiştir. Duygusal bağlılığın çalışma hayatı ile ilgili sonuçları etkileme derecesi, diğer bağlılık türlerine göre daha yüksektir. Çünkü duygusal bağlılığı yüksek çalışan, kuruma yüksek duygusal ilgi hisseder ve kurum amaç ve hedeflerini benimser. Dolayısıyla yönetimlerin bu konuya önem vermeleri, kurumları açısından oldukça önemlidir. Örgütsel bağlılığı artırmak isteyen kurumlar çalışan ihtiyaçlarını doğru belirlemelidir. Çalışanlarla etkin bir diyalogun sağlanması ve çalışanları motive edici faaliyetlerin planlanması, örgüte bağlılığı sağlamada önemli unsurlardır. Örgütsel bağlılık, gönülden bağlanmayı ifade eder. Çalışanlar arasında pozitif iletişimin olması, yönetimin çalışanların problemlerine karşı duyarlı olması ve sosyal aktiviteler düzenlenmesi gibi tutumlar onlar için motive edici unsurlardır. Eğer çalışanlar önemsendiklerini hissederlerse sırasıyla, duygusal bağlılıkları, normatif bağlılıkları ve devam bağlılıkları artar. Dolayısıyla örgütsel bağlılık düzeyleri artar.

## KAYNAKLAR

1. Mowday R, Porter L, Steers R. Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, andturnovers. 1982; New York: Academic Press.
2. Bayram L. Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel Bağlılık. Sayıştay Dergisi, 2005; 59.
3. Meyer J.P., Allen N.J., Gellatly I.R. Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. Journal of Applied Psychology. 1990; 75(6), 710-720.
4. Yalçın A. İplik FN. Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2005; 14 (1), 95-114.
5. Özkaya MO. Kocakoç İD. Kara E. Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi

Dergisi. 2006; 13(2), 76-96.

6. Sürgevil O. Çalışma yaşamında örgütsel bağlılık. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007.
7. Dixon MA. Turner BA. Cunningham GB. Sagas M. Kent A. Challenge is key: An investigation of affective organizational commitment in undergraduate interns, Journal of Education for Business. 2005; 11, 252-66.
8. Kervancı F. Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Niğde, 2013.
9. Çakır Ö. İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001.
10. Luthans F. Baack D. Taylor L. Organizational commitment: Analysis of antecedents, Human Relations, 1987; 40(4), 219- 36.
11. Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three- component conceptualization. Journal of Applied Psychology, 1993;78, 538-51.
12. Meyer JP, Allen NJ. Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations. Journal of Applied Psychology, 1984;69,372-8.
13. Cihangiroğlu N. Teke A. Özata M. Çelen Ö. Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi. Gülhane Tıp Dergisi. 2015; 57, 367-72.
14. Özmen ÖT. Özer PS. Saatçioğlu ÖY. Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. İşletme Fakültesi Dergisi. 2005; 6(2),1-14.