

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması

Yrd. Doç. Dr. Şebnem ASLAN

Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, KONYA

ÖZET

Araştırmanın temel amacı, örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu amaçla, Afyon ilinde çeşitli hastanelerde çalışan toplam 225 hemşireyle araştırma yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda; hemşirelerin mesleğe duygusal bağlılıklarıyla, ÖVD'ı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ancak hemşirelerin örgüte bağlılıklarıyla ÖVD'ı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Diğer boyutlar araştırmada tartışılmaktadır.

***Anahtar Kelimeler:** Örgütsel vatandaşlık, örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık.*

The Investigation of Relation Between Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment and Professional Commitment

ABSTRACT

Basic aim of this investigation is to find out relation between organizational citizenship behavior with organizational commitment and professional commitment. For this purpose, an empirical study is conducted on 225 nurses working at different hospitals in Afyon. According to the results of this study, it is proved that there is a positive and meaningful relation between dimensions of OCB and professional affective commitment of the nurses. But there is no meaningful relation between dimensions of OCB and organizational commitment of the nurses. Other dimensions are being discussed in this study.

***Key Words:** Organizational citizenship, organizational and professional commitment.*

GİRİŞ

Çalışan bağlılığı geçmişten günümüze değin işyerleri için önem verilen konu olmaya devam etmiştir (Allen ve Grisaffe, 2001: 212). Bu önemde, örgütün etkinliğinde, çalışana resmi olarak verilen rolünden çok daha fazlasını göstermeye yatkın olmasının etkisi büyüktür. Bunun yanında nitelikli ve tecrübeli işgücünün örgütte devamlılığının sağlanmasının artan önemi ve işinden tatmin olan çalışanın verimliliğinin yüksek olacağına ilişkin beklentiler de örgütlerde çalışan bağlılığına verilen önemi artırmaktadır.

Örgüte karşı güçlü bağlılık duyan çalışanların, ortak hedeflere kendilerini adayacakları varsayılmaktadır. Öyle ki örgütsel bağlılığın, bir tür duygusal bağdan doğduğu öngörülmekte ve çalışanların örgütlerinden destek gördüklerini hissettikleri oranda güven, yakınlık ve sadakat duyacakları ve o nispette de örgütlerine iyi birer üye olacakları varsayılmaktadır (Goleman, 2000: 154–155).

Mesleğine bağlı çalışanlar için de aynı beklentiler söz konusu olmakta ve mesleğine bağlı çalışanların örgütte iyi birer vatandaş olacakları beklenmektedir. Öyle ki mesleğine bağlı olanların, mesleki gelişimlerine karşı duyarlı olacaklarına

ilişkin öngörüler bulunmaktadır (Meyer vd., 1993:548). Öte yandan bireyin kendi bilgisini, kabiliyetini ve yeteneklerini geliştirme sorumluluğunu üstlenmesine yönelik gönüllü davranışları tanımlayan bireysel gelişim boyutu ise, ÖVD'nin bir unsurudur (Podsakoff vd., 2000: 524). Dolayısıyla hem örgütsel bağlılık hem de mesleki bağlılık ÖVD ile ilgili kavramlar olarak değerlendirilmektedir.

I.Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılık Kavramları ve Kapsamı

Pek çok boyutta ele alınmış olan örgütsel bağlılık araştırmaları, başlangıçta *maliyet odaklı* (Becker, 1960) daha sonraki yıllarda *duygulara dayalı* (Mowday vd., 1982) ve *ahlaki boyutlu* olarak (Wiener, 1982) değerlendirilmiştir.

Örgütsel bağlılığın, duygulara odaklı yaklaşımı “bireyin kendisini örgütüyle duygusal olarak özdeşleşmiş hissetme derecesi”dir (Mowday vd., 1982: 27). Buna göre, bağlılık genellikle üç faktör tarafından belirlenmektedir. Birincisi, örgütün amaç ve değerlerine güçlü inanç ve kabul gösterme, ikincisi, örgüt adına anlamlı çaba göstermeye istekli olma, üçüncüsü, örgütte üyeliğin sürdürülmesinde güçlü bir arzu duymadır (Steers, 1981:327; Mowday, 1998; Mowday vd., 1982). Bu tanımlamaları, Meyer ve Allen (1984), duygusal bağlılık olarak adlandırmıştır.

Bağlılıkla ilgili diğer sınıflandırma, devamlılık bağlılığıdır. Devamlılık bağlılığı, çalışanların örgüte yaptıkları yatırımlarına dayalı olarak kavramsallaştırılan bağlılıktır (Becker, 1960, Ritzer ve Trice, 1969; Hrebiniak ve Alutto, 1972; Meyer ve Allen, 1984). Becker (1960: 33) bağlılık kavramını, “faaliyetin devam etmesiyle meşgul olma eğilimi” olarak tanımlamış ve “bir faaliyetin, kesintiye uğrama maliyetinin anlaşılmasının, bağlılığı oluşturacağını öne sürmüştür” (Meyer ve Allen, 1984: 372). Bu yaklaşıma göre, bir örgütte çalışmaya devam etme ile birey, o işyerine zaman, emek harcamakta ve örgüte bir yatırımda bulunmaktadır. Birey, yatırımda bulunduğu bu örgütten ayrıldığında ise harcadığı emek ve çabanın boşa gideceğini düşünerek o örgütte çalışmaya devam etmektedir.

Kanter (1968: 504) benzer yaklaşımla, bilişsel-devamlılık bağlılığını ileri sürmüştür. Buna göre bağlılık, örgüte devam ettiğinde faydanın, örgütten ayrıldığında maliyetin olduğu durumda var olan bir durumdur. Birey, örgütte çalışmaya devam etmesi dolayısıyla ücret ve terfi gibi fayda sağlıyorken, örgütten ayrıldığında bu faydayı başka bir yerde sağlayamayacağını düşünüyorsa örgütte çalışmaya devam edecek ve bu durumda bireyin örgütüne karşı devamlılık bağlılığı oluşacaktır.

Devamlılık bağlılığıyla ilgili bir diğer görüş, Meyer ve Allen'e aittir. Meyer ve Allen'in (1984) devamlılık bağlılığı, Becker'in görüşüne paralel olarak geliştirilmiştir (Meyer vd., 1991: 719). Meyer ve Allen'e göre bireyi örgüte bağlayan unsur, örgütten ayrıldığında kaybedeceği zaman ve emek gibi örgüte yaptığı yatırımlardır. Bu yaklaşıma göre, devamlılık bağlılığı yüksek çalışanlar, örgütten ayrıldıklarında örgütte kendilerine sunulan olanaklarla eşdeğer ya da ondan daha iyi alternatiflerin azlığını hissettikleri için örgütten ayrılmayı istememektedirler. Bu anlamda devamlılık bağlılığının, genellikle ekonomik gerekçeye dayalı geliştiğine inanılmakta ve bağlılığın gelişimi üzerinde zaman ve

eğitim yılı gibi değişkenlerin etkisinin olduğu öngörülmektedir (Meyer ve Allen, 1984: 373–377).

Bağlılığın bir diğer yaklaşımı ise *ahlaki yaklaşıma dayalı*, normatif bağlılıktır. Wiener (1982) bağlılığı, ahlaken uyma zorunluluğu olarak değerlendirmiştir. Yani Wiener (1982: 421) normatif bağlılığı, “bireylerin örgütsel hedef ve çıkarlara uygun davranmada, yalnızca doğru ve ahlaklı olduklarına inandıkları davranışları göstermeleri” olarak tanımlamıştır.

Normatif bağlılığı, Meyer, Allen ve Smith (1993: 539), işverene karşı devam eden sadakatin sonucu veya örgütün birey için katlandığı eğitim giderleri gibi çalışanın edindiği faydaların karşılığını verme hissiyle gelişen bir bağlılık olarak tanımlamışlardır.

Sonuçta Meyer ve Allen (1991), Wiener ve Vardi'nin (1980) normatif bağlılığını da ekleyerek bağlılığı, *duygusal bağlılık*, *devamlılık bağlılığı* ve *normatif bağlılık* alt başlıklarında üç boyutlu bir kavram olarak değerlendirmişlerdir (Wasti, 2003: 126).

Örgütsel bağlılık, bir diğer açıdan mesleki bağlılıkla ilgili bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Blau, 2003:484; Vandenberg ve Scarpello, 1986: 543; Meyer *vd.*, 1993: 545). Mesleğe bağlılık, bireylerin mesleklerini daha iyi icra edebilmede kendilerini teknik açıdan geliştirebilmede harcadıkları zaman ve çaba olarak tanımlanmaktadır (Çakır, 2001: 56).

Mesleki bağlılıkla ilgili olarak meslek (occupation) kavramının yerine, diploma gerektiren meslek (profession) ve kariyer (career) terimlerinin kullanıldığı görülmektedir. Ancak Kerr ve Arkadaşları, hemşireliğin, meslek olarak düşünülmesi gerektiği görüşündedirler (Meyer *vd.*, 1993: 539).

Mesleki bağlılık, uzmanlık kazanmaya bağlı bireyin yaşamında mesleğine verdiği önem derecesidir. Diğer bir deyişle mesleğe bağlılık, bireyin belirli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak üzere yaptığı çalışmalarının sonucunda mesleğini yaşamında ne derece merkezi bir yerde değerlendirdiğidir (Baysal ve Paksoy, 1999: 9).

Mesleki bağlılık, tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki yaklaşım içerisinde ele alınmaktadır. Davranışsal perspektife göre mesleki bağlılık, mesleki birliklere katılım şeklinde görülürken, tutumsal perspektife göre mesleki bağlılık, bireyin yeni fikirler üretmesiyle ilgilidir (Çöl, 2004).

Mesleki bağlılığın üç boyutunun (duygusal, normatif ve devamlılık), mesleğe devam etme niyetiyle ilişkisi farklıdır. Buna göre, duygusal bağlılığı ve/veya normatif bağlılığı yüksek olan bir kimse, mesleğindeki gelişmeleri takip etme ile ilgiliyken, yüksek devamlılık bağlılığı duyan birey, mesleki davranışlara katılmaya daha az meyillidir (Meyer *vd.*, 1993, 540). Duygusal, normatif ve devamlılık bağlılıkların iş davranışlarına (örgütsel vatandaşlık, performans gibi) etkisi de farklı olmaktadır. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık, örgütsel davranışa olumlu katkıda bulunurken, devamlılık bağlılığı, örgütsel davranışı olumsuz etkilemekte veya etkilememektedir (Meyer *vd.*, 2002: 21).

II. Örgütsel Vatandaşlık Kavramı ve Boyutları

ÖVD kavramı, Bateman ve Organ (1983) tarafından, Katz ve Kahn'ın (1966) "*Fazladan Rol Davranışı*" (*Supra Role*) kavramına dayalı olarak geliştirilmiştir. Bu tanıma göre "*Vatandaşlık*", rol tanımlarında yer almayan, örgütün sosyal sistemine faydalı davranışlar olarak tanımlanmıştır (Bateman ve Organ, 1983: 588).

ÖVD'nin gelişiminde rol oynayan diğer kavramlar; "*Prososyal*" (*Prosocial*) *Davranış ve Örgütsel "Spontanlık (Spontane) Davranışları"*dir (George ve Brief, 1992). "*Prososyal Davranış*", bireylerin örgütsel hedeflere ulaşmada kendiliğinden ve gönüllü olarak yaptıkları davranışlarıdır (Brief ve Motowildo, 1986: 710). Diğer bir ifadeyle "*Prososyal Davranışlar*", rol tanımlarında yer almayan "*Fazladan Rol Davranış*"ını ve rol tanımlarında yer alan "*Biçimsel Rol Davranış*"ını kapsayan daha geniş bir kavramdır (Kamer, 2001: 10). "*Spontan Davranış*" ise, örgütteki işbirliğini artıran, sistemin faaliyetlerini koruyan ve örgütün imajını yükselten olumlu davranışlar anlamına gelmektedir (Organ ve Konovsky, 1989: 157).

Organ (1988: 4), "*Fazladan Rol Davranışı*" tanımını geliştirerek "*Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, ÖVD*" kavramını ileri sürmüştür (Graham, 2000: 62). Organ, ÖVD'ını, "bireyin gönüllülük esasına dayalı, biçimsel ödül sistemini dikkate almaksızın, organizasyonun bir bütün olarak fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan davranışları" şeklinde tanımlamıştır (Organ, 1988:4; Organ, 1997: 86). Organ bu tür gönüllü davranışları, görev ve iş tanımlarında zorunlu tutulmayan, ihmali halinde ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercih sonucu sergilenen davranışlar olarak değerlendirmiştir (Organ, 1988:4; Podsakoff vd., 2000: 513).

Organ, ÖVD'a ilişkin beş boyutlu bir yapı ileri sürmüştür. Bu boyutlar; "*Özgecilik*", "*Yüksek Görev Bilinci*", "*Nezaketi*", "*Yurttaşlık Erdemi*" ve "*Centilmenlik*" boyutlarıdır (Organ, 1988: 3-9; Organ, 1997: 94-95). Podsakoff ve Arkadaşları (2000: 516), ÖVD ile ilgili pek çok boyutlandırmanın temelde yedi temel boyut altında toplandığını öngörmüşlerdir. Bu boyutlar; "*Yardım Davranışı*", "*Gönüllülük*", "*Örgütsel Sadakat*", "*Örgütsel Kabullenme*", "*Bireysel Gelişim*", "*Yurttaşlık Erdemi*" ve "*Kendini Geliştirme*" olarak sınıflandırılmıştır. Literatürde ÖVD sınıflandırması içerisinde en önemli ve en kabul gören sınıflandırma, Organ'ın beş boyutlu sınıflandırması olarak değerlendirilmiştir (Çelik, 2007: 126). Aşağıda bu boyutlar açıklanmaktadır;

Özgecilik (Altruism); çalışanın örgütle ilgili problemlerde veya görevlerde diğer örgüt üyelerine karşılıksız olarak yardım etmesini amaçlayan tüm gönüllü davranışlarını ifade etmektedir (Organ, 1988; Podsakoff ve MacKenzie, 1994: 351). Örneğin, örgüte yeni katılan bireylere yardım etme davranışı buna örnek verilebilir (MacKenzie vd., 1993: 71).

Üstün Görev Bilinci (Conscientiousness); örgütün bir üyesi olarak çalışanın rol tanımlarının ötesindeki gönüllü davranışlarıdır. Çalışma saatleri haricinde ücretsiz mesaiye kalma, buna örnek oluşturabilir (Podsakoff ve MacKenzie, 1994: 351).

Nezaket (Courtesy); işle ilgili problemler oluşmadan problemleri önlemeye dönük gönüllü davranışlardır (MacKenzie *vd.*, 1993: 71).

Yurttaşlık Erdemi (Civil Virtue); örgütün politik hayatına aktif ve sorumlu olarak katılmadır (Podsakoff ve MacKenzie, 1994: 351). Diğer deyişle bireyin, toplantılara gönüllü katılmasının yanı sıra örgütün yaşamıyla ilgili sorumluluk duyması anlamına gelmektedir (MacKenzie *vd.*, 1993: 71).

Centilmenlik (Sportsmanship); literatürde en az dikkat edilen ÖVD'nin boyutu centilmenliktir (Podsakoff ve diğ., 2000: 517). Centilmenlik, ideal olmayan örgütsel koşulları şikâyet etmeksizin tolere edebilmedir (Organ, 1998: 11; Podsakoff ve MacKenzie, 1994: 351). Podsakoff ve Arkadaşları, centilmenlerin sadece şikâyet etmeme ötesinde, işler yolunda gitmediği zamanlarda da olumlu davranışlar göstereceklerini, kendi isteklerinden iş grubunun iyiliği için feda edeceklerini, gerektiğinde kişisel düşüncelerini bir kenara bırakacaklarını öngörmüşlerdir (Podsakoff *vd.*, 2000: 517).

Örgütsel Vatandaşlık Davranışı'nın öncüllerinden birinin örgütsel bağlılık olduğu varsayılmaktadır (Organ ve Ryan, 1995; Schappe, 1998: 287; Kaufman *vd.*, 2001). Literatürde bu yönde yapılan araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Örneğin, örgüte duygusal bağlılık, ÖVD ile pozitif ilişkili (Jenkins, 2005: 20; Pillai *vd.*, 1999: 915); örgüte devamlılık bağlılığı, ÖVD ile negatif ilişkili bulunmuştur (Allen ve Grisaffe, 2001: 212). Bunun yanında Tsui ve Arkadaşları (1997), örgüte yapılan yatırımların, örgüte duygusal bağlılıkla olduğu kadar ÖVD ile de ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir (Mowday, 1998: 395).

Meyer ve Allen, duygusal bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde en büyük pozitif etkiye sahip olacağını, bunu normatif bağlılığın takip edeceğini ve devamlılık bağlılığının ÖVD üzerinde az ya da olumsuz bir etkisinin olacağını ileri sürmüşlerdir (Powell ve Meyer, 2004: 159). Literatürde örgütsel bağlılığın, ÖVD ile herhangi bir ilişkisinin olmadığına ilişkin araştırmalara da rastlanmaktadır (Williams ve Anderson, 1991: 610). Araştırmamız, bu öngörülerden yola çıkılarak geliştirilmiş ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla, örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkiler araştırılmıştır.

III. METODOLOJİ

A. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, örgütsel vatandaşlık davranışıyla, örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı hedeflemiştir. Bu amaç doğrultusunda Afyon ilinde 2007 yılında üç hastanede çalışan hemşireler araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmada hemşire grubunun seçilmesinin nedeni, hemşireliğin, bakım hizmeti vermede gönüllü davranışları sergilemelerinin gerekli olduğu bir meslek grubu olmasıdır. Türkiye'de sağlık çalışanlarının bağlılıklarına (Örs *vd.*, 2003; Durna ve Eren, 2005) ve iş tatminlerine ilişkin araştırmalar (Beydağ ve Arslan, 2008; Çam *vd.*, 2005) bulunmasına karşın, bağlılıklarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkileri üzerinde daha önce yapılmış çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırma ile bu yöndeki boşluğun giderilmesi amaçlanmıştır.

B. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada yüz yüze anket yönteminden yararlanılmıştır. Veriler, SPSS 10,0'da girilmiş, tanımlayıcı istatistikler, faktör analizi, korelasyon ve çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır.

C. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada, örgütsel bağlılık ve mesleki bağlılıkla ÖVD arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

Hipotez 1. Mesleğe bağlılık, ÖVD ile pozitif ve anlamlı ilişkilidir.

Hipotez 1.1. Mesleğe duygusal bağlılık, ÖVD ile pozitif ve anlamlı ilişkilidir.

Hipotez 1.2. Mesleğe normatif bağlılık, ÖVD ile pozitif ve anlamlı ilişkilidir.

Hipotez 1.3. Mesleğe devamlılık bağlılığıyla, ÖVD'ı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Hipotez 2. Örgüte bağlılık, ÖVD ile pozitif ve anlamlı ilişkilidir.

Hipotez 2.1. Örgüte duygusal bağlılık, ÖVD ile pozitif ve anlamlı ilişkilidir.

Hipotez 2.2. Örgüte normatif bağlılık, ÖVD ile pozitif ve anlamlı ilişkilidir.

Hipotez 2.3. Örgüte devamlılık bağlılığıyla, ÖVD'ı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

D. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada ÖVD Ölçeği ile Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Ölçekleri kullanılmıştır.

ÖVD Ölçeği; ÖVD sorularının oluşturulmasında Podsakoff ve Arkadaşları'nın (1990) ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, 5'li Likert yöntemiyle (1=hiçbir zaman; 5=her zaman) derecelendirilmiş, 24 sorudan oluşan bir ölçektir. Ölçeğe ilişkin boyutlar; özgecilik, üstün görev bilinci, nezaket, yurttaşlık erdemi ve centilmenlik boyutları olarak sınıflandırılmıştır. Centilmenlik soruları ters kodlanmıştır. Türkiye'de daha önceki araştırmalarda kullanılmış ve çevirisi yapılmış bir ölçektir (İşbaşı, 2000; Köse vd., 2003).

Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği; mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık sorularının oluşturulmasında Meyer ve Arkadaşları'nın (1993) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, 7'li Likert tarzında (1=tamamen katılıyorum; 7=tamamen katılmıyorum) derecelendirilmiştir. Türkiye'de çeşitli araştırmalarda kullanılmıştır (Wasti, 2000; Şimşek ve Aslan, 2007).

Araştırmamızda, mesleğe bağlılık ölçeği ($\alpha=0.80$) ve ÖVD'ı ölçeği ($\alpha=0.90$) yüksek düzeyde güvenilir; örgüte bağlılık ölçeği ise ($\alpha=0.60$) güvenilir bulunmuştur (Alpar, 2001: 284). Ölçeklere ve alt boyutlarına ilişkin madde sayıları, aritmetik ortalamaları, standart hataları Tablo 1'de, Cronbach Alpha değerleri ise Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 1. Ölçeklerinin Alt Boyutlarına İlişkin Bilgiler

Ölçek Başlıkları	Madde Sayısı	Arit. Ort.	Standart Hata	Ölçek Başlıkları	Madde Sayısı	Arit. Ort.	Standart Hata
M.D.B.	5	28.88	7.37	Ü.G.B.	4	22.15	5.10
M.N.B.	4	15.33	4.98	Cent.	3	12.82	3.62
M.Dev.B.	4	18.41	5.12	Y.E	3	14.85	3.35
M.B.	13	62.63	12.69	N.	4	21.44	5.13
Ö.D.B.	3	12.37	4.18	Ö.	4	21.99	5.28
Ö.N.B.	4	13.61	5.32	ÖVD	20	92.63	17.08
Ö.Dev.B.	4	18.24	4.69				
Ö.B.	11	44.19	8.94				

M.D.B.; Mesleğe Duygusal Bağlılık, M.Dev.B.; Mesleğe Devamlılık Bağlılığı, M.N.B.; Mesleğe Normatif Bağlılık, M.B.; Mesleğe Bağlılık, Ö.D.B.; Örgüte Duygusal Bağlılık, Ö.N.B.; Örgüte Normatif Bağlılık, Ö.Dev. B.; Örgüte Devamlılık Bağlılığı, Ö.B.; Örgütsel Bağlılık, Ü.G.B.;Üstün Görev Bilinci, Cent.; Centilmenlik, Y.E.; Yurttaşlık Erdemi, N.; Nezaket, Ö.; Özgeçilicilik, ÖVD.; Örgütsel Vatandaşlık Davranışı.

E. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Afyon'un üç farklı hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Örneklem grubunu ise Afyon Göğüs Hastanesi'nde çalışan 24 (%10.7), Afyon Devlet Hastanesi'nde çalışan 37 (%16.4) ve Afyon Üniversite Hastanesi'nde çalışan 164 (%72.9) olmak üzere toplam 225 hemşire oluşturmaktadır.

Tablo 2'de katılımcıların demografik verileri gösterilmektedir. Buna göre katılımcıların büyük kısmı (%61.8) 30 yaş altında ve Emekli Sandığına üye (%64.9), yarıdan fazlası (%55.1) önlisans ve lisans düzeyinde öğrenime sahip çalışanlardan oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra katılımcıların büyük kısmı (%51.1) bekârdır. Evli çalışan %44.4 ve boşanmış/eşi ölmüş çalışan oranı ise %4.4'dür. Katılımcıların mesleki açıdan sınıflandırılmasında, hemşire grubu en büyük kısmı (%90.2) oluşturmaktadır, ebe oranı, %8 ve yönetici konumundaki hemşire oranı ise %1.8'dir.

Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Kurum	Sayı	Yüzde (%)	Medeni Durum	Sayı	Yüzde (%)
Afyon Göğüs Hastanesi	24	10.7	Evli	100	44.4
Afyon Devlet Hastanesi	37	16.4	Bekâr	115	51.1
Afyon Üniversite Hastanesi	164	72.9	Boşanmış veya eşi Ölmüş	10	4.4
Öğrenim Düzeyi	Sayı	Yüzde (%)	Yaş	Sayı	Yüzde (%)
Lise	62	27.6	18-23	27	12.0
Önlisans	57	25.3	24-29	112	49.8
Lisans	67	29.8	30-35	64	28.4
Lisansüstü	39	17.3	36-41	22	9.8
Görev Türü	Sayı	Yüzde (%)	Sosyal Güvence Türü	Sayı	Yüzde (%)
Başhemşire ve Yrd.	4	1.8	Emekli Sandığı	146	64.9
Hemşire	203	90.2	SSK	59	26.2
Ebe	18	8.0	Bağ-Kur	5	2.2
Toplam	225	100.0	Diğerleri	15	6.7

F.Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeklerin temel bileşenlerini tespit etmek için Açıklayıcı Faktör Analizi uygulanmıştır. Verilerin faktör çözümlenmesine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett testleri uygulanmıştır. KMO ve Barlett testlerinin sonuçlarının faktör analizi yapmaya olanak tanınması nedeniyle, faktör analizi uygulamaya karar verilmiştir. Faktörlerin hesaplanmasında Eigen değerleri 1 kullanılmıştır. Güvenilirlik araştırması Cronbach Alpha katsayısına bakılarak yapılmıştır. Ölçeğin faktör yüklerinin alt kesme noktası olarak 0.40 alınmıştır. Ölçeklere uygun olmayan sorular (0.40'ın altındakiler) her üç ölçekten de çıkartılmıştır.

Tablo 3'de görüldüğü gibi, her iki bağlılık türünde de başlangıçta beklenen faktör yüklerine (3 faktöre) ulaşılmıştır. Mesleğe bağlılık verilerinin açıklanan varyansı, %57'dir. Örgüte bağlılık verilerinin açıklanan varyansı ise %51.92'dir. Mesleğe bağlılık verilerinin faktör yükleri 0.501 ile 0.891 arasında; örgüte bağlılık verilerinin faktör yükleri 0.594 ile 0.799 arasında değişmektedir. Bu oranlar mesleğe bağlılık faktörlerinin birbirleriyle orta dereceli ilişkili olduğunu, örgüte bağlılığın ise birbiriyle iyi derecede ilişkili olduğunu göstermektedir.

Bunun yanında ÖVD verilerinin açıklanan varyansı, %69.31'dir. Başlangıçta beklenen faktör yüklerine (5 faktöre) ulaşılmıştır. Faktör yükleri 0.476 ile 0.813 arasında değişmektedir. Bu oranlar faktörlerin birbirleriyle orta dereceli ilişkili olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Faktör Analizine İlişkin Sonuçların Özet Sunumu

	Faktörler	KMO ve Bartlett Testleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans %	Toplam Varyans %	Cronbach Alpha
Mesleğe Bağlılık	M.D.B.	KMO:0.807,p<.000 Bartlett: 999.644	4.081	31.395	31.395	0.8626
	M.N.B.		1.912	14.711	46.105	0.6702
	M.Dev.B.		1.475	11.347	57.453	0.6537
Örgüte Bağlılık	Ö.N.B.	KMO:0.705,p<.000 Bartlett: 349.493	2.512	22.840	22.840	0.6619
	Ö.Dev. B.		1.721	15.648	38.488	0.6429
	Ö.D.B.		1.478	13.432	51.920	0.6158
ÖVD	Ö.	KMO:0.898,p<.000 Bartlett: 2128.570	7.776	43.199	43.199	0.8728
	N.		1.429	7.937	51.136	0.8285
	Ü.G.B.		1.321	7.339	58.475	0.8582
	Cent.		1.119	6.216	64.690	0.7543
	Y.E.		0.831	4.619	69.310	0.6440

BULGULAR

Araştırmamız, mesleğe bağlılığın ve örgütsel bağlılığın ÖVD ile ilişkilerinin değerlendirilmesine yöneliktir. Bu amaçla değişkenler arasındaki ilişkilerin test edilmesine yönelik olarak korelasyon analizi uygulanmıştır. Tablo

4’de aritmetik ortalama, standart sapma ve değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları verilmiştir.

Tablo 4. Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arası Korelasyonlar

	Ari t Ort	Std. Hat a	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Mesleğe Bağlılık	4.82	1.00								
2. M.D.B.	5.78	1.50	.734*							
3. M.N.B.	3.96	1.35	.628*	.225**						
4. M.Dev.B.	4.69	1.27	.694*	.330**	.231*					
5. Örgütsel Bağlılık	4.09	.87	.306*	.104	.262*					
6. Ö.D.B.	4.09	1.41	-.001	.039	-.059	.033	.552*			
7. Ö.N.B.	3.56	1.36	.387*	-.072	.400*	.177*	.639*	.004		
8. Ö.Dev. B.	4.68	1.22	.228*	.275**	.168*	.412*	.566*	-.028	.235**	
9. ÖVD	5.16	.97	.295*	.557**	-.053	.106	-.123	-.080	-.254**	.091

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 4’de görüldüğü gibi, mesleğe bağlılıkla, örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0.295$, $p<0.01$). Duygusal bağlılığın yalnızca mesleğe duygusal bağlılık boyutuyla, örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=0.557$, $p<0.01$). Diğer mesleğe bağlılık boyutlarıyla, ÖVD arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır ($p>0.01$).

Örgüte bağlılık puanı, ÖVD ile anlamlı bir ilişki göstermemiştir ($p>0.01$). Örgüte bağlılığın yalnızca örgüte normatif bağlılıkla, ÖVD arasında negatif ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r=-0.254$, $p<0.01$). Diğer örgüte bağlılık boyutlarıyla, ÖVD arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır ($p>0.01$).

Bundan sonraki aşamada, mesleğe bağlılığın ve örgütsel bağlılığın ÖVD üzerinde etkisinin olup olmadığı tek değişkenli doğrusal regresyon analiziyle araştırılmıştır. Tablo 5’de analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 5. Tek Değişkenli Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	R ²	B	Std. Hata	t	p	β	F
Mesleğe Bağlılık	.087	.285	.062	4.604	.000	.295	21.198
M.D.B.	.310	.360	.036	10.018	.000	.557	100.370
M.N.B.	.003	.003	.048	-.787	.432	-.053	.619
M.Dev.B.	.011	.008	.050	1.599	.111	.106	2.556
Örgütsel Bağlılık	.015	-.137	.074	-1.858	.064	-.123	3.454
Ö.D.B.	.006	-.005	.046	-1.192	.235	-.080	1.420
Ö.N.B.	.064	-.180	.046	-3.916	.000	-.254	15.331
Ö.Dev. B.	.008	.007	.053	1.359	.175	.091	1.848

Bağımlı Değişken; ÖVD.

Tablo-5’de görüldüğü gibi, mesleğe bağlılığın, ÖVD’ın anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir [$R=.295$, $R^2=.087$, $F=21.198$, $p<.01$]. ÖVD’ın %8.7’si ($R^2=.087$) mesleğe bağlılık tarafından açıklanmaktadır. Buna göre, düşük düzeyde olmakla birlikte **Hipotez 1** kabul edilmektedir. Benzer şekilde mesleğe duygusal bağlılığın, ÖVD’ın anlamlı bir yordayıcısı olduğu [$R=.557$, $R^2=.310$, $F=100.370$, $p<.01$] ve ÖVD’ın %3’ünün ($R^2=.310$) mesleğe duygusal bağlılık tarafından açıklandığı görülmektedir. Düşük düzeyde olmakla birlikte **Hipotez 1.1.** kabul edilmektedir.

Örgüte normatif bağlılığın, ÖVD’ın negatif ve anlamlı bir yordayıcısı olduğu [$R=.254$, $R^2=.064$, $F=15.331$, $p<.01$] ve ÖVD’ın %6.4’ünün ($R^2=.064$) örgüte normatif bağlılık tarafından açıklandığı görülmektedir. Buna göre, düşük düzeyde olmakla birlikte **Hipotez 2.2.** kabul edilmektedir.

Diğer bağlılık boyutları ÖVD arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Dolayısıyla **Hipotez 1.3.** ve **Hipotez 2.3.** kabul; **Hipotez 1.2., Hipotez 2., Hipotez 2.1.,** ret edilmiştir.

SONUÇ

Araştırmada örgüte bağlılık ve mesleğe bağlılık davranışının ÖVD ile ilişkileri araştırılmıştır. Bu kapsamda örgüte duygusal bağlılık, örgüte normatif bağlılık ve örgüte devamlılık bağlılığı, benzer şekilde mesleğe duygusal bağlılık, mesleğe normatif bağlılık ve mesleğe devamlılık bağlılığın, ÖVD’ı ile ilişkileri araştırılmıştır.

Araştırmanın sonucunda; mesleğe bağlılığın, ÖVD’ı ile pozitif ilişkisi tespit edilmiştir. Bu sonuç literatürle uyumludur. Örneğin, Cohen’in (2006) çalışmasında ÖVD ile mesleğe bağlılık arasında yüksek düzeyde pozitif ilişki tespit edilmiştir. Benzer şekilde mesleğine bağlılık duyma, başkalarına yardım etme ve zamanı etkin kullanmayla pozitif ilişkili bulunmuştur (Meyer, Allen ve Smith, 1993). Öte yandan örgüte bağlılığın, ÖVD’ı artıracağına ilişkin sonuca ulaşılammıştır. Oysa yazındaki bulgular bu sonuçtan farklıdır, ÖVD ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Dennis ve Katherine, 2006; Cohen, 2006).

Araştırmamızda, örgütsel vatandaşlık davranışında anlamlı ve pozitif yönde etkiyi gösteren bağlılık boyutunun ise, mesleğe duygusal bağlılık olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Meyer, Allen ve Smith (1993), mesleğe duygusal bağlılığın gönüllü davranışlarla pozitif ilişkisini tespit etmişlerdir. Araştırmamıza göre, mesleklerini severek yapan, mesleklerine karşı duygusal olarak bağlılık hissedenen hemşirelerin, daha yüksek örgütsel vatandaşlık göstereceği sonucuna ulaşılmıştır.

Mesleğe duygusal bağlılığın, ÖVD’ına etkisinin, hemşirelik mesleği için önemi büyüktür. Çünkü iyi bir hemşirelik bakımı, sıklıkla rol tanımlarının ötesinde çalışmayı gerektirir. Fazla mesai ücreti olmadığı halde işi bitirmek için mesai yapma, örgütsel kaynakları tasarruflu kullanma, çay molalarını uzatmama, vs. pek çok davranışı bu kapsamda sıralamak mümkündür (Podsakoff vd., 2000).

Bunun yanı sıra hemşirelik hizmetiyle ilgili tüm rol tanımlarının yönetim tarafından eksiksiz yapılması ve denetlemesi mümkün olamadığı gibi, rol tanımları zamana ve ortama göre değişiklik gösterebilir veya sınırları bireyden bireye farklılaşabilir. Örneğin, “ameliyata giren hastaya psikolojik destek yapılmalıdır” gibi bir rol tanımının her bireyde algılanması ve uygulaması değişiklik gösterebilir. Ancak mesleğine duygusal bağlı bir hemşirenin, ÖVD'nin üstün görev bilinciyle en yüksek seviyede algılamaya sahip olacağı beklenmektedir.

Sağlık çalışanlarında ÖVD'nin bir diğer önemi, sağlık hizmetlerinin ekip yönetimine dayalı olması dolayısıyla, özgeciliği gerekli kılmasıdır. Çünkü birinin yaptığı hata, direkt tüm hizmetin başarısızlığıyla sonuçlanmaktadır. O halde yeni işe başlayan meslektaşlarına gönüllü olarak yardım etme, onları işe alıştırma gibi davranışlar, örgütün başarısını da artıran önemli bir örgütsel vatandaşlık davranışı olacaktır.

Öte yandan ÖVD ile ilgili centilmenlik boyutu, zor şartlar altında yakınmadan işi yerine getirmeyle ilgili boyutu oluşturmaktadır. Ancak pek çok hastanenin çevresi bilindiği üzere fiziksel alt yapı konusunda sorunludur. Pis koku, kalabalık, gürültü, stres vb. pek çok sorunun yoğun yaşandığı örgütsel ortama sahiptirler. Dolayısıyla tüm bu ortamı tolere ederek en iyi şekilde çalışmaya gayret etmek de mesleğe duyulan bağlılıkla ilgili olacaktır.

Mesleğe duygusal bağlılığın, nezaket davranışı üzerinde de etkisi bulunabilecektir. Problem olmadan önleme davranışı anlamına gelen nezaket, sağlık hizmeti veren hemşirelerde, işlerinin hayati tehlike içeren meslekler olması dolayısıyla, ÖVD'ni önemli kılan bir başka unsurdur.

Son olarak yurttaşlık erdemi davranışı, örgüt yönetimine katılma, örneğin, fikir bildirme, toplantılara katılma vb. davranışlardan oluşmaktadır. Sağlık yönetimindeki klinikte karşılaşılan sorunları çözme için yönetime öneriler sunma, gerekli bir diğer örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Mesleğe duygusal bağlılığı yüksek hemşirelerin tüm bu örgütsel vatandaşlık davranışları daha fazla göstereceği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmamızda örgüte duygusal bağlılığın, ÖVD'ni artıracığına ilişkin beklenen sonuca ulaşamamıştır. Bu konuda araştırmalarda örgüte duygusal bağlılığın, ÖVD'ni ile pozitif ilişkisi tespit edilmiştir (Carmeli ve Çolakoğlu, 2005; Shore ve Wayne, 1993). Öyle ki Meyer, Allen ve Smith (1993) örgüte duygusal bağlılığın daha fazla iş arkadaşlarına yardımla ve gönüllü davranış göstermeyle ilişkili olduğunu saptamışlardır.

Araştırmamızda mesleğe normatif bağlılıkla, ÖVD arasında ilişki tespit edilememiştir. Oysa Meyer, Allen ve Smith (1993) mesleğe normatif bağlılığın daha fazla mesleki faaliyete ve birliklere katılmayla ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir. Bu sonuç, mesleğe normatif bağlılığın, bireyin mesleğine karşın sorumluluk duyması ile ilgili bir davranış olduğunu ve bu sorumluluğun ise, meslek üyelerinin kendilerini geliştirme yönünde faaliyette bulunmalarına yol açacağını gösterir. Araştırmamızda böyle bir sonuca ulaşamaması, mesleklerine ahlaki sorumluluk hisseden hemşirelerin, gösterdikleri örgütsel vatandaşlık

davranışlarını etkilemediği burada tek etkileyen değişkenin, mesleklerine duygusal bağlılıkları olduğudur.

Araştırmanın bir diğer önemli sonucu, örgüte normatif bağlılığın, ÖVD'na olumsuz etki eden değişken olarak tespit edilmesidir. Bilindiği üzere, normatif bağlılık, ahlaki bir bağlılıktır. Örgüte yönelik vefa duymaya dayalı bir bağlılıktır. Dolayısıyla bu duyguya sahip hemşirelerin, daha yüksek ÖVD sergilemeleri beklenen bir sonuçtur. Nitekim Meyer, Allen ve Smith (1993), örgüte normatif bağlılığın, gönüllü davranışlarla pozitif ilişkisini tespit etmişlerdir. Oysa araştırmamızda tersine bir sonuçla, örgüte normatif bağlılığın ÖVD'na negatif etkileri tespit edilmiştir. Böyle bir sonuç hemşirelerin hastanelerine karşı ahlaki bir bağlılık duymamalarına rağmen örgütsel vatandaşlık sergiledikleri anlamına gelmektedir. Bunu belirleyen ise mesleklerine duydukları duygusal bağlılıklarıdır.

Araştırmamızda literatürdeki sonuçlarla benzer şekilde örgüte devamlılık bağlılığının ve mesleğe devamlılık bağlılığının ÖVD'ı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Böyle bir sonuç, ekonomik gerekçeye dayanan devamlılık bağlılığında, rol tanımlarının ötesinde çalışmanın değil rol tanımları boyunca çalışmanın yeterli olacağı anlamına gelmektedir. Benzer sonuç Meyer, Allen ve Smith'in (1993) araştırmasında da tespit edilmiştir. Buna göre, mesleğe devamlılık bağlılığı ve örgüte devamlılık bağlılığı ile diğerlerine yardım etme ve zamanı iyi kullanma gibi ÖVD davranışları arasında ilişki tespit edilmemiştir. Öte yandan literatürde devamlılık bağlılığıyla ÖVD arasında negatif ilişkinin bulunduğu ilişkin sonuçlar da bulunmaktadır (Shore ve Wayne, 1993).

Sonuç olarak araştırmamızda örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde, en önemli etkinin mesleğe bağlılık ve alt boyutta ise mesleğe duygusal bağlılık olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde, örgütsel bağlılığın etkisinin olmadığı yalnızca alt boyutta örgüte normatif bağlılığın negatif etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmayla varılan genel sonuç, hemşirelerin mesleklerine bağlılık duyuyor olmalarına karşın örgütlerine duymuyor olmalarıdır. Bu sebeple sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışlarını, yalnızca mesleklerine duydukları bağlılık belirlemekte, örgütsel bağlılık belirlememektedir. Bu sebeple araştırma hastanelerinin hemşirelerin, örgütsel bağlılıklarını artırıcı, insan kaynakları yönetimini kapsayan kurumsal önlemler almaları gerekmektedir.

Araştırmamızın yalnızca Afyon ilinde ve sınırlı sayıda çalışandan oluşması kısıtlılığını oluşturmaktadır. İleriki araştırmalarda örgütsel bağlılıkla ilgili, diğer değişkenlerin de araştırmaya katılması, örneğin; iş tatmini, performans değerlendirme ve motivasyon değişkenleriyle araştırılması, bu konunun sebepleriyle birlikte araştırılmasına olanak tanıyacaktır.

KAYNAKÇA

- ALPAR, Reha (2001), *Spor Bilimlerinde Uygulamalı İstatistik*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- ALLEN, Natalie J. ve Grisaffe, Douglas B. (2001), "Employee Commitment to The Organization and Customer Reactions Mapping The Linkages", *Human Resource Management Review*, 11, 209-236.

- BATEMAN, Thomas S. ve DENNIS, Organ, W. (1983), "Job Satisfaction and The Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee Citizenship", *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.
- BAYSAL, Ayşe Can, PAKSOY, Mahmut (1999), "Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İnceleminde Meyer-Allen Modeli", *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 1,7-15.
- BECKER, H. S., (1960), "Notes on The Concept of Commitment", *American Journal of Sociology*, 66 (1), 32-40.
- BEYDAĞ, Kerime D. ve ARSLAN, Hediye, (2008), "Kadın Doğum Kliniklerinde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin Profesyonelliklerini Etkileyen Faktörler", *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 3 (7), 75-87.
- BLAU, Gary (2003), "Testing for A Four-Dimensional Structure of Occupational Commitment", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469-488.
- BRIEF, A.P. ve MOTOWILDO, S.J. (1986), "Prosocial Organizational Behavior", *Academy of Management Review*, 11, 710-725.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., (2003), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Geliştirilmiş 3. Baskı, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- CARMELI, Abraham ve ÇOLAKOĞLU, N. Sıdika (2005), "The Relationship Between Affective Commitment and Organizational Citizenship Behaviors: The Moderating Role of Emotional Intelligence", *Research on Emotion in Organizations*, 1, 77-93.
- COHEN, Aaron (2006), "The Relationship Between Multiple Commitments and Organizational Citizenship Behavior in Arab and Jewish Culture", *Journal of Vocational Behavior*, 69, 105-118.
- ÇAKIR, Özlem (2001), *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Ankara: Seçkin Yayınevi.
- ÇAM, Olcay, AKGÜN, Ebru, GÜMÜŞ, B. Aysun, BİLGE, Ayşegül ve KESKİN, Ü. Gülseren, (2005), "Bir Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanesinde Çalışan Hekim ve Hemşirelerin Klinik Ortamlarını Değerlendirmeleri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6, 213-220.
- ÇELİK, Mazlum (2007), *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı-Bir Uygulama-*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Erzurum.
- ÇÖL, Güner (2004), "İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi", *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, www.isguc.org 6, 2. Erişim. 06.08.2006.
- DENNIS, W. Organ ve KATHERINE, Ryan, (2006), "A Meta-Analitic Review Of Attitudinal And Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior", *Personnel Psychology*, 48 (4), 775 - 802.
- DURNA Ufuk ve EREN Veysel, (2005), "Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- GEORGE, J.R. ve BRIEF, Arthur (1992), "Feeling Good: A Conceptual Analysis of The Mood at Work or Organizational Spontaneity Relationship", *Psychological Bulletin*, 112 (2), 310-329.
- GOLEMAN, Daniel (2000), *İşbaşında Duygusal Zekâ*, İkinci Baskı, İstanbul: Varlık Yayınları.
- GRAHAM, Jill W. (2000), "Promoting Civic Virtue Organizational Citizenship Behavior: Contemporary Questions Rooted in Classical Quandaries From Political Philosophy", *Human Resource Management Review*, 10 (1), 61-77.
- HREBINIAK, L.G. ve ALUTTO, J.A. (1972) "Personal and Role-Related Factors in The Development of Organizational Commitment", *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.
- İŞBAŞI, Ö. Janset (2000), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Farklı Ölçeklerin Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Çalışma", *8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 359-372.
- JENKINS, David (2005), Examining The Relationships Between The Satisfaction of Basic Psychological Needs, Employee Well-Being,& Commitment, *Unpublished Master Dissertation*, Carleton University, Ottawa, Ontario.

- KAMER, Meltem (2001), “Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul.
- KANTER, R.M. (1968), “Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities”, *American Sociological Review*, 33 (4), 499-517.
- KATZ, Daniel ve KAHN, Robert L. (1966), *The Social Psychology of Organizations*, New York: Wiley.
- KAUFMAN, J.D., STAMPER, C.L. ve P.E. TESLUK (2001), “Do Supportive Organizations Make for Good Corporate Citizens”, *Journal of Managerial Issues*, 13 (4), 436-450.
- KÖSE, Sevinç, KARTAL, Burak ve KAYALI, Nilgün (2003), “Örgütsel Vatandaşlık Kavramı Ve Tutuma İlişkin Faktörlerle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 1-19.
- MACKENZIE, Scott, B., PODSAKOFF, Philip, M. ve Richard, FETTER, (1993), “The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Evaluations of Salaesperson Performance”, *Journal of Marketing*, 57 (1), 70-80.
- MEYER, John P. ve ALLEN, Natalie J. (1984), “Testing The Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations”, *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 372-378.
- MEYER, John P., BOBOCEL, R. ve Natalie J., ALLEN (1991), “Development of Organizational Commitment During The First Year of Employment: A Longitudinal Study of Pre-And Post-Entry Influences”, *Journal of Management*, 17 (4), 717-733.
- MEYER, John P., ALLEN, Natalie J. ve C.A., SMITH (1993), “Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization”, *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- MOWDAY, R.T., PORTER, L.W. ve R.M., STEERS, (1982), *Employee Organizations Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, New York, Academic Press.
- MOWDAY, R. T., (1998), “Reflections on The Study and Relevance of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, 8 (4), 387-401.
- ORGAN, Dennis, W. (1988), *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, M. A.: Lexington Books.
- ORGAN, Dennis, W. ve KONOVSKEY, Mary (1989), “Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior”, *Journal of Applied Psychology*, 74 (1), 157- 164.
- ORGAN, Dennis, W. (1997), “Organizational Citizenship Behavior: It’s Construct Clean-Up Time”, *Human Performance*, 10 (2), 85-97.
- ORGAN, Dennis W. ve RYAN, K.A. (1995), “Meta-Analytic Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior”, *Personnel Psychology*, 48, 775-782.
- ÖRS, Mukaddes, ACUNER, Ahmet M., SARP, Nilgün ve ÖNDER, Ömer R. (2003), “Hastanelerde Çalışan Hekimler ile Hemşirelerin Örgütlerine Bağlılıklarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi”, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 56 (4), 217-224.
- PODSAKOFF, Philip M., MACKENZIE, Scott B., MOORMAN, Robert H., Richard, FETTER (1990), Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors, *The Leadership Quarterly*, 1 (2), 107-142.
- PODSAKOFF, Philip M. ve MACKENZIE, Scott B. (1994), “Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness”, *Journal of Marketing Research*, 31, 351-363.
- PODSAKOFF, Philip M., MACKENZIE, S.B., PAINE, J.B. ve D.G., BACHRACH (2000), “Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research”, *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.
- PILLAI, Rajnandini, SCHRIESHEIM, Chester A. ve Eric S., WILLIAMS (1999), “Fairness Perceptions and Trust as Mediators for Transformational and Transactional Leadership: A Two-Sample Study”, *Journal of Management*, 25 (6), 897-933.
- POWELL, D., M. ve MEYER, J. P. (2004), “Side-Bet Theory and The Three-Component Model of Organizational Commitment”, *Journal of Vocational Behavior*, 65, 157-177.

- RITZER, G. ve TRICE, H. M. (1969), "An Empirical Study of Howard Becker's Side-Bet Theory", *Social Forces*, 47, 475-479.
- SCHAPPE, Stephen. P. (1998), "The Influence Of Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Fairness Perceptions on Organizational Citizenship Behavior", *The Journal of Psychology*, 132 (3), 277-290.
- SHORE, L. McFarlane ve WAYNE, J. Sandy (1993), "Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 78 (5), 774-780.
- STEERS, R. (1981), *Introduction to Organizational Behavior*, Glenview, Illiniis: Scott, Foresman and Company.
- ŞİMŞEK, Şerif ve ASLAN, Şebnem (2007), "Mesleki ve Örgütsel Bağlılığın, Temel İş Özellikleri, Rol Stresi, Örgüte İlişkin Davranışsal Sonuçlar, İş ve Yaşam Doyumuyla İlişkilerinin Araştırılması, (Hemşire Grubu Araştırması)", *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 25-27 Mayıs, 725-734.
- TSUI, Anne S., PEARCE, Jone, L., PORTER, Lyman, W. ve TRIPOLI, Angela, M., (1997), "Alternative Approaches to The Employee-Organization Relationship: Does Investment in Employees Pay Off?", *Academy of Management Journal*, 40, 1089-1121.
- VANDENBERG, Robert J. ve SCARPELLO, Vida (1994), "A Longitudinal Assessment of The Determinant Relationship Between Employee Commitments to The Occupation and The Organization", *Journal of Organizational Behavior*, 15, 535-547.
- WASTI, Arzu (2000), "Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış, Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları", (Eds.) Aycan Z. (2000), *Türkiye'de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Türk Psikologlar Derneği Yayınları*, 21, 201-223.
- WASTI, Arzu (2003), "Kültürlerarası Çalışmalarda Yöntem: Örgütsel Bağlılık Yazınından Dersler", *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (2), 125-145.
- WASTI, Arzu (2005), "Commitment Profiles: Combinations of Organizational Commitment Forms and Job Outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 67, 290-308.
- WIENER, Y. (1982), "Commitment in Organizations: A Normative View", *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- WILLIAMS, Larry J. ve ANDERSON, Stella E. (1991), "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors", *Journal of Management*, 17 (3), 601-617.

Ek 1. Mesleğe Bağlılık, Örgütsel Bağlılık ve ÖVD Faktör Analizi Sonuçları

		Faktör Yükleri
Mesleğe Bağlılık	Mesleğe Duygusal Bağlılık	
	Hemşirelik mesleğini sevmem. (R)	.891
	Hemşirelik mesleğinde olduğum için gurur duyuyorum.	.851
	Bana göre hemşirelik önemlidir.	.800
	Hemşirelik mesleğine girdiğim için pişmanım. (R)	.772
	Hemşirelik yapmaya istekliyim.	.650
	Mesleğe Normatif Bağlılık	
	İmkânım olsa bile şimdi hemşirelikten ayrılmayı doğru bulmazdım.	.771
	Hemşirelikten ayrılısam suçlu hissederdim.	.749
	Bağlılık duygusu nedeniyle hemşirelikteyim.	.747
	Hemşirelik mesleğini devam ettirmek için bir sorumluluk hissederim.	.501
	Mesleğe Devamlılık Bağlılığı	
	Mesleğimde şimdi bir değişime gitmek benim için çok pahalıya mal olur.	.789
	Mesleğimi değiştirsem yaşantım alt üst olur.	.769
	Şimdi mesleğimi değiştirmek benim için çok daha zor.	.612
Şimdi mesleğimi değiştirmek, büyük kişisel fedakârlık gerektirir.	.548	
Örgüte Bağlılık	Örgüte Normatif Bağlılık	
	Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederdim.	.799
	Kurumumdaki insanlara karşı sorumluluk duygusuna sahip olduğum için, şimdi kurumumdan ayrılmazdım.	.698
	Fırsatım olsa bile şimdi kurumumdan ayrılmayı doğru bulmazdım.	.696
	Kurumuma çok şey borçluyum.	.594
	Örgüte Devamlılık Bağlılığı	
	İstesem bile, şimdi benim kurumdan ayrılmam çok zor olacak.	.748
	Şimdi kurumumda kalmak, arzu ettiğim kadar zorunluluk da.	.713
	Kurumdan ayrılmayı düşündüğümde yetersiz fırsatım olduğumu hissediyorum.	.673
	Şimdi kurumdan ayrılma kararı versem, yaşantım çok fazla alt üst olur.	.602
	Örgüte Duygusal Bağlılık	
	Kurumumda kendimi ailenin bir üyesi gibi hissetmem. (R)	.776
	Bu kuruma kendimi duygusal olarak ait hissetmem. (R)	.746
	Kuruma güçlü bir bağlılık hissetmem.(R)	.725
	Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	Fedakârlık
İhtiyaçları olmasa bile işe yeni başlayanlara yardım ederim.		.813
İşle ilgili problemi olanlara yardım etmede istekliyimdir.		.787
Ağır işleri olduklarında diğer arkadaşlarıma yardım ederim.		.733
Çevremdeki insanlara her zaman yardım elimi uzatmaya hazırım.		.670
Nezaket		
Diğerlerinin haklarını suiistimal etmem.		.791
Diğer çalışanlarla problemlerim olmasın diye çaba gösteririm.		.756
Bir bireyin davranışının diğer iş arkadaşlarının işini nasıl etkilediği önemlidir.		.714
İş arkadaşları için problem yaratmaktan sakınırım.		.670
Üstün Görev Bilinci		
İşimde fazla mola vermem		.761
İşte standardın çok üzerinde hizmet veririm.		.661
Hiç kimse beni izlemese dahi, kurum kurallarına uyarım.		.656
En özenli, dürüst çalışanlardan biriyim.		.476
Centilmenlik		
Her zaman olumlu taraftan çok, yanlış olan şeylere odaklanırım.(R)		.810
"Pireyi deve" yaparım.(R)		.677
Önemsiz konular için şikâyet etmekten bir sürü zamanım kaybolur. (R)		.600
Yurttaşlık Erdemi		
Kurumda merasime katılmam gerekmez ama kurum imajı için katılırım.		.810
Toplantıya katılmam zorunlu değildir ama katılımı önemli görürüm.	.773	
Kurumdaki değişime ayak uydururum.	.581	