



Sağlık Çalışanlarında İş Stresinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Ampirik Bir Araştırma

An Empirical Study on the Effect of Job Stress on Organisational Commitment in Healthcare Workers

Fatih Ferhat Çetinkaya¹, Mustafa Altıntaş² ve Tahsin Çakır³

¹Doç. Dr. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, ffcetinkaya40@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2263-0479.

²Öğr. Gör. Dr. Yozgat Bozok Üniversitesi Çekerek Fuat Oktay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, mustafaltintas40@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9846-5513.

³Yüksek Lisans Öğrencisi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, cakir.tahsin@ogr.ahievran.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8072-9675

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler

*İş Stresi,
Örgütsel Bağlılık,
Sağlık Çalışanları*

Makale Geçmişi:

*Geliş Tarihi: 11 Ocak 2023
Kabul Tarihi: 10 Ağustos 2023*

ARTICLE INFO

Keywords

*Job Stress,
Organizational Commitment,
Healthcare Professionals*

Article History:

*Received: 11 January 2023
Accepted: 10 August 2023*

ÖZET

Bu araştırmanın amacı iş stresinin örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Tanımlayıcı niteliğe sahip olan bu araştırma, sağlık örgütlerinde görev yapan çalışanlar üzerinde 2022 yılında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi benimsenmiş olup, araştırmaya katılmayı kabul eden 140 çalışana anket uygulanmıştır. Anket ile toplanan verilerin analizi SPSS 22.00 paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre iş stresi ile örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre iş stresinin hem örgütsel bağlılığı hem de duygusal ve normative bağlılığı pozitif etkilediği saptanmıştır. Ancak iş stresinin devam bağlılığını pozitif ve anlamlı olmayan şekilde etkilediği gözlenmiştir. Alan yazındaki birçok çalışmayla benzer bulgular sahip olan bu araştırmada gelecekte yapılması gerekenler hakkında önerilerde bulunulmuştur.

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the effect of job stress on organisational commitment and its sub-dimensions. This descriptive study was conducted on employees working in health organisations in 2022. In the research, convenience sampling method was adopted and a questionnaire was applied to 140 employees who agreed to participate in the research. The analysis of the data collected through the questionnaire was carried out through SPSS 22.00 package programme. According to the findings of the study, it was determined that there are negative and significant relationships between job stress and organisational commitment, affective commitment and normative commitment. According to the findings of the research, job stress has a positive effect on both organisational commitment and affective and normative commitment. However, it was observed that job stress had a positive and insignificant effect on continuance commitment. In this research, which has similar findings with many studies in the literature, suggestions were made about what should be done in the future.

Çalışma yaşamı, bireylerin maddi kazanç sağlamak, kariyerlerini geliştirmek, hayal ettiği işleri yapmak gibi birçok amaca hizmet eden bir olgudur. Geçmişten günümüze her birey bir amaç uğruna çalışma yaşamının içerisinde olmuş ve olmaya devam etmektedir. Çalışma yaşamında amaçları gerçekleştirmek çeşitli taraflar bulunmaktadır. Çalışanlar bu taraflardan birisi iken diğer taraf ise çalıştıkları örgüttür. Çalışanlar örgütlerinden görev yaptıkları süre boyunca çeşitli beklentiler içerisinde olurken örgütler de çalışanlardan birçok unsur beklemektedir.

Çalışma yaşamında çalışanların bir örgütten beklentileri iyi bir ücret, sağlıklı çalışma koşulları, özlük haklarının korunması, kişisel özelliklere saygı duyulması, terfi, motivasyon ve benzeri şekilde sıralanabilir. Örgütün çalışanlardan beklentileri ise verimlilik, üst düzey performans, işe devamlılık, üretkenlik ve birçok farklı unsurdur. Bu gibi unsurların çalışma hayatının olmazsa olmazları olduğu göz önünde bulundurulduğunda bazı çakışmaların meydana gelmesi doğaldır. Çalışanların daha iyi koşullar beklemesi, örgütün ise normalin üzerinde çalışma beklemesi stres faktörünün ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Stres unsuru bireylerin üzerinde çeşitli şekillerde ortaya çıkabilen psikolojik bir unsur olmakla birlikte çalışma yaşamında ortaya çıkmasının işten kaynaklı stres olduğu alan yazında ifade edilmektedir (Turunç vd., 2018).

Bir diğer yandan çalışan ve örgüt beklentileri doğrultusunda ortaya çıkan unsur ise örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütten beklentilerinin gerçekleşip gerçekleşmemesi durumunda açığa çıkan bir olgudur. Örgütsel bağlılığın oluşması birçok faktörden etkilenmekte olup, zaman içerisinde oluşan ve zaman içerisinde kaybolan bir özelliğe sahiptir. Örgütsel bağlılık davranışının ortaya çıkmasında etkili olan faktörlerden ziyade bir eğilim olduğu söylenebilir ve birçok unsurdan etkilendiği bilinmektedir. Alan yazında geçmişten günümüze birçok örgütsel bağlılık yaklaşımı ortaya konulmuş olup, en çok kabul görenlerden Allen ve Meyer'in ortaya koyduğu yaklaşımda, bir çalışanın örgüte bağlılık duyması duygusal, devam ve normatif şekillerde olduğu ifade edilmektedir (Allen ve Meyer, 1990, 1991, 1997).

Günümüz dünyasında çalışanların ve örgütlerin birbirlerinden birçok beklentisi bulunmaktadır. Çalışanların; yaşamlarını devam ettirme, kariyer olanakları, terfi imkânı gibi birçok sebepten dolayı örgütlere ihtiyacı varken; örgütlerin ise misyonlarını sürdürme, rekabet avantajı sağlama ve gelecekte var olma gibi unsurları gerçekleştirmek için çalışanlara ihtiyaçları vardır. Teknolojinin hızla gelişmesi, küresel etkiler, uzmanlık gerektiren alanlarda yetkin çalışanların azalması gibi durumlar çalışanların önemini ortaya koyarken çalışanların uygun şartlar altında çalıştırılması doğrudan örgütleri etkilemektedir.

Araştırmanın problemi noktasında bakıldığında stresin olumsuz bir öge olduğu ve bunun örgüte karşı bağlılığa zarar verdiği görülmüştür. Bu araştırmanın problemini oluşturan unsur ise sağlık sektöründe çalışanlar açısından ele alındığında her ne kadar teknolojik gelişmelerin önemi göz ardı edilemese de iş gücünün yoğun olarak kullanıldığı bilinmektedir. Üler ve Erdoğan'ın (2021) ifadesine göre sağlık kuruluşları yüksek teknolojiye sahip olmalarına rağmen insan emeğinin fazla olduğu, personel çalışma saatlerinin uzun olduğu, stres yükü fazla meslek gruplarının bir arada çalıştığı hizmet sektörleri arasında yer almaktadır. Dolayısıyla sağlık sektöründe yaşanan iş stresinin çalışanların örgütsel bağlılık davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesi önemli görülmektedir. Çünkü iş gücünün yoğun şekilde kullanılmasının çalışanların beklentilerini düşürecek şekilde meydana gelmesi, bunun yanı sıra fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Altıntaş ve Özata (2021) bu rahatsızlıkların sağlıklı beslenmeme, fiziksel aktivite eksikliği, travma, obsesif-kompulsif bozukluk, stres, tükenmişlik, karoshi gibi rahatsızlıkların olduğunu ifade etmektedir.

Çalışanlarda meydana gelen bu rahatsızlıklardan dolayı örgüte karşı bağlılık davranışı gösterme eğiliminde olmayacakları fikrinden hareketle iş stresinin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkileyeceği düşünülerek bu araştırma tasarlanmıştır. Bunun yanı sıra alan yazında yapılan araştırmalarda bu düşüncenin varlığı görülmektedir (Akça ve Yücel, 2021; Karabay, 2014) Sağlık çalışanlarının iş stresleri ile örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada örgütsel bağlılık kavramının kavramsal ve kuramsal çerçevesi çizilmiş ardından iş stresi kavramı hakkında genel bilgiler sunulmuştur. Ampirik bir araştırma ile desteklenen bu çalışmanın alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu kısmında değişkenler hakkında kavramsal ve kuramsal bilgilere yer verilmiştir.

1.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık geçmişten günümüze kadar gelen süreçte örgütsel davranış ve yönetim yazınında çok önemli bir konu olarak addedilmiştir. Hiçbir zaman önemini kaybetmeyen bu kavram, günümüzde önemli olduğu gibi gelecekte de önemini korumaya devam edecektir. Örgütsel bağlılık genel olarak bir çalışanın görev yaptığı örgütte üyeliğini sürdürmeye farklı şekillerde devam etme kararıdır. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan araştırmalar göstermektedir ki (Zincirkıran vd., 2015) çalışan ile örgütün aynı hedeflerinin olması, maddi kazancı dışında yaptığı işlerden karlılık beklemeden örgütte kalma isteği, çalışanın örgüte kendisini bütünleştirmesi ve özdeşleşmesi şeklindeki durumlar örgütsel bağlılığı açıklamaktadır.

Kavramın ortaya çıkış noktasına bakıldığında Cohen ve Lowenberg (1990), side-bed yaklaşımının temel alınarak oluşturulduğu ve bu yaklaşımın bağlılığın temelini oluşturduğunu ifade etmektedir. Alan yazın incelendiğinde ise bağlılık kavramının ortaya çıkmasıyla birlikte süreç içerisinde birçok araştırmacının örgütsel bağlılığa ilişkin yaklaşımlar oluşturduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılıkla ilgili alan yazında bağlılığın üç şekilde sınıflandırıldığı belirtilmektedir. Bunlar davranışsal, tutumsal ve çoklu bağlılık yaklaşımları olarak ifade edilmektedir. Timuroğlu ve Gürkan (2016) tarafından tutumsal bağlılık yaklaşımı çalışanın örgütüne katılımı ve özdeşleşmesi olarak ifade edilirken; çıkar ilişkisinin ön planda olduğu bir bağlılık yaklaşımı olarak belirtilmiştir. Mowday (1982) ise davranışsal bağlılık yaklaşımının bağlılığı açığa çıkaran ve normatif beklentileri aşan

durumlar olduğunu ifade etmektedir. Çoklu bağlılık yaklaşımının ise Reichers tarafından ortaya atıldığı ifade edilmekte olup, yaklaşımın temelinde bireylerin tek bir nedenden dolayı bağlılık duymadığı, her bireyin bağlılığının farklı sebeplere ve faktörlere dayalı olduğu belirtilmiştir (Çoban, 2016). Alan yazın incelendiğinde tutumsal ve davranışsal bağlılıkla ilgili birçok yaklaşımın ve araştırmanın ortaya konulduğu görülmektedir (Becker, 1960; Etzioni, 1967-1968; Kanter, 1968; O'Reilly ve Chatman, 1986; Penley ve Gould, 1988; Allen ve Meyer, 1990).

Alan yazında birçok örgütsel bağlılık yaklaşımı bulunmasına karşın bu çalışmada da benimsenen yaklaşım Allen ve Meyer'in (1990) oluşturduğu üç boyutlu örgütsel bağlılık yaklaşımıdır. Bu yaklaşımın bu çalışmada benimsenmesinin sebebi ise alan yazında birçok çalışmada kullanılmış olmasıdır. Özellikle son yüzyılın gerekliliklerini ortaya koyan bu yaklaşımda duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve yaklaşıma sonradan eklenen normatif bağlılık boyutları bulunmaktadır. Allen ve Meyer (1990:3) duygusal bağlılığın çalışanın örgütle özdeşleşmesi temeline dayandığını, devam bağlılığının çalışanın örgütten ayrılması durumunda karşılaşılabilecek kayıpları göz önünde bulundurduğunda zararlı çıkacağı düşüncesiyle örgütte kalma isteği olduğunu belirtmişlerdir. Normatif bağlılık ise çalışanın kurumdan ayrılmasının örgütüne zarar vereceği, kendisinin yaptığı işin önemli olduğu ve yerinin hemen doldurulamayacağı düşüncesinden hareketle kendisine bir sorumluluk yüklediği bağlılık türüdür (Meyer vd., 1998).

1.2. İş Stresi

Stres kavramı, bireyin hem fiziksel hem de psikolojik durumunu etkileyen ve çevresinde meydana gelen olay ve durumlardan kaynaklı bir kavramdır. Bireyin beklentilerinin tam tersinde gerçekleşen durumların oluşturduğu stres kavramı, bireyde ani değişimlere ve tepkilere yol açan bir yapıya sahiptir. Stres kavramı dilimize Latince "estrica" sözcüğünden geçmiştir. Türk Dil Kurumu Sözlüğüne (2022) göre ruhsal gerilimi ifade eden stres kavramı, Latince stres; keder, musibet ve dert kelimelerine karşılık geldiği ifade edilmektedir (Weinberg vd., 2010: 53).

Stresle ilgili yapılan tanımlara bakıldığında bireylerin içerisinde bulunduğu koşulların ve ortamların etkisi ile fiziksel ve düşünsel uyumun harekete geçmesi olarak ifade edilmiştir (Eren, 2017: 292). Bir diğer yandan stres bireylerin çevreden gelen etkilere uyum sağlamasını ve bireylerde gerilime neden olan değişiklikler olarak tanımlanmaktadır. Bu değişikliklere verilen duygusal ve fiziksel tepkilerin stresi açıklamaktadır (Güney, 2018: 326).

Stres, bireylerin belirledikleri amaçlarına ve isteklerine ulaşma doğrultusunda karşılarına çıkan kısıtlarla ilgili bir kavramdır. Stres bir yandan bireylerin öznel öngörülerini ile öznel değerlendirmeleri ile oluşan bir yapıya sahiptir (Wallace vd., 2009: 254). Stresin bireysel yaşamda kişilerin karşılaştığı bir durum olmakla birlikte örgütsel yaşamda büyük öneme sahip bir konudur. Bir örgütün başarısı, performansı, iş görenin görev yaptığı ortamda karşı karşıya kaldığı stresin olumsuz sonuçlarıyla doğrudan ilişkilidir (Danna ve Griffin, 1999: 374).

Örgütsel düzeyde meydana gelen iş stresi, çalışanın iş çevresiyle arasındaki uygun olmayan ilişkiler ağı olarak ifade edilmektedir (Becht ve Newman, 1978). Stres, bireyin zihin dünyasında meydana gelen bir olgu olduğundan iş stresi de bireyden kaynaklanan, kendisine yöneltilen ve dayanma gücünü aşmış ilişkilerin bütünü olarak tanımlanmaktadır (Lazarus, 1993: 3). İş stresi olarak örgütsel düzeydeki stresin fizikçi Bernardino Ramazzini tarafından mesleki stres şeklinde ileri sürüldüğü alan yazında belirtilmektedir. Bir çalışanın işinin doğasında, çalışanın sağlık durumunun önemli bir yere sahip olduğunu belirterek mesleki strese dikkat çeken araştırmacı, birçok sektörde çalışanların hastalıkları ile ilgili araştırmalar yapmıştır (Diem, 2002: 26).

İş stresi kavramı ortaya çıkışıyla birlikte araştırmacılar tarafından çeşitli modellerle kuramsallaştırılmıştır. Örgütsel düzeyde stres kaynaklarının fazlalaşmasıyla birçok modelin ortaya konulduğu görülmektedir. Bunlardan birisi Beehr ve Newman'ın (1978) ortaya koyduğu ve iş stresi genel modeli olarak adlandırdığı modeldir. Bu modelde bireysel ve örgütsel stres kaynaklarının var olduğunu, bunların süreç sonuçları ve uyum sonuçları şeklinde değerlendirildiğini ifade etmişlerdir. Bir diğer yandan Karasek'in (1979) ortaya koyduğu talep ve kontrol modelinde iş stresinin işe yönelik talepler ve kontrollerle ilişkilendirildiği görülmektedir. Siegrist ve arkadaşlarının (1986) Yüksek Çaba-Düşük Ödül Modelinde çalışana yöneltilen taleplerin çalışandan beklenen çaba olduğu ve ödüllerin bu çabalar karşılığında sunulan unsurlar olduğu belirtilmektedir. Yüksek çaba karşılığında düşük ödül alan çalışanda stresin ortaya çıkacağı belirtilmektedir. Caplan'ın (1987) Kişi-Çevre Uyum Modelinde iş stresinin birey ve çevresi arasındaki uyumsuzluktan kaynaklandığı öne sürülmüş, stres unsurunun ortadan kaldırılması için bireysel beklentiler ile çevresel imkânların uyumlaştırılması gerekliliği belirtilmiştir. McGrath'ın (1970) İş Stresi Modelinde ise Caplan'ın (1987) modelinde benzer şekilde çevreden gelen taleplerin bireyin zihin dünyası arasında eşitlik oluşturduğu fikri temel alınmıştır. Modelde stresin kaynağı, stresin bireyin zihin dünyasındaki etkisi, etkiden sonraki davranışlarını şekillendiren tepkiler ve ortaya çıkan davranış arasındaki ilişkileri içermektedir.

İş stresi ile ilgili modellerin yanı sıra stresin çeşitli kaynakları bulunmaktadır. Stresi açığa çıkaran, gelişmesine sebep olan bu kaynakların bireyin fiziksel ve ruhsal özelliklerini ilgilendirdiği bildirilmektedir. Alan yazında yapılan araştırmalarda birçok stres kaynağı öne sürülürken tam bir fikir birliği bulunmamaktadır. Birçok araştırmacı stresin bireysel, örgütsel çevresel

faktörlerden kaynaklandığını ifade etmektedirler (Güler vd., 2001; Tutar, 2004; Güney, 2008; Robbins ve Judge, 2015). Bireyin genetik yapısı, karakteristik özellikleri, yetenekleri, iş tatminsizliği, örgütsel gerginlikler, utanma, kan basıncı yükselmesi, sigara kullanımı gibi unsurlar iş stresine yol açarken; kişilik yapısı, aile ilişkileri ve iş dengesi, birey-örgüt uyumu, yaş ve cinsiyet gibi sosyo-demografik değişkenlerin iş stresine neden olabileceği belirtilmiştir (Oğuzhan, 2019).

Örgütsel stres kaynakları olarak işin yapısı, örgütsel yapı ve iklim, kişinin rolü ile ilgili stres kaynakları, kişilerarası ilişkiler, fiziksel yapı, örgütsel politikalar, örgütsel süreçler, monotonluk, mobbing, hiyerarşik bozukluklar ve daha birçok faktörün alan yazında belirtildiği görülmektedir (Karimi vd., 2014; Güney, 2018; Bacharach vd., 1991; Clarke ve Cooper, 2000; Colligan ve Higgins, 2006; Luthans, 1992; Okutan ve Tengilimoğlu, 2002; Aydın ve Özkul, 2007).

Son olarak ise çevresel faktörlerden kaynaklı stresin hem bireysel hem de örgütsel strese etkilerinin büyük olduğu bilinmektedir. Özellikle 2020 yılında başlayan ve etkisi yeni kaybolmakta olan Covid-19 pandemisi çevresel stres kaynaklarına en büyük örnek olarak verilebilir. Covid-19 pandemisinin meydana getirdiği birçok etken çevresel kaynaklı stresin unsurları olarak sayılabilir. Ekonomik belirsizlikler, sosyo-politik belirsizlikler, kültürel değişimler, teknolojik gelişmeler ve benzeri unsurlar çevresel stres kaynakları olarak gösterilebilir (Villanueva ve Dijurkovic, 2009; Beehr ve Newman, 1978; DeFrank ve Ivancevich, 1998; Avey vd., 2009).

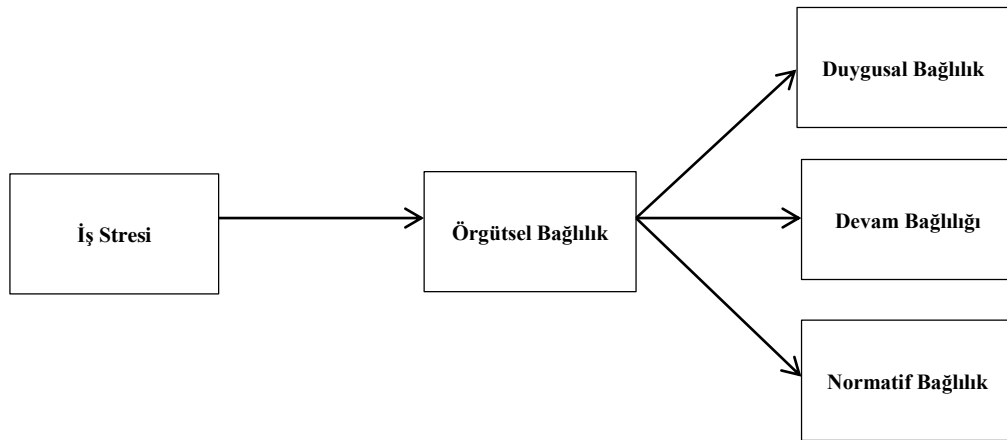
2. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın problemi, araştırmanın amacı, araştırmanın modeli, araştırmadaki evren ve örneklem, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve bu araçlara ilişkin analizlere yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Problemi, Amacı, Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmanın problemi, örgütsel davranış alanında önemli bir yere sahip olan iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılmasıdır. Örgütsel bağlılığın hem geçmişte hem de günümüzde önemini devam ettirdiği göz önünde bulundurulduğunda birçok değişken tarafından olumlu ya da olumsuz şekilde etkilendiği bilinmektedir. Örgütsel düzeyde yapılan uygulamalar sonucunda meydana gelen iş stresinin ise örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı ise sağlık örgütlerinde görev yapan çalışanların iş stresi ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi, iş stresinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Bir hizmet sektörü olan sağlık sektöründe hastalar ve hasta yakınları ile etkileşim içerisinde olan sağlık çalışanlarının yoğun bir şekilde iş yükünün olduğu ve bu durumun çalışanlar üzerinde bir stres unsuru meydana getirdiği düşünülmektedir. Özellikle Covid-19 pandemi döneminde en yoğun çalışan sektörün sağlık sektörü olduğu göz önünde bulundurulduğunda pandemi dönemi sonrasında sağlık çalışanlarında bir tükenmişliğin, iş yorgunluğunun ortaya çıkmış olması, mevcut işlerindeki yoğunluğu gibi nedenler stresin ortaya çıkma ihtimalini artırmaktadır. Bu yüzden bu çalışma önem taşımaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Şekil 1'de araştırma modeli gösterilmektedir. İlgili modele göre araştırma hipotezlerinin oluşturulması hedeflenmiştir. Alan yazın incelendiğinde stres ile örgütsel bağlılık değişkenlerinin incelendiği birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir (Turunç vd., 2018; Turhan vd., 2018; Uzun ve Yiğit, 2011; Serinikli, 2019; Ergün ve Çelik, 2016; Bilgili ve Tekin, 2019; Alıcı ve Yalçınkaya, 2019; Nart ve Batur, 2013; Abdelmoteleb, 2019; Ling Siu, 2002; Lambert ve Paoline, 2008; Eric vd., 2016). İlgili araştırmalar ışığında bu çalışmada sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri ile iş stresi ve örgütsel bağlılık

değişkenleri arasındaki farklılığın tespiti ile iş stresinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanırken bu amaca uygun bir şekilde sınanmak üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

- H1: Cinsiyet ile iş stresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
H2: Cinsiyet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
H3: Yaş ile iş stresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
H4: Yaş ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
H5: Medeni durum ile iş stresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
H6: Medeni durum ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
H7: Çalışma süresi ile iş stresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
H8: Çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
H9: Öğrenim durumu ile iş stresi arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
H10: Öğrenim durumu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
H11: İş stresi örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.
H12: İş stresi duygusal bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.
H13: İş stresi devam bağlılığı üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.
H14: İş stresi normatif bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.

2.2. Araştırmanın Evren, Örneklemi ve Veri Toplama Araçları

Araştırmanın evrenini Kırşehir’de sağlık örgütlerinde çalışan bireyler oluşturmaktadır. Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Etik Kurul Komisyonundan 21.04.2022 tarihli 2022/03/68 sayılı etik kurul onay alındıktan sonra, sağlık çalışanlarının iş yoğunluğunun fazla olması, bilimsel araştırmaların sıklıkla sağlık çalışanları üzerinde yapılması nedeniyle araştırmaya katılmayı kabul etmemeleri düşüncesi gibi durumlar sebebiyle kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak çevrimiçi anket yöntemi ile sağlık çalışanları üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Sağlık örgütlerinde birçok akademik çalışmanın yapılması nedeniyle Kırşehir il merkezindeki kamu ve özel sağlık örgütlerinde görev yapan çalışanlar evren olarak kabul edilmiş ve ilgililer üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Toplamda 163 kişilik bir sağlık çalışanı grubunun anketlere geri dönüş yapması sonrasında analize uygun olmayan 23 anketin çıkarılmasıyla birlikte 140 anketin analize uygun olduğu görülmüştür.

Bu çalışmada, işgörenlerin iş stresi düzeylerini tespit edebilmek amacıyla Haynes tarafından geliştirilen, Aktaş (1996) tarafından Türkçeye uyarlanan “İş Stresi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 10 sorudan oluşmakta olup, her soruya verilecek cevap için 1-5 arasında puanlama yapılmıştır. Ölçekte 12’den az puan düşük stresli, 12 ile 30 arasındaki puan stresli ve 30’dan fazla puan ise yüksek stresli olarak değerlendirilmektedir (Aktaş, 2001). İşgörenlerin örgütsel bağlılık algılarını tespit edebilmek amacıyla Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından geliştirilmiş olan ve Han ve arkadaşları (2018) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek örgütsel bağlılığın 3 alt boyutuna göre tasarlanan toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Her alt boyut için 6 madde bulunmaktadır. (1-6) maddeler duygusal bağlılığa, (7-12) maddeler devam bağlılığına ve (13-18) maddeler normatif bağlılığa yöneliktir. Ölçekteki 4 madde (3,4,5 ve 13) ters maddelerdir. Ölçekteki sorulara verilecek cevaplar ise (1) Kesinlikle Katılmıyorum / (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde tasarlanmıştır.

Nicel araştırma deseninde planlanan çalışmaya katılım gösterenlere ilişkin sosyo-demografik bilgiler aşağıdaki Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Sosyo-Demografik Bilgiler

Değişken		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	71	50,7
	Kadın	69	49,3
Medeni Durum	Evli	111	79,3
	Bekâr	29	20,7
Yaş	18-28	24	17,1
	29-38	39	27,9
	39-48	53	37,9
	49 ve üzeri	24	17,1
Çalışma Süresi	0-5 yıl	26	18,6
	6-10 yıl	31	22,1

	11-20 yıl	38	27,2
	21 yıl ve üzeri	45	32,1
Öğrenim Durumu	İlköğretim-Lise	29	20,7
	Ön Lisans-Lisans	94	65,5
	Yüksek Lisans-Doktora	17	13,8
	Toplam	140	100,0

Tablo 1 incelendiğinde erkek katılımcıların araştırmaya daha fazla katılım gösterdikleri görülürken yaş açısından 39-48 yaş aralığındaki katılımcıların fazla olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu evli iken; yine çoğunun ön lisans ve lisans öğrenim düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir.

2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri

Araştırma kapsamında öncelikle kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizleri yapılmış ve Tablo 2’de ölçeklerin güvenilirliğine yönelik analiz sonuçları sunulmuştur. Tablo 2 incelendiğinde tüm ölçeklerin güvenilirliğinin kabul edilebilir düzeyde görülmüştür.

Tablo 2. Araştırma Kapsamındaki Ölçeklerin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Ölçek	Cronbach's Alpha (Güvenirlik Katsayısı)	Soru Sayısı
Örgütsel Bağlılık	0,855	18
Duyusal Bağlılık	0,736	6
Devam Bağlılığı	0,692	6
Normatif Bağlılık	0,775	6
İş Stresi	0,723	10

2.4. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Normallik Varsayımına Uygunluk Analizleri ve Tanımlayıcı İstatistikler

Analizlerde parametrik testlerin uygulanabilmesi için verilerin normal dağılım göstermesi gerekmektedir. Araştırma kapsamındaki verilerin normal dağılıma uygunluk göstermesinin birçok yolu bulunmakta ve bunlardan birisi de çarpıklık ve basıklık katsayılarının incelenmesidir. Bazı kaynaklar çarpıklık ve basıklık (skewness/kurtosis) değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olmasının normallik varsayımının karşılanması için yeterli olduğunu ifade etmektedirler (Erbay ve Beydoğan, 2017). Verilerin normal dağılıma uygunluk gösterip göstermediğini değerlendirmek amacıyla basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Aşağıdaki Tablo 3’te ölçeklerin normallik test sonuçları sunulmuştur.

Tablo 3. Ölçeklerin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek	Skewness	Kurtosis
Örgütsel Bağlılık	0,033	-0,789
İş Stresi	0,104	-0,641

Tablo 3’te normallik test sonuçları sunulan ölçeklerden elde edilen Skewness ve Kurtosis değerlerine göre verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşıldığından analizlerde parametrik testlerin kullanılması uygun görülmüştür.

Normallik varsayımından sonra araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere ilişkin tanımlayıcı bilgiler verilmiştir. İş Stresi Ölçeği ortalaması ($\bar{x}=3,13$) ve standart sapması (0,58), Örgütsel Bağlılık Ölçeği ortalaması ($\bar{x}=3,06$) ve standart sapması (0,57), Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutları olan Duyusal Bağlılığın ortalaması ($\bar{x}=3,21$) ve standart sapması (0,72), Devam Bağlılığı ortalaması ($\bar{x}=3,12$) ve standart sapması (0,66), Normatif Bağlılığın ortalaması ($\bar{x}=2,84$) ve standart sapması (0,72) olduğu görülmüştür. İş Stresi Ölçeği ve alt boyutları ile birlikte Örgütsel Bağlılık Ölçeğine ait elde edilen ortalama ve standart sapmalar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Ölçeklere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Ölçek	Ortalama (\bar{x})	Standart Sapma (SS)
İş Stresi	3,13	0,58
Örgütsel Bağlılık	3,06	0,57
Duyusal Bağlılık (Alt Boyut)	3,21	0,72
Devam Bağlılığı (Alt Boyut)	3,12	0,66
Normatif Bağlılık (Alt Boyut)	2,84	0,72

Tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra İş Stresi Ölçeğinden alınabilecek puanlara göre katılımcıların stres düzeylerinin belirlenmesi için bir tanımlayıcı analiz yapılmıştır. Tablo 5’te bu analiz sunulmaktadır.

Tablo 5. İş Stresi Düzeyine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

İş Stresi Düzeyi	Frekans	Yüzde (%)
Düşük Stresli	0	0
Stresli	65	46,4
Yüksek Stresli	75	53,6

Stres düzeyi açısından katılımcıların 65'i (%46,4) stresli, 75'i (%53,6) yüksek stresli olduğu görülürken; katılımcılardan düşük stresli olan bir çalışanın olmadığı görülmüştür.

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde ölçek puanları ile sosyo-demografik değişkenler arasında yapılan farklı analizlerinden bağımsız gruplar arası t testi tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizlerine yer verilmiştir.

3.1. Ölçek Puanlarının Sosyo-Demografik Değişkenlere Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların demografik özelliklerine ait ikili gruplardan oluşan cinsiyet ve medeni durum ile İş Stresi Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanları arasında farklılık bulunup bulunmadığını değerlendirebilmek için “bağımsız gruplar arası t testi” uygulanmıştır. Analiz sonucunda, İş Stresi Ölçeği puanlarının cinsiyet ve medeni durum açısından farklılık göstermediği ($p>0,05$), Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanlarının ise cinsiyet ve medeni durum açısından anlamlı farklılık gösterdiği ($p<0,05$) görülmüştür. İlgili sonuçlara göre H1 ve H5 hipotezleri reddedilirken; H2 ve H6 hipotezleri kabul edilmiştir. Ölçeklerin cinsiyet ve medeni durum değişkenleri açısından bağımsız gruplar arası t testi sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Ölçeklerin Cinsiyet ve Medeni Durum Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Gruplar Arası t Testi)

Değişken	Ölçek	İkili Grup	Sayı (N)	Ortalama (\bar{x})	Standart Sapma (SS)	t	p
Cinsiyet	İSÖ	Erkek	71	3,14	0,57	0,22	0,824
		Kadın	69	3,12	0,59		
	ÖBÖ	Erkek	71	2,95	0,55		
		Kadın	69	3,17	0,58		
Medeni Durum	İSÖ	Evli	111	3,13	0,58	0,07	0,940
		Bekâr	29	3,12	0,57		
	ÖBÖ	Evli	111	3,00	0,58		
		Bekâr	29	3,27	0,50		

İSÖ=İş Stresi Ölçeği; ÖBÖ=Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Katılımcıların İş Stresi Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanları ile ikiden fazla gruplardan oluşan yaş, çalışma süresi ve eğitim durumu arasında farklılık bulunup bulunmadığını değerlendirebilmek için “tek yönlü varyans analizi” uygulanmıştır. Analiz sonucunda, İş Stresi Ölçeği puanlarının yaş, çalışma süresi ve eğitim durumu açısından farklılık göstermediği ($p>0,05$), ancak Örgütsel Bağlılık Ölçeği puanlarının yaş, çalışma süresi ve eğitim durumu açısından anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür ($p<0,05$). Gruplar arasında farkın tespiti amacıyla SPSS paket programında “Post Hoc Multiple Comparisons” testleri arasında yer alan ve verilerin normal dağılım gösterdiği zaman uygulanan “Scheffe” testi uygulanmıştır. İlgili analiz sonuçlarına göre 18-28 yaş grubu ile 39-48 yaş grubu arasında farklılık bulunduğu 39-48 yaş grubunda bulunan katılımcıların puan ortalamasının daha yüksek olduğu, çalışma süresi 0-5 yıl arasında olan katılımcılar ile 11-20 yıl arasında ve 21 yıl ve üzeri katılımcılar arasında farklılık bulunduğu, 11-20 yıl arasında ve 21 yıl ve üzeri çalışma süresi bulunan katılımcıların puan ortalamalarının daha yüksek olduğu, eğitim durumu ilköğretim-lise olan katılımcılar ile ön lisans-lisans ve yüksek lisans-doktora olan katılımcılar arasında farklılık bulunduğu ön lisans-lisans ve yüksek lisans-doktora eğitim düzeyine sahip katılımcıların puan ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. İlgili sonuçlara göre H3, H7 ve H9 hipotezleri reddedilirken; H4, H8 ve H10 hipotezleri kabul edilmiştir. Ölçeklerin Yaş, Çalışma Süresi ve Eğitim Durumu Değişkenleri Açısından Tek Yönlü Varyans Analiz sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Ölçeklerin Yaş, Çalışma Süresi, Öğrenim Durumu Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi)

Değişken	Ölçek	Değişken Aralığı	Sayı (N)	Ortalama (\bar{x})	Standart Sapma (SS)	F	p
Yaş	İSÖ	18-28	24	3,14	0,64	1,61	0,189
		29-38	39	3,13	0,54		
		39-48	53	3,22	0,64		
		49 ve üzeri	24	2,91	0,33		
		18-28	24	3,37	0,45		
	ÖBÖ	29-38	39	3,09	0,63	3,84	0,011
		39-48	53	2,90	0,51		
		49 ve üzeri	24	3,04	0,61		
		0-5 yıl	26	3,11	0,63		
		6-10 yıl	31	2,98	0,54		
Çalışma Süresi	İSÖ	11-20 yıl	38	3,19	0,51	1,02	0,382
		21 yıl ve üzeri	45	3,19	0,62		
		0-5 yıl	26	3,48	0,52		
		6-10 yıl	31	3,17	0,54		
		11-20 yıl	38	2,92	0,50		
	ÖBÖ	21 yıl ve üzeri	45	2,85	0,55	9,08	0,000
		0-5 yıl	26	3,48	0,52		
		6-10 yıl	31	3,17	0,54		
		11-20 yıl	38	2,92	0,50		
		21 yıl ve üzeri	45	2,85	0,55		
Öğrenim Durumu	İSÖ	İlköğretim-Lise	29	3,15	0,61	0,19	0,823
		Ön Lisans-Lisans	94	3,11	0,57		

	Yüksek Lisans-Doktora	17	3,20	0,59		
ÖBÖ	İlköğretim-Lise	29	3,37	0,55		
	Ön Lisans-Lisans	94	2,99	0,55	6,05	0,003
	Yüksek Lisans-Doktora	17	2,89	0,56		

Araştırmada değişkenler arası ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi, iki ya da daha çok değişken arasında ilişki bulunup bulunmadığı, ilişkinin bulunması halinde bu ilişkinin yönünü ve gücünü inceleyen bir analiz yöntemidir. Korelasyon katsayısı istatistiksel olarak (-1) ile (+1) arasında değerler almaktadır. (0) ve (1) arasındaki değerler korelasyonun gücünü (+) ve (-) işaretleri korelasyonun yönünü göstermektedir. Veriler normal dağılıma uyuyor ise “Pearson korelasyon katsayısı” kullanılmakta ve korelasyon katsayısı (r) ile gösterilmektedir. Korelasyon katsayısının 1’e yakın olması yüksek düzeyde ilişkinin varlığına işaret ederken 0’a yakın olmasının düşük düzeyde ilişkinin bulunduğunu göstermektedir (Çakır Yıldız ve Güneş, 2017). Tablo 8’de araştırma kapsamındaki değişkenler arası ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları sunulmuştur.

Tablo 8. İş Stresi ile Örgütsel Bağlılık ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık
İş Stresi	Korelasyon (r)	-.211*	-.188*	-.058	-.262**
	Anlamlılık (p)	.012	.026	.497	.002
	Sayı (N)	140	140	140	140

(**) p<0,01 seviyesinde anlamlılık değeridir. (*) p<0,05 seviyesinde anlamlılık değeridir. r: Pearson Korelasyon katsayısı

Tablo 8’de iş stresi ile örgütsel bağlılık ve alt boyutlarının korelasyon analizi sunulmaktadır. Analize göre iş stresi ile örgütsel bağlılık arasında zayıf düzeyde negatif yönlü ($r=-0,211$; $p<0,05$) ve anlamlı bir ilişki; iş stresi ile duygusal bağlılık arasında çok zayıf düzeyde negatif yönlü ($r=-0,188$ $p<0,05$) ve anlamlı bir ilişki; iş stresi ile normatif bağlılık arasında zayıf düzeyde negatif yönlü ($r=-0,262$ $p<0,05$) ve anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmüştür. İş stresi ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilememiştir.

İş stresinin örgütsel bağlılık ve alt boyutları üzerindeki etkisinin belirlenmesi için regresyon analizi yapılmıştır. İş stresinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 9’da sunulmaktadır.

Tablo 9. İş Stresinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini İlişkin Basit Regresyon Analizi

Model	Katsayılar		Beta	t	F	p	R ²
	B	Standart Hata					
Sabit	3,720	0,264		14,118		0,00	
İş Stresi	-0,210	0,083	-0,211	-2,539	6,449	0,012	0,045

Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık

Tablo 9’da basit regresyon analizi sonuçlarına göre iş stresinin örgütsel bağlılığı negatif ve anlamlı etkilediği görülmüştür (Beta=-0,211; $p<0,001$). Bu etki düşüktür. ($R^2= 0,045$). Çünkü iş stresi örgütsel bağlılıktaki varyansın sadece %4,5’ini açıklamaktadır. İlgili sonuçlara göre H11 hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 10’da iş stresinin duygusal bağlılık üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sunulmaktadır.

Tablo 10. İş Stresinin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisini İlişkin Basit Regresyon Analizi

Model	Katsayılar		Beta	t	F	p	R ²
	B	Standart Hata					
Sabit	3,958	0,335		11,832		0,00	
İş Stresi	-0,236	0,105	-0,188	-2,247	5,047	0,026	0,035

Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık

Tablo 10’da basit regresyon analizi sonuçlarına göre iş stresinin duygusal bağlılığı negatif ve anlamlı etkilediği görülmüştür (Beta= -0,188; $p<0,001$). Bu etki düşüktür. ($R^2= 0,035$). Çünkü iş stresi duygusal bağlılıktaki varyansın sadece %3’ünü açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre H15 hipotezi kabul edilmiştir. İlgili sonuçlara göre H12 hipotezi kabul edilmiştir. Tablo 11’de iş stresinin normatif bağlılık üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizi sunulmaktadır.

Tablo 11. İş Stresinin Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisini İlişkin Basit Regresyon Analizi

Model	Katsayılar		Beta	t	F	p	R ²
	B	Standart Hata					
Sabit	3,871	0,327		11,824		0,00	
İş Stresi	0,328	0,103	-0,262	-3,194	10,199	0,002	0,069

Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık

Tabloda iş stresinin normatif bağlılık üzerindeki etkisini gösteren regresyon analizine göre, iş stresinin örgütsel bağlılık üzerinde %6’lık bir değişim sağladığı görülmüştür ($R^2= 0,069$). Bu analize göre iş stresinin örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönlü bir etkisinin (Beta=-0,262) olduğunu göstermektedir. İlgili sonuçlara göre H18 hipotezi kabul edilmiştir. Devam bağlılığı

ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığından regresyon analizi yapılmamıştır. Dolayısıyla H17 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 11’de basit regresyon analizi sonuçlarına göre iş stresinin normatif bağlılığı negatif ve anlamlı etkilediği görülmüştür (Beta=-0,262; $p<0.001$). Bu etki düşüktür. ($R^2= 0,035$). Çünkü iş stresi duygusal bağlılıktaki varyansın sadece %6’sını açıklamaktadır. İlgili sonuçlara göre H14 hipotezi kabul edilmiştir. H13 “İş stresi devam bağlılığı üzerinde negatif bir etkiye sahiptir.” hipotezi, iş stresinin devam bağlılığı üzerinde herhangi bir etkisinin bulunmaması sebebiyle reddedilmiştir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Sağlık sektöründe görev yapan işgörenlerin iş stresi ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve iş stresinin örgütsel bağlılığa olan etkisini tespit edebilmek amacıyla yapılan bu çalışmada, ilk olarak ilgili alan yazın çerçevesinde kavramsal açıklamalar yapılmış, ardından ise ampirik bulgular sunulmuştur. Bu çalışma, sağlık sektöründe görev yapan işgörenleri kapsamaktadır. Çalışmaya farklı kurumlarda görev yapan 140 sağlık çalışanı katılmıştır.

Çalışmada, demografik değişkenlere göre yapılan analiz sonuçlarından elde edilen bulgulara göre; örgütsel bağlılık ölçeği puanlarının cinsiyet ve medeni durum açısından anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Bir çalışanın örgütsel bağlılık göstermesinin cinsiyete göre değişmesinin birçok farklı sebebi olduğu söylenebilir. Özellikle kadın çalışanların puan ortalamasının erkek çalışanlara göre fazla olması, kadınların çalışma yaşamında iş bulma olasılığının azlığı dolayısıyla mevcut işlerine bağlılık göstermesinden kaynaklandığı akla gelmektedir. Alan yazındaki bazı araştırmalar cinsiyetin örgütsel bağlılık ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Mathieu ve Zajac,1990; Onay Özkaya vd., 2006; Kaya, 2012). Medeni durum açısından bakıldığında ise bekâr çalışanların evli çalışanlara göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmüş olup, bu durumun ekonomik durumdan kaynaklı olarak iş değiştirme sıklığının azalmasından kaynaklandığı ifade edilebilir.

Bir diğer yandan yaş, çalışma süresi ve öğrenim durumu ile örgütsel bağlılık puanları arasında farkın anlamlı olduğu görülmüştür. Yalçın ve İplik (2005) çalışma hayatında yeni olan çalışanların ve daha tecrübeli çalışanların örgütsel bağlılıkları konusunda farklılık olduğunu ifade etmekte ve genç çalışanların örgüte bağlılığın tecrübeli çalışanlara göre daha az olduğunu ifade etmektedir. Angle ve Perry (1981) kıdem ile örgüte bağlılığın pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğunu ileri sürmüştür (Akt. Keleş, 2006). Bunun yanı sıra çalışanın yaşı örgütsel bağlılık ile yakından ilişkilidir. Çalışanın görev yaptığı kurumda kalma süresi arttıkça yükselme olanağının artacağı ve bunun örgütsel bağlılığı artıracığı ifade edilmektedir. Öğrenim durumu açısından bakıldığında ise bağlılığı azaltan bir değişken olduğu savunulmaktadır. Bunun nedeni ise görev yaptığı örgütte yeterli eğitimleri alan, lisans veya lisansüstü eğitimine devam eden çalışanların farklı örgütü çalışabileceği düşüncesidir (Uyur, 2004).

Çalışmada, iş stresi ile örgütsel bağlılık arasında zayıf düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu, iş stresi ile duygusal bağlılık arasında çok zayıf düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu, iş stresi ile normatif bağlılık arasında zayıf düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunduğu devam bağlılığı ile anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Bu durum stresli bir çalışma ortamının çalışanın örgütüne karşı olumsuz duygular içerisinde olacağını, duygusal olarak örgütüne faydalı olmak yerine sadece görev zorunluluğu (normatif) sebebiyle bağlılık göstereceğine işaret etmektedir. Görev zorunluluğu sebebiyle bağlılık gösteren bir çalışanın örgütünün gelişimi açısından pek fayda sağlamayacağı bilinmektedir. Çünkü bir örgütün aynı sektörde faaliyet gösteren diğer örgütlere karşı fark ortaya koyabilmesi, çalışanlarının örgüte kurduğu bağ ile inovasyonların geliştirilmesine bağlı olabileceği düşünülmektedir. Alan yazın incelendiğinde stres ile örgütsel bağlılık değişkenlerinin incelendiği birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Alan yazındaki araştırmalardan elde edilen sonuçların bu araştırmanın sonuçlarını destekler nitelikte olduğu görülmektedir (Turunç vd., 2018; Turhan vd., 2018; Uzun ve Yiğit, 2011; Serinikli, 2019; Ergün ve Çelik, 2016; Bilgili ve Tekin, 2019; Alıcı ve Yalçınkaya, 2019; Nart ve Batur, 2013; Abdelmoteleb, 2019; Ling Siu, 2002; Lambert ve Paoline, 2008; Eric vd., 2016). Stresin örgütsel bağlılık üzerindeki negatif etkisinin yanı sıra çalışanların tükenmişliği üzerinde de büyük etkisi bulunmaktadır. Ayrıca tükenmişliğin anlaşılabilmesi, iş stresinin önlenmesini sağlayacak ve birçok konuda örgütlere yol gösterebilecektir (Üler, 2020). Ayrıca iş stresinin öncülleri ve ardılları olarak psikolojik ayrıcalık, çatışma yönetimi, psikolojik sözleşme, psikolojik kırılma gibi faktörlerin araştırılması değerleri görülmektedir (Akdemir vd., 2023; Altıntaş, 2022; Taş vd., 2019). Bahsedilen araştırmalarda iş stresi ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığı belirlenmiş olup, iş stresinin örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkisinin olduğu ortaya konulmuştur.

Bu araştırma örgütü meydana gelen iş stresinin çalışanların örgütlerine bağlılığı üzerindeki etkisine odaklanmıştır. İlgili alan yazından faydalanılan çalışma, sağlık sektöründe görev yapan çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Araştırmanın karmaşık ve yoğun bir örgüt yapısına sahip olan sağlık örgütlerinde yapılmış olması, iş stresinin ortaya çıkma ihtimalinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Yönetim yazınında örgütü insana önem verildiği günden itibaren tüm sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de çalışana önem verilmesi gerekmektedir. Özellikle insan sağlığını ilgilendiren örgüt çalışanların iş stresi yaşamaması,

tedavi ve idari konularda önem arz etmektedir. Örneğin bir doktorun sürekli iş stresi yaşaması örgüte bağlılığını azaltırken bu durumdan sadece sağlık örgütü değil aynı zamanda hizmet alan, tedavi gören hastalar da olumsuz yönde etkilenecektir.

Bilindiği üzere Covid-19 pandemi sürecinin en çok etkilediği sektör sağlık sektörüdür. Bireysel yaşamda birçok sektörün uzaktan çalışma ile idare edilebildiği bir noktada sağlık sektörünün böyle bir imkânının olmaması, çalışanların bu süreç boyunca belirli oranlarda stres yaşamalarına sebep olmuştur. Haliyle Covid-19 süreci bitmiş olsa da yaşanan bireysel ve örgütsel travmaların sürdüğü kaçınılmaz bir gerçektir. Bu yüzden sağlık örgütlerinin çalışanlarına karşı uyguladığı politikaların diğer sektörlerde olduğu gibi esnek olması beklenmektedir. Sağlık çalışanlarında iş stresi, tükenmişlik, değişim yorgunluğu gibi durumların çalışanların motive olamama, adaptasyon eksikliği gibi faktörlere yol açtığı göz önünde bulundurulduğunda bu problemlerin çözümünün maddi anlamda desteklenmesinin yanı sıra psikolojik olarak destek verilmesinin zorunlu olması gerekmektedir. Gerek kamu sektörü gerekse özel sektörde kamu otoritesi tarafından bunun zorunlu kılınması, çalışanların sadece örgütsel açıdan streslerini gidermekle kalmayıp aynı zamanda bireysel yaşamda karşılaştıkları problemlerin çözümü için bir öneri olabilir. Bireysel yaşamda yaşadığı problemlerin çözülmesi ise otomatik olarak örgütsel yaşamdaki sorunlarına daha fazla odaklanılmasının önünü açabilir.

Gelecekte yapılacak çalışmalarda ise iş stresinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin nitel araştırma yöntemleri ile ve değişen küresel koşullar göz önünde bulundurularak yapılması bu çalışmada önerilmektedir. Ayrıca araştırmaların genellenabilirliğinin kolaylaştırılması adına daha fazla çalışana ulaşılması alan yazına katkı sağlayabilir. Alan yazında yapılan birçok çalışmada iş stresinin örgütsel bağlılığa etkisinde farklı aracı ve düzenleyici değişkenlerin kullanıldığı görülmektedir (Yousef, 2002; Gaiter, 1996; Saadeh ve Sufian, 2019; Abdelmoteleb, 2019; bu yüzden sadece iş stresinin örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi yerine altında yatan sebeplere odaklanılması önem arz etmektedir.

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı: Bu araştırma için Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Etik Kurul Komisyonundan 21.04.2022 tarihli 2022/03/68 sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

Yazar Katkıları: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Çatışması: Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Abdelmoteleb, S.A. (2019). A new look at the relationship between job stress and organizational commitment: a three-wave longitudinal study. *J Bus Psychol* 34, 321-336, <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9543-z>.
- Akça, Y. ve Yücel, S. (2021). İş stresi ve tükenmişlik algılarının örgütsel bağlılığa etkisi: Havacılık sektörü çalışanları örneği. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 7 (2), 557-566.
- Akdemir, A., Üler, E., ve Gülenç, S. (2023). *Çalışanın Psikolojik Ayrıcılık Algısının Çatışma Yönetimine Etkisi*. Ali Akdemi, Nurdan Çolakoğlu, Ayşe Yiğit Şakar, Harun Demirkaya, Mehmet Şahin (Ed.) Örgütlerin Yönetimine Yeni Yaklaşımlar (içinde), (163-178), Holistence Publications, İstanbul.
- Aktaş, A.M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4). DOI:10.1501/SBFder_0000001872.
- Alıcı, B. ve Yalçınkaya, M. (2019). Öğretmenlerin mesleki doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin iş stresi düzeylerine göre incelenmesi. *Folklor/Edebiyat*, 213-229. DOI: 10.22559/folklor.939.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to organizations. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1997). Affective continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal Of Vocational Behavior*, 49, 51-54.
- Altıntaş, M. (2022). Psikolojik sözleşmenin motivasyon üzerindeki etkisine ilişkin uygulamalı bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 669- 687. DOI: 10.32709/akusosbil.1013060.
- Altıntaş, M. ve Özata, M. (2021). *İşgörenlerin Örgütsel Yaşamda Karşılaştıkları Sağlık Problemleri*. Muhammed Hamdi Mücevher, Zeynep Demirgil (Ed.) Kronik İşgören Hastalıkları Nedenleri, Sonuçları ve Çareleri (içinde), (139-162), Gazi Kitabevi, Ankara.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693. doi:10.1002/hrm.20294.
- Aydın, Ş. ve Özkul, E. (2007). İşyerinde yaşanan psikolojik şiddetin yapısı ve boyutları: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(2), 169-186.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P. ve Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*. 12(1), 39-53. doi:10.1002/job.4030120104.

- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Beehr, T. A. ve Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 664-699. doi:10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x.
- Bilgili, H. ve Tekin, E. (2019). Örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisi üzerine bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 2165-2200. DOI: 10.26466/opus.557530.
- Caplan, R.D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives and mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 248-267. doi:10.1016/0001-8791(87)90042-x.
- Clarke, S. G. ve Cooper, C. L. (2000). The risk management of occupational stress. *Health, Risk & Society*, 2(2), 173-187. doi:10.1080/713670158.
- Cohen, A. ve Lowenberg, G. (1990). A re-examination of the side-bet theory as applied to organizational commitment: A meta-analysis. *Human Relations*, 43(10), 1015-1050.
- Colligan, T. W. ve Higgins, E. M. (2006). Workplace stress. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 21(2), 89-97. doi:10.1300/j490v21n02_07.
- Çakır Yıldız, N. ve Güneş, M. Ş. (2017). Örgütsel stresin, örgütsel sessizlik ve tükenmişlik ölçeği üzerine etkisi: Eczane çalışanları üzerinde bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 45-66.
- Çoban, R. (2016). Örgütsel iklim ile çalışan bağlılığı arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Danna, K. Ve Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384. doi:10.1177/014920639902500305.
- DeFrank, R. S. ve Ivancevich, J. M. (1998). Stress on the job: An executive update. *Academy of Management Perspectives*, 12(3), 55-66. doi:10.5465/ame.1998.1109050.
- Diem, G.A. (2002). Job stress in the transportation industry. (Publication No. 3060183) [PhD Thesis, University of Denver].
- Erbay, Ş. ve Beydoğan, H. Ö. (2017). Eğitimcilerin eğitim araştırmalarına yönelik tutumları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(3), 246-260.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 16. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ergün, E., ve Çelik, S. (2016). Yöneticilerin görev ve çalışan odaklı liderlik davranışları ve hemşirelerin iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve iş stresii arasındaki ilişki. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 23(3), 203-214, https://doi.org/10.17672/FNHD.79988.
- Eric, G., L., Minor, K.I, Wells, J.B. ve Hogan, N.L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal*, 53 (1), 22-32, doi: 10.1016/j.soscij.2015.10.001.
- Etzioni, A. (1967). Mixed-scanning: A "third" approach to decision-making. *Public Administration Review*, 385-392.
- Etzioni, A. (1968). Basic human needs, alienation and inauthenticity. *American Sociological Review*, 870-885.
- Gaither, C.A. (1996). Career commitment: A mediator of the effects of job stress on pharmacists' work-related attitudes. *Journal of the American Pharmaceutical Association*, 39 (3), 353-361, doi: https://doi.org/10.1016/S1086-5802(16)30437-5.
- Güler, Z., Öztürk-Başpınar, N. ve Gürbüz, H. (2001). *İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerinde Bir Uygulama*. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Güney, S. (2008). *Davranış Bilimleri*. 4. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2018). *Davranış Bilimleri*. 11. Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Han, B., Dağlı, A. ve Elçiçek, Z. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeği'nin türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1788-1800. doi: 10.17755/esosder.445932.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Karabay, M.E. (2014). İş stresi ile örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi: Bankacılık sektörü üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 282-302.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. doi:10.2307/2392498.
- Karimi, R., Omar, Z. B., Alipour, F. ve Karimi, Z. (2014). The influence of role overload, role conflict and role ambiguity on occupational stress among nurses in selected iranian hospitals. *International Journal of Asian Social Science*, 4(1), 34-40.
- Kaya, İ. (2012). Örgütsel bağlılık ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir uygulama çalışması. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(27), 319-338.
- Keleş, H.N.Ç. (2006). İş tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Lambert, E.G. ve Paoline, A.E. (2008). The influence of individual, job, and organizational characteristics on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Criminal Justice Review*, 33(4), 561-564, doi: 10.1177/0734016808320694.
- Lazarus, R.S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44(1), 1-22. doi:10.1146/annurev.ps.44.020193.
- Ling Siu, O. (2002). Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The role of Chinese work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 38(6), 337-347, doi: https://doi.org/10.1080/00207590344000024.
- Luthans, F. (1992). *Organizational Behavior*. McGraw Hill Inc.
- Mathieu, J.E. ve Zajac, D. (1990) A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194. https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.17.
- McGrath, J. E. (1970). *A Conceptual Formulation for Research on Stress*. In J. E. McGrath (Ed.), Social and psychological factors in stress (pp. 10-21). New York: Holt, Rinehart, & Winston.
- Meyer, J. P., Irving, P. G. ve Allen, N. J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 29-52. https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199801)19:1<29::AID-JOB818>3.0.CO;2-U.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. ve Steers, R. (1982). *Employee Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic.

- Nart, S. ve Batur, O. (2013). The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on Turkish primary teachers. *European Journal of Research on Education*, 2(2), 72-81 DOI: 10.15527/ejre.201426250.
- Oğuzhan, Y.S. (2019). Algılanan sosyal desteğin personel güçlendirme ve iş stresine etkisi: Kendilik algısının düzenleyicilik rolü. (Doktora Tezi). Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 3, 15-42
- Onay Özkaya, M., Kocakoç, İ. D. ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 77-96.
- O'Reilly, C.A. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Penley, E.L. ve Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.
- Robbins, S.P. ve Judge T.A. (2015). *Örgütsel Davranış* (14.baskı). Çeviri editörü Prof. Dr. İnci Erdem, Nobel Basım Yayın.
- Saadeh, I.M. ve Sufian, T.S. (2019). Job stress and organizational commitment in hospitals The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 226-242, doi:https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2018-1597.
- Serinikli, N. (2019). İş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(4), 915-928, doi: 10.20409/berj.2019.210.
- Siegrist, J., Siegrist, K., ve Weber, I. (1986). Sociological concepts in the etiology of chronic disease: The case of ischemic heart disease. *Social Science & Medicine*, 22(2), 247-253. https://doi.org/10.1016/0277-9536(86)90073-0
- Taş, M. A., Akdemir, H., ve Çiçek, H. (2019). Toksik duyu deneyimleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde psikolojik kırılma düzenleyici etkisi. *KOCATEPE İİBF Dergisi*, 21(2), 98-113..
- Timuroğlu M.K. ve Gürkan H. (2016). Çalışanlarda tutumsal bağlılık ile duygusal zekânın özbilinç alt boyutu arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (Ek Sayı), 113-144.
- Turhan, M., Erol, Y.C., Demirkol, M. ve Özdemir, T.Y. (2018). Örgütsel bağlılık, iş doyumu ve iş stresi arasındaki ilişki. *Turkish Studies Educational Sciences*, 13(27), 1491-1507, doi: 10.7827/TurkishStudies.14328.
- Turunç, Ö., Coşkun, M. B. ve İçdem, U. (2018). İş stresi örgütsel bağlılık ilişkisinde sendika üyeliğinin rolü . *OPUS International Journal of Society Researches*, 9(16), 2411-2437. doi: 10.26466/opus.483350.
- Tutar, H. (2004). *Örgütsel Psikoloji*. Detay Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2022). Erişim Adresi: https://sozluk.gov.tr/ Erişim Tarihi: 07.11.2022.
- Uler, E. (2020). Tükenmişlik ve örgütsel tükenmişlik üzerine literatür taraması. *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 6, 36-43.
- Uygur, A. (2004). Örgütsel bağlılık ve işgören performansı. Türkiye Vakıflar Bankası Ankara, İstanbul ve İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Uzun, Ö., Yiğit, E. (2011). Örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine orta kademe otel yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 181-213.
- Üler, E. ve Erdoğan, B. (2021). *Sağlık Kurumlarında Olumsuz Örgütsel Davranış Boyutları*. Iksad Publications.
- Villanueva, D. ve Djurkovic, N. (2009). Occupational stress and intention to leave among employees in small and medium enterprises. *International Journal of Stress Management*. 16(2), 124-137. doi:10.1037/a0015710.
- Wallace, J. C., Edwards, B. D., Arnold, T., Frazier, M. L. ve Finch, D. M. (2009). Work stressors, role-based performance and the moderating influence of organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 94(1), 254-262. doi:10.1037/a0013090.
- Weinberg, A., Sutherland, V.J. ve Cooper, C. L. (2010). *Organizational Stress Management- A Strategic Approach*. First published by Palgrave Macmillan, Palgrave Macmillan in the US is a division of St Martin's Press LLC, New York, USA.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. Adana İli Örneği, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yousef, D.A. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment: A study from an Arabic cultural perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 49, 250-266, doi: https://doi.org/10.1108/02683940210428074.
- Zincirkiran, M., Emhan, A., ve Yasar, M. F. (2015). Analysis of teamwork, organizational commitment and organizational performance: A study of health sector in Turkey. *Asian Journal of Business and Management*, 3(2).