

UIK

Ulusal İşletmecilik Kongresi



MARMARA ÜNİVERSİTESİ
İŞLETME FAKÜLTESİ

13. ULUSAL İŞLETMECİLİK KONGRESİ

8-10 Mayıs 2014, Limak Limra Hotel & Resort - Kemer/Antalya



www.13uik.org

BİLDİRİLER KİTABI

CİLT 2

MARMARA ÜNİVERSİTESİ YAYINEVİ

13. ULUSAL İŞLETMECİLİK KONGRESİ

8-10 Mayıs 2014

Limak Limra Hotel & Resort - Kemer Antalya

BİLDİRİLER KİTABI

CİLT 2

www.13uik.org

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE BİREYSEL PERFORMANS İLİŞKİSİNDE MESLEKİ BAĞLILIĞIN ETKİLERİNİN ÇOKLU REGRESYON YÖNTEMİ İLE ANALİZİ: HEMŞİRELER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Hakki AKTAŞ, Yrd. Doç. Dr.
hakki.aktas@bahcesehir.edu.tr, Bahçesehir Üniversitesi

Güney Çetin GÜRKAN, Yrd. Doç. Dr.
cguney@trakya.edu.tr, Trakya Üniversitesi

Özet: İş ve aile yaşamı arasında ortaya çıkan çatışmalar bireylerin örgütsel performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu araştırmada, örgütsel performansın bir göstergesi bağlamında bireysel olarak algılanan iş performansı ile iş-aile çatışmasına ilişkin tutumlar arasındaki etkileşimde mesleki bağlılığın rolünün açıklanması hedeflenmiştir. Bu kapsamda, hemşirelerin iş-aile çatışmasına ilişkin tutumları ve algılanan bireysel iş performansı arasındaki etkileşimde mesleki bağlılığın rolünün belirlenmiş ve demografik değişkenler bağlamında farklılıkların ortaya koyulmuştur. Araştırma kamu ve özel sağlık sektöründe çalışan gönüllü 348 hemşireden oluşan bir grup üzerinde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre iş-aile çatışması, mesleki duygusal bağlılık ve bireysel performans arasında anlamlı ilişkiler, demografik değişkenler bağlamında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Regresyon analizlerinin sonuçlarına göre modelde mesleki bağlılığa ilişkin istatistikî olarak anlamlı bir aracılık etkisi tespit edilememiştir ancak algılanan iş performansı üzerinde iş-aile çatışmasının anlamlı bir etkisi olmasa da mesleki bağlılığın pozitif etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-aile çatışması, mesleki bağlılık, bireysel iş performansı, hemşire.

MULTI-REGRESSION ANALYSIS ON THE EFFECTS OF OCCUPATIONAL COMMITMENT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT AND INDIVIDUAL PERFORMANCE: A RESEARCH ON NURSES

Abstract: The conflicts between work and family life adversely affects organizational performance of individuals. In this research, it was intended to explain the role of occupational commitment of the interaction between individually perceived job performance, as an indicator of organizational performance, with individuals' attitudes towards work-family conflict. In this context, the role of professional commitment in the interaction between nurses' attitudes towards work-family conflict and perceived job performance were identified and in the context of the differences among demographic variables were revealed. Research was conducted on a group consisting of 348 volunteer nurses in public and private health sectors. According to the findings of this research, there are significant relationships between work-family conflict, occupational emotional commitment and individual performance and it was determined that significant differences in the context of demographic variables. According to the results of regression analysis there is not statistically significant mediating effect of occupational commitment; whereas attitudes toward work-family conflict on perceived job performance is nonsignificant effect but occupational commitment has a positively effect.

Keywords: Work-family conflict, occupational commitment, individual job performance, nurses.

I. GİRİŞ

Modern çalışma yaşamı örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için yoğun rekabet koşullarını da beraberinde getirmekte, uzun süren çalışma saatleri, kariyer beklentileri, yoğun çalışma temposu vb. gibi nedenlerle işgörenler bireysel ve sosyal açıdan olumsuz bir takım sonuçlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sürecin önemli olumsuz sonuçlarından birisi de bireyin iş ve ailesi arasında kalması durumunda yaşadığı bir çatışma türü olan iş ve aile çatışmasıdır. Genel olarak, iş ve aile çatışmasının artmasının bireylerin iş performanslarını olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. İş ve aile çatışmasının kaçınılmaz olarak ortaya çıkacağı düşünüldüğünde, çatışmanın yönetilebilmesi açısından bireylerin mesleklerine karşı geliştirmiş oldukları bağlılık ile iş-aile çatışması ve bireysel performansları arasındaki etkileşimin belirlenmesinin ulusal örgütsel davranış alanyazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

II.1. İş Aile Çatışması

Bireylerin yaşamlarındaki iki önemli odak noktasından birisini işleri ve diğerini ise aileleri oluşturmaktadır. Bununla birlikte, bu iki önemli alandaki rol beklentileri her zaman örtüşmez ve bu durum iş ve aile yaşamı arasında çatışmaya neden olur (Netemeyer vd., 1996:400). İş ve aile yaşamı arasındaki uyumsuzluklarda, işin gerektirdiği zaman aileye ayrılacak zamanı engellediğinde veya tam tersi olduğunda zaman temelli çatışma, işe ait rollerin yarattığı gerginliğin aileye ait gereklilikleri yerine getirmeye engel olması durumunda veya tam tersi gerçekleştiğinde gerginlik temelli çatışma, işte gerekli olan rol davranışının ailedeki rol davranışını gerçekleştirilmeye engel olması veya tam tersi durumda ise davranış temelli çatışma ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutel, 1985:78). Yani, bu çatışma türü çift yönlü olup hem iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışması şeklinde ele alınmaktadır (Netemeyer vd., 1996: 401; Cheung ve Wong, 2013:332).

İş-aile çatışmasına odaklı yapılan çalışmalar, bu çatışma türünün iş stresi (Netemeyer vd., 2005:137), işten ayrılma niyeti (Boyar vd., 2005:920; Qiu, 2010; Taslak, 2007:72), devamsızlık (Taslak, 2007:72) ile pozitif ilişkisini ortaya koyarken, yaşam tatmini ve iş tatmini (Yüksel, 2005:309; Grandey vd., 2005: 314; Taslak, 2007; Özdevecioğlu ve

Çakmak Doruk, 2009:90; Hsu, 2011; Rashid vd., 2012:9) ve duygusal bağlılık (Cheung ve Wong, 2013: 338) arasında da negatif ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca ele aldığımız iş-aile çatışması ve bireysel performans değişkenleri bağlamında incelenen yazında, iş-aile çatışmasının bireysel performans üzerindeki doğrudan negatif etkisi Kahn vd. (2011:11) ve dolaylı negatif etkisi Netemeyer vd. (2005:139)'nin çalışmalarında ortaya konmuştur.

II.2. Bireysel Performans

Yönetimin temel amacı "etkinlik ve verimliliğin" artırılması yani kısaca örgütte performansın yükseltilmesi olarak ifade edilebilir. Örgütsel bağlılığı yüksek işgörenlerin yüksek performans gösterdiklerine ilişkin literatürde pek çok çalışma mevcut olmasına karşın (Mathieu ve Zajac, 1990; Kitapçı, 2006; Aslan, 2008) konunun meslekî bağlılık özelinde çok fazla incelenmediği görülmektedir (Turner ve Chelladurai, 2005:196). Bağlılığın beklenen en önemli sonuçlarından birisi performanstır. Ancak, Meyer ve arkadaşlarının (2002) meta analiz çalışmalarında performans ile örgütsel bağlılık boyutları arasında zayıf düzeyde korelasyonlar olduğu tespit edilmiştir. Sporcular üzerindeki bir araştırmada ise örgütsel bağlılık subjektif ve objektif performanstaki varyans değişiminin sadece % 5'ini açıklamıştır (Turner ve Chelladurai, 2005:209). Bu bağlamda, meslekî bağlılığın iş-aile çatışması ile bireysel performans ilişkisindeki rolünün sağlık sektörü çalışanları üzerinde belirlenmesine yönelik ulusal alanyazında bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Örgütsel performansın belirleyicileri olarak alanyazında pek çok ampirik araştırma mevcuttur. Finansal performans ve işgücü üretkenliğinin belirleyicilerinin araştırıldığı pek çok çalışma konuyu örgütsel düzeyde analiz etmişlerdir. Öte yandan, işletme performansının belirleyicilerinin tam olarak anlaşılabilmesi için işgören seviyesinde davranışsal analizlerin de yapılması gerekmektedir (Brown vd., 2011:926).

II.3. Meslekî Bağlılık

Bireylerin mesleklerine ilişkin algıları örgütsel davranış literatüründe önemli bir yer tutmaktadır. Bireyler açısından meslekî bağlılık, örgütsel bağlılığın üzerinde bir anlam ifade edebilir. Zira mesleğin icra edilmesi, mesleğin icra edildiği yer olan örgütten daha belirleyici görülebilir. Tak ve Çiftçioğlu'nun da ifade ettiği gibi meslekî bağlılık, "meslekî kimlikle özdeşleme, mesleğe katılım ve meslek üyeliği için gayret etme, mesleğe dair bağlılık geliştirilmesi" olarak ifade edilmektedir (Aranya ve Ferris, 1984; Lanchman ve Aranya, 1986; Tak ve Çiftçioğlu, 2008). Blau (1985) ise meslekî bağlılığı kariyer bağlılığı olarak görmekte, bireyin seçilmiş olan kariyer rolünde çalışma motivasyonunun gücü olarak tanımlamaktadır (Blau 1985). Dolayısıyla, meslekî bağlılık düzeyi yüksek olan bireylerin mesleklerine ilişkin olumlu duygulara sahip olacağı ve meslekî bağlılığın bireylerin mesleklerine karşı geliştirmiş oldukları tutumlar üzerinde de olumlu etkilerinin olduğu ifade edilmektedir (Çiftçioğlu, 2011:111).

Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılık modelini temel alarak, meslekî bağlılığı da "duygusal, devamlılık ve normatif" bağlılık olmak üzere üç boyutlu bir yapıda modellemişlerdir. Duygusal meslekî bağlılık, mesleğin severek icra edilmesi ve özdeşleşme durumunu ifade ederken, bireylerin mesleklerinden ayrılmaya maliyetlerini değerlendirerek, başka alternatiflerinin mevcut olmaması durumunda devamlılık meslekî bağlılığı ortaya çıkmaktadır. Normatif meslekî bağlılık ise bireylerin mesleğinde kalma yükümlülüğü hissetmesi durumudur (Meyer ve Allen, 1991; Blau, 2003).

Literatürde örgütsel pek çok değişkenle meslekî bağlılık ilişkisi ortaya koyulmuştur. Bu kapsamda meslekî bağlılık ile ilişkili yapılmış olan bazı araştırmalar şöyle özetlenebilir: bireylerin iş tatmini, örgütten ayrılmaya niyeti ilişkisi (Tak ve Çiftçioğlu, 2008; Ceylan ve Bayram, 2006; Wang vd., 2012), örgütsel performans ile ilişkisi (Brown vd., 2011), işgücü devir hızı ile ilişkisi (Blau, 1989), kariyer safhaları bağlamında değişimi (Aryee vd., 1994; Aktaş, 2013), örgütsel bağlılık, iş tatmini ve performans ilişkisi (Bayrak, 2006; Poyraz ve Kama, 2008; Karahan 2009; Akar ve Yıldırım 2008; Sığı ve Basım, 2006; Altaş ve Çekmecelioğlu, 2007; Uygur, 2007), meslekî ve örgütsel bağlılık ile yaşam tatmini ilişkisi (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007) konuları araştırılmıştır.

III. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Alanyazında meslekî bağlılığın, iş-aile çatışması ile bireysel iş performansı ilişkisindeki rolü kapsamında ele alındığı bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırma kapsamında, örgütsel performansın bir göstergesi olarak mikro yaklaşımla bireysel olarak algılanan iş performansı ile iş-aile çatışmasına ilişkin tutumlar arasındaki ilişkide meslekî bağlılığın rolünün ortaya koyulması hedeflenmiştir. Emek yoğun bir sektör olan sağlık sektöründe hemşirelerin kaçınılmaz olarak iş-aile çatışması yaşayacağı varsayımından hareketle meslekî bağlılığın, iş-aile çatışması ve bireysel performans ilişkisindeki etkilerinin belirlenmesi örgütsel davranış alanyazını açısından önemlidir. Bu araştırmanın amacı, hemşirelerin iş-aile çatışmasına ilişkin tutumları ve algılanan bireysel iş performansları etkileşiminde meslekî bağlılık tutumlarının rolünün belirlenmesi ve demografik değişkenler bağlamında farklılıkların ortaya konmasıdır.

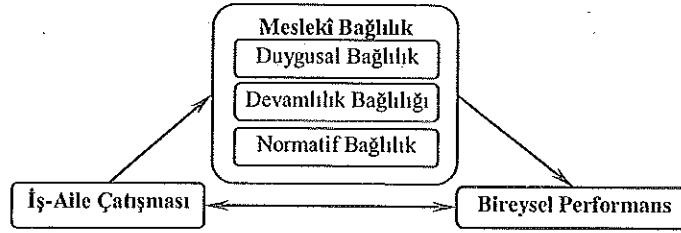
III.1. Araştırma Yöntemi

Bu araştırma kapsamında anket yöntemi kullanılmıştır. Anketler hem basılı olarak dağıtılmış hem de web üzerinden yayımlanmıştır, ayrıca katılımcılar e-posta ile bilgilendirilmiştir. Bireylerin bireysel performans algıları ile meslekî bağlılık ve iş-aile çatışmasına ilişkin tutumları arasındaki etkileşimi incelemek amacıyla nicel paradigma kapsamında karma model (betimsel model, ilişkisel model, karşılaştırmalı model) kullanılmıştır. Betimsel araştırma modelinde;

örnekleme ait betimsel istatistik sonuçları rapor edilmiştir. İlişkisel model kapsamında; bireysel performans, meslekî bağlılık ve iş-aile çatışması tutumları arasındaki etkileşimine ilişkin korelasyon tabloları demografik değişkenler bağlamında yorumlanmıştır. Karşılaştırmalı modelde; örgütsel değişkenler ve demografik verilerin bireysel performans, kariyer memnuniyeti, meslekî bağlılık ve iş-aile çatışması ölçeklerinde anlamlı bir varyans farklılığı oluşturup oluşturmadığı test edilmiştir. Regresyon analizleri ile meslekî bağlılık ile iş-aile çatışması ve demografik değişkenlerin, bireysel performans algısındaki varyansın ne kadarını açıkladığı araştırılmıştır.

III.2. Araştırma Modeli

Araştırma kapsamında; demografik değişkenler bağlamında bireylerin bireysel performans algısı, iş-aile çatışması ve meslekî bağlılık tutumları arasındaki ilişkileri belirlemek üzere Şekil 1.'de verilen model oluşturulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

III.3. Ana Kütle ve Örnekleme

Araştırma sağlık sektörü çalışanları bağlamında hemşireler ile kısıtlanmıştır. Kolayda örneklem metoduyla kamu ve özel sağlık sektöründe çalışan 348 hemşireden oluşan bir çalışma grubunun katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Ölçekler web üzerinden ve basılı olarak katılımcılara ulaştırılarak gönüllülük esasına göre veriler toplanmıştır.

III.4. Ölçekler

Demografik Bilgi Formu: Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, statü (çalışan-yönetici), meslekî kıdem, işletme kıdem, sektör (kamu/özel), medeni durum, sağlık kurumunun türü (Devlet Hastanesi/Özel Hastane/S.B. Eğitim Araştırma Hastanesi/Üniversite Tıp Fak. Hastanesi/Aile Sağlığı Merkezleri) kurumun ilk çalışılan kurum olup olmadığına ilişkin veriler alınmıştır.

Meslekî Bağlılık Ölçeği: Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen, Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek 18 ifadeden oluşmaktadır. Meslekî bağlılık; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif meslekî bağlılık olarak üç boyutta modellenmiş olup her bir boyut altında 6 ifade yer almaktadır.

İş-Aile Çatışması Ölçeği: Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen ve araştırmacılar tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin orijinali iş-aile ve aile-iş çatışmasını ölçen iki boyuttan oluşurken bu çalışmada sadece iş-aile çatışması boyutu kullanılacaktır.

Bireysel Performans Değerlendirme Ölçeği: Katılımcıların algılamış oldukları bireysel iş performansları Carmeli vd. (2007) tarafından geliştirilen dört maddelik ölçeğin üç maddesi (*Çalıştığım kurumun kurallarına ve prosedürlerine uyarım / Kaliteli iş üretirim / İşimi doğru yapmak konusunda prensipliyim*) ve Tüzün (2013) tarafından Türkçeye uyarlanmış, ölçeğin orijinalindeki son madde "*Üstlerime ilettiğim raporlar gerçekçi ve güvenilirdir*" şeklinde ilave edilmiştir.

IV. BULGULAR

Analizlere geçilmeden önce verilerin doğruluğu kontrol edilmiş, uç değer analizi yapılmış bu bağlamda tüm değişkenlerin tanımlayıcı istatistikler kapsamında standardize z değerlerine bakılmış ve dağılımların $z < -3,29$ ve $z > 3,29$ aralığında olduğu görülmüştür. Ayrıca eksik veriler seri ortalamaları ile değiştirilmiştir. Regresyon ve varyans analizleri için normallik ve doğrusalılık testleri yapılmış olup varsayımlar karşılanmaktadır.

IV.1. Geçerlilik ve Güvenirlik Bulguları

Güvenirliğin analizi için Cronbach Alpha analizi ve yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre yapı geçerliliğini doğrulamak amacıyla Temel Bileşenler Yöntemi ve Varimax Döndürme Yöntemi kullanılarak faktör analizi uygulanmıştır. Veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilebilmesi için, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örnekleme yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik Testi uygulanmıştır. KMO değeri 0,50'nin üzerinde olduğu ve Bartlett testi de 0,05 önem derecesinde anlamlı olduğundan veri seti faktör analizine uygun bulunmuştur (KMO=0,806; X2 Bartlett test (253)=2870.435 p=0.000). Faktörün tanımladığı maddeyi ölçmesi için faktör yük değerinin 0.40 ve daha yüksek olması tercih edilmektedir (Tavşancıl, 2010; Büyükoztürk, 2010). Bu çalışmada faktör yükleri-

nin 0,5 yüksek olması durumunda faktörler oluşturulmuştur. Toplam açıklanan varyans %59,45 olarak hesaplanmıştır. Ölçekler bazında sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Meslekî Bağlılık Ölçeği: Yukarıda ifade edildiği gibi ölçek Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış, bu örneklem için tekrar güvenilirlik ve geçerlik analizi yapılmıştır. Güvenirlik analizi için Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı 0.771 olarak hesaplanmış ancak madde toplam puan korelasyonlarına bakıldığında devam bağlılığı boyutunda "Beni hemşirelik mesleğini değiştirmekten alıkoyacak herhangi bir neden yok" (M=3.35, SS=1.54) ifadesi düşük korelasyon ($r=0.020<0.2$) değerinden ötürü analiz dışı bırakılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre duygusal bağlılık boyutunda "Hemşirelik kişisel imajım açısından önem taşımaktadır" (M=3.67, SS=1.42); normatif bağlılık boyutunda ise "Belirli bir mesleğin eğitimini almış kişilerin o mesleği makul bir süre yapma sorumluluğu taşımaları gerektiğine inanıyorum" (M=3.59, SS=1.52) ve "Hemşirelik mesleğinde kalmak için herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum" (M=3.42, SS=1.50) ifadeleri düşük faktör yüklerinden dolayı analiz dışında tutulmuştur. Nihai olarak analiz dışı bırakılan maddelerden sonra 14 maddelik ölçeğin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı 0.769 olarak hesaplanmıştır.

İş-Aile Çatışması Ölçeği: İş-aile çatışması ölçeği Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı 0.863 olarak hesaplanmıştır. Beş maddelik faktör yapısı korunmuştur.

Bireysel Performans Değerlendirme Ölçeği: Dört maddelik ölçeğin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı .846 olarak hesaplanmıştır. Dört maddelik faktör yapısı korunmuştur.

IV.2. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 348 hemşirenin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, statü (çalışan-yönetici), meslekî kıdem, işletme kıdemi, sektör (kamu/özel), medeni durum, sağlık kurumunun türü (Devlet Hastanesi/Özel Hastane/S.B. Eğitim Araştırma Hastanesi/Üniversite Tıp Fak. Hastanesi/Aile Sağlığı Merkezleri), kurumun ilk çalışılan kurum olup olmadığına ilişkin veriler bağlamında demografik verilerinin frekans analizi Tablo 1.'de verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Bulgular

| Cinsiyet | Frekans | Yüzde |
|-------------------------|------------|-------------|
| Bay | 26 | 7.5 |
| Bayan | 318 | 91.4 |
| Toplam | 344 | 98.9 |
| Yaş | Frekans | Yüzde |
| 18-25 | 61 | 17.5 |
| 26-30 | 57 | 16.4 |
| 31-35 | 67 | 19.3 |
| 36-40 | 72 | 20.7 |
| 41 ve Yukarısı | 55 | 15.8 |
| Toplam | 312 | 89.7 |
| Eğitim Durumu | Frekans | Yüzde |
| Lise | 45 | 12.9 |
| Önlisans | 75 | 21.6 |
| Lisans | 188 | 54.0 |
| Yüksek Lisans | 33 | 9.5 |
| Toplam | 341 | 98.0 |
| Statü | Frekans | Yüzde |
| Çalışan | 324 | 93.1 |
| Yönetici | 14 | 4.0 |
| Toplam | 338 | 97.1 |
| Özel Hastane | Frekans | Yüzde |
| Özel Hastane | 38 | 10.9 |
| S.B. Eğt. Arş. Hst. | 9 | 2.6 |
| Üni. Tıp Fak. Hst. | 151 | 43.4 |
| Aile Sağlığı Mrk. | 33 | 9.5 |
| Toplam | 335 | 96.3 |
| İlk çalışılan kurum mu? | Frekans | Yüzde |
| Evet | 103 | 29.6 |
| Hayır | 236 | 67.8 |
| Toplam | 339 | 97.4 |

| Meslekî Kıdem | | |
|-------------------------|------------|-------------|
| 1-5 Yıl | 84 | 24.1 |
| 6-10 Yıl | 84 | 24.1 |
| 11-15 Yıl | 51 | 14.7 |
| 15-25 Yıl | 51 | 14.7 |
| 20 Yıl ve Üzeri | 71 | 20.4 |
| Toplam | 341 | 98.0 |
| İşletme Kıdemi | | |
| 1-5 Yıl | 178 | 51.1 |
| 6-15 Yıl | 101 | 29.0 |
| 15-25 Yıl | 55 | 15.8 |
| Toplam | 334 | 96.0 |
| Sektör | | |
| Kamu | 297 | 85.3 |
| Özel | 44 | 12.6 |
| Toplam | 341 | 98.0 |
| Medeni Durum | | |
| Bekâr | 126 | 36.2 |
| Evli | 218 | 62.6 |
| Toplam | 344 | 98.9 |
| Sağlık Kurumu Türü | | |
| Devlet Hastanesi | 104 | 29.9 |
| Özel Hastane | 38 | 10.9 |
| S.B. Eğt. Arş. Hst. | 9 | 2.6 |
| Üni. Tıp Fak. Hst. | 151 | 43.4 |
| Aile Sağlığı Mrk. | 33 | 9.5 |
| Toplam | 335 | 96.3 |
| İlk çalışılan kurum mu? | | |
| Evet | 103 | 29.6 |
| Hayır | 236 | 67.8 |
| Toplam | 339 | 97.4 |

IV.3. Korelasyon Analizleri

İş-aile çatışması, meslekî bağlılık alt boyutları ve algılanan bireysel performans değişkenleri ortalama ve standart sapma değerleri ile aralarındaki ilişkilere ait pearson korelasyon katsayıları Tablo 2.'de verilmiştir.

Tablo 2. Betimleyici İstatistikler ve Korelasyonlar

| Değişkenler | Ort. | SS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------|------|------|---|---------|------|--------|--------|
| 1. İş-Aile Çatışması | 2.98 | 1.09 | 1 | -.279** | .080 | -.023 | -.049 |
| 2. Meslekî Duygusal Bağlılık | 3.50 | 0.98 | | 1 | .073 | .291** | .151** |
| 3. Meslekî Devamlılık Bağlılık | 3.45 | 1.07 | | | 1 | .344** | .030 |
| 4. Meslekî Normatif Bağlılık | 2.75 | 1.14 | | | | 1 | .184** |
| 5. Bireysel Performans | 4.63 | 0.53 | | | | | 1 |

** Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlı (2-yönlü)

Elde edilen bulgulara göre, iş aile çatışması ile meslekî duygusal bağlılık arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki ($r = -.279$, $p < .01$) tespit edilmiştir. Öte yandan, meslekî duygusal bağlılık ve meslekî normatif bağlılık ($r = .291$, $p < .01$) ile güçlü bir pozitif ilişki içindeyken, aynı şekilde algılanan bireysel performans ($r = .151$, $p < .01$) ile de anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bireysel performans ile meslekî normatif bağlılık ($r = .184$, $p < .01$) arasında da bir pozitif ilişki ölçülmüşken meslekî devamlılık bağlılığı arasında bir ilişki söz etmek mümkün gözükmemektedir. Ancak, meslekî devamlılık bağlılığı ve meslekî normatif bağlılık ($r = .344$, $p < .01$) arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir.

Meslekî duygusal bağlılık ile meslekî normatif bağlılık boyutların algılanan bireysel performans ile ilişki içerisindeyken meslekî devamlılık bağlılığının bireysel performans ile ilişkisinin olmaması önemli bir sonuç olup zorunluluktan mesleğini icra etmek durumunda kalan bireylerin performans gösteremeyecekleri, belki Hawthorne Araştırmaları'ndan günümüze yansıyan malumun ilanı olarak görülebilir.

IV.4. Regresyon Analizleri

Algılanan bireysel iş performansı üzerinde iş-aile çatışması ve meslekî bağlılığın etkilerini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma modelinde tasarlandığı üzere bireysel iş performansı ile iş-aile çatışması etkileşiminde meslekî bağlılığın aracılık etkisi incelenmiştir. Baron ve Kenney'in (1986) önerdiği gibi regresyon analizi üç adımda yapılmıştır. Birinci basamakta bağımlı değişken meslekî bağlılık ve bağımsız değişken ise iş-aile çatışması olarak alınmıştır. Tablo 3.'de görüleceği üzere birinci modelde ($\beta = -.096$, $p = 0.075$) olup istatistikî olarak anlamlı değildir. İkinci basamakta ise bireysel performans bağımlı değişken, bağımsız değişken ise yine iş-aile çatışması olarak alınmıştır. İkinci model de ($\beta = -.049$, $p = 0.365$) olup istatistikî olarak anlamlı değildir. Bu durumda zaten ilk iki basamaktaki regresyon katsayılarına bakıldığında aracılıktan bahsetmek mümkün gözükmemektedir. Ancak, araştırmanın ana değişkenleri arasındaki etkileşimi ortaya koyabilmek adına üçüncü basamak regresyon analizinde bireysel performans bağımlı değişken ve iş-aile çatışması ile meslekî bağlılık ise bağımsız değişkenler olarak modele dâhil edilmiştir. İş-aile çatışmasının etki katsayısı ($\beta = -.032$, $p = 0.544$) olup yine istatistikî olarak anlamlı değildir öte yandan meslekî bağlılığın etki katsayısı ise ($\beta = .170$, $p = 0.002$) olarak hesaplanmıştır. Üçüncü modeldeki F değeri $p < 0.001$ 'de anlamlıdır. Tablo 3'de regresyon analizi sonuçlarının detayları yer almaktadır.

Tablo 3: Regresyon Analizleri

| Birinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 1) | | | |
|---|---------|--------|-------|
| Bağımlı Değişken: Meslekî Bağlılık | | | |
| Bağımsız Değişken: | β | t | p |
| İş-Aile Çatışması | -0.096 | -1.788 | 0.075 |
| R=0.096; Adjusted R ² =0.006; F=3.198; p=0.075 | | | |
| İkinci Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 2) | | | |
| Bağımlı Değişken: Bireysel Performans | | | |
| Bağımsız Değişken: | β | t | p |
| İş-Aile Çatışması | -0.049 | -0.906 | 0.365 |
| R=0.049; Adjusted R ² = -0.001; F=0.822; p=0.365 | | | |
| Üçüncü Basamak Regresyon Analizi Sonuçları (Model 3) | | | |
| Bağımlı Değişken: Bireysel Performans | | | |
| Bağımsız Değişkenler: | β | t | p |
| İş-Aile Çatışması | -0.032 | -0.608 | 0.544 |
| Meslekî Bağlılık | 0.170 | 3.200 | 0.002 |
| R=0.176; Adjusted R ² =0.031; F=5.543; p=0.004 | | | |

IV.5. Varyans Analizleri

IV.5.1. Demografik Değişkenler Bağlamında Farklılıklar

Araştırmanın temel değişkenleri üzerinde, katılımcıların cinsiyetlerine göre yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre bireysel performans boyutunun [$t(342) = -4.558, p = .000$] erkekler ve bayanlar arasında istatistikî olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bayanların bireysel performans ortalamaları ($M = 4.66, SS = 0.46$) erkeklerden ($M = 4.18, SS = 1.00$) daha yüksektir. Medenî duruma göre meslekî devamlılık bağlılığı boyutunda [$t(342) = -3.245, p = .001$] istatistikî olarak anlamlı farklılık mevcut olup evli hemşirelerin meslekî devamlılık bağlılığına ilişkin tutum ortalamaları ($M = 3.59, SS = 1.05$) bekâr hemşirelerin ortalamalarından ($M = 3.21, SS = 1.06$) daha yüksektir. Yaş grupları bağlamında yapılan tek yönlü ANOVA analizi ve post hoc analizlere (Scheffe ve Tamhane) göre araştırma değişkenleri arasında iş-aile çatışması algısında istatistikî olarak anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir [$F(4,307) = 2.659, p = .033$]. Eğitim durumları bağlamında; meslekî devamlılık bağlılığı boyutunda [$F(3,337) = 3.579, p = .014$] istatistikî olarak anlamlı farklılık mevcut olup lisans derecesine sahip hemşirelerin meslekî devamlılık bağlılığına ilişkin tutum ortalamaları ($M = 3.56, SS = 1.02$) yüksek lisans derecesi sahibi hemşirelerin ortalamalarından ($M = 2.94, SS = 1.07$) daha yüksektir. Daha düşük eğitim düzeyine sahip hemşirelerin meslekî devamlılık bağlılığı boyutunda daha yüksek ortalama değer sergilemeleri anlamlı bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Meslekî kıdem bağlamında; meslekî devamlılık bağlılığı boyutunda [$F(4,336) = 4.498, p = .001$] istatistikî olarak anlamlı farklılık mevcut olup 1-5 yıl kıdeme sahip hemşirelerin tutum ortalamaları ($M = 3.04, SS = 1.08$); 11-15 yıl kıdeme sahip olanlar ($M = 3.66, SS = 1.09$) ve 15-25 yıl kıdeme sahip olan hemşirelerin ($M = 3.65, SS = 0.96$) ortalamalarından daha düşüktür. Hemşirelerin meslekî kıdemleri arttıkça devamlılık bağlılığı daha da artmaktadır. İşletme kıdemi bağlamında; meslekî devamlılık bağlılığı boyutunda [$F(2,331) = 4.877, p = .008$] istatistikî olarak anlamlı farklılık mevcut olup 1-5 yıl kıdeme sahip hemşirelerin tutum ortalamaları ($M = 3.29, SS = 1.11$); 6-15 yıl kıdeme sahip olan hemşirelerin ($M = 3.69, SS = 1.02$) ortalamalarından daha düşüktür. Meslekî kıdem sonuçlarına paralel olarak hemşirelerin işletme kıdemleri arttıkça devamlılık bağlılığı da artmaktadır. İş-aile çatışması da işletme kıdemi bağlamında [$F(2,331) = 3.774, p = .024$] istatistikî olarak anlamlı farklılık göstermektedir. 15-25 yıl işletmede çalışanların ($M = 2.59, SS = 1.11$) iş-aile çatışması algıları; 1-5 yıl çalışanlar ($M = 3.03, SS = 1.07$) ve 6-15 yıl çalışanlardan ($M = 3.04, SS = 1.07$) daha düşüktür. Hemşirelerin bir işletmede çalışma süreleri arttıkça algılamış oldukları iş-aile çatışması daha da azalmaktadır. Bu durum işletmenin bireylerden beklentileri ile ailenin bireyden beklentilerinin zaman içerisinde uyumlaşabileceğini ifade etmektedir. Hemşirelerin çalışmış oldukları sağlık kurumlarına göre algılamış oldukları bireysel performansları bağlamında yapılan ANOVA analizine göre aile sağlığı merkezlerinde çalışan hemşirelerin bireysel performans tutum ortalamaları ($M = 4.84, SS = .28$); devlet hastanelerinde ($M = 4.63, SS = .46$) ve üniversite tıp fakültesi hastanelerinde çalışan hemşirelerin tutum ortalamalarından ($M = 4.64, SS = .41$) daha yüksektir.

Hemşirelerin statüleri, kamu veya özel sektörde çalışmaları, çalıştıkları sağlık kurumunun ilk işyerleri olup olmaması durumlarına göre yapılan t-testi analizi sonuçlarına göre istatistikî olarak bir anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

V. SONUÇ VE DEĞERLENDİRMELER

İş-aile çatışması ile meslekî duygusal bağlılık arasında ters yönlü bir ilişki mevcuttur. Meslekî duygusal bağlılık ile normatif bağlılık ve bireysel performans pozitif ilişkilidir. Bireysel performans ile meslekî normatif bağlılık arasında pozitif ilişki mevcut olup meslekî devamlılık bağlılığı ile arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak, meslekî devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre zorunlu kaldığı için mesleğini icra etmek durumunda kalan bireylerin performans gösteremeyecekleri önemli bir sonuçtur. Regresyon analizlerine göre meslekî bağlılığın bir bütün olarak modelde anlamlı bir aracılık etkisi tespit edilememiştir ancak performans üzerinde iş-aile çatışmasının anlamlı bir etkisi olmasa da meslekî bağlılığın bireysel performansı pozitif etkilediği tespit edilmiştir. Varyans analizlerine göre bayan hemşirelerin bireysel performans algıları erkeklerden yüksek olup, medenî durumlarına göre ise evli hemşirelerin meslekî devamlılık bağlılığı tutum ortalamaları bekâr hemşirelerden daha yüksektir. Blau (1985:286) ve Lu vd. (2002:216) tarafından yürütülen araştırmaların sonucunda görülen bekâr hemşirelerin evlilere nazaran anlamlı düzeyde yüksek meslekî bağlılık ifadeleri ile uyumlu değildir. Yaş grupları bağlamında iş-aile çatışması algısı anlamlı farklılıklar göstermektedir. Eğitim durumları bağlamında lisans mezunu hemşireler yüksek lisans mezunu hemşirelere kıyasla meslekî devamlılık boyutunda daha yüksek ortalama değer sergilemeleri anlamlı bir sonuçtur. Lin vd. (2013:123) de bu sonuç ile uyumlu olarak araştırma sonuçlarında eğitim düzeyi ile meslekî devamlılık bağlılığı arasında negatif ilişki saptamıştır. Fakat Benligiray ve Sönmez (2013:426) ve Nogueras (2006:90) eğitim düzeyi ile meslekî bağlılık arasında pozitif ilişki tespit etmişlerdir. Hemşirelerin meslekî ve işletme kıdemleri arttıkça devamlılık bağlılığı da artmaktadır. Blau (1985:286)'nın uzun süredir çalışan hemşirelerin daha fazla meslekî (kariyer) bağlılığı gösterdiği sonucu bu çalışmanın sonuçları ile uyum göstermektedir. Ancak, işletme kıdemleri arttıkça algıladıkları iş-aile çatışması daha da azalmaktadır. Son olarak sağlık kurumları türlerine göre aile sağlığı merkezleri hemşirelerinin algılanan bireysel performansları, devlet hastaneleri ve üniversite tıp fakültesi hemşirelerinden daha yüksektir. Statü, sektör ve çalıştıkları kurumunun ilk işyerleri olup olmaması durumlarına göre anlamlı farklılıklar tespit edilememiştir.

KAYNAKÇA

- Akar C., Yıldırım Y. T., (2008). Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: Yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10 / 2 97-113.
- Aktaş, H., (2013). "Kariyer safhaları ve demografik değişkenler bağlamında kariyer memnuniyeti ile mesleki bağlılık ilişkisi: Büro yöneticileri, yönetici asistanları ve sekreterler üzerinde bir araştırma", 12. Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, 24-26 Ekim 2013, Kırklareli.
- Altaş, S.S., Çekmeceliolu GH., (2007). İş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı üzerindeki etkileri: Bir araştırma, *ÖNERİ: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2007, 7 (28):47-57.
- Aranya, N. ve Ferris, K.R. (1984). A Reexamination of Accountants Organizational-Professional Conflict. *The Accounting Review*, 59, 1-15.
- Arjee, S., Chay, Y.W., Chew, J. (1994). An investigation of the predictors and outcomes of career commitment in three career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 1-16.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt: 15, Sayı:2, 163-178.
- Baron, R. M., Kenney, D.A., (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bayrak K.S., (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt:20, Sayı:1, 291-317.
- Beffort, N., Hattrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors, *Applied H.R.M. Research*, 8(1), 17-32.
- Benligiray, S., Sönmez H., (2013). "The Analysis of Demographic and Work Life Variables which Affect the Occupational Commitment of Nurses", *Journal of Management Development*, Vol. 32 (4), ss. 419-434.
- Blau G (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Blau, G. (1989). Testing the generalization of a career commitment measure and its impact on employee turnover, *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103.
- Blau G (2003). Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 469-488.
- Brown, S., McHardy, J., McNabb, R., Taylor, K., (2011). Workplace performance, worker commitment, and loyalty, *Journal of Economics & Management Strategy*, Volume 20, Number 3, 925-955.
- Borman, W.C., Mottowidlo, S.J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance" in N.Schmitt and W.C. Borman (eds.) *Personnel Selection in Organizations* (San Francisco: Jossey Bass.), 71-98.
- Boyar, S.L.; Carl P. Maertz Jr.; Allison W. P. (2005). "The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors", *Journal of Business Research*, Vol.58, 919-925.
- Büyükoztürk, Ş. (2010). *Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Akademi, Ankara, 2. Baskı.
- Carmeli, A., Gilat, G ve Waldman D.A. (2007). "The Role of Perceived Organizational Performance in Organizational Identification, Adjustment and Job Performance", *Journal of Management Studies*, 44:6.
- Ceylan, C., Bayram, N. (2006). Mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin düzenleyici değişkenli çoklu regresyon ile analizi. *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi/Journal of Economics and Administrative Sciences*, Cilt 20, Sayı 1.
- Cheung, M.F.Y., Chi-Sum W. (2013). "Work-family/family-work conflict: the moderating roles of gender and spousal working status", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, Vol.51, 330-346.
- Grandey, A. A., Bryanne L. C., Ann C.C. (2005). "A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.78, 305-323.
- Greenhaus, J.H., Nikolas J. B. (1985). "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, Vol.10, No. 1, 76-88.
- Hsu, Yu Ru (2011) "Work-family conflict and job satisfaction in stressful working environments The moderating roles of perceived supervisor support and internal locus of control", *International Journal of Manpower*, Vol.32, No.2, 233-248.
- Karakurum, M. (2005). The effects of person-organization fit on employee job satisfaction, performance and organizational commitment in a Turkish public organization, Unpublished master thesis, Ankara: METU.
- Karahan A., (2009). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 23.
- Khan, R. A.G, Furqan A.K., Muhammad A.K., Mohsin S. (2011). "Impact of flexible scheduling on employee performance regarding stress and work-family conflict", *Far East Journal of Psychology and Business*, Vol. 4, No. 3, 1-14.
- Kitapçı, H. (2006). TKY'de Karar Almaya Katılımın ve Örgütsel Bağlılığın Kişisel Performansa Etkisi, *Bilgi, Güz*, Sayı 39: 73-86.
- Lanchman, R., Aranya, N. (1986). Evaluation of alternative models of commitment and job attitudes of professionals, *Journal of Occupational Behavior*, 7, 227-243.
- Lee K., Carswell J.J., Allen N.J., (2000). A Meta-analytic review of occupational commitment: Relation with person and work-related variables, *Journal of Applied Psychology*, 85, 799-811.
- Lin, Shu-Huei, Liang-Chih Huang, Chiung-Chuan Chang, Chiou-Shiu Lin, Po-Chien Chang, Pei-Fan Chen, "The role of person and organizational variables in the three component model of occupational commitment", *Canadian Journal of Administrative Sciences*, Vol.30, 2013, ss.115-126
- Lu, Kuei-Yun, Pi-Li Lin, Chiung-Man Wu, Ya-Lung Hsieh, Yong-Yuan Chang, "The Relationships Among Turnover Intentions, Professional Commitment, and Job Satisfaction of Hospital Nurses", *Journal of Professional Nursing*, Vol.18, No. 4, 2002,

ss.214-219

- Mathieu, J.E., Zajac, D.M., (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Meyer J.P., Allen N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., Topolnysky (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.
- Netemeyer, R.G., James S. B., Robert McMurrian (1996). "Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales", *Journal of Applied Psychology*, Vol.81, No.4, 400-410.
- Netemeyer, R.G., James GMaxham III, Chris P. (2005). "Conflicts in the work-family interface: Links to job stress, customer service employee performance, and customer purchase intent", *Journal of Marketing*, Vol. 69, 130-143.
- Nogueras, D.J. "Occupational Commitment, Education, and Experience as a Predictor of Intent to Leave the Nursing Profession", *Nursing Economics*, Vol.24, No.2, 2006, ss.86-93
- Özdevecioğlu, M., Çakmak Doruk, N. (2009). "Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, Sayı 33, 69-99.
- Özdevecioğlu, M., Aktaş, A. (2007). Kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının rolü, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28, 1-20.
- Poyraz K., Kama, B., (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.13, S.2, 143-164.
- Qui, Lin (2010). "A study on the moderating effects of supervisor support on the relationship between work-family conflict and turnover intention", *IEEE*.
- Rashid, Wan EduraWan, Azura O., Mohamad S.N., Izhairi I. (2012). "Supervisor support, work-family conflict and employee satisfaction among nurses in health care service", *2012 International Conference on Innovation, Management and Technology Research*, 6-11.
- Siğrı Ü., Basım N. (2006). İş görenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12):131-154.
- Tak, B., Çiftçioğlu B.A., (2008). Mesleki bağlılık ile çalışanların örgütte kalma niyeti arasındaki incelemeye yönelik görgül bir çalışma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt 63, Sayı: 4, 156-178, 2008.
- Taslak, S. (2007). "İş-aile çatışmalarının bireysel ve örgütsel sonuçları üzerine uygulamalı bir araştırma", *Yönetim*, Yıl.18, Sayı 58, 67-75.
- Tavcancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Turner, B.A., Chelladurai, P. (2005). Organizational and occupational commitment, intention to leave, and perceived performance of intercollegiate coaches, *Journal of Sport Management*, 2005, 19, 193-211.
- Uygur, A., (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması, *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2007, (1):71-85.
- Wang L, Tao H, Ellenbecker C.H., Liu X., (2012). Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: A cross-sectional questionnaire survey, *Journal of Advanced Nursing* 68(3), 539-549.
- Yüksel, İ., (2005). "İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Vol.19, No.2, 301-314.
- Zangaro G.A. (2001). "Organizational commitment: A concept analysis", *Nursing Forum* 36(2), 14-22.