

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması *

Mazlum ÇELİK
Bülent YILDIZ*****

Öz: Bu çalışmanın sorunsalı hemşirelerde mesleki bağlılık düzeyinin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ile mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin aracı rolünün olup olmadığını araştırmaktır. Araştırma kapsamında veriler Gaziantep’ de bulunan kamu hastanelerinde çalışan 428 ve özel hastanelerde çalışan 239 hemşireden toplanmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi ile yapılan analiz sonucunda; normatif mesleki bağlılığın özdeşleşmeyi pozitif anlamlı etkilediği, duygusal mesleki bağlılığın, normatif mesleki bağlılığın ve özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini negatif anlamlı etkilediği, normatif mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin aracı rolünün bulunduğu tespit edilmiştir. Ayrıca duygusal mesleki bağlılık, normatif mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyetinin kamu sektörü ve özel sektör arasında anlamlı farklılık gösterdiği bulgusu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme, Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti

Jel Kodu: M10, M12

Occupational Commitment, Identification and Intention to Leave of Nurses: Public Sector and Private Sector Comparison

Abstract: The purpose of this study is to investigate the effect of the level of occupational commitment of nurses on the organizational identification and the intention to leave the job and also to determine whether there is a mediating role of identification in the effect of the occupational commitment on the intention to leave the job. The data is collected from 428 nurses working in public hospitals and 239 nurses working in private hospitals in Gaziantep. The results of the analysis made by structural equation modeling show that; normative occupational commitment positively and significantly affects identification, emotional occupational commitment, normative occupational commitment and identification have a negative effect on the intention to leave the job, and in the effect of the normative occupational commitment on the intention to leave the job, identification has a mediating role. In addition, emotional vocational commitment, normative vocational commitment, identification and intention to leave have been found to differ significantly between the public sector and the private sector.

Keywords: Occupational Commitment, Identification, Intention to Leave

Jel Codes: M10, M12

*Bu çalışmanın bir kısmı 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sözlü olarak sunulmuştur ve bildiri kitabında yayınlanmıştır.

**Doç.Dr. Hasan Kalyoncu Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, mazlum.celik@hku.edu.tr

***Öğr. Gör. Dr. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO. byildiz@gantep.edu.tr

GİRİŞ

Örgütsel davranış alanında yapılan çalışmalarda bağlılık önemli bir yere sahiptir. Çok kullanılan örgütsel bağlılık kavramından sonra son zamanlarda işe bağlılık, kariyer bağlılığı ve mesleki bağlılık kavramları üzerinde de çalışılmaya başlanmıştır. Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık aynı kavramlar değildir. Örneğin bir hemşire mesleğini seviyor olabilir ancak bu aynı zamanda çalıştığı hastaneyi de sevdiği anlamına gelmemektedir.

Hemşirelik mesleki bağlılığın çok önemli olduğu bir meslek grubudur. Sadece para kazanma isteğinin dışında da bir bağlılık gerektirmektedir. Gerektiğinde yoğun bakım ünitelerinde yatan kritik hastalarla ilgilenmeleri ve bazen bunlarla ilgili acil ve önemli kararlar almalarının gerekliliği, hemşirelik mesleğini diğer bazı mesleklere göre daha önemli hale getirmektedir (Bengligiray ve Sönmez, 2011).

Seçtiği mesleğe uygun niteliklerine sahip olan kişiler mesleklerine karşı kuvvetli bir bağlılık duygusu içerisinde olmaktadır. Mesleğin gerektirdiği temel niteliklere sahip olan kişiler mesleklerini benimsemekte ve sahip oldukları meslekten dolayı gurur duymaktadırlar (Şişman ve Acat, 2003:239). Mesleğine bağlılık gösteren çalışanlar mesleklerinin getirdiği zorluklara katlanma, iş ortamından kaynaklı sorunları görmeme ve işten ayrılma yönünde isteklerini dizginleme gibi tutumlar sergileyebileceklerdir.

Bu çalışmanın sorunsalı, Gaziantep' de faaliyet gösteren hastanelerde görev yapmakta olan hemşirelerin mesleki bağlılık düzeylerinin özdeşleşme ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisi ve mesleki bağlılık düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolünün bulunup bulunmadığının belirlenmesidir. Literatürde özdeşleşme, bağlılığın öncülü olarak kavramsallaştırıldığından alanda yapılan çalışmalar bu minvalde yapılmıştır. Fakat birçok araştırmada bağlılık ile özdeşleşme arasında güçlü ilişkilerin tespit edilmesi nedeniyle her iki değişken arasında bir etkileşim olabileceği şüphesi uyandırmıştır. Özdeşleşmenin bağlılığın ardılı olarak test edilmesi nedeniyle bu araştırma Edward (2005) tarafından geliştirilen modelin sorgulanmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca, kişinin mesleğine olan bir tutumu olan mesleki bağlılığın, çalıştığı kurum ile özdeşleşmesi ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisine yönelik ilk açıklama olması nedeniyle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu teorik katkılar dışında, meslek seçimi de dâhil olmak üzere kişinin mesleğine bir bağ hissetmesine sebep olacak faktörlerde yapılacak iyileştirmelerin sonucunu ve

önemini görmek açısından da bu araştırma hem uygulayıcılara, hem kariyer planlaması açısından bireylere katkı sağlayabilecektir. Ayrıca icrası en zor olan ve büyük fedakârlık gerektiren mesleklerden birisi olan hemşirelik mesleğine olan bağlılığın kurumsal özdeşleşmeye ve işyerinde kalma isteğine katkısını görmek açısından da bu araştırma uygulayıcılara katkı sağlayacaktır.

1.KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1.Mesleki Bağlılık

“Bağlılık” kavramı ile ilgili yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu “örgütsel bağlılık” başlığı etrafında toplanmaktadır. Örgütsel bağlılık ile ilgili literatürde çok farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Kavram; bireyin örgütle birlikteliğini sağlayan bir güç mekanizması veya bireyin, organizasyonun amaçlarına uygun olarak davranabilmesi için içselleştirilmiş çabalarının toplamı şeklinde tanımlanmaktadır. Mesleki bağlılık ise, çalışanın mesleğine ilişkin tutumu, bir meslekte çalışma motivasyonu şeklinde birbirine benzer tanımlamalarla ifade edilmektedir (Özmen vd., 2005). Vandenberg ve Scarpello (1994), bireyin duygusunu davranış eğilimine yoran bir bakış açısından mesleki bağlılığın, insanlar ile meslekleri arasında ve kişinin iş değerine olan inancı ve bunu benimsemesi ile meslek seçimi arasında bulunan psikolojik bir bağlılık veya bağ olduğunu ifade etmektedir (Lin vd., 2014:68).

Birçok kişiye göre meslek, yaşamlarının ve geçimlerinin gerekli bir ögesidir. Sağlık hizmetlerini ve hemşireliği de ilgilendiren organizasyondaki yeniden yapılanmalar ve güvensizliğin getirdiği doğal sonuçlar, çalışanların ve araştırmacıların ilgisini örgütsel bağlılıktan mesleki bağlılığa yöneltmiştir (Numminen vd., 2016:118). Araştırmacılar, 1980’lerden bu yana işten ayrılma davranışını açıklamak için mesleki bağlılık kavramı üzerinde durmaktadır. Mesleki bağlılık, çalışanın mesleğiyle olan duygusal bağı ve bir kişinin mesleğinin veya iş kolunun değerlerine olan inancı ve bunu benimsemesi ve o meslekteki varlığını koruma isteği olarak tarif edilmektedir. Özellikle birçok organizasyon değişikliğinin yaşandığı ve istihdam güvenliğinin azaldığı bir çağda mesleki bağlılığın önemli bir tanımlama ve süreklilik kaynağı olduğu düşünülmektedir (Van der Heijden vd., 2009:617).

Blau, 2003 yılında dört farklı mesleki bağlılık boyutunu ilk test eden kişi olmuştur. Bu dört boyut; duygusal bağlılık, normatif bağlılık, birikmiş maliyetler ve sınırlı alternatiflerdir. Duygusal bağlılık, bireylerin seçtiği mesleğe olan bağlılık duygusudur. Meslek sahibi olmaya

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması
 verilen duygusal yanıtıdır. Buna göre bireyler, kendi istekleri doğrultusunda mesleklerini sürdürmektedirler. Normatif bağlılık, mesleki sadakat hissi ve yükümlülük düşüncesiyle meslekte kalma isteğidir (Gwyn, 2011:293). Birikmiş maliyetler mesleğe yapılan yatırımla ilgiliyken, sınırlı alternatifler ise mesleki bağlılığı başka seçeneklerin yokluğu veya azlığı ile açıklamaktadır. Örgütsel bağlılıkta olduğu gibi Meyer ve arkadaşları mesleki bağlılığı, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyutlu bir şekilde kavramsallaştırılmasını önermişlerdir (Meyer vd., 1993:539). Bu araştırmada kullanılan ve Tak ve arkadaşları tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek de Meyer ve arkadaşlarının kavramsallaştırmalarına dayanmaktadır.

Hemşirelik açısından mesleğe ilk adımlarını attıkları temel eğitim döneminde şekillenmeye başlayan (Numminen vd., 2016:118) mesleğe bağlılığın bir hemşirenin tıp mesleğinin değerlerine inanması ve kabul etmesi, insanlara mesleği çerçevesinde faydalı olmak için çaba göstermesi, mesleki olarak kendini sürekli geliştirmeyi istemesi ve mesleğine devam etme konusunda kararlı olması şeklinde ifade edilebilir (Benligiray ve Sönmez, 2011). Bu bağlamda hemşirelik mesleğine bağlılığın üç alt boyutu; duygusal bağlılık hemşirelik mesleğini sevmeyi ve mesleği bir kimlik haline getirmeyi, meslek ile özdeşleşmeyi, devam bağlılığı hemşireliği bırakarak başka bir meslek yapmanın maliyetinin yüksek oluşunu, mesleğe vazgeçilemeyecek derecede çok yatırım yapılmasını, normatif bağlılık ise hemşirelik mesleğinde kalmak hususunda bireyin kendisini mecbur hissetmesini ve meslekte kalmak için sorumlu hissetmesini ifade etmektedir (Özmen vd. 2005:3) . Duygusal bağlılığı yüksek bir hemşirenin daha düşük duygusal bağlılık gösteren bir hemşireye nazaran işini severek yapması ve mesleğinin imajını koruması beklenir (Fırat, 2015:16).

1.2.Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşmenin temelinde sosyal kimlik teorisi bulunmaktadır. Temelde kategorizasyon, özdeşleşme ve karşılaştırma olmak üzere üç bileşeni olan sosyal kimlik teorisinde öncelikle bireyler diğerlerini farklı kriterlere göre sınıflandırma eğilimi içerisine girmektedirler. Diğerleri hakkında ayrıntılı bilgiler toplayan birey, “biz” ve “onlar” olarak tasnif ettiği gruplardan kendisinin de içinde bulunduğu gruba kendisini özdeş hissetmekte ve bir nevi sosyal kimlik kazanmaktadır. Sosyal kimlik, bireyin kendi benlik algısının bir parçasıdır. Bu algı bir sosyal gruba üyelikle ilgili farkındalıktan, bu üyeliğe yüklenen değerden

ve duygusal anlamlılıktan kaynaklanmaktadır (Demirtaş, 2003:130). Yani, bireylerin kendilerini, özellikle bir organizasyonun bir parçası olmalarına göre tanımlama şeklini oluşturan kimlik türüdür

Bireylerin diğerleri ile iletişiminde destek olan ve özel hayatları ile çalışma hayatlarına da yön veren örgütsel özdeşleşme (Myers vd., 2016) genel olarak; bireyin içinde bulunduğu örgütün davranış kalıplarını içselleştirerek, bu davranış kalıplarına uyum göstermesi ve kendisini de örgütün ayırıcı özelliklerine göre tanımlaması olarak ifade edilebilir (Çınar vd., 2016). Başka bir ifadeyle örgütsel özdeşleşme; çalışanların, içinde buldukları organizasyonu tanımak için kullandıkları kavramlarla kendilerini tanımlama seviyelerinin bir göstergesi ya da kendilerini organizasyonun özellikleriyle aynı düzeyde tanımlama derecesidir (Polat ve Meydan, 2010). Özdeşleşme, birey ve içinde bulunduğu yapının değer ve amaçlarının kesişmesiyle ortaya çıkmaktadır. Birey özdeşleştiği yapının her durumunda içerisinde olmakta ve her sonucu paylaşmaktadır. Örgütün tam anlamıyla bir parçası haline gelen birey, örgütsel hedefler konusunda yüksek motivasyona sahip olmakta, işyerinde kalma eğilimi göstermektedir (Çınar vd., 2016; Smeyers, 2014) .

Örgütsel özdeşleşme, organizasyonda birlik algısının veya çalışanların ve organizasyonun değerlerinin birbirine uyum sağlaması üzerine organizasyona ait olma algısının gelişmesidir veya bireyin genellikle kendini tanımlarken kendisini, belirli bir organizasyonun bir üyesi olarak algılamasını kapsayan bir süreçtir. Örgütsel özdeşleşmenin önemi; iş birliği, katılım ve organizasyonun yararına karar alma, kurum içi motivasyon, görev performansı, bilgi paylaşımı, işten ayrılma niyeti, mesleki hoşnutluk, mesleki uyum, örgütsel vatandaşlık davranışları, yaratıcı davranış, geliştirilmiş toplumsal destek, iş stresinin yaşandığı anlarda destekleyici davranış gösterme gibi organizasyonel sonuçları içermesinden gelmektedir (Mete vd., 2016:880).

Daha yüksek seviyelerdeki örgütsel özdeşleşmenin çalışanların, organizasyonun menfaati için büyük çaba sarf etmelerini sağlaması ve sonrasında değişimi destekleyen davranışa teşvik etmeye yönelik güçlü bir araç olması beklenmektedir. Çünkü bu kavram, organizasyonun yenileme sürecinde bu isteğe bağlı davranışsal katılımı açıkça yansıtmaktadır. Böylece kendini kuvvetli ölçüde organizasyonla özdeşleştiren çalışanların değişikliğin uygulanması sırasında organizasyon hedeflerinin gerçekleştirilmesine yardım etmek için ilave çaba göstereceği, çünkü

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması
 bu çalışanlardan organizasyonun değerlerini ve amaçlarını paylaşımlarının beklendiği öne sürülebilir (Fuchs ve Edwards, 2012:43).

1.3.İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, bireyin bulunduğu işletmeden bilinçli ve kasıtlı olarak ayrılma yönündeki isteğidir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012). Bu istek çalışanların genellikle çalışma şartlarından tatmin olmamaları sonucunda ortaya çıkan negatif bir davranışla yani işten ayrılmayla sonuçlanır (Turunç ve Çelik, 2010). Organizasyonel işten ayrılma niyeti, bir çalışanın organizasyondan kendi isteğiyle ayrılma kararı olarak tanımlanmaktadır. İşten ayrılma ile işten ayrılma niyeti ayrı ayrı değerlendirilse de işten ayrılma niyeti, işten ayrılmayı doğrudan nedensel olarak etkileyen nihai bir bilişsel değişken olarak tanınmaktadır (Yousaf vd., 2015:471).

İşten ayrılma niyeti üzerine yapılan pek çok çalışmada (Bartram vd., 2012; Ito vd., 2001; van der Heijden vd., 2009) çalışanın örgütün gelecekteki durumunu ve kendisinin bu durum içerisindeki pozisyonunu değerlendirmesi sonucunda işten ayrılma niyeti geliştirdiği belirtilmektedir. Çalışanlar örgütü başarısız bir geleceğin beklediğini anladıklarında motivasyonları düşmekte, işten ayrılma niyetlerinde artış olmaktadır (Polat ve Meydan, 2010).

2.LİTERATÜR TARAMASI VE HİPOTEZLERİN OLUŞTURULMASI

2.1.Mesleki Bağlılık ve Özdeşleşme İlişkisi

Bağlılık kavramları işe, mesleğe, bulunulan pozisyona ve çalışılan işletmeye karşı geliştirilen duygusal tepkileri içermektedir (Lee vd., 2000). Her ne kadar mesleki bağlılığın örgütsel özdeşleşme üzerine etkisini açıklamaya yönelik doğrudan çalışmalar olmasa da, örgütsel bağlılık ile özdeşleşme ilişkisini inceleyen birçok araştırma bulunmaktadır. Örneğin, Kaya (2015) tarafından üniversitelerde çalışan idari personel üzerinde yapılan araştırmada olumlu örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği bulgusu elde edilmiştir.

Örgütsel özdeşleşme ve bağlılık kavramlarının birbirlerinden ayrı kavramlar olarak ele alınmaktadır (Bergami ve Bagozzi, 2000). Literatürde örgütsel özdeşleşmeyi örgütsel bağlılığın öncülü olarak açıklayan kuramsal çalışmalar olsa da her iki kavramın birbirine çok yakın kavramlar olduğu konusunda kanaat açıklayanlar da vardır. Cook ve Wall (1980) tarafından

Sarılma (involvement) kavramı örgütsel bağlılık içinde kullanılırken, aynı kavram Brown (1969) tarafından özdeşleşme içerisinde kullanılmıştır. Edward (2005) tarafından geliştirilen özdeşleşmeye ilişkin modelde ise, her ne kadar duygusal bağlılık duygusal özdeşleşme kapsamında görülse de, hem duygusal hem de bilişsel özdeşleşmenin bağlılıkla ilişkisi vurgulanmıştır.

O'Reilly ve Chatman (1986) a göre insanlarda tutum değişimleri itaat, özdeşleşme ve içselleştirme sırasına göre gerçekleşmektedir. Bu akışa göre sebebi ne olursa olsun kişinin önce mesleğine bir bağlılık göstereceği, sonra mesleği ile ve mesleğini icra ettiği kurum ile özdeşleşeceği yargısına varılabilir. Çünkü insanların önemli bir kısmı hemşirelik mesleği de dahil mesleklerini çok küçük yaşlarda seçmekte, meslek seçiminde kendi tercihlerinden ziyade aileleri ve çevrelerinin etkili olduğu bilinmektedir. Bu düşünceye göre insanlar mesleklerini önce icra etmeye başlamakta, sevme veya sevmeme duyguları daha sonra gelişmektedir. Dolayısıyla mesleki bağlılık duygusu gelişen kişilerde, özellikle de duygusal bağlılık duyan kişilerde zamanla özdeşleşme tutumlarının da görülmesi doğaldır

Mesleki bağlılık çalışanın mesleğine duygusal bağlılığı olarak tanımlanmıştır (Meyer vd., 1993). Mesleğine özellikle duygusal bağlılık gösteren bir hemşirenin mesleğin getireceği sorunlar ve hayal kırıklıkları da dahil olmak üzere her şeyi mesleğinin bir parçası olarak hissetmesi beklenmektedir (Clemence, 1966' dan aktaran Lu vd., 2002:214). Bu durumda olan hemşirelerin de mesleklerini icra ettikleri sağlık kuruluşları ile de duygusal bir bağ kurmaları, bilişsel ve duygusal özdeşleşme gösterebilme ihtimali de göz ardı edilmemelidir (Ricketta, 2005). Yapılan araştırmalarda özellikle duygusal bağlılıkla özdeşleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Herrbach, 2006, Lane ve Scott, 2007).

Mesleki bağlılık ve özdeşleşme arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H₁: Duygusal mesleki bağlılık örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₂: Mesleki devam bağlılığı örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

H₃: Normatif mesleki bağlılık örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

2.2.Mesleki Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Konuya ilişkin çalışmaların çoğunda iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye dikkat çekilmektedir. Bununla birlikte iş görenlerin işten ayrılma davranışı göstermeleri örgütsel, bireysel ve ekonomik olarak çeşitli faktörlerle ilişkilendirilmektedir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012).

Mesleğine bağlı olan çalışanlar mesleklerinde ilerlemek için çaba harcayacak kendilerini meslekleri ile ilgili geliştirmeye gayret gösterecekler (Meyer vd., 1993). Bu kişiler daha az devamsızlık yapacaklar, daha fazla performans gösterecekler, işlerinden ayrılma olasılığı da düşecektir (Nägele ve Neuenschwander, 2014:386). Wang, vd. (2012) Shanghai’de çalışan 560 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada hemşirelerin mesleki bağlılıklarının işte kalma niyetini anlamlı olarak etkilediği sonucuna varmışlardır. Gardner (1992), bir hemşirenin mesleki bağlılığının, hemşirelikte ömür boyu bir kariyer yapmasını hedeflemesi olarak tanımlamaktadır. Hemşirenin mesleki bağlılığı ile işte kalma hedefi arasında olumlu ve güçlü bir ilişki bulunmaktadır (Lynn ve Redman, 2005 den aktaran Wang vd. 2012b:541). Gardner (1992) ve Somers (2000), araştırmalarında mesleki bağlılığı daha az olan kişilerin işlerini bırakma ihtimalinin daha yüksek olduğunu bulmuştur (Wang vd., 2012b:541). Meyer vd., (1993) mesleki bağlılık ile hemşirelerin mesleklerini bırakma niyetleri arasında olumsuz bir ilişki olduğunu fark etmiştir (Van der Heijden vd., 2009:620).

Mesleki bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H4: Duygusal mesleki bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

H5: Mesleki devam bağlılığı işten ayrılma niyetini pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H6: Normatif mesleki bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

2.3.Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Yapılan araştırmalara göre örgütsel özdeşleşme işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Kendilerini organizasyonun bir parçası olarak gören çalışanlar, bu durumu sürdürmek isteyecekler ve işten ayrılma niyeti taşımayacaklardır (Topçu, 2015). Örgütsel özdeşleşmeleri yüksek olan çalışanların diğer çalışanlara göre işlerinden daha fazla tatmin sağladıkları,

çalıştıkları kuruma daha fazla bağlılık duydukları ve daha az işten ayrılma niyeti taşıdıkları tespit edilmiştir (Schaufeli ve Bakker, 2003).

Türkiye’de ve Dünyada farklı örneklemeler üzerinde yapılan çalışmalarda örgütsel özdeşleşme gösteren çalışanların daha düşük seviyede işten ayrılma eğilimi sergileyeceklerini göstermiştir. Örneğin; Polat ve Meydan (2010) 176 özel sektör çalışanı üzerinde yaptıkları bir araştırmada örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğu bulgusunu elde etmiştir. Fındıklı (2015)’nın İstanbul’da bir kamu kurumunda çalışan 341 kişi üzerinde yaptığı araştırmaya göre örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Yine Çınar vd. (2016)’e göre işten ayrılma niyeti örgütsel özdeşleşmeden negatif yönde anlamlı olarak etkilenmektedir. Ayrıca, Topçu ve Basım (2015), 421 KOBİ çalışanı üzerinde yaptıkları araştırmada işten ayrılma niyeti ve örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Bunların dışında, Akyüz ve Yılmaz (2015)’ aynı sonuca ulaşan çalışmalar arasındadır. Konaklama işletmeleri üzerinde yapılan çalışmada örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Chen vd. (2013), örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma arasında negatif ilişkinin olduğunu, yüksek seviyede özdeşleşme gösteren çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin düşük olduğunu belirlemişlerdir.

Kuramsal çerçeve ve yapılan görgül araştırmalara dayanılarak örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye yönelik aşağıdaki hipotez ortaya konulmuştur.

H₇: Örgütsel özdeşleşme işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

Kuram ve araştırma bulgularına dayanılarak mesleki bağlılığın çalışanların işten ayrılma niyetini etkilediği sonucuna varılmıştır. Bu etkinin tamamının doğrudan olamayacağı düşünüldüğünde, önemli faktörlerden birisi olan özdeşleşmenin bu etkiye aracılık yapabileceği konusunda bir düşünce ortaya çıkmaktadır. Çünkü örgütsel özdeşleşme mesleki bağlılıktan etkilenirken işten ayrılma niyetini de güçlü bir şekilde etkilemektedir. Bu düşüncelere dayanılarak mesleki bağlılık düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin aracılık rolüne yönelik aşağıdaki hipotezler ortaya konulmuştur.

H₈: Duygusal mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması

H₉: Mesleki devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

H₁₀: Normatif mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin aracı rolü bulunmaktadır.

Ayrıca kamu sektöründe çalışan hemşireler ile özel sektörde çalışan hemşirelerin mesleki bağlılık, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetlerini anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H₁₁: Duygusal mesleki bağlılık kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₁₂: Mesleki devam bağlılığı kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₁₃: Normatif mesleki bağlılık kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₁₄: Örgütsel özdeşleşme kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₁₅: İşten ayrılma niyeti kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Araştırma modelinde test edilen yolların kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla da aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

H₁₆: Duygusal mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₁₇: Mesleki devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₁₈: Normatif mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₁₉: Duygusal mesleki bağlılığın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

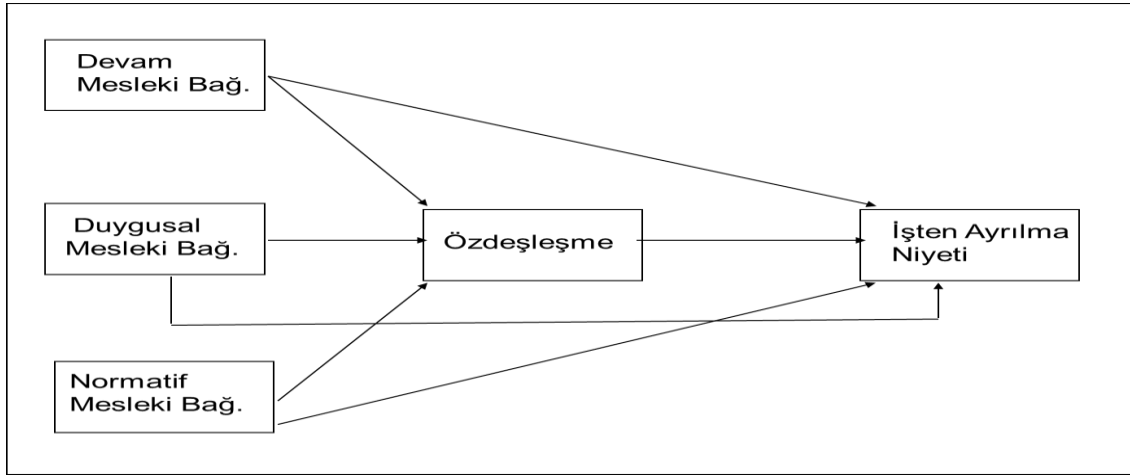
H₂₀: Mesleki devam bağlılığının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₂₁: Normatif mesleki bağlılığın örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H₂₂: Örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi kamu sektörü ve özel sektöre göre anlamlı farklılık göstermektedir.

3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin aracılık etkisini araştırmaya yönelik bu çalışmada, önce örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ardından elde edilen veriler doğrultusunda SPSS 23.0 ve AMOS paket programı ile oluşturulan modele ilişkin analizler yapılmıştır. Analizler sonucunda elde edilen bulgular, halihazırdaki literatür ile karşılaştırılarak önerilerde bulunulmuştur. Araştırma modeli Şekil 1’ de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

3.1.Araştırmanın Örneklemi ve Bazı Demografik Özellikleri

Araştırmanın evrenini Gaziantep’ de faaliyet gösteren kamu hastaneleri ve özel hastanelerde çalışan yaklaşık 3000 hemşire oluşturmaktadır. % 95 güvenilirlik sınırları ve %5’lik bir hata payı için örneklem büyüklüğü minimum 341 kişi olarak hesaplanmıştır (Sekaran, 1992:253). Araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliğini artırmak amacıyla kamu ve özel hastanelerinde

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Çalışanları Arasındaki Karşılaştırması

çalışan toplam 1000 kişiye anket formu gönderilmiştir. Kamu hastanelerinde çalışanlardan 428, özel hastane çalışanlarından ise 239 anket formu geri dönmüştür. Katılımcılardan yüz yüze görüşme yöntemiyle toplanan anketlerden 38 adedi eksik ve özensiz doldurulması nedeniyle analizden çıkarılmıştır. Analizi yapılan gözlem sayısı 667'dir. Araştırmaya katılan toplam 667 katılımcıdan kadınların sayısı 525 (%78,7) ve erkeklerin sayısı 142 (%21,3)' dir. Katılımcılardan 233' ü lise, 364' ü lisans ve 70' i lisansüstü mezuniyete sahiptir. Örneklemin 290' ı 18-25, 138' i 26-30, 150' si 31-38 ve 89' u ise 39 yaş ve üzeri yaşa sahiptir. Katılımcı hemşirelerin çalışma sürelerine baktığımızda ise; 1-3 yıl arası çalışan 285, 4-10 yıl arası çalışan 223, 11-17 yıl arası çalışmakta olan 74 ve 18 yıl ve üzeri çalışmakta olan 85 hemşireden oluşmakta olduğu görülmektedir. Katılımcıların 303' ü evli ve 362' si bekar olup; 423'ünün çocuğu bulunmamakta, 84' ü bir çocuğa sahip olmakta ve 160' inin ise 2 ve üzeri çocuğu bulunmaktadır.

3.2.Araştırmanın Ölçekleri

Mesleki Bağlılık Ölçeği: Bu ölçek Meyer vd (1993) tarafından geliştirilmiştir. Meyer vd (1993) literatürde kabul gören üç boyutlu örgütsel bağlılık kavramsallaştırmasını (Meyer ve Allen, 1991) esas almışlar ve mesleki bağlılığı normatif, duygusal ve devam olmak üzere üç boyutlu olarak tanımlamışlardır (Tak ve Çiftçioğlu, 2009). Ölçeğin Türk kültürüne uyarlaması Tak ve Çiftçioğlu (2009) tarafından hemşireler üzerinde yapılan bir çalışma ile yapılmıştır. Ölçek duygusal mesleki bağlılık, devam mesleki bağlılığı ve normatif mesleki bağlılık olmak üzere üç boyutu içermektedir. Ölçekte duygusal mesleki bağlılık 6, devam mesleki bağlılığı 6 ve normatif mesleki bağlılık 6 madde ile ölçülmektedir. Toplam 18 ifadeden oluşan bu ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Söz konusu geçerleme çalışmasında Cronbach Alfa katsayısı duygusal mesleki bağlılık için ,75, devam mesleki bağlılığı için ,27 ve normatif mesleki bağlılık için ,73 olarak bulunmuştur. Türkçe'ye uyarlama çalışmasında devam mesleki bağlılığının güvenilirlik değerinin düşük çıktığı görülmektedir. Meyer vd. (1993) yaptıkları çalışmada Crohbach Alfa katsayısını duygusal mesleki bağlılık için birinci örneklem için ,85, ikinci örneklem için ,82; mesleki devam bağlılığı için birinci örneklem için ,83, ikinci örneklem için ,76; normatif mesleki bağlılık için birinci örneklem için ,77, ikinci örneklem için ,80 olarak bulmuştur.

Bu çalışma kapsamında yapılan KMO testi sonunda KMO değeri ,828 olarak tespit edilmiş olup faktör analizi için örneklem büyüklüğü yeterlidir. Bartlett's Küresellik Testi sonucunda Ki Kare değeri 2530.656, serbestlik derecesi değeri (df) 91 ve Sig. Değeri ,000 bulunmuş olup veriler çok değişkenli normal dağılımdan gelmektedir ve faktör analizine uygundur. Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda Tablo-1'de görüldüğü gibi birinci düzey ilişkili modelin uyum iyiliği değerlerinin uygun olduğu ve verilerin ölçeğin üç boyutlu yapısına uyum sağladığı tespit edilmiş ve faktör yüklerinin duygusal mesleki bağlılık için .608 ile ,779 arasında, mesleki devam bağlılığı için .546 ile .791 arasında ve normatif mesleki bağlılık için ise .618 ile .738 arasında olduğu görülmüştür. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa katsayısı; duygusal mesleki bağlılık için .724, mesleki devam bağlılığı için .767 ve normatif mesleki bağlılık faktörü için ise .774 olarak bulunmuştur.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Çalışmada kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeği Wayne, Shore ve Liden, (1997) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçekte işten ayrılma eğilimi üç ifade ile ölçülmektedir. Tek boyuta sahip ölçek Küçükusta, (2007.) tarafından konaklama işletmelerinde uygulanmış ve ölçek güvenilirliği 0,69 olarak belirtilmiştir. Cevaplar 5'li likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) ölçeği ile alınmıştır.

Bu çalışma kapsamında yapılan faktör analizine göre ölçek tek faktörlü yapıya sahiptir. Ölçeğin faktör yükleri .725-.906 arasında değişmektedir ve ölçeğe ait Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .85 tir. KMO testi sonucunda KMO değeri ,727 olarak tespit edilmiş olup faktör analizi için örneklem büyüklüğü yeterlidir. Bartlett's Küresellik Testi sonucunda Ki Kare değeri 908.005, serbestlik derecesi değeri (df) 3 ve Sig. Değeri ,000 bulunmuş olup veriler çok değişkenli normal dağılımdan gelmektedir ve faktör analizine uygundur. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi neticesinde İşten ayrılma niyeti ölçeğinin ki kare ve serbestlik derecesi sıfır olarak bulunmuştur.

Özdeşleşme Ölçeği: Örgütsel özdeşleşmenin belirlenmesinde kullanılan ölçek Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen örgütsel özdeşleşme ölçeğidir. Toplam 6 ifadeden oluşan bu ölçekte cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Mael ve Ashforth (1992) ölçeğin güvenilirlik katsayısını .87 olduğunu belirtmektedir. Tüzün (2006)'ün yaptığı çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı .78 olarak bildirilmiştir.

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması

Bu çalışma kapsamında yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapıya sahip olduğu , faktör yüklerinin .609-.821 arasında değiştiği belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .846 olarak tespit edilmiştir. KMO testi sonucunda KMO değeri ,854 olarak tespit edilmiş olup faktör analizi için örneklem büyüklüğü yeterlidir. Bartlett's Küresellik Testi sonucunda Ki Kare değeri 1466.720, serbestlik derecesi değeri (df) 15 ve Sig. Değeri ,000 bulunmuş olup veriler çok değişkenli normal dağılımdan gelmektedir ve faktör analizine uygundur. Bu çalışmada ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda Tablo-1'de görüldüğü gibi birinci düzey ilişkili modelin uyum iyiliği değerlerinin uygun olduğu ve verilerin ölçeğin tek boyutlu yapısına uyum sağladığı tespit edilmiş.

Tablo 1:Doğrulayıcı Faktör Analizine Yönelik Uyum İyiliği Değerleri

	X ²	df	CMIN/ DF≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
Mesleki Bağlılık	278.03	72	3.862	0.944	0.918	0.918	0.897	0.066
Özdeşleşme	37.719	8	4.715	0.982	0.952	0.98	0.963	0.075
İşten Ayrılma Niyeti	0.00	0.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00

Ayrıca verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığını test etmek amacıyla değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında değerler aldığı görüldüğünden veriler normal dağılıma sahiptir ve parametrik testler yapılabilir.

4.3.Bulgular

Araştırma sonucunda elde edilen veriler SPSS 23 ve Amos paket programında analiz edilmiştir. İlk olarak katılımcıların mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti düzeylerine ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlar incelenmiştir. Bu analize ilişkin veriler Tablo 2' de sunulmuştur.

Tablo 2: Korelasyon Analizi Sonuçları

	Ort.	S.S.	Duygusal Mesleki Bağlılık	Devam Mesleki Bağlılığı	Normatif Mesleki Bağlılık	İşten Ayrılma Niyeti	Özdeşleşme
Duygusal Mesleki Bağlılık	3.6001	.96103	(,724)				
Devam Mesleki Bağlılığı	3.3245	.92907	,125**	(,767)			
Normatif Mesleki Bağlılık	3.2846	.92805	,385**	,444**	(,774)		
İşten Ayrılma Niyeti	2.4893	1.19855	-,345**	-.048	-,267**	(,850)	
Özdeşleşme	3.4241	.96079	,094*	,107**	,193**	-,185**	(,846)

** 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlı * 0,05 anlamlılık düzeyinde anlamlı

Tablo 2’de görüldüğü gibi işten ayrılma niyeti ile devam mesleki bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki elde edilememiş; özdeşleşme ile duygusal mesleki bağlılık arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki elde edilmiş; diğer değişkenler arasında da 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir.

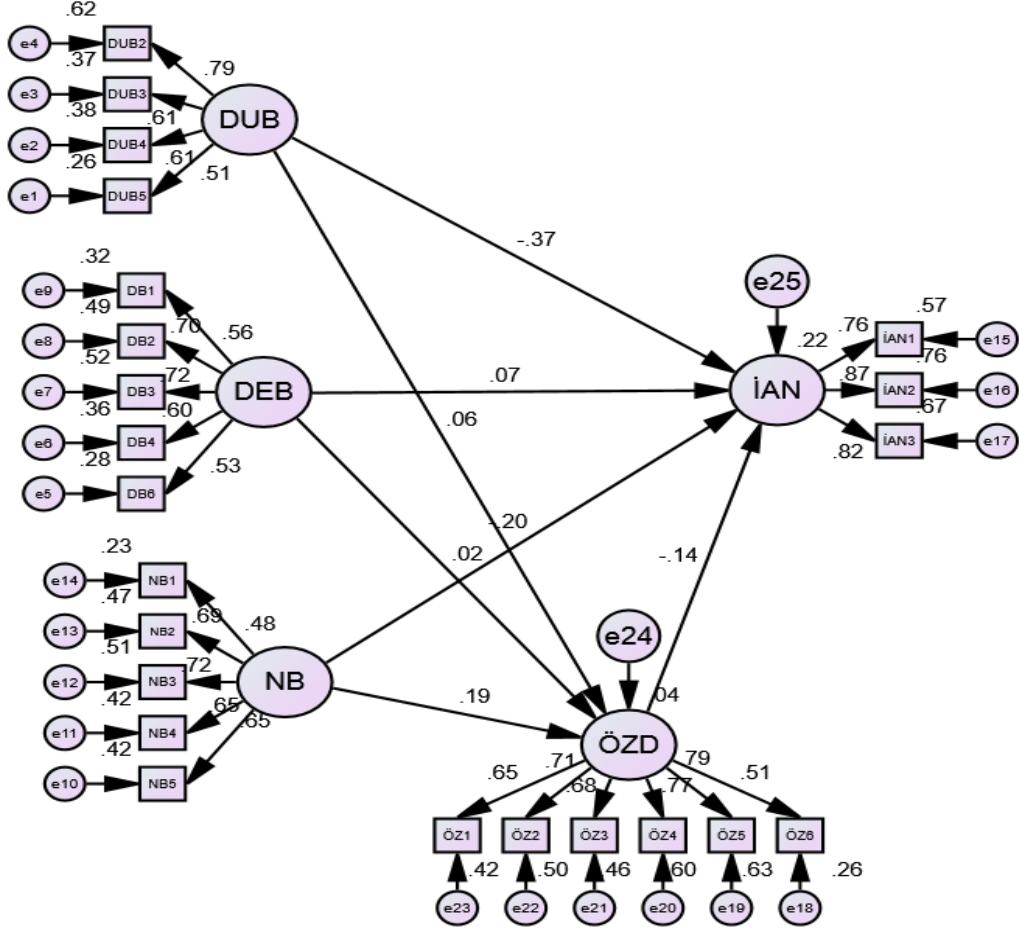
İkinci aşamada araştırma modeline ilişkin yapısal model kurulmuş ve Amos paket programı ile uyum iyiliği değerleri test edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli Şekil 2’ de ve uyum iyiliği değerleri ise Tablo 3’ de verilmiştir.

Tablo 3: Yapısal Model Uyum İyiliği Değerleri

	X ²	df	CMIN/ DF≤5	GFI ≥.85	AGFI ≥.80	CFI ≥.90	TLI ≥.90	RMSEA ≤.08
Yapısal Model	625.893	218	2.871	0.925	0.905	0.922	0.909	0.053

Analiz sonuçlarına göre modelin iyi uyum gösterdiği görülmektedir.

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması



Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla modifikasyon indekslerine göre yapılan düzeltmeler sonrası oluşan yapısal eşitlik modeli regresyon ağırlıkları Tablo 4' de verilmiştir.

Tablo 4: Yapısal Eşitlik Modeli Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol			Tahmin	Standart Hata	Kritik Oran	Anlamlılık
Özdeşleşme	<---	Duygusal Mesleki Bağlılık	0.048	0.058	0.833	0.405
Özdeşleşme	<---	Mesleki Devam Bağlılığı	0.006	0.061	0.1	0.92
Özdeşleşme	<---	Normatif Mesleki Bağlılık	0.124	0.059	2.113	0.035
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Duygusal Mesleki Bağlılık	-0.54	0.099	-5.465	***
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Mesleki Devam Bağlılığı	0.168	0.092	1.819	0.069
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Normatif Mesleki Bağlılık	-0.233	0.089	-2.629	0.009
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Özdeşleşme	-0.229	0.072	-3.162	0.002

Tablo 4’de görüldüğü üzere normatif mesleki bağlılık özdeşleşmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkilemekte, duygusal mesleki bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilemekte, normatif mesleki bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilemekte ve özdeşleşme işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Analiz neticesinde H₃, H₄, H₆ ve H₇ hipotezleri desteklenmiştir.

Özdeşleşmenin aracı rolünü test edebilmek için Sobel testi yapılmıştır. Sobel testi 4 aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada bağımsız değişkenler ile bağımlı değişken arasındaki ilişki analiz edilmekte, ikinci aşamada bağımsız değişkenler ile aracı değişken arasındaki ilişki analiz edilmekte, 3. Aşamada aracı değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişki analiz edilmekte, son aşamada ise bağımsız değişkenler ve aracı değişken bağımsız değişken olarak aynı anda modele dahil edilmekte ve bağımlı değişken üzerindeki etkileri analiz edilmektedir. Bir

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması
değişken aşağıdaki şartları taşıyorsa aracı değişken olarak ele alınmaktadır (Karagöz, 2016:953-954):

- Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
- Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
- Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır.
- Aracı değişken bağımsız değişkenle birlikte modele dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalırken, aracı değişkenin, bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamlı olmalıdır.
- Bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte regresyon analizine dahil edildiğinde, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olamayan ilişki çıkarsa tam aracılık etkisi, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisi meydana gelir (Gürbüz ve Şahin, 2016:287; Baron ve Kenny,1986).

Sobel test sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Sobel Testi Sonuçları

Adımlar	B	Std. Hata	β	p
1.Adım:				
Bağımsız Değişkenler:				
Duygusal Bağlılık	-.349	.049	-.280	0,000
Devam Bağlılığı	.092	.052	.071	0,076
Normatif Bağlılık	-.247	.056	-.191	0,000
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti				
2.Adım:				
Bağımsız Değişkenler:				
Duygusal Bağlılık	.025	.041	.025	0,552
Devam Bağlılığı	.028	.044	.027	0,519
Normatif Bağlılık	.178	.047	.172	0,000
Bağımlı Değişken: Özdeşleşme				
3.Adım:				
Bağımsız Değişken: Özdeşleşme	-.231	.048	-.185	0,000
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti				
4.Adım:				
Bağımsız Değişkenler:				
Duygusal Bağlılık	-.345	.048	-.277	0,000
Devam Bağlılığı	.097	.051	.075	0,059
Normatif Bağlılık	-.217	.056	-.168	0,000
Özdeşleşme	-.168	.045	-.134	0,000
Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti				

Tablo 5’ de görüldüğü üzere birinci adımda duygusal bağlılık ve normatif bağlılık işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Aracı değişken olan özdeşleşme bağımlı değişken olarak analiz edildiğinde ise sadece normatif bağlılık özdeşleşmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Aracı değişken olan özdeşleşme de işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Dördüncü adımda hem bağımsız değişkenler hem de aracı değişken modele beraber dahil edildiğinde ise duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve özdeşleşme işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. İkinci adımda duygusal bağlılık özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilemediğinden duygusal bağlılığın bir aracılık rolünden bahsedilemez. Bu nedenle sadece normatif bağlılığın aracılık rolü olup olmadığı incelenmelidir. Birinci adımda normatif bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde beta katsayısı -0,191 olarak bulunmuşken dördüncü adımda beta katsayısı -0,168’e düşmüştür. Bu bulgu bize normatif mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde özdeşleşmenin kısmi aracılık rolü olduğunu göstermektedir. Bu aracılık rolünün anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla Z score değeri hesaplanmalıdır. Z Score değerini hesaplayabilmek için öncelikle a.b. ile dolaylı etkiler hesaplanarak -0,030 olarak bulunmuştur. Ardından Sobel $Std.Hata=Karakök [(a.Std.Hata b)^2+(b.Std.Hata a)^2]$ formülünden Sobel’in standart hatası 0,011 olarak elde edilmiştir. Bu aşamadan sonra $Z=Dolaylı Etkiler/Sobel SH$ formülü ile Z Score değeri -2,659 olarak hesaplanmıştır (Sobel,1982). Z Score değerinin 1,96’nın üzerinde değer alması ($Z=-2,659$, $P: 0,008$), aracılık rolünün anlamlı olduğunu göstermektedir. Analiz neticesinde H10 hipotezi desteklenmiştir.

Araştırma değişkenlerinin kamu ve özel sektöre göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla t testi yapılmış ve analiz sonuçları Tablo 6’da sunulmuştur.

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması

Tablo 6. Sektör t Testi Sonuçları

	Grup	Ort.	t	df	Sig. (2-tailed)
Duygusal Bağlılık	Kamu	3.48	-4.393	665	.000
	Özel	3.82	-4.604	562	.000
Devam Bağlılığı	Kamu	3.29	-1.132	665	.258
	Özel	3.38	-1.164	534	.245
Normatif Bağlılık	Kamu	3.19	-3.540	665	.000
	Özel	3.45	-3.635	531	.000
İşten Ayrılma Niyeti	Kamu	2.56	2.055	665	.040
	Özel	2.36	2.001	454	.046
Özdeşleşme	Kamu	3.24	-6.829	665	.000
	Özel	3.75	-6.749	475	.000

Tablo 6 incelendiğinde duygusal bağlılık, normatif bağlılık, işten ayrılma niyeti ve özdeşleşme kamu sektörü ve özel sektör çalışanları arasında anlamlı farklılık göstermektedir. Farklılığın yönünü belirleyebilmek için grupların ortalama değerlerine bakılmıştır. Duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve özdeşleşme özel sektörde çalışan hemşireler lehine, işten ayrılma niyeti ise kamu sektöründe çalışan hemşireler lehine anlamlı farklılık göstermektedir. Bu bulgu bize özel hastanelerde çalışan hemşirelerin mesleklerine daha fazla duygusal ve normatif bağlılık gösterdiklerini ve çalıştıkları örgütler ile daha fazla özdeşleştikleri sonucunu vermektedir. Ayrıca kamu hastanelerinde çalışan hemşireler özel hastanelerde çalışanlara göre daha fazla işten ayrılma niyeti göstermektedirler. Mesleki devam bağlılığı kamu sektörü ve özel sektör çalışanları arasında anlamlı farklılık göstermemektedir. Bu bulgu hemşirelik mesleğini bırakmanın hemşireler açısından maliyetinin yüksek olacağını düşünülmesinin bir sonucu olarak değerlendirilmektedir. Araştırma sonucuna göre H11, H13, H14 ve H15 hipotezleri desteklenmiştir.

Kamu ve özel sektör ayrımı Şekil 2’de kurulan yapısal eşitlik modeli üzerinde de değerlendirilmiştir. Yapısal eşitlik modelinde test edilen yolların kamu ve özel sektör arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla modelde duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi kamu için k1, özel sektör için ö1; devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi kamu için k2, özel sektör için ö2; normatif bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi kamu için k3, özel sektör için ö3; duygusal bağlılığın

özdeşleşme üzerindeki etkisi kamu için k4, özel sektör için ö4; devam bağlılığının özdeşleşme üzerindeki etkisi kamu için k5, özel sektör için ö5; normatif bağlılığın özdeşleşme üzerindeki etkisi kamu için k6, özel sektör için ö6; özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ise kamu için k7 ve özel sektör için ö7 olarak Amos paket programında kodlanmıştır. Yapılan analiz neticesinde elde edilen farklılıklar kritik oran değerleri Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Kamu Özel Ayrımı Farklılıklar Kritik Oran Değerleri

	k7	k1	k2	k3	k4	k5	k6
k7	0						
k1	-1.224	0					
k2	2.146	3.976	0				
k3	0.387	1.611	-1.73	0			
k4	2.471	4.871	-0.237	2.393	0		
k5	3.04	5.315	0.639	3.104	1.27	0	
k6	3.998	6.475	1.462	4.155	2.147	0.89	0
ö7	0.618	1.705	-1.287	0.316	-1.31	-1.912	-2.577
ö1	-1.731	-1.484	-2.263	-1.838	-2.242	-2.398	-2.551
ö2	4.243	5.326	2.871	4.216	3.259	2.678	2.239
ö3	0.115	1.082	-1.716	-0.217	-1.785	-2.333	-2.959
ö4	2.342	2.994	1.272	2.213	1.421	1.049	0.724
ö5	2.312	3.727	0.378	2.182	0.647	-0.112	-0.805
ö6	3.855	5.757	1.852	3.962	2.552	1.537	0.787

Tablo 7 incelendiğinde k2 ve ö2 kodlamalarının kesişiminden olan Z Score değeri $2,871 > 1,96$ olarak bulunmuş. Bu sonuç bize mesleki devam bağlılığının işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin kamu sektörü ile özel sektörde çalışan hemşireler arasında anlamlı farklılık gösterdiği bulgusunu vermektedir.

Kamu sektörü için elde edilen regresyon ağırlığı değerleri Tablo 8’de özel sektör için elde edilen regresyon ağırlığı değerleri ise Tablo 9’da sunulmuştur.

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması

Tablo 8. Kamu Sektörü Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol			Tahmin	Std.Hata	Kritik Oran	P
Özdeşleşme	<---	Duygusal Bağlılık	-0.083	0.041	-1.28	0.201
Özdeşleşme	<---	Devam Bağlılığı	0.037	0.055	0.566	0.572
Özdeşleşme	<---	Normatif Bağlılık	0.163	0.049	2.221	0.026
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Özdeşleşme	-0.184	0.094	-3.185	0.001
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Duygusal Bağlılık	-0.425	0.068	-6.366	***
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Devam Bağlılığı	-0.022	0.081	-0.379	0.705
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Normatif Bağlılık	-0.232	0.072	-3.489	***

Tablo 8. Özel Sektör Regresyon Ağırlıkları

Test Edilen Yol		Tahmin	Std.Hata	Kritik Oran	P	
Özdeşleşme	<---	Duygusal Bağlılık	0.101	0.228	1.215	0.224
Özdeşleşme	<---	Devam Bağlılığı	0.016	0.101	0.181	0.856
Özdeşleşme	<---	Normatif Bağlılık	0.211	0.083	2.215	0.027
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Özdeşleşme	-0.134	0.113	-1.85	0.064
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Duygusal Bağlılık	-0.279	0.509	-2.351	0.019
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Devam Bağlılığı	0.274	0.157	3.035	0.002
İşten Ayrılma Niyeti	<---	Normatif Bağlılık	-0.207	0.123	-2.303	0.021

Tablo 8 ve Tablo 9 incelendiğinde kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin örgütsel özdeşleşmelerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde anlamlılık düzeyi ile beta tahmin katsayısı değerleri daha yüksektir. Duygusal bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde anlamlılık düzeyi ile beta tahmin katsayısı değeri kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde daha yüksek olarak elde edilmiştir. Ayrıca devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi özel hastane çalışanlarında anlamlı iken kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde anlamlı olarak elde edilememiştir. Bu bulgu bize devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin kamu hastaneleri ile özel hastanelerde çalışan hemşireler arasında anlamlı farklılık gösterdiği sonucunu vermektedir. Analiz sonuçlarına göre H17 hipotezi desteklenmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Gaziantep il merkezinde faaliyet gösteren kamu ve özel hastanelerinde çalışan hemşirelerin mesleki bağlılıklarının işten ayrılma niyetleri üzerine etkisi ve bu etkide örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolünün olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan çalışma sonucunda literatüre ve uygulamaya katkı sağlayabilecek önemli sonuçlara ulaşılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda normatif mesleki bağlılığın örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği, diğer mesleki bağlılık boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Mesleki bağlılığın özdeşleşme ile ilişkisinde, özellikle duygusal mesleki bağlılığın özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilememesi araştırmanın önemli bir sonucudur. Bu sonuca göre hemşirelerin kurumları ile özdeşleşmelerinde mesleklerine olan duygusal bağın değil, normatif bağlılığın etkili olduğu söylenebilir. Hemşireler genelde beyaz melekler olarak adlandırılmakta, mesleğin önemi ve kutsiyeti konusunda toplum tarafından bir değerlendirme yapılmaktadır. Toplumun hemşirelik mesleğine olan bu bakış açısının hemşirelerin mesleklerine bakışını da değiştirebileceği ve bu sebepten dolayı mesleğin topluma karşı yükümlülüklerin yerine getirilmesi, insanlığa faydalı olunması için bir araç olarak görülmesine sebep olabileceği (Özmen vd. 2005:3), bu sebepten dolayı da sadece normatif mesleki bağlılığın özdeşleşme üzerinde etkili olabileceği değerlendirilmektedir (Clemence, 1966' dan aktaran Lu vd., 2002:214).

Duygusal mesleki bağlılık, normatif mesleki bağlılık ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyetini negatif yönde anlamlı olarak etkilemesi beklenen bu sonuçtur (Nägele ve Neuenschwander, 2014:386; Wang, vd., 2012; Lynn ve Redman, 2005). Bu sonuca göre devam mesleki bağlılık hariç diğer mesleki bağlılık boyutları ile yüksek seviyede örgütsel özdeşleşme gösteren hemşireler çalıştıkları sağlık kurumlarında devam etme eğilimi içinde olacaklardır. Devam mesleki bağlılık gösterenlerin de fırsat bulduklarında mesleklerinden kopabilecekleri ve mesleklerini zorunlu olarak icra ettikleri bilindiğinden işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olmaması tahmin edilen bir sonuçtur.

Araştırmanın önemli bir bulgusu da örgütsel özdeşleşmenin sadece normatif mesleki bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinde aracılık rolünün bulunduğu ilişkinin tespittir. Yukarıda açıklandığı gibi duygusal ve devam mesleki bağlılığının özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmaması, sadece normatif mesleki bağlılığın özdeşleşmeyi pozitif ve anlamlı olarak

etkilemesinin bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olduğuna inanılmaktadır. Örneklemin mesleğine bakış açısının, mesleği ile ilgili değerlendirmelerinin normatif mesleki bağlılığı ön plana çıkarmaktadır.

Araştırma sonucuna göre duygusal mesleki bağlılık, normatif mesleki bağlılık, özdeşleşme ve işten ayrılma niyetinin kamu hastaneleri ile özel hastanelerde çalışan hemşireler arasında anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Özel hastanelerde çalışan hemşireler daha kamu hastanelerinde çalışanlara göre daha fazla duygusal ve normatif bağlılık göstermekte, aynı zamanda çalıştıkları örgütlere ilişkin daha fazla özdeşleşme eğilimi göstermektedirler. Kamu hastanelerinde çalışan hemşireler ise özel hastanede çalışanlara göre daha fazla işten ayrılma niyeti göstermektedirler. Bu sonucun özel hastaneler ile kamu hastanelerinin çalışma şartlarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Araştırma modelinde test edilen yolların kamu sektörü ve özel sektör arasında anlamlı farklılık gösterip göstermediği analiz edildiğinde mesleki devam bağlılığının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin kamu hastanelerinde çalışan hemşireler ile özel hastanelerde çalışanlar arasında anlamlı farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu etki özel hastanelerde çalışan hemşirelerde negatif yönde anlamlı çıkarken kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde anlamlı çıkmamıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak, hemşirelerin daha fazla kurumları ile özdeşleşmelerinde normların ön plana çıktığını söyleyebiliriz. Hastane yöneticilerinin söylemlerinde ve hemşire eğitimlerinde sık sık hemşirelik mesleğinin önemi konusunda mesajların verilmesi, hemşirelerde işe ve örgüte karşı olumlu bir tutumun gelişmesine katkı sağlayabilecektir. Hemşirelerin toplum ve insan hayatı için ne kadar önemli işler yaptıkları konusunda örnek uygulamaların ve olayların anlatılması, kahramanlaşmış hemşirelerin örnek gösterilmesi konusunda uygulayıcıların tedbir almaları tavsiye edilebilir. Araştırmacılar ise konuyu farklı meslek gruplarında araştırarak, bu çalışmada elde edilen sonucun sadece hemşire örneğine has olup olmadığını konusunda bir yargının ortaya çıkmasına katkı sağlayabilirler.

KAYNAKÇA

- Akyüz, M. ve Yılmaz, F. D. (2015)," Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel İletişimin İşgörenlerin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Kastamonu University Journal of Economics & Administrative Sciences Faculty*, 8.
- Baron R.M. ve Kenny D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*,51, 1173-1182
- Bartram, T., Casimir, G., Djurkovic, N., Leggat, S. G. ve Stanton, P. (2012)," Do Perceived High Performance Work Systems Influence the Relationship Between Emotional Labour, Burnout and Intention to Leave? A study of Australian Nurses", *Journal of Advanced Nursing*, 68(7), 1567–1578.
- Bengligiray, S. ve Sönmez, H. (2011)," Hemşirelerin Mesleki Bağlılıkları ile Diğer Bağlılık Formları Arasındaki İlişki: Örgüte Bağlılık, İşe Bağlılık ve Aileye Bağlılık", *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 18(1), 028–040.
- Bergami, M. ve Bagozzi, R. P. (2000)," Self-Categorization, Affective Commitment and Group Self-esteem as Distinct Aspects of Social Identity in The Organization", *British Journal of Social Psychology*, 39, 555-577.
- Brown, M. E. (1969)," Identification And Some Condition of Organizational Involvement", *Administrative Science Quarterly*, 14(3), 346-355.
- Herrbach, O. (2006)," A Matter of Feeling? The Affective Tone of Organizational Commitment and Identification", *Journal of Organizational Behavior*, 27, 629-643.
- Chen, S.-H., Yu, H.-Y., Hsu, H.-Y., Lin, F.-C. ve Lou, J.-H. (2013)," Organisational support, Organisational Identification and Organisational Citizenship Behaviour Among Male Nurses", *Journal of Nursing Management*, 21(8), 1072–1082.
- Clemence, M. (1966)," Existentialism: A philosophy of Commitment", *The American Journal of Nursing*, 500–505.
- Cook, J., ve Wall, T. (1980)," New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-fulfilment", *Journal of Occupational Psychology*, 53, 399–452.
- Çınar, O., Karcıoğlu, F. ve Akdaş, K. (2016)," İş Yaşamında İş Tatmini, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum'da Bir Kamu Kurumu Örneği", *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(3).
- Demirtaş, H. A. (2003)," Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar", *İletişim Araştırmaları*, 1(1), 123–144.
- Edward, M. R. (2005)," Organizational Identification: A Conceptual And Operational Review", *International Journal of Management Reviews*. 7(4), 207-230.
- Fındıklı, M. M. A. (2015)," Algılanan Lider Desteği ve Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü: İstanbul'da Kamu

- Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi, (77), 136–157.
- Fırat, Z. M. (2015)," Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerine Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. (Yayımlanmamış doktora tezi)", Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fuchs, S. ve Edwards, M. R. (2012)," Predicting Pro-change Behaviour: The Role of Perceived Organisational Justice and Organisational Identification", Human Resource Management Journal, 22(1), 39–59.
- Gürbüz, S. ve Bekmezci, M. (2012)," İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Bilgi İşçilerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41(2), 189–213.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe, yöntem, analiz (3. bs.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gwyn, P. G. (2011)," The Quality of Mentoring Relationships' Impact on The Occupational Commitment of Nursing Faculty", Journal of Professional Nursing, 27(5), 292–298.
- Ito, H., Eisen, S. V., Sederer, L. I., Yamada, O. ve Tachimori, H. (2001)," Factors Affecting Psychiatric Nurses' Intention to Leave Their Current Job", Psychiatric Services, 52(2), 232–234.
- Karagöz, Y. (2016). SPSS ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler (1. bs.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kaya, E.Ü. (2015)," İşyeri Kabalığı, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmin Değişkenleri Arasındaki İlişkiler ve Birbirleri Üzerindeki Etkileri: Yüksek Öğretimde Bir Çalışma", International Journal of Social Science, 41,55-78.
- Küçükusta, D. (2007)," Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi. (Yayımlanmamış doktora tezi)", İzmir.
- Lane, V. R. ve Scott, S. G. (2007)," The Neutral Network Model of Organizational Identification", Organizational Behavior and Human Decision Processes, 104, 175- 192.
- Lee, K.; J. Carswell ve Allen N. (2000)," A Meta-analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person and Work-related Variables", Journal of Applied Psychology, 85(5), 799-811.
- Lin, S., Professor David Lamond, P., Yuan, L., Yu, Y., Li, J. ve Ning, L. (2014)," Occupational Commitment, Industrial Relations and Turnover Intention: Empirical Evidence from China", Chinese Management Studies, 8(1), 66–84.
- Lu, K.-Y., Lin, P.-L., Wu, C.-M., Hsieh, Y.-L. ve Chang, Y.-Y. (2002)," The Relationships Among Turnover Intentions, Professional Commitment, and Job Satisfaction of Hospital Nurses", Journal of Professional Nursing, 18(4), 214–219.
- Lynn, M. R. ve Redman, R. W. (2005)," Faces of The Nursing Shortage: Influences on Staff Nurses' Intentions to Leave Their Positions or Nursing", Journal of Nursing Administration, 35(5), 264–270.

Hemşirelerde Mesleki Bağlılık, Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kamu Sektörü ve Özel Sektör Karşılaştırması

- Mael, F. ve Ashforth, B. E. (1992)," Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of The Reformulated Model of Organizational Identification", *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103–123.
- Mete, E. S., Sökmen, A. ve Biyik, Y. (2016)," The Relationship between Organizational Commitment, Organizational Identification, Person-Organization Fit and Job Satisfaction: A Research on IT Employees", *International Review of Management and Business Research*, 5(3), 870.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993)," Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538.
- Myers, K. K., Davis, C. W., Schreuder, E. R. ve Seibold, D. R. (2016)," Organizational Identification: A Mixed Methods Study Exploring Students' Relationship with Their University", *Communication Quarterly*, 64(2), 210–231.
- Nägele, C. ve Neuenschwander, M. P. (2014)," Adjustment Processes and Fit Perceptions as Predictors of Organizational Commitment and Occupational Commitment of Young Workers", *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 385–393.
- Numminen, O., Leino-Kilpi, H., Isoaho, H. ve Meretoja, R. (2016)," Newly Graduated Nurses' Occupational Commitment and Its Associations with Professional Competence and Work-related Factors", *Journal of Clinical Nursing*, 25(1-2), 117–126.
- O'Reilly, C., Chatman, J. (1986)," Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behaviour", *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005)," Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2).
- Polat, M. ve Meydan, C. H. (2010)," Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145–172.
- Ricketta, M. (2005)," Organizational Identification: A Meta-analysis", *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 358-384.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2003)," Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual", *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht*.
- Sekaran, U. (1992)," *Research Methods For Business*, Canada. John Wiley ve Sons, Inc.
- Smeyers, L. (2014, 15 Ocak). 5 Reasons to Start with Predictive Employee Turnover Analysis", *HR Analytics. HR Analytics Insights*.
- Sobel M.E. (1982). A symptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.). *Sociological Methodology*, ss.290-312. Wahington D.C.: American Sociological Association.
- Şişman, M. ve Acat, M. B. (2003)," Öğretmenlik Uygulaması Çalışanlarının Öğretmenlik Mesleğinin Algılanmasındaki Etkisi", *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1).

- Tak, B. ve Çiftçioğlu, A. (2009)," Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliđinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", Cilt: 10 Sayı: 1 Yıl: 2009, 35.
- Topçu, M. K. ve Basım, N. (2015)," Kobilerde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü", *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish Studies*, 10, 861–886.
- Turuñ, Ö. ve Çelik, M. (2010)," Algılanan Örgütsel Desteđin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1).
- Tüzün, İ. K. (2006)," Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi; Uygulamalı Bir Çalışma. (Yayınlanmamış Doktora Tezi)", Ankara, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Van der Heijden, B. I., van Dam, K. ve Hasselhorn, H. M. (2009)," Intention to Leave Nursing: The Importance of Interpersonal Work Context, Work-home Interference, and Job Satisfaction Beyond the Effect of Occupational Commitment", *Career Development International*, 14(7), 616–635.
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H. ve Liu, X. (2012a)," Job Satisfaction, Occupational Commitment and Intent to Stay Among Chinese Nurses: A Cross-sectional Questionnaire Survey", *Journal of Advanced Nursing*, 68(3), 539–549.
- Wang, L., Tao, H., Ellenbecker, C. H. ve Liu, X. (2012b)," Job Satisfaction, Occupational Commitment and Intent to Stay Among Chinese Nurses: A Cross-sectional Questionnaire Survey", *Journal of Advanced Nursing*, 68(3), 539–549.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. ve Liden, R. C. (1997)," Perceived Organizational Support and Leader-member Exchange: A Social Exchange Perspective", *Academy of Management Journal*, 40(1), 82–111.
- Yousaf, A., Sanders, K. ve Abbas, Q. (2015)," Organizational/occupational Commitment and Organizational/occupational Turnover Intentions: A Happy Marriage?", *Personnel Review*, 44(4), 470–491.