



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 8 Sayı: 36 Volume: 8 Issue: 36

Şubat 2015 February 2015

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

FEN- EDEBİYAT FAKÜLTESİ AKADEMİSYENLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ
ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVEL OF ACADEMICIANS FROM FACULTY OF SCIENCE-LITERATURE

Meryem Berrin BULUT*

Öz

Bu çalışmada Fen-Edebiyat Fakültesi'nde görevli akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri bağlılığın üç bileşeni boyutunda ele alınmış ve demografik değişkenlere göre açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu Orta Anadolu'da bulunan bir devlet üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi'nde her kariyer düzeyinde görev yapmakta olan toplam 92 akademisyenden oluşmuştur. Veriler örgütsel bağlılık ölçeği ve kişisel bilgi formu yardımıyla toplanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde nicel analiz tekniklerinden yararlanılmıştır. İkili karşılaştırmalar için Mann Whitney U testi, çoklu karşılaştırmalar için de Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Bulgular, akademisyenlerin bağlılık düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Duygusal bağlılık en yüksek seviyededir. Bunu sırasıyla normatif bağlılık ve devam bağlılığı izlemektedir. Unvan ve eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık; yine unvan ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Bulgular ilgili literatür temelinde tartışılmış ve bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Bağlılık Bileşenleri, Fen-Edebiyat, Akademisyenler.

Abstract

In this study, organizational commitment level of academicians who work at the faculty of Science-Literature discussed at the level of three components of organizational commitment. Organizational commitment level is attempted to explain by demographic variables. The participants of this study are 92 academicians from each academic career from a state university in Middle Anatolia. Data were collected by organizational commitment scale and personal information form. In data analyzing quantitative analysis techniques are used. Mann Whitney U test is used for pairwise comparisons and Kruskal Wallis H test for multiple comparisons. According to the results of this study, organizational commitment level of the academicians is moderate. The highest scored component of organizational commitment is affective and then normative commitment. Continuance commitment is the lowest scored component. There is a statistically significant relation between organizational commitment level and the title and the education level of the academician. Also there is a relation between continuance and normative commitment and the title of the academician. The findings of this study are discussed and some suggestions are made.

Keywords: Organizational Commitment, Components of Organizational Commitment, Science-Literature, Academicians.

Giriş

Çalışanlar yaşamlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçirmektedirler. Bu bağlamda işyerlerini bir aile ortamı olarak görmeleri ve işyerlerine bağlanmaları büyük önem taşımaktadır. Örgütlerin faaliyetlerini sağlıklı bir şekilde devam ettirebilmeleri için ihtiyaç duydukları en önemli unsur, örgütüne bağlı çalışandır. Örgüte bağlılık sonucunda 'biz' duygusu oluşmakta, çalışan; örgütün stratejik hedeflerini kendi hedefleri gibi benimsemektedir. Bu hedeflere ulaşabilmek için yetkinliklerini ve becerilerini kullanmakta, örgütte kalmayı daha

* Arş. Gör., Ahi Evran Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü.

fazla istemektedir (Dolu, 2011:9). Örgütlerin ihtiyaçları olduğu gibi çalışanların da ihtiyaçları vardır ve örgütlerin başarılı olabilmeleri için çalışanların ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir. Organizasyon teorisinde genel olarak kabul edilmiş değerler dizisi, örgütlerin ve çalışanların değiş tokuş ilişkisi içinde olmalarıdır. Taraflardan biri diğeri ile bir şey paylaşırken, aynı zamanda kendisi için de bir şeyler sağlamaktadır (Angle ve Perry, 1981:1). Çalıştıkları örgüte yüksek derecede bağlı olan bireyler kendilerini örgütün bir parçası olarak görmekte ve örgütün başarısı için ellerinden geleni yapmaktadırlar. Tersine, çalıştıkları örgüte bağlılığı düşük olan bireyler ise işlerinde verimli olamamakta ve daha fazla devamsızlık yapmaktadırlar. Örgüte bağlılığı yüksek olan birey sadece kendi görev tanımları kapsamındaki işleri yapmaz, aynı zamanda işleri daha iyi yapmak, kendini geliştirip örgüte daha yararlı olmak için çaba sarfeder (Usta ve Küçükaltan, 2012:77).

İnsanın giderek daha fazla önem kazandığı iş ortamında nitelikli iş gücüne olan ihtiyaç artmış ve sahip olunan nitelikli işgücünü elde tutma önemli hale gelmiştir. Çalışanlar örgütlerine ne kadar bağlı olarak çalışırlarsa, o ölçüde başarılı olacaklardır (Özdevecioğlu, 2003:126). Bireyin kendi değerleri ile örgütün değerleri ne kadar uyumlu ise, örgüte olan bağlılığı o kadar yüksektir (Demirel, 2009:2). Örgütsel bağlılık bireylerin örgütte kalmalarını ya da örgütten ayrılmalarını belirleyen en önemli unsurlardan biridir (Duygulu ve Abaan, 2007:1). Çalışanlar örgütün hedeflerini kendi hedefleri gibi gördükleri ve kendilerini ailenin bir parçası olarak hissettikleri zaman örgütsel bağlılık oluşmaktadır. 'Side-bet' teorisine göre, örgütsel bağlılık yatırımların ve yan bahislerin birikmesiyle artmaktadır. Burada 'side-bet' bireyin yatırım yaptığı herhangi bir şey (zaman, güç, para gibi) olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar örgütten ayrıldıklarında bu yatırımın da kaybedileceği düşünülmektedir (Meyer ve Allen, 1984:373). Bağlılık farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Gürpınar ve Yahyagil (2007:297)'e göre bağlılık, çalışanların örgüte sevgi, saygı, yakınlık duyması ve örgüte karşı sadakattir. Bağlılık çalışanlarla örgüt arasında oluşan duygusal bağın doğası ve kalitesidir. Doğan ve Kılıç (2007:38)'a göre bağlılık bireyin örgüte karşı hissettiği bağlıdır. Bağlılık çalışanın örgüt ile ilişkisini tanımlayan ve örgüte üyeliğini devam ettirme veya ettirmeme kararı için etkileri olan psikolojik bir durumdur.

Farklı tanımları olmasına rağmen, örgütsel bağlılığın üç ana temayı yansıttığı söylenebilir. Bunlar; çalışanın örgüte duygusal anlamda olan bağlılığı, örgütten ayrılma ile oluşacak zararı dikkate alan bağlılık ve örgütte kalma zorunluluğunu içeren bağlılıktır. Bağlılığın bu üç türü birbirleriyle ilişki içindedir. Birbirlerinden ayırt edilebilir (Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002:21) ve bir çalışan bağlılığın farklı bileşenlerini farklı derecelerde deneyimleyebilir (Meyer ve Allen, 1991:67). Meyer ve Allen (1991:69)'e göre *Duygusal Bağlılık* çalışanın örgüte duygusal olarak bağlanması, örgütle özdeşleşmesi ve örgüte katılımıdır. Güçlü derecede duygusal bağlılığı olan çalışanlar mevcut örgütte istihdam etmektedirler; çünkü örgütte kalmayı istemektedirler. *Devam Bağlılığı* örgütü terk etme ile ilişkili zararların farkında olmaktır. Örgüte devam bağlılığı olan çalışanlar örgütte kalmaları gerektiği için kalmaktadırlar. *Normatif Bağlılık* ise istihdamı devam ettirmek amacı ile ortaya çıkan zorunluluk duygusudur. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütte kalmak zorunda oldukları için kalmaktadırlar.

Örgütsel bağlılık konusu literatürde son yıllarda büyük önem kazanmıştır. Örgütsel bağlılık konusuyla ilgili yapılan çalışmalara göre, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını etkileyen faktörler bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık; algılanan örgütsel destek (Kaplan ve Ögüt, 2012; Üren ve Çorbacioğlu, 2012); örgütsel adalet (Cihangiroğlu, 2011; Erkuş, Turunç ve Yücel, 2011; Moorman, Niehoff ve Organ, 1993); iş performansı (Özutku, 2008; Uygur, 2007); ödüllendirmedeki artış (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008; Usta ve Küçükaltan, 2012); çalışanların gelişmelerini sağlamak (Yüceler, 2009; Zorlu, 2010); örgüte ve yöneticiye güven (Taşın ve Dilek, 2010; Top, 2012); örgütsel vatandaşlık davranışı (Cheng, Jiang ve Riley, 2003; Karacaoğlu ve Güney, 2010; Peterson, 2004); iş doyumunu (Açıkalm, 2011; Cheng, Jiang ve Riley, 2003; Ergün ve Taşgıt, 2011); örgütsel öğrenme (Avcı ve Küçükusta, 2009); örgütte daha fazla zaman geçirme (Örücü, Kılıç ve Şimşir, 2010); psikolojik güçlendirme algıları (Bogler ve Somech, 2004; Çekmecelioğlu ve Eren, 2007); yaratıcılık davranışı (Çekmecelioğlu ve Eren, 2007); örgüt içi iletişim faktörleri (Çetin, Tikici ve Karatepe, 2008); hizmet içi eğitim (Sezgin ve Ünlüönen, 2011);

uzun görev süresi (Varona, 1996); çalışanların yaşları ve kurumda çalıştıkları süre (Arslan, Korkmaz, Yahyaoğlu ve Çimen, 2011) ve psikolojik sözleşme (Karcioğlu ve Türker, 2010) ile olumlu yönde ilişkili; psikolojik taciz (Yıldız, 2011); mobbing davranışları (Karcioğlu ve Çelik, 2012; Pelit ve Kılıç, 2012); mağduriyet algılaması (Kaya ve Özdevecioğlu, 2008); örgütsel sinizm (Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012); psikolojik şiddet algıları (Ünal ve Karaoğlu, 2012); tükenmişlik (Çutuk, 2011; Derin ve Demirel, 2012; Valeau, Mignonac, Vandenberghe ve Turnau Gatignon, 2013); örgütsel stres (Uzun ve Yiğit, 2011); iş-aile yaşam çatışması (Turunç ve Erkuş, 2010) ve işten ayrılma niyeti (Camp, 1993; Gül, Oktay ve Gökçe, 2008; Lee, Ashford, Walsh ve Mowday, 1992; Loi, Hang-Yue ve Foley, 2006; McFarlane Shore ve Martin, 1989) ile olumsuz yönde ilişkili bulunmuştur.

Amaç

Bu çalışmada bir devlet üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi'nde görev yapmakta olan akademisyenlerin örgütsel bağlılık bileşenlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin ne durumda olduğunun ve akademisyenlerin sahip oldukları demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık bileşenleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında aşağıdaki iki soruya yanıt aranmıştır;

1. *Fen-Edebiyat Fakültesi akademisyenlerinin örgütsel bağlılık bileşenlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri ne durumdadır?*
2. *Akademisyenlerin örgütsel bağlılık bileşenlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile demografik değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?*

Fen-Edebiyat Fakültesi akademisyenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi, ilgili birimin personel politikalarına yön verebilir. Aynı zamanda bu çalışma, yükseköğretim personel politikasına ışık tutarak öneri getirmesi bakımından değerlendirilebilir.

Yöntem

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu Orta Anadolu'da son 10 yıl içerisinde kurulmuş bir devlet üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi akademisyenlerinden oluşmaktadır. Araştırmanın yapıldığı üniversitenin Fen-Edebiyat Fakültesi'nde toplam 124 öğretim elemanı bulunmaktadır. Çalışma grubunda maksimum çeşitliliği sağlamak amacıyla tüm akademik unvanların yer alması sağlanmıştır. Bu kapsamda çalışma grubunda 92 gönüllü katılımcı yer almıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler, örgütsel bağlılık ölçeği ve kişisel bilgi formu yardımıyla toplanmıştır. Ölçek ve formun özellikleri aşağıda verilmiştir;

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilmiş ve Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 'Duygusal Bağlılık', 'Devam Bağlılığı' ve 'Normatif Bağlılık' olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır. Her bir bileşen 6 madde ile ölçülmekte olup, toplam 18 madde bulunmaktadır. Ölçekte 5'li likert tipi bir skala kullanılmıştır. Her bir maddenin puanlanması: '1:hiç katılmıyorum, 2:katılmıyorum, 3:ne katılıyorum ne de katılmıyorum, 4:katılıyorum ve 5:tamamen katılıyorum' şeklindedir. Ölçeğin, bu örnekteki güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha'sı .73 (Duygusal bağlılık .70; normatif bağlılık .76 ve devam bağlılığı .72) olarak bulunmuştur. Wasti (2000)'nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmış olduğu bu ölçeğin güvenilirlik katsayıları; duygusal bağlılık .79, normatif bağlılık .75 ve devam bağlılığı .58'dir.

Kişisel Bilgi Formu

Katılımcıların yaşları, medeni durumları, eğitim düzeyleri, unvanları, kurumda çalışma süreleri ve toplam çalışma süreleri hakkında bilgi toplamak amacı ile araştırmacı tarafından hazırlanmış olan bir form kullanılmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırma verilerini toplamak amacıyla ölçme araçları hedef kitleye internet üzerinden ve elden ulaştırılmıştır. Ölçeklerin geri dönüş oranı %75,4 (n=92) olarak gerçekleşmiştir. Araştırmada ele alınan problemin çözümü için ölçeklerin geri dönüş oranı yeterli görülmüştür.

Verilerin Çözümlemesi

Çalışmadan elde edilen veriler SPSS 19.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sürecinde ilk olarak yüzde ve frekans kullanılarak kişisel bilgiler çözümlenmiştir.

Verilerin normal dağılıma sahip olup olmadıklarını araştırmak için 'One - Sample Kolmogorov-Smirnov' testine başvurulmuştur. Test sonucunda verilerin normal dağılıma sahip oldukları gözlenmiştir (Örgütsel bağlılık: .78>.05; duygusal bağlılık: .25>.05; devam bağlılığı: .44>.05 ve normatif bağlılık: .41>.05). Varyansların homojenliğini test etmek için 'Levene' testine başvurulmuş ve (p>.05) dağılımların homojen oldukları tespit edilmiştir. Grup sayılarından bir kısmı n<30 olduğu için analiz sürecinde parametrik olmayan testler tercih edilmiştir. İkili karşılaştırmalar için Mann Whitney U Testi, çoklu karşılaştırmalar için de Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır (Büyüköztürk, 2003:149-152). Örgütsel bağlılık puanları ile akademisyenlerin yaşları, medeni durumları, unvanları, kurumda çalışma süreleri ve toplam çalışma süreleri arasındaki ilişkilerin incelenmesinde süresiz değişkenlere sayı verilerek bir sıralama elde edilmiş ve çözümleme 'Spearman Brown Sıra Farkları Korelasyon Katsayısı' tekniği ile yapılmıştır.

Bulgular

A- Katılımcıların Demografik Durumlarına İlişkin Bulgular

Tablo 1'de katılımcıların demografik bilgileri verilmiştir. Buna göre katılımcıların yaş ortalaması \bar{x} =36,02 ve yaş aralığı da 25-65 olarak bulunmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların demografik özellikleri

		n	%
Medeni durum	Bekar	27	29,3
	Evli	64	69,6
Yaş grupları	25 - 35	53	57,6
	36 - 46	23	25
	47 - 57	9	9,8
	58 ve üzeri	5	5,4
Eğitim durumu	Lisans	3	3,3
	Yüksek Lisans	28	30,4
	Doktora	61	66,3
Unvan	Okutman	5	5,4
	Uzman	3	3,3
	Öğr. Gör.	3	3,3
	Araş. Gör.	33	35,9
	Yrd. Doç. Dr.	34	37
	Doç. Dr.	9	9,8
	Prof. Dr.	5	5,4
Kurumda çalışma süresi	0 - 5 yıl	59	64,1
	6 - 10 yıl	22	23,9
	11 - 15 yıl	9	9,8
	16 - üzeri	2	2,2
Toplam çalışma süresi	0 - 5 yıl	32	34,8
	6 - 10 yıl	14	15,2
	11 - 15 yıl	14	15,2
	16 - üzeri	30	32,6

Tablo 1'de görüldüğü üzere katılımcıların %29,3'ü bekâr; %69,6'sı evli olup bir kişi medeni durumunu belirtmemiştir. Katılımcıların %57,6'sı 25-35; %25'i 36-46; %9,8'i 47-57 ve %5,4'ü 57 ve üzeri yaş aralığında olup iki kişi yaşını belirtmemiştir. Katılımcıların %3,3'ü lisans; %30,4'ü yüksek lisans ve %66,3'ü doktora mezunudur. Unvanlarına bakıldığında %5,4'ü okutman; %3,3'ü uzman ve öğretim görevlisi; %35,9'u araştırma görevlisi; %37'si yardımcı doçent; %9,8'i doçent ve %5,4'ü profesördür. Katılımcıların %64,1'inin kurumda çalışma süresi 0-5 yıl; %23,9'unun 6-10 yıl; %9,8'inin 11-15 yıl ve %2,2'sinin 16 yıl ve üzeridir. Katılımcıların toplam çalışma süreleri %34,8'inin 0-5 yıl; %15,2'sinin 6-10 yıl ve 11-15 yıl ve %32,6'sının 16 yıl ve üzeri olup iki kişi toplam çalışma sürelerini belirtmemişlerdir.

B- Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Bileşenlerine Göre Örgütsel Bağlılık Puanlarına İlişkin Bulgular

Tablo 2'de katılımcıların örgütsel bağlılık bileşenlerine göre puan ortalamaları verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel bağlılık puanlarının tanımlayıcı istatistikleri

	\bar{x}	ss
1.Duygusal Bağlılık	3.24	.74
2.Normatif Bağlılık	2.94	.82
3.Devam Bağlılığı	2.71	.75
Örgütsel Bağlılık Toplam Puanı	2.96	.50

Tablo 2’de görüldüğü üzere akademisyenlerin duygusal bağlılık puanlarının ortalaması (\bar{x}) 3,24 ve standart sapması (ss) ,74’tür. Bunu 2,94 ortalama ve ,82 standart sapma ile normatif bağlılık ve bunu da 2,71 ortalama ve ,75 standart sapma ile devam bağlılığı izlemektedir. Elde edilen bu istatistiksel sonuçta akademisyenlerin örgütsel bağlılık toplam puanlarının ortalaması 2,96 ve standart sapması da ,50 olarak bulunmuştur.

C- Katılımcıların Demografik Değişkenleri Dikkate Alınarak Yapılan Grup Görüşleri Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular

Araştırmada ele alınan demografik değişkenler kapsamında elde edilen Kruskal Wallis H testi sonuçları incelendiğinde örgütsel bağlılık toplam puanı $\chi^2(2)=5,568$, $p>.05$ ve örgütsel bağlılık bileşenleri [Duygusal $\chi^2(2)=1,831$, $p>.05$; normatif $\chi^2(2)=3,716$, $p>.05$ ve devam $\chi^2(2)=2,130$, $p>.05$] ile akademisyenlerin eğitim düzeyleri arasında anlamlı farklar saptanamamıştır.

Mann Whitney U testi sonucuna göre örgütsel bağlılık toplam puanı ($z=-1,005$, $p>.05$) ve örgütsel bağlılık bileşenleri [Duygusal $z=-1,873$, $p>.05$; normatif $z=-,750$, $p>.05$ ve devam $z=-,605$, $p>.05$] ile medeni durum arasında anlamlı farklar saptanamamıştır.

Kruskal Wallis H testi sonucuna göre örgütsel bağlılık toplam puanı $\chi^2(3)=2,090$, $p>.05$ ve örgütsel bağlılık bileşenleri [Duygusal $\chi^2(3)=4,515$, $p>.05$; normatif $\chi^2(3)=2,738$, $p>.05$ ve devam $\chi^2(3)=2,290$, $p>.05$] ile yaş aralıkları arasında anlamlı farklar saptanamamıştır.

Tablo 3’te katılımcıların örgütsel bağlılık bileşenlerine göre unvan puanları verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel bağlılık bileşenlerine göre unvan puanları.

	Unvan	n	Xsıra	χ^2	df	p
1.Duygusal Bağlılık	Okutman	5	50,00	2.737	6	.841
	Uzman	3	32,67			
	Öğr. Gör.	3	63,83			
	Araş. Gör.	33	44,64			
	Yrd. Doç. Dr.	34	48,09			
	Doç. Dr.	9	47,67			
	Prof. Dr.	5	40,30			
2.Normatif Bağlılık	Okutman	5	69,70	11.432	6	.076
	Uzman	3	68,33			
	Öğr. Gör.	3	62,00			
	Araş. Gör.	33	42,77			
	Yrd. Doç. Dr.	34	48,72			
	Doç. Dr.	9	37,06			
	Prof. Dr.	5	27,40			
3.Devam Bağlılığı	Okutman	5	69,80	14.002	6	.030
	Uzman	3	63,17			
	Öğr. Gör.	3	30,33			
	Araş. Gör.	33	44,47			
	Yrd. Doç. Dr.	34	49,82			
	Doç. Dr.	9	39,61			
	Prof. Dr.	5	16,60			
Örgütsel Bağlılık	Okutman	5	72,10	13.006	6	.043
	Uzman	3	55,83			
	Öğr. Gör.	3	57,17			
	Araş. Gör.	33	42,94			
	Yrd. Doç. Dr.	34	48,93			
	Doç. Dr.	9	40,22			
	Prof. Dr.	5	17,40			

Tablo 3'te görüldüğü üzere Kruskal Wallis H testi sonucuna göre örgütsel bağlılık toplam puanı $\chi^2(6)=13,006$, $p<.05$ ve devam bağlılığı $\chi^2(6)=14,002$, $p<.05$ ile unvan arasında anlamlı bir fark saptanmıştır. Duygusal bağlılık $\chi^2(6)=2,737$, $p>.05$ ve normatif bağlılık $\chi^2(6)=11,432$, $p>.05$ ile unvan arasında anlamlı farklar saptanamamıştır.

Kruskal Wallis H testi sonucuna göre örgütsel bağlılık toplam puanı $\chi^2(3)=2,252$, $p>.05$ ve örgütsel bağlılık bileşenleri [Duygusal $\chi^2(3)=3,473$, $p>.05$; normatif $\chi^2(3)=,037$, $p>.05$ ve devam $\chi^2(3)=1,286$, $p>.05$] ile kurumda çalışma süresi arasında anlamlı farklar saptanamamıştır.

Kruskal Wallis H testi sonucuna göre örgütsel bağlılık toplam puanı $\chi^2(3)=1,100$, $p>.05$ ve örgütsel bağlılık bileşenleri [Duygusal $\chi^2(3)=1,389$, $p>.05$; normatif $\chi^2(3)=2,040$, $p>.05$ ve devam $\chi^2(3)=,976$, $p>.05$] ile toplam çalışma süresi arasında anlamlı farklar saptanamamıştır.

Tablo 4'te katılımcıların örgütsel bağlılıkları ile demografik özellikleri arasındaki Spearman Brown Sıra Farkları Korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel bağlılık boyutları ile demografik özellikler arasındaki korelasyon matrisi.

	1	2	3	4	5	6	7	8
1-Eğitim Düzeyi	-							
2-Unvan	,664(**)	-						
3-Kurumda Çalışma Süresi	,191	,293(**)	-					
4-Toplam Çalışma Süresi	,494(**)	,641(**)	,542(**)	-				
5-Örgütsel Bağlılık	-,241(*)	-,214(*)	,128	-,067	-			
6-Duygusal Bağlılık	-,083	-,001	,163	,113	,655(**)	-		
7-Normatif Bağlılık	-,202	-,215(*)	,019	-,090	,845(**)	,540(**)	-	
8-Devam Bağlılığı	-,145	-,185	,103	-,104	,366(**)	-,215(*)	,014	-

* $p<.05$, ** $p<.01$

Tablo 4'te görüldüğü üzere duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında anlamlı olumsuz ($r=-.215$, $p<.005$); örgütsel bağlılık ($r=.655$, $p<.01$) ve normatif bağlılık ($r=.540$, $p<.05$) ile arasında anlamlı olumlu bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ile devam bağlılığı ($r=.366$, $p<.01$) ve normatif bağlılık ($r=.845$, $p<.01$) arasında anlamlı olumlu bir ilişki bulunmuştur. Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Normatif bağlılık ile unvan arasında ($r=-.215$, $p<.05$) olumsuz yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi ($r=-.241$, $p<.05$) ve unvan ($r=-.214$, $p<.05$) arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tartışma

Örgüt çalışanlarının bağlılıklarının değerlendirilmesi ve bu değerlendirmeler sonucunda elde edilen bulgular ile çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırmak önem taşımaktadır. İster eğitim ister üretim, sektörü ne olursa olsun işyerlerinde insan kaynağı büyük önem taşımaktadır. Bu kaynak örgütün ürününün kalitesini (öğrenci veya mal-ürün) belirlediği için örgüte bağlı çalışanların olması hem işçi hem de işveren açısından olumlu sonuçlar doğuracaktır ve iki taraf için de kazan-kazan durumu ortaya çıkacaktır. Bu çalışmanın katılımcılarına baktığımızda örgüte olan bağlılık daha da önem kazanmaktadır; çünkü akademisyenler toplumun geleceğini yetiştirmektedirler.

Araştırmanın sonucuna göre örgütsel bağlılık düzeyi incelenen akademisyenlerin bağlılık bileşenlerine göre bağlılık puanlarının aritmetik ortalaması 2,71 ile 3,24 arasında değişmektedir. Örgütsel bağlılık toplam puanları da 2,96 düzeyindedir. Bu durum araştırma kapsamında yer alan Fen-Edebiyat Fakültesi akademisyenlerinin kurumlarına orta düzeyde bir bağlılık gösterdikleri anlamına gelmektedir. Akademisyenlerin en yüksek bağlılık puanı duygusal bağlılık olup, bunu normatif bağlılık ve devam bağlılığı izlemektedir. Bu sonuçlar, akademisyenler (Aydemir ve Erşan, 2011; Bozkurt ve Yurt, 2013; Özgan, Külekçi ve Özkan, 2012; Pelit, Boylu ve Güçer, 2007); bir devlet üniversitesi idari personeli (Güneş, Bayraktaroğlu ve Özen Kutanis, 2009); ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler (Kurşunoğlu, Bakay

ve Tanrıoğen, 2010) ve imalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletme çalışanları (Üren ve Çorbacioğlu, 2012) üzerine yapılmış olan araştırma sonuçlarına paralellik göstermektedir.

Örgütsel bağlılık ile demografik özellikler arasındaki ilişkiye bakıldığında, araştırma sonucunda örgütsel bağlılık ile medeni durum, yaş, kurumda çalışma süresi ve toplam çalışma süresi arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Örgütsel bağlılık ile unvan ve eğitim düzeyi arasında anlamlı olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılık bileşenlerinden normatif bağlılık ile unvan arasında anlamlı olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Eğitim düzeyi ve unvanları yüksek olan katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri daha düşüktür. Bunun nedeni bu katılımcıların eğitim düzeyleri ve unvanları yüksek olduğu için başka bir kurumda kolaylıkla iş bulabileceklerini düşünmeleri olabilir. Literatürde uluslararası ve ulusal yayınlarda farklı bulgularla karşılaşılmaktadır. Pakistan'da yapılmış olan bir çalışmanın sonucunda akademisyenlerin yaşları, çalışma süreleri, medeni durumları ve eğitim düzeyleri gibi demografik değişkenlerin örgütsel bağlılık ile anlamlı bir ilişki içinde olmadıkları saptanırken (Chughtai ve Zafar, 2006); Hollanda'da akademisyenlerin yaşları ve çalışma süreleri örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemektedir (Smeenk, Eisinga, Teelken ve Doorewaard, 2006). Ayrıca Türkiye'de Aydemir ve Erşan (2011); Bozkurt ve Yurt (2013) ve Güzelbayram (2013) tarafından yapılmış olan çalışma sonuçları bu araştırmanın sonuçları ile paralellik gösterirken; Chang (1999); Cohen (1993); Çöl ve Gül (2005); Doğan ve Aydın (2012); Karadağ, Teke ve Demir (2011); Özmen, Özer ve Saatçioğlu (2005); Özsoy, Ergül ve Bayık (2001) ve Pelit, Boylu ve Güçer (2007) tarafından yapılmış olan araştırmalar zıt sonuçları ortaya koymaktadır.

Farklı sektörlerde yapılmış araştırmalara bakıldığında; araştırma bulgularına paralel olmayan sonuçlarla karşılaşılmaktadır. Seyahat acentası/konaklama şirketleri çalışanlarının duygusal bağlılık düzeyi eğitim düzeyine; devam bağlılığı düzeyi yařa, eğitim düzeyine, medeni duruma ve kurumda çalışma süresine göre anlamlı fark göstermektedir. Örgütsel bağlılık yař ve çalışma süresi ile olumsuz, eğitim ile olumlu ilişki içinde bulunmuştur (Yałcın ve İplik, 2008; Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011; Çolakođlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2009). Otobüs şoförleri ve teknik personelin örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaşları arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur (Angle ve Perry, 1981). Araştırma bulgularıyla paralel olarak yeni mezunların örgütsel bağlılıkları ile yaşları ve kurumda çalışma süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Sturges, Guest, Conway ve Davey, 2002). Otobüs şoförleri ve teknik personelin eğitim düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasında olumsuz bir ilişki bulunmuştur (Angle ve Perry, 1981).

Örgütsel bağlılığın bileşenleri arasındaki korelasyonel ilişkiye bakıldığında, her üç bileşen de örgütsel bağlılık ile anlamlı olumlu yönde ilişkilidir. Bu ilişki yüksekten düşüğe doğru sıralandığında; normatif, duygusal ve devam şeklinde dir. Duygusal bağlılık, normatif bağlılık ile anlamlı olumlu; devam bağlılığı ile anlamlı olumsuz yönde ilişkilidir. Normatif bağlılık ile devam bağlılığı arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgular, Emhan ve Gök (2011) tarafından bankacılık sektöründe yapılmış araştırma bulgularına paralellik göstermektedir.

Literatürde daha önce örgütsel bağlılık ve demografik özellikler ilişkisine odaklanmış olan çalışmalara bakıldığında bu çalışmalardaki katılımcıların farklı kültürlerden (bireysel-toplulukçu) ve farklı sektörlerden (bankacılık, eğitim, imalat, vb.) olduğu görölmektedir. Farklı sektörlerdeki örgütsel bağlılıklar arasındaki farklılıklar örgüt kültürlerinden ve çalışma koşullarından kaynaklanıyor olabilir. Aynı sektörlerde (örneğin üniversitelerde) yapılmış olan çalışmalardaki farklılıklar üniversitenin bulunduğu şehrin büyüklüğu veya üniversitenin bulunduğu şehirdeki üniversite sayısından kaynaklanıyor olabilir. Örgütsel bağlılık düzeyleri ile demografik bilgiler arasındaki ilişkiler aynı sektörde bile farklılaşmalar göstermektedir.

Sonuç

Akademisyenlerin toplum içinde buldukları pozisyon gereği örgütsel bağlılık düzeyleri önemlidir. Bilim, teknoloji ve iş hayatında yaşanan gelişmeler eğitim kurumlarına da yansımakta ve bu durum üniversitelerin başarılı olabilmeleri için, örgütlerine bağlı akademisyenlerin varlığını gerektirmektedir. Bu çalışmada elde edilen sonuçlara göre araştırma

kapsamına alınan Fen-Edebiyat Fakültesi akademisyenlerinin bağlılık düzeylerinin, genel olarak orta seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Akademisyenlerin duygusal bağlılıkları en yüksek seviyededir. Bunu sırasıyla normatif bağlılık ve devam bağlılığı izlemektedir. Toplam bağlılık düzeyinin orta seviyede olmasına karşın duygusal bağlılığın yüksek ve devam bağlılığının da düşük çıkması olumlu bir sonuç olarak karşılanabilir. Akademisyenlerin unvanları ve eğitim düzeyleri ile toplam örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Farklı sektörlerde yapılan araştırma sonuçları toplam örgütsel bağlılık düzeylerinin ve örgütsel bağlılık ile demografik değişkenler arasındaki ilişkilerin farklı olabildiklerini göstermektedir. Aynı veya farklı sektörlerdeki örgütlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile demografik özellikleri arasındaki ilişkiler farklılık göstermektedir. Bu durum örgüte bağlılık durumunun değişken bir yapıda olduğunun ve hızlı değiştiğinin bir göstergesi olabilir.

Bu durum göz önüne alınarak, üniversite yönetimi ve personel dairesi başkanlığının akademisyenlerde örgütsel bağlılık düzeyini artıracak faaliyetlere önem ve öncelik vermeleri önerilebilir. Orta Anadolu'da yeni kurulmuş üniversiteler için bu tür çalışmaların yapılması literatüre yeni bir bakış açısı da getirebilir.

KAYNAKÇA

- AÇIKALIN, Cemile (2011). "İçsel ve dışsal doyumu örgütsel bağlılığa etkisi: Eskişehir üretim sektörü örneği." *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 31, s. 237-254.
- ALTINÖZ, Mehmet, ÇÖP, Serdar ve SİĞİNDİ, Taner (2011). "Algılanan örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm ilişkisi: Ankara'daki dört ve beş yıldızlı konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma." *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, s. 285-315.
- ANGLE, Harold L. ve PERRY, James L. (1981). "An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness." *Administrative Science Quarterly*, S. 26(1), s. 1-14.
- ARSLAN, Akin, KORKMAZ, Murat, YAHYAOĞLU, Güran ve ÇİMEN, Vedat (2011). "Şirket politikası ve liderlik davranışlarının örgütsel bağlılığa etkisi." *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 2(1), s. 219-250.
- AVCI, Nilgün ve KÜÇÜKUSTA, Deniz (2009). "Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki." *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, S. 20(1), s. 33-44.
- AYDEMİR, Muzaffer ve ERŞAN, Ceyda (2011). "Yeni kurulan üniversitelerde örgütsel bağlılık sorunu." *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, S. 13(1), s. 55-72.
- BOGLER, Ronit ve SOMECH, Anit (2004). "Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment, and organizational citizenship behavior in schools." *Teaching and Teacher Education*, S. 20, s. 277-289.
- BOZKURT, Öznur ve YURT, İrfan (2013). "Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma." *Yönetim Bilimleri Dergisi*, S. 11(22), s. 121-139.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2003). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem.
- CAMP, Scott D. (1993). "Assessing the effects of organizational commitment and job satisfaction on turnover: An event history approach." *The Prison Journal*, S. 74(3), s. 279-305.
- CHANG, Eunmi (1999). "Career commitment as a complex moderator of organizational commitment and turnover intention." *Human Relations*, S. 52(10), s. 1257-1278.
- CHENG, Bor-Shiuan, JIANG, Ding-Yu ve RILEY, Jean H. (2003). "Organizational commitment, supervisory commitment, and employee outcomes in the Chinese context: Proximal hypothesis or global hypothesis?" *Journal of Organizational Behavior*, S. 24(3), s. 313-334.
- CHUGHTAI, Aamir A. ve ZAFAR, Sohail (2006). "Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani University teachers." *Applied H.R.M. Research*, S. 11(1), s. 39-64.
- CİHANGİROĞLU, Necmettin (2011). "Askeri doktorların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi." *Gülhane Tıp Dergisi*, S. 53, s. 9-16.
- COHEN, Aaron (1993). "Age and tenure in relation to organizational commitment: A meta-analysis." *Basic and Applied Social Psychology*, S. 14(2), s. 143-159.
- ÇEKMECELİOĞLU, Hülya G. ve EREN, Erol (2007). "Psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi." *Yönetim*, S. 18(57), s. 13-25.
- ÇETİN, Canan, TİKİCİ, Mehmet ve KARATEPE, Selma (2008). Aile işletmelerinde örgüt içi iletişimin çalışanların örgütsel bağlılıklarına etkisi: Bir araştırma. 3. Aile İşletmeleri Kongresi, s. 121-135.
- ÇOLAKOĞLU, Ülker, AYYILDIZ, Tuğrul ve CENGİZ, Serhat (2009). "Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği." *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, S. 20(1), s. 77-89.
- ÇÖL, Güner ve GÜL, Hasan (2005). "Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama." *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, S. 1(19), s. 291-306.
- ÇUTUK, Selman (2011). Spor işletmelerinde mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*.
- DEMİREL, Yavuz (2009). "Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım." *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 8(15), s. 115-132.

DERİN, Neslihan ve DEMİREL, Erkan T. (2012). "Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılığı zayıflatıcı etkilerinin Malatya merkez'de görev yapan hemşireler üzerinde incelenmesi." *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 17(2), s. 509-530.

DOĞAN, Süleyman ve AYDIN, Bahri (2012). The relationship between organizational value and organizational commitment in public and private universities. *African Journal of Business Management*, S. 6(6), s. 2107-2115.

DOĞAN, Selen ve KILIÇ, Selçuk (2007). "Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi." *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 29, s. 37-61.

DOLU, Banu (2011). Bankacılık sektöründe çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi*.

DUYGULU, Sergül ve ABAAN, Süheyla (2007). Örgütsel bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, s. 61-73.

EMHAN, Abdurrahim ve GÖK, Remzi (2011). Bankacılık sektöründe personel memnuniyeti ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, s. 157-174.

ERGÜN, Ercan ve TAŞGİT, Yunus E. (2011). Örgütsel sosyalleşme taktiklerinin sosyalleşme çıktıları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 31, s. 97-112.

ERKUŞ, Ahmet, TURUNÇ, Ömer ve YÜCEL, Recep (2011). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerde içsel ve dışsal iş tatmininin aracılık rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 6(1), s. 245-270.

GÜL, Hasan, OKTAY, Ercan ve GÖKÇE, Hakan (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış*, S. 15, s. 1-11.

GÜNEŞ, İlkay, BAYRAKTAROĞLU, Serkan ve ÖZEN KUTANIŞ, Rana (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 14(3), s. 481-497.

GÜRPINAR, Gülce ve YAHYAGİL, Mehmet Y. (2007). Örgütsel adalet, lider-üye değişimi ve örgüte bağlılık kavramları arasındaki ilişki. XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. 25-27 Mayıs, Sakarya.

GÜZELBAYRAM, Şebnem (2013). Vakıf üniversitelerinde çalışan okutmanların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, S. 3(1), s. 57-64.

KAPLAN, Metin ve ÖĞÜT, Adem (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Otel işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 17(1), s. 387-401.

KARACAOĞLU, Korhan ve GÜNEY, Y. Soner (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Nevşehir ili örneği. *Öneri*, S. 9(34), s. 137-153.

KARADAĞ, Mevlüt, TEKE, Abdulkadir ve DEMİR, Cesim (2011). GATA'da görevli akademik yönetici personelin örgütsel bağlılık ve örgütten ayrılma düşünceleri üzerine bir inceleme. *Güllhane Tıp Dergisi*, S. 53, s. 162-169.

KARCIOĞLU, Fatih ve ÇELİK, Ü. Hilal (2012). Mobbing (Yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, S. 26(1), s. 59-75.

KARCIOĞLU, Fatih ve TÜRKER, Erkan (2010). Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, S. 24(2), s. 121-140.

KAYA, Yasemin ve ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut (2008). Organizasyonlarda algılanan mağduriyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 10(1), s. 19-37.

KURŞUNOĞLU, Aydan, BAKAY, Emir ve TANRIÖĞEN, Abdurrahman (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 28(2), s. 101-115.

LEE, Thomas W., ASHFORD, Susan J., WALSH, James P. ve MOWDAY, Richard T. (1992). Commitment propensity, organizational commitment, and voluntary turnover: A longitudinal study of organizational entry processes. *Journal of Management*, S. 18(1), s. 15-32.

LOI, Raymond, HANG-YUE, Ngo ve FOLEY, Sharon (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, S. 79, s. 101-120.

McFARLANE SHORE, Lynn ve MARTIN, Harry J. (1989). Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations*, S. 42(7), s. 625-638.

MEYER, John P. ve ALLEN, Natalie J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, S. 69(3), s. 372-378.

MEYER, John P. ve ALLEN, Natalie J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, S. 1(1), s. 61-89.

MEYER, John P., STANLEY, David J., HERSCOVITCH, Lynne ve TOPOLNYTSKY, Laryssa (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, S. 61, s. 20-52.

MOORMAN, Robert H., NIEHOFF, Brian P. ve ORGAN, Dennis W. (1993). Treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction, organizational commitment, and procedural justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, S. 6, s. 209-225.

ÖRÜCÜ, Edip, KILIÇ, Recep ve ŞİMŞİR, Sinem (2010). Organizasyonlarda iş tatmini uygulamaları ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Fener*, s. 1-14.

ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 18(2), s. 113-130.

- ÖZGAN, Habib, KÜLEKÇİ, Ebru ve ÖZKAN, Metin (2012). Analyzing of the relationship between organizational cynism and organizational commitment of teaching staff. *International Online Journal of Educational Sciences*, S. 4(1), s. 196-205.
- ÖZMEN, Ö. Timuçınday, ÖZER, P. Süral ve SAATÇIOĞLU, Ö. Yaşar (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi*, S. 6(2), s. 1-14.
- ÖZSOY, Süheyla A., ERGÜL, Şafak ve BAYIK, Ayla (2001). Bir yüksekökol çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, S. 17(1-3), s. 1-16.
- ÖZUTKU, Hatice (2008). Örgüte duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, S. 37(2), s. 79-97.
- PELİT, Elbeyi, BOYLU, Yasin ve GÜÇER, Evren (2007). Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi akademisyenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 1, s. 86-114.
- PELİT, Elbeyi ve KILIÇ, İbrahim (2012). Mobbing ile örgütsel bağlılık ilişkisi: Şehir ve sayfiye otellerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, S. 4(2), s. 122-140.
- PETERSON, Dane K. (2004). The relationship between perceptions of corporate citizenship and organizational commitment. *Business and Society*, S. 43(3), s. 296-319.
- SEZGİN, E. Köksal ve ÜNLÜÖNEN, Kurban (2011). Mutfak personelinin hizmet içi eğitiminin örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi üzerine bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, S. 3(2), s. 3-16.
- SMEENK, Sanne G.A., EISINGA, Rob N., TEELKEN, J.Christine ve DOOREWAARD, J.A.C.M. Hans (2006). The effects of HRM practices and antecedents on organizational commitment among university employees. *International Journal of Human Resource Management*, S. 17(12), s. 2035-2054.
- STURGES, Jane, GUEST, David, CONWAY, Neil ve MACKENZIE DAVEY, Kate (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, S. 23, s. 731-748.
- TAŞIN, Feyza ve DİLEK, Roşan (2010). Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, S. 2(1), s. 37-46.
- TOP, Mehmet (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu profili. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, S. 41(2), s. 258-277.
- TURUNÇ, Ömer ve ERKUŞ, Ahmet (2010). İş-aile yaşam çatışmasının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: İş stresinin aracılık rolü. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, s. 415-440.
- USTA, Işıl ve KÜÇÜKALTAN, Derman (2012). Ödüllendirmenin örgütsel bağlılığa etkisi: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, S. 1(2), s. 71-89.
- UYGUR, Akyay (2007). Örgütsel bağlılık ile işgören performansı ilişkisini incelemeye yönelik bir alan araştırması. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 1, s. 71-85.
- UZUN, Özlem ve YİĞİT, Elif (2011). Örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine orta kademe otel yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, S. 6(1), s. 181-213.
- ÜNAL, Ömer Faruk ve KARAOĞUL, Zeynep (2012). Psikolojik şiddetin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Büro sekreterleri üzerine bir araştırma. *Ulusal Büro Yönetimi ve Sekreterlik Kongresi, 4-6 Ekim 2012, Isparta*.
- ÜREN, Seren Görkem ve ÇORBACIOĞLU, Sıtkı (2012). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi: İmalat sektöründe faaliyet gösteren bir işletme örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S. 14(1), s. 29-52.
- VALEAU, Patrick, MIGNONAC, Karim, VANDENBERGHE, Christian ve TURNAU GATIGNON, Anne-Laure (2013). A Study of the Relationships Between Volunteers' Commitments to Organizations and Beneficiaries and Turnover Intentions. *Canadian Journal of Behavioural Science*, S. 45(2), s. 85-95.
- VARONA, Federico (1996). Relationship between communication satisfaction and organizational commitment in three Guatemalan organizations. *The Journal of Business Communication*, S. 33(2), s. 111-140.
- WASTI, S. Arzu (2000). Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Erciyes Üniversitesi, s. 401-410.
- YALÇIN, Azmi ve İPLİK, Fatma Nur (2008). A grubu seyahat acentalarında çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 18, s. 483-500.
- YILDIZ, Gültekin (2011). Psikolojik taciz ve örgütsel bağlılık: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 25, s. 113-141.
- YÜCELER, Aydan (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 22, s. 445-458.
- ZORLU, Kürşad (2010). Effect of human capital elements on organizational commitment in businesses and a study in the banking sector in Kırşehir province. *Zeitschrift für die Welt der Türken* S. 2(3), s. 107- 130.