

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

Ekim/October 2015 Cilt/Vol: 17 Sayı:1/Num:4, Sayfa: 170-192

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇAŞGEM)
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşım katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2015

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2015

İÇİNDEKİLER

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖRGÜTE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTE TUTKUNLUĞUN ARACILIK ETKİSİ: SERBEST MUHASEBECİ VE MALİ MÜŞAVİRLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA	177
Özet	177
THE MODERATING ROLE OF ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH ON THE CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS	179
Abstract.....	179
GİRİŞ.....	181
Araştırmanın Değişkenleri	182
Araştırmanın Yöntemi	182
Araştırmanın Örneklemi	183
Araştırmanın Ölçekleri.....	183
Verilerin Analizi.....	183
Hipotez Testleri.....	186
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	189
KAYNAKÇA.....	191

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMENİN ÖRGÜTE BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTE TUTKUNLUĞUN ARACILIK ETKİSİ: SERBEST MUHASEBECİ VE MALİ MÜŞAVİRLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Serbest muhasebeci ve mali müşavirleri ele alan bu çalışma ile örgütsel özdeşleşme, örgüte bağlılık ve örgüte tutkunluk arasındaki ilişkiler araştırılmaktadır. 206 kişilik örneklem grubundan elde edilen veriler doğrultusunda oluşturulan modele ilişkin korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Analizler sonucunda örgütsel özdeşleşmenin örgüte bağlılık üzerindeki etkisinde örgüte tutkunluğun aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Özdeşleşme, Örgüte Bağlılık, Örgüte Tutkunluk, Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler.

THE MODERATING ROLE OF ORGANIZATIONAL ENGAGEMENT ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: A RESEARCH ON THE CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS

ABSTRACT

This paper aims to examine the relationships between organizational identification, organizational commitment and organizational engagement on certified public accountants. Data obtained from a sample group of 206 people was tested by correlation and hierarchical regression analysis regarding to the model. At the end of the analysis, the moderating role of organizational engagement on the relationship between organizational identification and organizational commitment was found.

Key Words: Organizational Identification, Organizational Commitment, Organizational Engagement, Certified Public Accountants.

GİRİŞ

Başkaları sayesinde iş yapma bilimi ve sanatı olarak tanımlanan yönetim, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve bunların örgütsel yapı üzerindeki etkisiyle birlikte her geçen gün değişmektedir (Genç, 2012). Yönetim ve örgüt biliminin bir alt alanı olarak çalışılmakta olan örgütsel davranış, örgüt içindeki davranışsal araştırmaları konu alır. Bu bağlamda, örgütler içindeki bireylerin iş yaşamında gruplar ve örgütsel bütün içindeki davranışlarının ortaya konması, örgütsel davranış alanının temel uğraşı alanını oluşturmaktadır (Gürbüz ve Sığırı, 2013).

Günümüz koşullarında örgütler, insan kaynağının önemini kavramış, örgütün başarısının örgütteki bireylerin örgüt amaç ve hedeflerinin benimsemelerine ve bunun devamını sağlamalarına bağlı olduğunu anlamıştır (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2013). Örgütlerin yaşamını uzun vadede ve başarılı bir şekilde sürdürebilmesi, çalışanlarını motive etmesi ve işte kalmaya hevesli olmalarını sağlaması ile mümkün olmaktadır.

Örgüte bağlılık, çalışanın ait olduğu örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir ve bireyin örgüte karşı sadakat duyması, örgüte kendini adanması ve özveride bulunması ile ilişkilidir. Örgüte bağlılık, çalışanın kendini belirli bir örgüt ile ve onun amaçlarıyla özdeşleştirme ve onun üyesi olarak kalmak istemesi olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifade ile bireyler, çalışmakta oldukları örgütlere olan bağlılık ihtiyacını gidermek ve belirsizliği azaltmak için özdeşleşmektedir. Örgütler ise çalışanlarının performansları üzerinde olumlu etki yaratacak olduğu düşüncesi ile örgüt ile çalışanlarının özdeşleşmesini güçlendirmek istemektedir. Bu nedenle, örgütsel özdeşleşme, örgütsel davranış çalışmaları için önemli bir değişken haline gelmiştir (Tüzün ve Çağlar, 2008).

Özdeşleşme, örgüt üyelerini örgütsel karar önermelerini kabul etmeye, örgütsel fonksiyonlarına göre davranmaya ve örgütsel davranış şekillerini benimsemeye yöneltmektedir (Shamir, 1990; Tompkins ve Cheney, 1985). Özdeşleşme ayrıca, çalışanların örgütün amaçları ve değerlerindeki benzerlik alanlarını algılamalarını sağlamakta, örgütsel amaçları ve faaliyetleri şekillendirme fırsatı oluşturmaktadır (Cheney & Tompkins, 1987).

Bu çalışma kapsamında, önce Bodrum Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası'nın (SMMM) yetkilileri ve Oda Yönetimi ile birebir görüşmeler yapılmış ve değişkenlerin alt boyutlarına "derinlemesine mülakat" tekniği ile inilmiş ve elde edilen bulgular, literatür taraması ile kavramsal açıdan eşleştirilmiş ve "anket" çalışmasına zemin teşkil edecek şekilde oluşturulmuştur. Bodrum SMMM özelinde, Oda üyelerinin daha etkin ve mutlu olarak Oda için çalışabilmesi adına Oda üyelerinin "örgütsel özdeşleşme", "örgüte tutkunluk" ve "örgüte bağlılıkları" araştırılmıştır.

Araştırmanın Değişkenleri

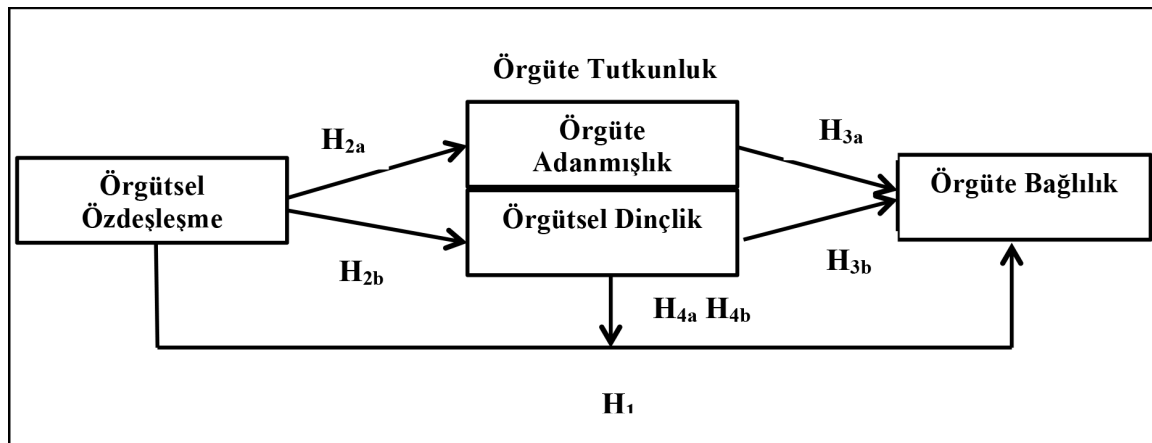
Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendini ifade etmekte kullandığı vasıflar ve amaçlar ile algılanan örgütsel kimlik içinde bulunan vasıf ve amaçlar arasındaki bilişsel bağ derecesini göstermektedir. Kişilerin örgütleriyle özdeşleşmeleri arttıkça, örgütsel perspektiften hareket etme ve düşünme düzeyleri de artmaktadır (Dutton vd., 1994).

Örgüte tutkunluk, çalışanın enerjisini, bilgi ve becerisini gönüllülük ile örgütün başarısına ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine yöneltmesidir. Örgüte tutkun çalışan örgüt içinde enerjik, hevesli ve canlı olmakta; örgütün meseleleriyle ilgilenmekten heyecan duymakta ve kapasitesinin üzerinde çabalamaktadır (Pitt-Catsoupes ve Matz-Costa, 2008; Schneider vd., 2009; Thomas, 2007; Vance, 2006).

Örgüte bağlılık, çalışanın ait olduğu örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir ve bireyin örgüte karşı sadakat duyması, örgüte kendini adanması ve özveride bulunması ile ilişkilidir (Duman, vd., 2013). Örgüte bağlılık, belli bir örgütün üyesi olarak kalmaya güçlü istek duyma, örgüt adına yüksek düzeyde çaba gösterme, örgütün değerlerine ve hedeflerine inanma ve benimseme olarak tanımlanmaktadır (Mowday vd., 1982). Çalışanların örgütlerine bağlanmalarının nedenleri çalışanların örgütleri ile özdeşleşmeleri, örgütsel amaçları benimsemeleri, örgütte kalmanın doğru ve ahlaki bir davranış şekli olduğunu düşünmeleri ve ortaya koymuş oldukları emek, zaman ve çabalarının boşa gitmemesi için zorunluluk hissetmeleri olarak sıralanabilir (Nart, 2013).

Araştırmanın Yöntemi

Örgütsel Özdeşleşme (ÖÖ) nin örgüte bağlılık (ÖB) üzerine etkisinde örgüte tutkunluğun aracılık etkisini araştırmaya yönelik yapılan bu çalışmada, başlangıçta örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra örneklemde elde edilen veriler doğrultusunda oluşturulan modele ilişkin analizler yapılmıştır. Bu kapsamda, ilk olarak ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri kapsamında Açıklayıcı Faktör Analizi (Exploratory Factor Analysis, EFA) ve güvenilirlik analizi çalışmaları yapılmış, ikinci adımda değişkenler arası ilişki olup olmadığı korelasyon analizi ile tespit edilmiştir. Son olarak, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerine etkileri ile örgüte tutkunluk'un aracılık rolünü belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizleri ve Sobel testleri yapılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen bulgular, mevcut literatür ile karşılaştırılarak yönetici ve araştırmacılara tavsiyelerde bulunulmuştur. Literatürden yola çıkılarak oluşturulan araştırma modeli ve hipotezler Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini Muğla'nın Bodrum ilçesinde, denetim sektöründe faaliyet gösteren Bodrum SMMMO'na kayıtlı üye olarak çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise, bu bölgede faaliyet gösteren Bodrum SMMMO'da kayıtlı üye olarak çalışan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 206 işgörenden oluşmaktadır.

Çalışma kapsamında yürütülen araştırmada, bu odaya kayıtlı olarak faaliyetlerini sürdüren 206 katılımcıdan "anket yöntemi" ile toplanan veriler kullanılmıştır. Analizler öncesinde veriler üzerinde yapılan incelemeler sonucunda, kayıp veri olduğu gerekçesiyle 20 kişiye ait veriler analizden çıkarılmış, analizler 186 kişilik bir örneklem ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Ölçekleri

Araştırmaya yönelik kapsamlı literatür taramasından sonra kullanılan değişkenleri en iyi biçimde ölçebilecek ölçekler tespit edilmeye çalışılmış ve literatürde geçerliliği ve güvenilirliği farklı bağlamlarda test edilmiş çalışmalarda ölçeklerin kullanılmasına karar verilmiştir. Anketi oluşturan sorular, önce İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiş, ortaya çıkabilecek hataların giderilmesi adına Türkçe'ye çevrilen sorular tekrar İngilizce'ye çevrilerek (back-translation) orjinal ölçeklerle oluşabilecek farklılıkların tespit edilmesi için karşılaştırılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda geliştirilen modelin bağımsız değişkeni olan örgütsel özdeşleşmeyi ölçmek üzere, Mael ve Ashforth (1992) tarafından ortaya koyulan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği"nin gücünün belirlenmesinde, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve 6 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır.

Araştırmanın bağımsız değişkenini oluşturan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Porter ve diğerleri (1974) tarafından ilk olarak 15 madde olarak hazırlanmış ve daha sonra da Mowday ve arkadaşları (1979) tarafından 9 maddeye indirgenen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin son hali orijinal haliyle büyük bir içsel tutarlılık göstermektedir (Mowday vd., 1979).

Araştırmanın ara değişkenini oluşturan "Örgüte Tutkunluk Ölçeği", Ünal ve Turgut (2013) tarafından geliştirilmiştir. Yazarlar, ölçeğin geliştirilme sürecinde Esen'in (2011) ölçeğindeki 2 ifadeden ve Saks'ın (2006) ölçeğindeki 5 ifadeden ve Schneider vd. (2009) ile Vance (2006) çalışmalarının dayanak olarak oluşturduğu örgütsel tutkunluk tanımlarına bağlı olarak 8 ifadeden oluşturdukları ölçek örgüte adanmışlık ve örgütsel dinçlik olarak iki boyuttan oluşan 15 soruyla ölçmektedir.

Çalışmanın anketindeki bütün ölçekleri oluşturan sorulara verilen cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) Ankette yer alan ölçeklerde faktör değerleri 0,5'in üzerinde ve güvenilirlikleri 0,7'in üzerinde hesaplanmıştır. "Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ne" ilişkin iki ifade için Oda Yönetimi ile yapılan görüşmeler sonucunda anketten çıkarılması gerektiğiyle ilgili görüş bildirilmiştir. Bu doğrultuda yapılan inceleme sonucunda ilgili faktörün tespitine ilişkin bu iki soru anketten çıkarılmıştır. Anket formu tekrar gözden geçirildikten sonra esas çalışmaya geçilmiştir. Demografik özelliklerin ortaya koyulması, faktör yapısının belirlenmesi, değişkenler arası ilişkilerin incelenmesi ve hipotezlerin testi için SPSS 20.0 kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

İlk olarak katılımcıları tanımayaya yönelik olarak demografik sorulara verilen yanıtlar frekans analize tabi tutulmuştur. Daha sonra araştırma modelinde yer alan değişkenlerin güvenilirliklerinin test

edilmesine ve alt boyutlarının tespitine yönelik faktör analizi yapılmıştır. Bundan sonra, faktör analiziyle ortaya çıkan değişkenlerin boyutları arasındaki ilişkilerin tespitine yönelik korelasyon analizi ve araştırma hipotezlerinin test edilmesine yönelik regresyon analizleri yapılmıştır.

Çalışmaya katılan katılımcıların % 36'sı kadın ve %64'ü erkek; % 14'ü bekar, % 80,6'sı evli ve % 5,4'ü boşanmış olup, % 11,3'ü önlisans, % 86'sı lisans ve % 2,7'si yüksek lisans eğitimine sahiptir.

Katılımcıların kayıtlı buldukları Oda içerisinde oluşturdukları yapıya ilişkin görev dağılımı ise, % 94,7'si üye, % 1,6'sı yönetim kurulu üyesi, % 2,7'si disiplin kurulu üyesi, % 0,5'i denetleme kurulu üyesi ve % 0,5'i haksız rekabet kurulu üyesinden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 43 iken; meslek mensubu olma sürelerinin ortalaması 13,4 yıl ve bağlı buldukları odanın mensubu olma sürelerinin 11 yıl olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamında ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri kapsamında yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi ve güvenilirlik analizi çalışmalarına yer verilmiştir. Bağımsız değişken olarak "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" ve ara değişken olarak "Örgüte Tutkunluk Ölçeği" Açıklayıcı Faktör Analizi kapsamında yapı geçerliliğine tabi tutulmuş ve çıkan sonuçlar aşağıda Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo1: Varimax Dönüşümlü Keşifsel Faktör Analizi

Örgütsel Özdeşleşme		Örgüte <i>Tutkunluk</i>			Örgüte Bağlılık	
Soru No	Faktör 1 Örgütsel Özdeşleşme	Soru No	Faktör 2 Örgütsel <i>Adanmışlık</i>	Faktör 3 Örgütsel <i>Diñçlik</i>	Soru No	Faktör 1 Örgüte <i>Bağlılık</i>
		ÖA_4	,817	-		
		ÖA_5	,734	-		
		ÖA_2	,724	-		
		ÖA_6	,720	-		
ÖÖ_1	,777	ÖA_1	,696	-	ÖB_2	,877
ÖÖ_5	,732	ÖA_3	,650	-	ÖB_1	,846
ÖÖ_4	,675	-ÖD_9	-	-	ÖB_4	,842
ÖÖ_6	,667	ÖD_12	-	,788	ÖB_3	,804
ÖÖ_2	,632	ÖD_15	-	,787	ÖB_6	,730
ÖÖ_3	,606	ÖD_8	-	,772	ÖB_7	,720
		ÖD_7	-	,737	ÖB_5	,684
		ÖD_14	-	,684		
		ÖD_13	-	,682		
		ÖD_11	-	,631		
		ÖA_10	-	-		
KMO		,925				,863
Barlett Test		2245,851		797,488		
Df		171		21		
sig.		,000		,000		
Açıklanan Varyans		% 64,56				% 62,29

Faktör Analizi kapsamında yapı geçerliliğini belirlemeye yönelik yapılan faktör analizi sonucunda hiçbir soru ifadesinin değerlerinin, Anti-Image Korelasyon Matrisinde "Measures of Sampling Adequacy" (MSA) 0,50'nin altında kalmadığı ve faktör analizine uygun olduğu görülmüştür (Saruhan ve Özdemirci, 2013). Bu faktör analizi sonucunda 21 ifaden oluşan, özdeğerleri (Eigen) 1 ve üzeri olan 3 faktör elde edilmiştir (KMO=,925, X^2 Barlett test(171)= 2245,851 p=0,000). Toplam açıklanan varyansı % 64,56 olarak bulunmuştur. "Örgütsel Özdeşleşme" davranışını ölçmek amacıyla kullanılmış olan ölçeğin boyutu orjinal ölçekten farklı bir dağılım göstermemiştir (Bhattacharya vd., 1995; Mael

ve Tetric, 1992; Mael ve Ashforth, 1992; Van Knippenberg ve Van Schie, 2000; Smidts ve diğerleri, 2001). Faktöre ilişkin yapılan yapı geçerliliği sonucunda örgütsel özdeşleşmenin açıklayıcılık oranı % 6,573 olarak hesaplanmıştır. Son olarak, faktörün güvenilirlik düzeyleri test edilmiştir. Faktörün iç tutarlılığın hesaplanmasında Cronbach α değeri kullanılmıştır. Analiz sonucunda bu boyutun güvenilirliği yüksek düzeyde kabul edilebilir çıkmıştır (Cronbach $\alpha=0,85$). Bu değer, Mael ve Ashforth (1992) yaptıkları çalışmalarında alfa katsayısı değerine yakın olduğu ortaya koyulmuştur (Cronbach $\alpha=0,87$). Bu sonuçlara göre "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" yüksek derecede güvenilir bir ölçüm aracıdır.

"Örgüte Tutkunluk Ölçeği'nin" Açıklayıcı Faktör Analizi kapsamında yapı geçerliliğini belirlemeye yönelik yapılan faktör analizi sonucunda hiçbir soru ifadesinin değerlerinin Anti-Image Korelasyon Matrisinde "Measures of Sampling Adequacy" (MSA) 0,50'nin altında kalmadığı ve faktör analizine uygun olduğu görülmüştür; fakat OD_9 ve OA_10 numaralı ifadelerin farklı boyutlar içerisine girdiği görülmüş ve bu ifadeler analizden çıkartılarak tekrar faktör analizi yapılmıştır. Bu faktör analizi sonucunda 13 ifadeden oluşan Örgüte Tutkunluk'u ölçmek amacıyla kullanılmış ölçek orjinal ölçekteki aynı dağılımı göstermiştir. Bu sonuçla, faktörler sırasıyla, "Örgütsel Dinçlik (ÖD) (Açıklayıcılığı= % 47,316) ve "Örgüte Adanmışlık (ÖA) (Açıklayıcılığı= % 10,297)" olarak adlandırılmıştır. Son olarak, ortaya çıkartılan bu boyutların ayrı ayrı ve toplamda güvenilirlik düzeyleri test edilmiştir. Analiz sonucunda tüm boyutların güvenilirliği kabul edilebilir düzeyde çıkmıştır ("Örgütsel Dinçlik: Cronbach $\alpha=0,92$ "; "Örgüte Adanmışlık: Cronbach $\alpha=0,87$ "). Bu değerler, Ünal ve Turgut (2013) yaptıkları çalışmalarında alfa katsayısı değerlerine yakın olduğu ortaya koyulmuştur ("Örgütsel Dinçlik: Cronbach $\alpha=0,96$ "; "Örgüte Adanmışlık: Cronbach $\alpha=0,93$ "). Bu sonuçlara göre "Örgüte Tutkunluk Ölçeği" yüksek derecede güvenilir bir ölçüm aracıdır. Örgütsel adanmışlık, çalışanın örgütün amaçlarına ulaşması için çaba göstermeye hazır ve istekli olması olarak ifade edilirken, örgütsel dinçlik ise çalışanın örgütüne karşı hissettikleri ve duygusal durumu olarak özetlenebilir.

"Örgüte Bağlılık Ölçeğine" yapı geçerliliğini belirlemeye yönelik yapılan faktör analizi sonucunda hiçbir soru ifadesinin değerlerinin, Anti-Image Korelasyon Matrisinde "Measures of Sampling Adequacy" (MSA) 0,50'nin altında kalmadığı ve faktör analizine uygun olduğu görülmüştür (Saruhan ve Özdemirci, 2013). Bu faktör analizi sonucunda 7 ifaden oluşan, özdeğerleri (Eigen) 1 ve üzeri olan tek faktör elde edilmiştir (KMO=,863, X^2 Barlett test(21)= 797,488 $p=0,000$). Toplam açıklanan varyansı % 62,29 olarak bulunmuştur. "Örgüte Bağlılık" davranışını ölçmek amacıyla kullanılmış olan ölçeğin boyutu orjinal ölçekten farklı bir dağılım göstermemiştir (Mowday vd., 1979). Faktöre ilişkin yapılan yapı geçerliliği sonucunda örgüte bağlılığın açıklayıcılığı % 62,29 olarak hesaplanmıştır. Son olarak, faktörün güvenilirlik düzeyleri test edilmiştir. Faktörün iç tutarlılığın hesaplanmasında Cronbach α değeri kullanılmıştır. Analiz sonucunda bu boyutun güvenilirliği yüksek düzeyde kabul edilebilir çıkmıştır (Cronbach $\alpha=0,90$). Bu değer, Mowday vd. (1979) yaptıkları çalışmalarında alfa katsayısı değerine yakın olduğu ortaya koyulmuştur (Cronbach $\alpha= 0,87$). Bu sonuçlara göre "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" yüksek derecede güvenilir bir ölçüm aracıdır.

Tablo 2: Değişkenler Ait Ortalamalar, Standart Sapma Değerleri, Alfa Güvenilirlik ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	S.S	A	1	2	3	4
1. Örgütsel Özdeşleşme	3,52	,881	,85	1			
2. Örgüte Adanmışlık	3,76	,781	,87	,481**	1		
3. Örgütsel Dinçlik	3,29	,933	,92	,653**	,665**	1	
4. Örgüte Bağlılık	3,44	,863	,90	,716**	,692**	,861**	1

**Katsayı 0.01 düzeyde anlamlı (çift yönlü)

Tablo 2’de modeldeki değişkenlere ait ortalama (Ort.) ve standart sapma (S. Sapma) değerleri, Cronbach’s Alpha (α) güvenilirlik katsayıları ve Pearson korelasyon katsayıları (r) verilmiştir. Ortalamalara bakıldığında, katılımcıların örgütsel özdeşleşme, örgüte adanmışlık, örgütsel dinçlik ve örgüte bağlılık 1’den 5’e likert ölçeğinin ortanca değerininin üzerinde olduğu anlaşılmaktadır. Değişkenlere ait standart sapma değerleri 0,78 ile 0,93 arasında hesaplanmış olup, bu değerler arasındaki değişkenlik miktarının, geçerlilik analiz yapılması için yeterli seviyede olduğunu göstermektedir (Alpkın vd., 2005).

Tablo 2’deki korelasyon katsayıları incelenecek olursa, değişkenler arasında % 5 hata oranıyla anlamlı ve güçlü bire bir ilişkiler olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkiler ($r=,481^{**}$ ile $r=,861^{**}$ arasında değerler almaktadır) birbirleriyle güçlü şekilde ilişkili olup, en güçlü ilişki ÖD ile ÖB arasında gözlemlenmiştir. Araştırmaya konu olan tüm bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu nedenle değişkenler arasında anlamlı etkiler görülebilir.

Hipotez Testleri

Bu çalışmada öne sürülen hipotezleri test etmek üzere regresyon analizleri ve hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın H_1 hipotezinde ÖÖ; katılımcıların ÖB’lerini olumlu yönde etkileyeceği öngörülmüştür. Bu hipotezin test edilmesine yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları, ÖÖ’nün ($\beta=,716$) ÖB üzerinde etkisi olduğunu ve ÖÖ’nün ÖB’yi (0,000 anlamlılık seviyesinde) % 71,6 oranında açıkladığını göstermektedir. Regresyon analizi sonucuna göre, katılımcıların gösterdikleri ÖÖ’nün ÖB’yi pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu durumda, **H_1 hipotezi doğrulanmıştır.**

Araştırmanın H_{2a} hipotezinde ÖÖ’nün; katılımcıların ÖA’larını olumlu yönde etkileyeceği öngörülmüştür. Bu hipotezin test edilmesine yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları, ÖÖ’nün ($\beta=,232$) ÖA üzerinde etkisi olduğunu ve ÖÖ’nün ÖA’yı (0,000 anlamlılık seviyesinde) % 23,2 oranında açıkladığını göstermektedir. Regresyon analizi sonucuna göre, katılımcıların gösterdikleri ÖÖ ÖA’yı pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu durumda, **H_{2a} hipotezi doğrulanmıştır.** H_1 , H_{2a} ve H_{3a} hipotezlerin doğrulanmasına ilişkin bulgulara Tablo 3’de kapsamlı şekilde yer verilmektedir.

Tablo 3: Örgüte Adanmışlığın Örgütsel Özdeşleşme- Örgüte Bağlılık Arasında Aracılık Rolünü Gösteren Hiyerarşik Regresyon Sonuçları

Örgüte Bağlılık		
Test 1-Örgüte Bağlılık		
BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	β	t
Örgütsel Özdeşleşme	,716***	13,930
R ² = 0,513 Düz. R ² = 0,511 F= 194,049 p= 0,000		
Test 2-Örgüte Adanmışlık		
	β	t
Örgütsel Özdeşleşme	,232***	7,446
R ² = 0,232 Düz. R ² = 0,227 F= 55,439 p= 0,000		
ÖA→ÖB $\beta= ,479^{***}$ R ² = ,477		
Test 3-Örgüte Bağlılık		
	β	T
Örgütsel Özdeşleşme	,499***	10,305
Örgüte Adanmışlık	,452***	9,346
R ² = 0,671 Düz. R ² = 0,667 Δ R ² = 0,158		
F= 186,221 p= 0,000 Durbin Watson= 1,979		
Tolarans= ,768 VIF= 1,301		
Sobel Test(z) (z= 9,51***; p<0,001)		
Bağımlı(ÖB), Bağımsız(ÖÖ), N= 186		
* p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001, Δ R ² = R ² Değ.		

Araştırmanın H_{3a} hipotezinde ÖA; katılımcıların ÖB'sini olumlu yönde etkileyeceği öngörülmüştür. Bu hipotezin test edilmesine yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları, ÖA'nın ($\beta=,479$) ÖB üzerinde etkisi olduğunu ve ÖA'nın ÖB'yi (0,000 anlamlılık seviyesinde) % 47,9 oranında açıkladığını göstermektedir. Regresyon analizi sonucuna göre, katılımcıların gösterdikleri ÖA, ÖB'lerini pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu durumda, **H_{3a} hipotezi doğrulanmıştır.**

ÖÖ'nün ÖB'ye etkisini ve bu etkide ÖA'nın aracılık rolünü açıklamak amacıyla, Baron & Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi yapılmıştır. Bu yöntemde göre, bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır. Aracı değişken, bağımsız değişkenle birlikte regresyon analizine dahil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde regresyon katsayısı düşerken aracı değişkeninde bağımlı değişken (ÖB) üzerinde anlamlı etkisi sürmelidir. Bu kapsamda ÖA'nın aracılık rolünü belirlemek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi ve Sobel testleri yapılmıştır. Aracılık testine ilişkin bulgular Tablo 3'de verilmektedir.

ÖÖ'nün ÖB üzerinde etkisinde ÖA'nın aracılığını test etmek amacıyla yapılan üç aşamalı regresyon analizi sonucunda (Tablo 3) H_1 , H_{2a} ve H_{3a} hipotezleri doğrulandığı için aracılık testine ilişkin ilk iki aşama doğrulanmıştır. Son adımda ÖÖ ve aracılığı araştırılan ÖA birlikte analize sokulmasıyla R^2 artmış ($\Delta R^2=0,158$) ve ilk aşamada var olan ÖÖ'nün ÖB üzerindeki etkisi azalmıştır ($\beta=,716^{***}$; $p<0,001 \rightarrow \beta=,499^{***}$; $p<0,001$). Sobel testi sonuçları da aracılık etkisinin anlamlı olduğunu göstermektedir ($z= 9,51^{***}$; $p<0,001$). Bu bulgular ÖÖ'nün ÖB'ye etkisinde ÖA'nın kısmi aracılık rolünü göstermektedir (Tablo3). Bu analiz sonucunda, **H_{4a} hipotezi de doğrulanmıştır.**

Ayrıca analiz kapsamında modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu belirlemek amacıyla doğrudanlığa ve otokorelasyon olmadığını doğrulamak Durbin Watson değerlerine bakılmıştır. Elde edilen tolerans ve VIF değerleri bağımsız değişkenler arası çoklu bağlantı ve otokorelasyon olmadığı yönünde sonuçlar sağlamıştır (Tolerans>0,23 \rightarrow 0,768; VIF<10 \rightarrow 1,301; Durbin Watson:1,5-2,5 civarı \rightarrow 1,979).

Araştırmanın H_{3b} hipotezinde ÖD'nin; katılımcıların ÖB'sini olumlu yönde etkileyeceği öngörülmüştür. Bu hipotezin test edilmesine yönelik yapılan regresyon analizi sonuçları, ÖD'nin ($\beta=,741$) ÖB üzerinde etkisi olduğunu ve ÖD ÖB'yi (0,000 anlamlılık seviyesinde) % 74,1 oranında açıkladığını göstermektedir. Regresyon analizi sonucuna göre, katılımcıların gösterdikleri ÖD, ÖB'ye pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Bu durumda, **H_{3b} hipotezi doğrulanmıştır.**

H_{2b} ve H_{3b} hipotezlerin doğrulanmasına ilişkin bulgulara Tablo 4'de kapsamlı şekilde yer verilmektedir.

Tablo 4: Örgütsel Dinçliğin Örgütsel Özdeşleşme-Örgüte Bağlılık Arasında Aracılık Rolünü Gösteren Hiyerarşik Regresyon Sonuçları

Örgüte Bağlılık		
Test 1-Örgüte Bağlılık		
BAĞIMSIZ DEĞİŞKEN	β	t
Örgütsel Özdeşleşme	,716***	13,930
$R^2= 0,513$ Düz. $R^2= 0,511$ F= 194,049 p= 0,000		
Test 2-Örgütsel Dinçlik		
	β	t
Örgütsel Özdeşleşme	,653***	11,698
$R^2= 0,427$ Düz. $R^2= 0,427$ F= 136,852 p= 0,000		
ÖD \rightarrow ÖB $\beta= ,741^{***}$ $R^2= ,739$		
Test 3-Örgüte Bağlılık		
	β	t
Örgütsel Özdeşleşme	,269***	5,910

Örgütsel Dinçlik	,685***	15,032
R ² = 0,782 Düz. R ² = 0,780 Δ R ² = 0,269		
F= 328,636 p= 0,000 Durbin Watson= 2,023		
Tolarans= ,573 VIF= 1,744		
Sobel Test(z) (z= 10,41***; p<0,001)		
Bağımlı(ÖB), Bağımsız(ÖÖ), N= 186		
* p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001, Δ R ² = R ² Değ.		

ÖÖ'nün ÖB üzerinde etkisinde ÖD'nin aracılığını test etmek maksadıyla yapılan üç aşamalı regresyon analizi sonucunda (Tablo 4) H₁, H_{2b} ve H_{3b} hipotezleri doğrulandığı için aracılık testine ilişkin ilk iki aşama doğrulanmıştır.

Son adımda ÖÖ ve aracılığı araştırılan ÖD birlikte analize sokulmasıyla R² artmış (Δ R²= 0,269) ve ilk aşamada var olan ÖÖ'nün ÖB üzerindeki etkisi azalmıştır (β=,716***; p<0,001→ β=,269***; p<0,001). Sobel testi sonuçları da aracılık etkisinin anlamlı olduğunu göstermektedir (z=10,41***; p<0,001). Bu bulgular ÖÖ'nün ÖB'ye etkisinde ÖD'nin kısmi aracılık rolünü göstermektedir (Tablo 4). Bu analiz sonucunda, **H_{4b} hipotezi de doğrulanmıştır.**

Ayrıca analiz kapsamında modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu belirlemek maksadıyla doğrudanlığa ve otokorelasyon olmadığını doğrulamak Durbin Watson değerlerine bakılmıştır. Elde edilen tolerans ve VIF değerleri bağımsız değişkenler arası çoklu bağlantı ve otokorelasyon olmadığı yönünde sonuçlar sağlamıştır (Tolarans>0,23→0,573; VIF<10→1,744; Durbin Watson:1,5-2,5 civarı→2,023).

Çoklu Regresyon Analiziyle hipotezlerin test edilmesi sonucu elde edilen bulgular Tablo 5'de görülmektedir.

Tablo 5: Hipotez Testlerinin Sonuçları

Hipotez	Kabul/Red	Açıklama
H ₁ : ÖÖ ve ÖB arasında pozitif ve anlamlı bir etki vardır.	Kabul	ÖÖ ve ÖB üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir
H _{2a} : ÖÖ ve ÖA arasında pozitif ve anlamlı bir etki vardır	Kabul	ÖÖ ve ÖA üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir
H _{2b} : ÖÖ ve ÖD arasında pozitif ve anlamlı bir etki vardır	Kabul	ÖÖ ve ÖD üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir
H _{3a} : ÖA ve ÖB arasında pozitif ve anlamlı bir etki vardır	Kabul	ÖA ve ÖB üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir
H _{3b} : ÖD ve ÖB arasında pozitif ve anlamlı bir etki vardır	Kabul	ÖD ve ÖB üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir
H _{4a} : ÖA, ÖÖ ve ÖB arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahiptir.	Kabul	ÖÖ'nün ve ÖB üzerindeki etkisinde ÖA kısmi ara değişkendir.
H _{4b} : ÖD, ÖÖ ve ÖB arasındaki ilişkide ara değişken etkisine sahiptir	Kabul	ÖÖ'nün ve ÖB üzerindeki etkisinde ÖD kısmi ara değişkendir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu çalışma ile örgütsel özdeşleşmenin örgüte bağlılık üzerindeki etkisinde örgüte tutkunluğun aracılık etkisi incelenmiştir. Bu amaçla Bodrum SMMMO üzerinde bir araştırma yapılmış, Oda mensubu üyelerin Oda ile özdeşleşmeleri, Oda'ya olan bağlılık ve tutkunlukları oluşturulan model yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, çalışmaya katılan Oda mensuplarının örgütsel özdeşleşme (ÖÖ) düzeylerinin örgüte bağlılık (ÖB) ve örgütsel adanmışlıklarını (ÖA) pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ve Oda mensuplarının gösterdikleri örgütsel adanmışlıklarının (ÖA), örgüte bağlılıklarını (ÖB) pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Oda mensuplarının örgütsel özdeşleşmelerinin (ÖÖ), örgüte bağlılık (ÖB) üzerindeki etkisinde örgütsel adanmışlığın (ÖA) aracılığını test etmek amacıyla yapılan üç aşamalı regresyon analizi sonucunda örgütsel adanmışlığın (ÖA) kısmi aracılık rolü tespit edilmiştir.

Ayrıca, Oda mensuplarının gösterdikleri örgütsel özdeşleşmenin (ÖÖ) örgütsel dinçliklerini (ÖD) pozitif ve anlamlı olarak etkilediği ve Oda mensuplarının gösterdikleri örgütsel dinçliğin (ÖD), örgüte bağlılıklarını pozitif ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Oda mensuplarının örgütsel özdeşleşmelerinin (ÖÖ), örgüte bağlılıkları (ÖB) üzerindeki etkisinde örgütsel dinçliğin (ÖD) aracılığını test etmek amacıyla yapılan üç aşamalı regresyon analizi sonucunda örgütsel dinçliğin (ÖD) kısmi aracılık rolü tespit edilmiştir.

Bu çalışmada bağımsız değişken olan örgütsel özdeşleşmenin (ÖÖ), örgüte bağlılık (ÖB) üzerindeki etkisinde örgüte tutkunluğun aracılık etkisi incelenmiş, ve örgüte tutkunluğun alt boyutları olan örgütsel dinçlik (ÖD) ve örgütsel adanmışlığın (ÖA) kısmi aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, önceden yapılmış olan diğer araştırma sonuçları ile uyumludur (Ünal & Turgut, 2013; Duman, vd., 2013; Pitt-Catsoupes ve Matz-Costa, 2008; Schneider vd., 2009; Thomas, 2007; Vance, 2006).

Sonuç olarak, Bodrum SMMMO mensuplarının Oda'ya olan bağlılıkları, örgütsel özdeşleşme ve hatta kısmen de örgütsel adanmışlık ve örgütsel dinçlik kavramları ile açıklanabilmektedir. Dikkat çeki olan bulgu, örgütsel dinçliğin örgüte bağlılık üzerindeki açıklayıcılığının, örgütsel özdeşleşmenin örgüte bağlılık üzerindeki açıklayıcılığına kıyasla daha güçlü olmasıdır. Örgütsel dinçliğin açıklayıcı-

ğının fazla olması, örgütsel dinçliğin, örgütün bir üyesi olarak bireyin örgüte dönük ruh hali ve duygusal durumu ile ilgili olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle bireyin mensubu olduğu örgüt için enerjik, hevesli ve canlı olması, enerji, onun bilgi ve becerisini örgütün amaçları için yöneltmesine ve örgüt için çalışmaya yönelik güçlü bir bağlılık göstermesine etkide bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Alpkan, L., Dilek, H., Bozlağan, R. 2005. "Liderlik Tarzlarının Güven ve Adalet Algısı Yoluyla Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri", *Savunma Bilimleri Dergisi*,4(1), 44-69.
- Baron, R. &Kenny, M. 1986. "The Moderator–Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bhattacharya, C. B., Rao, H. & Glynn, M.A. 1995. "Understanding the Bond of Identification: An Investigation of Its Correlates Among Art Museum Members", *Journal of Marketing*, 59(4), 46-57.
- Cheney, G. &Tompkins, P.K. 1987. "Coming to Terms with Organizational Identification and Commitment", *Central States Speech Journal*, 38(1), 1-15.
- Duman, Ş., Paşamehmetoğlu, A. & Poyraz, A.B. 2013. "Örgütsel Kimlik Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Journal of Business Economics and Political Science*, 2(4), 75-89.
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M. Harquail, C.V. 1994. "Organizational Images and Member Identification", *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263.
- Esen, E. 2011. "Çalışanların Örgüte Cezbolması", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 30(1), 377-390.
- Genç, N. 2012. *Yönetim ve Organizasyon:Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*, 4. Basım, İstanbul: Seçkin Yayınları.
- Gürbüz, Ü. & Sığı, Ü. 2013. "Örgütsel Davranışa Giriş: Yönetim Bilimi ve Örgütsel Davranış Alanının Kuramsal Gelişimi", Örgütsel Davranış içinde, Sığı, Ü. & Gürbüz, Ü. (Ed.), 1-44, İstanbul: Beta Yayınları.
- Mael, F.A.&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.
- Mael, F.A. &Tetrick, L.E. 1992. "Identifying Organizational Identification", *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 813-824.
- Mowday, R.T, Steers, R.M. & Porter, L.W. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R.T, Porter, L.W. & Steers, R.M. 1982. "Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover", *Organizational and Occupational Psychology Series*, London: Academic Press.
- Nart, S. 2013. "İş-Aile Çatışması, İş Stres ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: İlköğretim Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma", *1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 43-50.
- Paşamehmetoğlu, A. & Yeloğlu, H.O. 2013. "Motivasyon", Örgütsel Davranış içinde, Sığı, Ü. & Gürbüz, Ü. (Ed.), 137-174, İstanbul: Beta Yayınları.
- Pitt-Catsoupes, M. &Matz-Costa, C. 2008. "The Multi-Generational Workforce: Workplace Flexibility and Engagement", *Community, Work and Family*, 11(2), 215-229.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. & Boulian,

- P.V. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Saks, A.M. 2006. "Antecedents and Consequences of Employee Engagement", *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Saruhan, Ş.C. &Özdemirci, A. 2013. *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*, 3. Basım, İstanbul: Beta Yayınları.
- Schneider, B., Macey, W. H., Barbera, K. M. & Martin, N. 2009. "Driving Customer Satisfaction and Financial Success through Employee Engagement", *People & Strategy*, 32(2), 22-27.
- Shamir, B. 1990. "Calculations, Values, and Identities: The Sources of Collectivistic Work Motivation", *Human Relations*, 43(4), 313-332.
- Smidts, A., Pruyn, A.T.H. & Riel, C.B.M. 2001. "The Impact of Employee Communication and Perceived External Prestige On Organizational Identification", *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051-1062.
- Thomas, C.H. 2007. "A New Measurement Scale for Employee Engagement: Scale Development, Pilot Test, and Replication", *Academy of Management Journal Meeting Abstract Supplement*, 1-6.
- Tompkins, P.K. &Cheney, G. 1985. "Communication and Unobtrusive Control in Contemporary Organizations", *Organizational Communication: Traditional Themes and New Directions*, 13, 179-210.
- Tüzün, İ.K. &Çağlar, İ. 2008. "Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi", *Journal of Yaşar University*, 3(9), 1011-1027.
- Ünal, Z.M. &Turgut, T. 2013. "Birey-Örgüt Uyumunun Çalışan Tutkunluğuna Katkısı", *1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 230-236.
- Van Knippenberg, D. &Van Schie, E.C.M. 2000. "Foci and Correlates of Organizational Identification", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 137-147.
- Vance, R.J. 2006. *Employee Engagement and Commitment: A Guide to Understanding, Measuring and Increasing Engagement in Your Organization*. USA: SHRM Foundation.