
ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN KADRO TÜRÜ VE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER AÇISINDAN İNCELENMESİ¹

Erol TEKİN², Nihan BİRİNCİOĞLU³

Öz

Bu araştırmanın amacı, araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin, kadro türleri ve yaş, cinsiyet, medeni durum, deneyim (görev süresi), bulunulan lisansüstü aşama gibi bazı demografik özellikler açısından farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesidir. Araştırmanın verileri anket yöntemi ile toplanmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için Allen ve Meyer'in üç boyuttan oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılmıştır. Çalışmanın örneklemini Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde görev yapan 173 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Toplanan veriler faktör analizi, t-testi ve Anova testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, araştırma görevlilerinin normatif bağlılık ve devam bağlılığı düzeyleri görev sürelerine göre; duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri ise buldukları lisansüstü aşamalar ve ele alınan kadro türlerine (33a, 50d, ÖYP) göre anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Araştırma Görevlisi, Kadro Türü, Demografik Özellikler

JEL Kodu: D23, L20, M12

EXAMINING THE LEVEL OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF RESEARCH ASSISTANTS IN TERMS OF THEIR TYPE OF STAFF AND DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS

Abstract

The purpose of the study is to determine whether organizational commitment levels of research assistants differ in terms of their type of staff and demographic characteristics such as, age, gender, marital status, work experience and degree of postgraduate. Data were collected by questionnaire, prepared to measure the level of organizational commitment, is utilized from Allen and Meyer Three Dimensional Model of Organizational Commitment. The sample of the study is composed of 173 research assistants working at Karadeniz Technical University. The collected data is analyzed by factor analysis, t-test and Anova Test. According to the findings, research assistants' normative commitment and continuance commitment differs in terms of their work experience. On the other hand, their affective, continuance and normative commitment levels are significantly different from each other according to the degree of postgraduate and type of staff (33a, 50d, ÖYP).

Keywords: Organizational Commitment, Research Assistant, Type of Staff, Demographic Characteristics

JEL Classification: D23, L20, M12

¹ Bu çalışma, 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi'nde sunulan bildirden uyarlanmıştır.

² Arş. Gör. Dr., Ordu Üniversitesi, Ünye İİBF, İşletme Bölümü, erolktu@gmail.com

³ Y. Doç. Dr., KTÜ, İİBF, İşletme Bölümü, nihana.aydin@gmail.com

DOI: 10.18092/ulikidince.277858

Makalenin Geliş Tarihi (Received Date): 14/12/2016

Yayına Kabul Tarihi (Acceptance Date): 22/04/2017

1. Giriş

Günümüzde kurumlar, daha iyi rekabet edebilmek ve yaşanan hızlı değişimlere uyum sağlayarak sürdürülebilir olabilmek için önemli ölçüde çaba sarf etmektedirler. Bu yüzden performanslarını, kalitelerini ve verimliliklerini artırma ihtiyacı duymaktadırlar. Kurumlara rekabet avantajı sağlayan en önemli etkenlerden birinin, sahip oldukları insan kaynakları olduğu bilinmektedir (Chang ve Huang, 2005). Kurumların rekabet avantajı sağlayabilmeleri için çalışanlarına daha fazla değer vermeleri ve kazan-kazan felsefesi ile hareket etmeleri beklenmektedir. Çalışanların da kurumlarını daha fazla sahiplenmeleri ve kurumlarına katma değer sağlamaları gerekmektedir. Bu bağlamda, örgütsel bağlılık kavramı çalışanların örgütlerine kendilerini ne kadar adanmış oldukları konusunda sahip oldukları kararlı ve istekli davranış düzeylerini göstermektedir (Eisenberger vd.,1990: 51).

Birçok alanda olduğu gibi, eğitim alanında da çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olması önemli toplumsal faydalar yaratmaktadır. Özellikle üniversitelerde çalışan araştırmacıların örgütsel bağlılıklarının yüksek olması, daha kaliteli ve başarılı bir toplumun kurulmasında temel oluşturacaktır. Çünkü üniversiteler, araştırma-geliştirme faaliyetlerinin yanı sıra insan yetiştiren kurumlardır. Bu kurumlarda çalışan kişiler bazen birer danışman, bazen birer eğitici bazen de birer rol modeldirler. Akademisyenlerin bu rollerini yerine getirirken istekli olmalarının ve kurumlarına bağlı olmalarının (kurumlarını sevmeleri) hem çalıştıkları kurumun verimliliğini ve performansını artıracak hem de daha kalifiye ve başarılı bir geleceğin yetişmesini sağlayacağı öne sürülebilir. Bu nedenle üniversiteler araştırma-geliştirme ve eğitim faaliyetlerini sürdürebilmek için başarılı akademisyenler yetiştirmeli ve onları bünyelerinde barındırmalıdır. Geleceğin öğretim üyelerinin bu yolda kariyerlerine başladıkları ilk adım genellikle araştırma görevlisi kadrolarıdır. Bu yüzden üniversitelerin, bünyelerinde bulunan araştırma görevlilerinin yetenek ve becerilerini geliştirecek ve örgütsel bağlılıklarını artıracak faaliyetleri desteklemeleri önem taşımaktadır. Çünkü akademisyenlerin kurumlarına ve mesleklerine olan bağlılıklarının büyük ölçüde bu dönemde şekilleneceği iddia edilebilir

Son yıllarda üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olmasının örgütlerine olan katkılarını daha da artıracaklarını gösteren çalışmaların (örneğin, Özmen vd., 2003; Çöl ve Gül, 2005; Boylu, 2007; Bozkurt ve Yurt, 2013) sayısı giderek artmaktadır. Fakat örgütsel bağlılık üzerine yapılan söz konusu çalışmalarda genel olarak cinsiyet, gelir, medeni durum gibi demografik özellikler üzerine odaklanılmış olup kadro özellikleri göz ardı edilmiştir. Oysaki Türkiye’de 2010 ve 2016 yılları arasında kaliteli öğretim üyeleri yetiştirebilmek ve özellikle yeni açılan üniversiteler için gereken insan kaynağını sağlayabilmek amacıyla getirilen Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) kadrosuyla birlikte 50d, 33a ve ÖYP olmak üzere üç farklı araştırma görevlisi kadro türü ortaya çıkmıştır. Bu kadro

türlerinden 50d kadrosu, araştırma görevlilerinin geçici statüde atandıkları ve geleceklerini tamamen bir belirsizlik üzerinde kurdukları bir kadro türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte bu kadro türlerinin bir baskı unsuru olarak kullanıldığı da bu kadrolarda bulunan kişiler tarafından oldukça sık bir şekilde dile getirilmektedir. Bu çerçevede, böyle bir ortamda çalışan bir araştırma görevlisinin kendisini kurumuna ait hissetmesi ve o kuruma bir bağlılık duyması beklenebilir mi? sorusu sorulabilir. Diğer kadro türleri ise nispeten daha iyi olanakların sunulduğu en önemlisi belirsizliklerin daha az olduğu kadro türleri olarak bilinmektedir. Bu noktada araştırma görevlilerinin görev yaptıkları çeşitli kadro türleri (50d, 33a ve ÖYP) arasında örgütsel bağlılık düzeyleri bakımından bir farklılık olup olmadığı sorusu akla gelmektedir. Bu bağlamda, çalışmada bir devlet üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin, kadro türleri (50d-ÖYP-33a) ile birlikte demografik özellikleri açısından incelenmesi, çıkan sonuçların nedenlerinin tartışılması ve çözüm önerilerinin getirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerini akademinin önemli sorunlarında birisi olan kadro türü bağlamında ele alması açısından literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu kapsamda hem 50d ve 33a kadrolarının hem de YÖK'ün yeni kurulan üniversitelere akademisyen yetiştirmek amacıyla başlattığı ancak daha sonra sona erdirmiş olduğu Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nın (ÖYP) kurumsal ve mesleki bağlılığı yüksek araştırma görevlilerinin yetiştirilmesinde etkin olup olmadığının incelenmesi açısından da literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda, çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, örgütsel bağlılığa ilişkin kavramsal çerçeve sunulmuştur. İkinci bölümde, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler literatüre uyumlu bir şekilde ifade edilerek araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Üçüncü bölümde, araştırma metodolojisine değinilmiş, son bölümde ise araştırma bulguları verilmiş ve sonuçlara ilişkin değerlendirmeler yapılarak çalışma sonlandırılmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

Çalışanların kurumları ile aralarındaki ilişkiyi ifade eden örgütsel bağlılık kavramı, çeşitli disiplinlerden gelen birçok araştırmacı tarafından ele alınmaktadır (Oliver, 1990: 21). Bu sebeple, literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık ile ilgili çok çeşitli tanımlara rastlamak mümkündür. Özellikle 1970'lerden sonra üzerinde oldukça fazla durulmaya başlanan örgütsel bağlılık kavramını Steers (1977: 46) örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek şeklinde tanımlamaktadır. Benzer şekilde, Mowday ve diğerleri (1979: 311) de örgütsel bağlılığı çalışanların, örgütlerine inanmaları, onunla özdeşleşmeleri ve örgütlerinde çalışmaya devam etmek için yüksek düzeyde çaba sarf etmeleri şeklinde tanımlamaktadırlar. Bateman ve Strasser (1984: 95), örgütsel

bağlılığı kişi ve örgüt uyumu olarak açıklamaktadırlar. Herscovitch ve Meyer (2002) ise, bireyi belirli bir amaca yönelik davranmaya iten gücü örgütsel bağlılık olarak ifade etmektedirler.

Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin tanımları çok daha fazla çeşitlendirmek mümkündür. Ancak, bu tanımlar oldukça fazla sayıda olmalarına rağmen, örgütsel bağlılık kavramı tarihsel gelişim süreci içerisinde davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki farklı görüş altında ele alınmaktadır (Çöl ve Gül, 2005: 292). Bu kapsamda örgütsel bağlılığın tarihsel gelişim sürecini Tablo 1'deki gibi ele almak mümkündür.

Tablo 1: Örgütsel Bağlılığın Tarihsel Gelişimi

Yıl	Araştırmacı	Konu
1960	Becker	Yan bahis kuramını ortaya koydu.
1966	Grusky	Eğitim, cinsiyet ve bağlılık ilişkisini ele aldı.
1970	Steers	Bağlılığın, örgütsel etkinliğin önemli bir belirleyicisi olduğunu ortaya koydu.
1972	Hrebiniak & Alutto	Bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceledi.
1974	Buchanan	Örgütsel bağlılığın tutumsal modelini geliştirdi.
1974	Porter vd.	Örgütsel bağlılığın davranışsal modelini öne sürdü.
1977	Salancik & Staw	Davranışsal bağlılık modelini geliştirdiler.
1979	Mowday vd.	Örgütsel bağlılığı psikolojik yaklaşımla incelediler.
1980	Morris & Steers	Bağlılığın belirlenmesinde eğitimin etkisini incelediler.
1981	Morris & Sherman	Yaş ve kıdemle ilgili olarak bağlılık üzerine etkisini incelediler.
1984	Meyer & Allen	Becker'in yan bahis teorisi ile ilgili ampirik çalışma yaptılar.
1990	Allen & Meyer	Örgütsel bağlılığı üç boyutta ele aldılar.

Kaynak: Yıldız, Y. (1993: 72-80)'den uyarlanarak yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 1'de görüldüğü üzere Allen ve Meyer (1990) kendilerinden önceki çalışmalarda yaygın olan örgütsel bağlılık anlayışına farklı açılardan yaklaşarak örgütsel bağlılığın üç bileşenli bir modelini geliştirmişlerdir. Yapmış oldukları çalışmaya göre örgütsel bağlılık literatüründe üç farklı bağlılık boyutu bulunmaktadır: Bunlar duygusal, devam ve normatif bağlılıktır (Allen ve Meyer, 1990: 3-7).

Duygusal bağlılık, kişilik özellikleri ve işe ilişkin faktörlerle ilgili tutumsal bir olgudur. Daha çok işe kendini verme ve iş arkadaşlarından, işten ve mesleğe bağlılıktan sağlanan doyumla ilişkilidir (Mir vd., 2002: 190; Bozkurt ve Yurt, 2013: 124). Duygusal bağlılık, işletmede çalışan bireylerin duygusal olarak kendi istekleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997: 11). Bağlılığın bu türünde birey kendini kurumun bir parçası gibi gördüğünden, çalıştığı

kurum onun için büyük bir anlam ve önem taşımaktadır. Dolayısıyla birey örgüt üyeliğini devam ettirmekte ve bundan mutluluk duymaktadırlar (Allen ve Meyer, 1990: 2-6). Duygusal bağlılık boyutuna göre, çalışanların kurumlarında uzun yıllar boyu çalışmaya devam etmeleri herhangi bir gereksinim (zorunluluk) hissetmeleri ile değil, istedikleri ve duygusal olarak kurumlarına bağlı olmalarıyla açıklanmaktadır (Huselid ve Day, 1991: 381). Tutumsal kaynaklı olan duygusal bağlılık literatürde en sık rastlanan bağlılık türüdür. Güçlü duygusal bağlılığa sahip bireyler örgütün amaçlarını ve değerlerini benimseyerek, örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba sarf eder ve üyeliklerini devam ettirirler. Bu yönüyle duygusal bağlılık örgütler tarafından en fazla arzulanan bağlılık türü olarak da ifade edilebilir (Çöl ve Gül, 2005: 293).

Devam bağlılığı, çalışanların kurumlarına fazlasıyla zaman ve çaba harcamalarından dolayı kurumlarında kalmayı bir zorunluluk olarak hissetmeleri sonucu çalıştıkları kurumda işe devam etmeleri şeklinde tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997: 11). Devam bağlılığının temelinde Becker (1960)'ın yan bahis kuramı esas alınmakta ve maliyet ögesine dayandırılmaktadır. Devam bağlılığı yüksek çalışanlarda, kurumlarından ayrılmayı düşünmek için oldukça az seçeneğin olduğu fikri hâkimdir. Bu kişilerden bazıları, başka iş bulamadıkları için kurumlarında kalmaya devam etmektedirler (Bayram, 2005: 133). Aynı zamanda, devam bağlılığı çalışanların kurumlarında çalıştıkları süre boyunca harcadıkları emek, zaman ve çaba ile edindikleri statü, para vb. kazanımlarını kurumlarından ayrılmalari halinde kaybedecekleri düşüncesiyle oluşmaktadır (Obeng ve Ugboro, 2003: 84). Öyle ki, Allen ve Meyer (1990: 3-4)'e göre devam bağlılığı, örgüte yapılan yatırımların miktarı ve kişilerin algıladığı alternatif iş imkânlarının sayısı gibi faktörlerle açıklanmaktadır. Hesapçı bağlılık olarak da adlandırılan devam bağlılığının düşük olması durumunda ise başka bir örgütün kültürüne uyum sağlama zorluğu ve başka bir yere taşınma gereksiniminin ortaya çıkması çalışanlar açısından oluşabilecek maliyetlere örnek olarak verilebilmektedir (Çöl ve Gül, 2005: 293).

Örgütsel bağlılığın bir diğer boyutu olan *normatif bağlılık*, çalışanların kurumlarına olan sadakat duygusuna verdikleri önemi, bu sebeple mevcut kurumlarında çalışmaya devam etme isteklerini ve bunu ahlaki bir görev olarak gördüklerini ifade etmektedir (Meyer ve Allen, 1997: 11). Normatif bağlılığa göre çalışanlar, kurumlarına bağlılık duyduklarında yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmakta ve mevcut kurumlarında çalışmaya devam etmelerini minnettarlık duygusu ile açıklamaktadırlar (Balay, 2000: 22; Obeng ve Ugboro, 2003). Bu bağlılık türünde çalışanların kurumlarından ayrılmalari sonucu meydana gelecek maliyetler çok fazla dikkate alınmaz, çünkü normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar kurumlarına karşı borçlu olduklarını düşünürler; bu sebeple, örgütsel bağlılık onlar için bir zorunluluğu ifade etmektedir (Yalçın ve İplik, 2005: 398).

Allen ve Meyer'in (1990) ortaya koyduğu örgütsel bağlılık modelinde yer alan üç bağlılık boyutunun ortak özelliği, bireylerin mevcut kurumlarında çalışmaya devam etme isteklerinin olduğudur (Özdevecioğlu, 2003: 114). Fakat çalışanların mevcut kurumlarında çalışmaya devam etme arzuları söz konusu üç bağlılık boyutuna göre farklı nedenlere dayandırılmaktadır. Yüksek duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar istedikleri için, yüksek devam bağlılığı gösterenler çıkarları için ve yüksek normatif bağlılık duyanlar ise minnettarlık duygusu ve yaptıklarının doğru olduğuna inandıkları için mevcut kurumlarında çalışmaya devam etmektedirler (Obeng ve Ugboro, 2003: 83; Çöl ve Gül, 2005: 294; Allen ve Meyer, 1990: 3).

3. Literatür Taraması ve Araştırma Hipotezleri

Çalışanların kurumlarına karşı davranışlarını şekillendiren örgütsel bağlılıklarının birçok faktörün etkisi altında olduğu bilinmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri odak noktasına alan önemli çalışmalardan bazılarında değinilecek olursa, Mowday ve diğerlerinin (1982) yapmış olduğu çalışmada, çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen faktörler; kişisel faktörler, rol ve iş özellikleri, yapısal özellikler ve iş deneyimleri olmak üzere dört grupta toplanmıştır. Benzer şekilde Schwenk de (1986), bu faktörleri geçmiş iş yaşantıları ve tecrübeleri, kişisel - demografik faktörler, örgütsel - görevsel faktörler ve durumsal faktörler adı altında incelemiştir. Bunların yanı sıra, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri üç grup altında sınıflandıran araştırmacılar da söz konusudur. *Örneğin*, Steers (1977) örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri kişisel özellikler, iş özellikleri ve iş deneyimleri olarak üç kategoride toplarken; Zahra (1984) örgütsel bağlılık faktörlerini çalışanın geçmişe ait birikimi, kişilik özellikleri ve örgütsel faktörler olarak sınıflandırmıştır. Tanımlanan literatür dikkate alındığında örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler; yaş, cinsiyet, medeni durum, deneyim, kıdem, eğitim gibi demografik özellikler; işin niteliği, örgütsel adalet, güven, iş tatmini, beklentilerin karşılanması gibi örgütsel faktörler ve yeni işi olanakları, ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi kurum dışı faktörler olarak sayılabilir (Mowday vd., 1982; Meyer ve Allen, 1997; Balay, 2000; Bayram, 2005).

Literatür incelendiğinde, Türkiye bağlamında akademisyenlerin örgütsel bağlılığını etkileyen faktörleri konu alan çalışmaların mevcut olduğu görülmektedir (*örneğin*, Özmen vd., 2003; Çöl ve Gül, 2005; Boylu, 2007; Bozkurt ve Yurt, 2013; Yeşilkaya, 2015). Ancak, akademik yaşam içerisinde bulunan araştırma görevlilerinin özellikle sahip oldukları kadro türlerinin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini doğrudan konu alan çalışmaya rastlanmamıştır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlere ilişkin literatür incelendiğinde, farklı sektörler için daimi ve geçici (kadrolu veya sözleşmeli) statüye sahip çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin kadro türü bağlamında değişiklik gösterdiğini ortaya koyan çalışmalara rastlanmaktadır (*örneğin*, Karahan, 2008; Bakan vd., 2012). Akademisyenler üzerinde yapılan çalışmalarda ise genellikle akademisyenlerin

örgütsel bağlılık düzeylerinin unvanları arasındaki farklılıklar dikkate alınarak belirlendiği görülmektedir (*örneğin*, Çöl ve Gül, 2005; Boylu vd., 2007; Bozkurt ve Yurt, 2013; Özmen vd., 2005). Fakat akademisyenliğin ilk adımı olan araştırma görevliliği kadroları bağlamında yapılmış her hangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Oysaki araştırma görevlilerinin tamamı aynı unvana sahip olmasına rağmen, aralarında sahip oldukları kadro türlerine göre maddi ve manevi olanakları açısından önemli farklılıklar görülmektedir. Öyle ki, 50d kadrosunun geçici bir kadro olduğu düşünüldüğünde eğitim sonrasında kadronun kesilme ihtimali söz konusudur. Bu da henüz mesleğinin başında olan ve doktor unvanını almış olan bir akademisyenin işsiz kalmasına sebep olmaktadır. Fakat özellikle 33a ve ÖYP kadrolarında ise atama gerçekleşmese bile kadronun devam etmesi söz konusudur. Bununla birlikte 50d kadrosuna atanan bir araştırma görevlisinin eğitimine mevcut üniversitesinde devam etmesi bir baskı unsuru olarak kullanılabilirken 33a ve ÖYP kadrolarında bulunan araştırma görevlileri 2547 sayılı kanunun 35. Maddesi uyarınca görevlendirilerek eğitimlerini başka bir üniversitede tamamlayabilmekte ve eğitimleri bittiğinde kurumlarına geri dönebilmektedirler. Tüm bunlarla birlikte 50d kadrolarındaki araştırma görevlileri enstitü ve fakülte ikilemi içerisinde kalırken, 33a veya ÖYP kadrolarında bulunan bir araştırma görevlisinin fakülte kadrosunda olması sebebiyle enstitü ile her hangi bir ilişkisinin olmaması da psikolojik açıdan bir fark ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Çünkü 50d kadrosundaki bir araştırma görevlisine kadrosunun bulunduğu enstitü tarafından belirli bir görev verilir iken aynı zamanda fakülte tarafından da başka bir görev verilebilmektedir. Fakat enstitü ile ilişkisi olmayan kadrolarda enstitü, fakülte kadrosundaki bir araştırma görevlisine her hangi bir iş yükü vermemektedir. Bu durumda birbirlerine göre farklı şartlar sunan 50d ile ÖYP ve 33a kadrolarında çalışanların kurumlarına olan bağlılıkları da farklı olabilecektir. Akademik bağlamla ilgili bu açıklamalar ve örgütsel bağlılığın geçici ve daimi statüdeki kadrolar arasında farklılaşacağını ortaya koyan öncül araştırmalar (*örneğin*, Karahan, 2008; Bakan vd., 2012) çerçevesinde, örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırma görevlilerinin kadro türü değişkenine göre farklılaşacağı öngörüsünden hareket edilerek aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

H₁: Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri kadro türlerine göre farklılık gösterecektir.

H_{1a}: Araştırma görevlilerinin duygusal bağlılık düzeyleri kadro türlerine göre farklılık gösterecektir.

H_{1b}: Araştırma görevlilerinin devam bağlılığı düzeyleri kadro türlerine göre farklılık gösterecektir.

H_{1c}: Araştırma görevlilerinin normatif bağlılık düzeyleri kadro türlerine göre farklılık gösterecektir.

Araştırmanın amacı çerçevesinde geliştirilen temel hipotez ile birlikte, bazı demografik özelliklerin de araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinde fark yaratıp yaratmadığına ilişkin hipotezlerin geliştirilmesi düşünülmüştür. Bu bağlamda literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılığı etkileyen demografik faktörler arasında sıklıkla yer alan değişkenlerden bir tanesinin cinsiyet olduğu görülmektedir. Çalışanların cinsiyetlerine göre farklı örgütsel bağlılık düzeylerine sahip olabileceklerine ilişkin çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Ancak, bu konuda literatürde henüz bir fikir birliğine varılamamış olup farklı görüşler mevcudiyetini korumaktadır. Bazı çalışmalarda kadınların erkeklere göre örgütlerine daha bağlı oldukları belirtilirken (Angle ve Perry, 1981: 7; Durna ve Eren, 2005: 212); bazı çalışmalarda ise erkeklerin örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Yalçın ve İplik, 2005: 399). Geçmişte çok daha az olan kadın akademisyen sayısı son zamanlarda artmakla birlikte kadın akademisyen sayısının halen erkek akademisyen sayısına göre oldukça az olduğu söylenebilmektedir. Kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farkların o toplumda var olan cinsiyet rolleri algısından kaynaklandığı düşünülmektedir (Aven vd., 1993: 646). Erkeklerin ve kadınların sosyalleşme biçimlerinin birbirlerinden farklı olmasından dolayı bağlılık düzeylerinin de farklı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca ülkemizde kadınların buldukları pozisyonu elde ederken toplumsal bir eğilim nedeniyle cinsiyetlerinden kaynaklı olarak erkeklere oranla daha fazla engelle karşılaştıkları ve bu engelleri aşarak buldukları pozisyonu kazandıkları söylenebilir. Bunun da örgüte olan bağlılığı daha da artırdığı düşünülmektedir. Ayrıca kadınların erkeklere oranla duygusal yönlerinin daha ağır bastığı düşünüldüğünde bağlılık konusunda da erkeklere oranla bir farklılık beklenebilir. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₂: Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{2a}: Araştırma görevlilerinin duygusal bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{2b}: Araştırma görevlilerinin devam bağlılığı düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

H_{2c}: Araştırma görevlilerinin normatif bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.

Medeni durum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde, literatürde genellikle evli çalışanların bekâr çalışanlara oranla örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğuna yönelik bulgulara rastlanılmaktadır (Benkhoff, 1997: 114). Bu durum, evli olan kişilerin bekârlara göre daha fazla finansal yük üstlenmeleri ile ilişkilendirilmektedir (Çırpan, 1999: 61). Ayrıca evli olan akademisyenler genellikle işleri sebebiyle eşlerine ve çocuklarına ayırdıkları zamandan önemli ölçüde feragat

etmektedirler. Dolayısıyla, iş-yaşam dengesinde çeşitli sapmalar yaşayabilmektedirler. Bu durum, evli akademisyenler için vicdani yükümlülük yaratmakta ve sonuç olarak kendilerinin normatif olarak kurumlarına daha bağlı olmaları gerektiğini hissedebileceklerini düşündürmektedir. Bu açıklamalar ışığında yorumlandığında, evli akademisyenler bekârlara göre sadece kendilerine karşı değil ailelerine karşı da bir sorumluluk duygusu hissedebilirler. Bu duygu aynı şekilde kuruma karşı olan bağlılık düzeyinde de bir farklılığa sebep olabilir. Ayrıca işini kaybetme korkusu da aileye karşı olan sorumluluk gereği ortaya çıkabilir. Bekâr bir birey yaşamını daha rahat değiştirebilecekken evli bir bireyin bunu yapabilme cesareti de daha az olabilecektir. Tüm bunlarla birlikte sadece sorumluluktan kaynaklı bir zorunluluk şeklinde değil aynı zamanda evli bir bireyin sadakat ve minnettarlık duygusunun bekâr bir bireye göre farklı olabileceği düşünüldüğünde medeni duruma göre bağlılık konusunda bir farklılık ortaya çıkabilir. Bu kapsamda medeni durumun araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılıklarının tüm boyutlarında bir farklılığa sebep olması beklenmektedir. Bu düşüncelerden hareketle aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₃: Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3a}: Araştırma görevlilerinin duygusal bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3b}: Araştırma görevlilerinin devam bağlılığı düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

H_{3c}: Araştırma görevlilerinin normatif bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.

Yine literatürde, çalışanların belli bir kurumda geçirdikleri toplam görev süresinin de örgütsel bağlılığı etkileyen önemli değişkenlerden biri olduğu ifade edilmektedir (Çöl ve Gül, 2005: 295). Literatürde, çalışanların kurumlarındaki görev süreleri arttıkça örgütsel bağlılıklarının da artacağı ileri sürülmektedir (McCaul vd., 1995: 84-85). Çalışanların aynı kurumda çalışmaya devam ettikleri sürece, o kuruma daha fazla katkı sağlayacakları, diğer bir ifadeyle kendilerini kuruma belli bir ölçüde yatırım yapmış gibi hissedecekleri ve bu sebeple bağlılıklarının artacağı düşünülmektedir (Cohen, 1993: 546-547). Aynı zamanda, uzun yıllar boyunca belli bir kurumda çalışan kişilerin kurumlarından ayrılmaya sıcak bakmadıkları, hatta bu düşünceyi kuruma haksızlık olarak nitelendirdikleri görülmektedir. Ancak, akademisyenlik gibi bazı meslek gruplarında görev süresi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında ters orantılı ilişki görülebilir. Özellikle araştırma görevlilerinin kadro türlerinin farklılığından kaynaklı olarak (örneğin 50d'li araştırma görevlileri) doktora çalışmalarını takiben mevcut kurumlarında çalışmaya devam edip edemeyeceklerinden emin olamamaları

sebebiyle bağıllık düzeylerinin olumsuz etkilenmesi beklenmektedir. Yine bazı çalışmalarda, işe yeni başlayanların çeşitli toplumsal baskıların etkisi altında kaldıkları ve işe yeni başlayan birinin işten ayrılmasına olumlu bakılmadığı gerekçesiyle bu kişilerin işten ayrılma eğilimlerinin düşük olduğu ve kurumlarına daha bağlı hareket ettikleri belirtilmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013: 136). Yukarıdaki bilgilerin ışığında bu çalışmada aşağıda yer alan hipotezler geliştirilmiştir.

H₄: Araştırma görevlilerinin örgütsel bağıllık düzeyleri görev sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{4a}: Araştırma görevlilerinin duygusal bağıllık düzeyleri görev sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{4b}: Araştırma görevlilerinin devam bağıllığı düzeyleri görev sürelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{4c}: Araştırma görevlilerinin normatif bağıllık düzeyleri görev sürelerine göre farklılık göstermektedir.

Örgütsel bağıllık düzeyini etkilediği öne sürülen değişkenlerden bir diğeri de eğitim düzeyidir (Allen ve Meyer, 1990). Ancak, örgütsel bağıllık ve eğitim düzeyi değişkenleri arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu durum, genellikle çalışanların eğitim düzeyinin artması ile kurumlarına karşı olan beklentilerinin de artmasıyla açıklanmaktadır. Beklentisi giderek artan çalışanlar zaman içerisinde arzularının yeteri kadar karşılan(a)madığını fark ettiklerinde örgütsel bağıllık düzeylerinde düşüş gözlemlenmektedir. Ayrıca, kişiler eğitim düzeyleri arttıkça kendilerine daha fazla güvenmekte ve alternatif iş olanaklarının da arttığını düşünebilmektedirler. Bu sebeple, kuruma olan bağıllığın azalabileceği ifade edilmektedir (Angle ve Perry, 1981: 7). Araştırma görevlileri açısından konu ele alındığında, buldukları lisansüstü aşamanın ilerlemesi aynı zamanda eğitim düzeyinin de artması anlamını taşımaktadır. Bu sebeple, bulunan lisansüstü aşama da çalışmaya dâhil edilmiş olup aşağıda yer alan hipotezler geliştirilmiştir.

H₅: Araştırma görevlilerinin örgütsel bağıllık düzeyleri eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{5a}: Araştırma görevlilerinin duygusal bağıllık düzeyleri eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{5b}: Araştırma görevlilerinin devam bağıllık düzeyleri eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.

H_{5c}: Araştırma görevlilerinin normatif bağıllık düzeyleri eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir.

4. Araştırma Metodolojisi

4.1 Araştırmanın Örnekleme, Veri Toplama Yöntemi ve Ölçeği

Bu çalışmanın evrenini bir devlet üniversitesinin farklı enstitü, fakülte ve bölümlerinde çalışan araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Veriler Allen ve Meyer'in (1990) geliştirdiği üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinden yararlanılarak oluşturulan anket aracılığı ile toplanmıştır. Üniversitenin Personel Daire Başkanlığı'ndan elde edilen bilgilere göre üniversite bünyesinde fen ve sosyal bilimler alanında aktif olarak 445 adet araştırma görevlisi görev yapmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak araştırma görevlilerinin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmada anketlerin geri dönüş oranının yükseltilmesi amacıyla e-posta aracılığının yanı sıra, yüz yüze anket uygulanmasına da yer verilmiştir. E-posta ve ziyaret edilerek anketlerin ulaştırıldığı 230 araştırma görevlisinden 173 tanesi anketi cevaplamıştır. Örnekleme ilişkin genel bilgiler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Tanımlayıcı Bulgulara İlişkin Yüzde ve Frekans Dağılımları

Değişkenler	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kadro Türü	50d	83	48,0
	ÖYP	58	33,5
	33a	32	18,5
Cinsiyet	Kadın	66	38,2
	Erkek	107	61,8
Medeni Durum	Evli	63	36,4
	Bekar	110	63,6
Görev Süresi	1 yıl ve daha az	27	15,6
	2-3 yıl	86	49,7
	4-5 yıl	43	24,9
	6 yıl ve daha fazla	17	9,8
Lisansüstü Aşama	Yüksek Lisans Ders	22	12,7
	Yüksek Lisans Tez	26	15,0
	Doktora Ders	49	28,3
	Doktora Tez	76	43,9
Toplam		n= 173	% 100

Tablo 2'ye göre araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin %38,2'sini kadınlar oluştururken, %61,8'ini erkekler oluşturmaktadırlar. Araştırma görevlilerinin %36,4'ü evli iken, %63,6'sı bekârdır. Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinden %56,1'i sosyal bilimler alanında, %43,9'u ise fen bilimleri alanında eğitim-öğretimlerini ve görevlerini sürdürmektedirler. Araştırma görevlilerinin %15,6'sı 1 yıl ve daha az zamandır; %49,7'si 2-3 yıldır, %24,9'u 4-5 yıldır ve %9,8'i ise 6 yıl ve üzeri zamandır bu kurumda görev yapmaktadırlar. Görüldüğü üzere, kurumlarında 1 yıldan fazla zaman geçiren araştırma görevlileri örneklemin % 84,4'ünü oluşturmaktadır. Bu

durum mevcut çalışma için doğru sonuçlara ulaşılması açısından önem taşımaktadır. Çünkü herhangi bir kurumda, çalışan kişilerin o kurum ile ilgili düşünceleri ilk bir sene içerisinde şekillenmeyebilmektedir. Bu çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin çoğunluğunun, 1 yıldan fazla süredir buldukları kurumda çalışıyor olmaları kurumlarını tanıyarak kurum hakkında fikir oluşturabilmek için yeterli bir süre olarak görülmektedir. Buldukları lisansüstü aşama açısından bakıldığında ise araştırma görevlilerinin %12,7'si lisansüstü aşamasının yüksek lisans ders aşamasında, %15'i yüksek lisans tez aşamasında, %28,3'ü doktora ders aşamasında ve %43,9'u ise doktora tez aşamasında bulunmaktadır. Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin %48'i 50d ile atanmışken %33,5'i ÖYP ile %18,5'i ise 33a kapsamında atanmışlardır. Bu durum, kurumda 50d kapsamında istihdam edilen araştırma görevlisi sayısının diğer kadrolara oranla çok daha fazla sayıda olduğunu göstermektedir.

Araştırmada veri toplamak için kullanılan anket Allen ve Meyer'in (1990) örgütsel bağlılık ölçeğinden uyarlanmış olup, 5'li Likert tipine göre tasarlanmış ve 5'li ölçekteki ifadelerin puanlaması; "1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kısmen katılıyorum, 4: Katılıyorum ve 5: Kesinlikle katılıyorum" şeklinde düzenlenmiştir. Allen ve Meyer tarafından hazırlanan örgütsel bağlılık ölçeğinin İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmesinde ortaya çıkabilecek problemleri gidermek amacıyla ölçekteki ifadeler her iki lisana ve konuya hâkim bir kişi tarafından çevrilmiştir. Daha sonra metin içindeki bazı ifadelerde değişiklikler yapılmış ve ölçekte duygusal bağlılığı ölçen 6 soru, devam bağlılığını ölçen 7 soru ve normatif bağlılığı ölçen 6 soru olmak üzere toplam 19 soruya yer verilmiştir. Bu ölçek çerçevesinde hazırlanan anket iki ana bölümü kapsarken, birinci bölümde araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine yönelik sorular bulunmaktadır, ikinci bölümde ise örgütsel bağlılıklarına ilişkin algıları ile ilgili (duygusal, devam ve normatif bağlılık) sorular bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığı ölçen anketin geçerlilik ve güvenilirliği daha önce yapılan çalışmalarda test edilmiş olup, bu çalışma kapsamında da anketin geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmıştır.

4.2. Araştırma Verilerinin Analizi:

Araştırma çerçevesinde faktör analizi, t-testi ve Anova kullanılmıştır. Ayrıca anket sorularının güvenilirliğini tespit etmek için Cronbach's Alpha değerine bakılmıştır. Öncelikle ankette yer alan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri tespit edilmiştir. Anketle elde edilen verilerin analizinde ise anketin ilk bölümünde yer alan demografik bilgileri açıklamak için yüzde ve frekans yöntemi kullanılmıştır.

Bu kapsamda iki değişkenli cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde fark olup olmadığı "t- testi" ile analiz edilmiştir. Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin lisansüstü aşama, görev süresi ve kadro türleri değişkenlerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık gösterip göstermediği "Anova" ile analiz

edilmiştir. Burada iki gruptan fazla olan değişkenler için ortaya çıkan farklılığın hangi gruplar arasından kaynaklandığı varyansların homojen olduğu durumlarda "Tukey Testi" ile, homojen olmadığı durumlarda ise "Bonferroni" testi ile analiz edilerek saptanmıştır.

4.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi:

Çalışma kapsamında uygulanan keşfedici faktör analizi sonuçları ve Cronbach's Alpha değerleri Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3: Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Faktör Yükleri ve Cronbach's Alpha Değerleri

Faktörler ve İfadeler	F1	F2	F3
Duygusal Bağlılık (Cronbach's Alpha= 0,865)			
Kariyerimin kalan kısmını üniversitemde tamamlamak beni mutlu eder.	,733		
Üniversitemde yaşanan problemleri, kişisel problemlerim gibi hissedirim.	,643		
Bu üniversiteyi bir aile, kendimi de bu ailenin bir üyesi olarak görürüm.	,727		
Bu üniversite ile aramda duygusal (manevi) bir bağ hissediyorum.	,705		
Bu üniversiteye karşı güçlü bir ait olma (aidiyet) duygusu	,812		
Üniversitemdeki uyumu, başka yerde sağlayamayacağımı	,790		
Devam Bağlılığı (Cronbach's Alpha= 0,885)			
Kadrom gereği tezimi bitirdiğimde ne yapacağım konusunda endişe duymuyorum.		,743	
Üniversitemden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımdaki birçok şey alt üst olur.		,792	
Üniversitemden şimdi ayrılacak olursam, hayatımda ciddi bir maddi kayba uğrarım.		,823	
Bu üniversitede çalışıyor olmam istek olduğu kadar aynı zamanda bir zorunluluktur.		,783	
Benim için akademik kariyer vazgeçilmez olduğundan buradan ayrılmayı düşünmem.		,761	
Üniversiteden ayrılı düşünmek için mevcut alternatiflerin az olduğunu düşünüyorum.		,667	
Üniversitemde kalmak istememin önemli nedenlerinden biri de kadrom gereği burada bana sağlanan olanaklardan memnun		,807	
Normatif Bağlılık (Cronbach's Alpha= 0,83)			

Tüm araştırma görevlilerinin çalıştıkları üniversiteye sadık olması gerektiğine inanıyorum.			,664
Başka bir üniversiteden avantajlı bir teklif alsam dahi, üniversitemden ayrılmak istemem.			,645
Üniversitemde çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden biri, bağlılığın önemine inanmam ve ahlaken de			,716
Sıklıkla üniversite değiştirmeyi gayri ahlaki buluyorum.			,694
Çalıştığım üniversite benim sadakatimi hak ediyor.			,776
Bu üniversiteden hemen ayrılmanın yanlış olduğunu düşünüyorum, çünkü araştırma görevlilerinin diğer			,723
Toplam Açıklanan Varyans : % 59,60	KMO Örneklem Yeterliliği Ölçüsü: ,816		

Tablo 3 incelendiğinde anketi oluşturan Likert tipi toplam 19 soru keşifsel faktör analizine tabi tutulmuş, en uygun faktör yapısına Varimax dönüşümü ile ulaşılmıştır. Keşifsel faktör analizi sonucunda, beklentilerle örtüşecek yapıda 3 faktör ortaya çıkmış olup, bu faktörler ile açıklanan toplam varyans %59.60'dır. Verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek için yapılan Bartlett's küresellik testi ($p<,000$) ve Kaiser-Meyer-Olkin ($,816$) örnek uygunluk testi değerleri faktör analizinin uygulanabilirliğine olanak sağlamaktadır.

Tüm boyutlara ilişkin güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha katsayısına bakılmıştır. Bu kapsamda Tablo 3'te araştırma değişkenleri ve bunlara ilişkin Cronbach's Alpha (α) katsayıları görülmektedir. Güvenilirlik katsayılarının $0,83$ ile $0,885$ arasında değiştiği ve oldukça yüksek değerlerde olduğu görülmektedir. Bu bağlamda elde edilen faktör yapısının güvenilirliğini test etmek için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı, elde edilen faktörlerin güvenilirliğinin tatminkâr olduğunu göstermektedir ($\alpha>,70$) (Özdamar, 2011).

5. Araştırmanın Bulguları:

Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri Tablo 4'te görülmektedir. Tablo 4'te, toplam örgütsel bağlılığı oluşturan üç boyutun (duygusal, devam ve normatif) her birine ve toplam örgütsel bağlılığa ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Tablo 4'e göre araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin bağlılık düzeyleri 5'li Likert tipi tepki skalasına göre ele alındığında ortalamanın üzerindedir ($3,07$). Örgütsel bağlılık boyutları açısından incelendiğinde de, araştırma görevlilerinin duygusal ($3,16$) ve normatif bağlılık düzeyleri ($3,06$) devam bağlılık düzeyine ($3,00$) göre daha yüksektir.

Tablo 4: Araştırma Görevlilerinin Duygusal, Devam ve Normatif Bağlılık Düzeyleri

Bağlılık Boyutları	İfade Sayısı	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Bağlılık	6	3,16	,7568
Devam Bağlılığı	7	3,00	,7263
Normatif Bağlılık	6	3,06	,7228
Örgütsel Bağlılık	19	3,07	,5670

İki grup arasındaki farklılıkları test etmek amacı ile yapılan *t*-testi analiz sonuçları Tablo 5 ve 6'da, ikiden fazla grup arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılan Anova analizi sonuçları ise Tablo 7, 8 ve 9'da yer almaktadır. Araştırma görevlilerinin cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farklılığa ilişkin *t*-testi sonuçları Tablo 5'te görülmektedir. Tablo 5'e göre duygusal bağlılık boyutunda kadın ve erkeklerin ortalaması (3,16) birbirine eşit olarak bulunmuştur. Hem devam hem de normatif bağlılık boyutunda ise, erkeklerin bağlılık ortalaması (3,05-3,10) kadınların ortalamasına (2,93-3,00) oranla yüksektir. Fakat bu farklılık istatistiksel açıdan anlamlı değildir.

Tablo 5: Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyetlerine İlişkin *t*-testi Sonuçları

Bağlılık Boyutları	Cinsiyet	N	Ort.	Stn. Sapma	T	P
Duygusal Bağlılık	Kadın	66	3,16	,7264	,005	,996
	Erkek	107	3,16	,7783		
Devam Bağlılığı	Kadın	66	2,93	,7097	-1,084	,280
	Erkek	107	3,05	,7357		
Normatif Bağlılık	Kadın	66	3,00	,6424	-,863	,389
	Erkek	107	3,10	,7687		

Araştırma görevlilerinin medeni durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farklılığa ilişkin *t*-testi sonuçları Tablo 6'da görülmektedir. Tablo 6'ya göre araştırma görevlilerinin duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutları medeni durumlara göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemektedir. Fakat Tablo 6 incelendiğinde literatürle paralel olarak evli araştırma görevlilerinin duygusal ve normatif bağlılık ortalamaları (3,25-3,11) iken, bekârlarda (3,11-3,03)'tür. Devam bağlılığın da ise bekar ve evli araştırma görevlilerinin ortalamaları benzerdir (3,00).

Tablo 6: Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumlarına İlişkin t-testi Sonuçları

Bağlılık Boyutları	Medeni Durum	N	Ort.	Stn. Sapma	T	P
Duygusal Bağlılık	Evli	63	3,25	,6405	1,229	0,221
	Bekar	110	3,11	,8106		
Devam Bağlılığı	Evli	63	3,00	,7327	-,093	0,926
	Bekar	110	3,00	,7260		
Normatif Bağlılık	Evli	63	3,11	,6419	,696	0,488
	Bekar	110	3,03	,7668		

İkiden fazla grupta değişkenlerden biri olan görev süresi değişkeninin örgütsel bağlılık boyutları açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan Anova testi sonuçları Tablo 7'de yer almaktadır. Tablo 7'de yer alan bulgulara göre, araştırma görevlilerinin görev sürelerine göre duygusal bağlılık düzeyleri arasında ($p=,157>0,05$) anlamlı bir farklılık yoktur. Fakat araştırma görevlilerinin görev süreleri ile devam bağlılığı ($p=0,020<0,05$) ve normatif bağlılık ($p=0,017<0,005$) boyutları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Bu kapsamda yapılan Tukey testine göre, araştırma görevlilerinin görev sürelerine ilişkin devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasındaki farklılık 1 yıl ve daha az süredir görev yapan araştırma görevlileri ile 4-5 yıl ve üzeri süreyle görev yapan araştırma görevlilerinin oluşturduğu gruplardan kaynaklanmaktadır.

Tablo 7: Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Görev Sürelerine İlişkin Anova Sonuçları

Bağlılık Boyutları	Görev Süresi	N	Ort.	Stn. Sapma	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	1 yıl ve daha az	2	3,16	,7330	1,757	,157	
	2-3 yıl	8	3,27	,7585			
	4-5 yıl	4	3,03	,7022			
	6 yıl ve daha fazla	1	2,90	,8641			
Devam Bağlılığı	1 yıl ve daha az	2	3,30	,7887	3,362	,020	1 yıl ve daha az> 4-5 yıl
	2-3 yıl	8	3,06	,7269			
	4-5 yıl	4	2,80	,5964			
	6 yıl ve daha fazla	1	2,79	,7743			
Normatif Bağlılık	1 yıl ve daha az	2	3,33	,7315	3,499	,017	1 yıl ve daha az> 4-5 yıl
	2-3 yıl	8	3,12	,7081			
	4-5 yıl	4	2,90	,6023			
	6 yıl ve daha fazla	1	2,73	,8957			

Araştırma görevlilerinin buldukları lisansüstü aşama (eğitim düzeyleri) ile örgütsel bağlılıkları arasında farklılıkları tespit etmek için yapılan Anova sonuçları ise

Tablo 8’de görülmektedir. Tablo 8’e göre lisansüstü aşama değişkeni açısından araştırma görevlilerinin hem duygusal ($p=,007<,05$) hem devam ($p=,005<,05$) hem de normatif ($p=,000<,05$) bağlılık düzeyleri istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yapılan Tukey testi sonuçlarına göre, duygusal ve normatif bağlılık boyutunda ortaya çıkan farklılık yüksek lisans tez aşamasında olan araştırma görevlileri ile doktora ders ve tez dönemindeki araştırma görevlileri arasından kaynaklanmaktadır. Ortalamalara bakıldığında doktora tez aşamasındakilerin duygusal bağlılık ortalaması (3,00) iken, doktora ders aşamasındakilerin (3,03), yüksek lisans tez aşamasında ise (3,62)’dir. Devam bağlılığı boyutunda ise, farklılığın doktora tez aşamasındaki (2,82) araştırma görevlileri ile yüksek lisans ders (3,27) ve tez (3,32) dönemindeki araştırma görevlilerinden kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 8: Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Buldukları Lisansüstü Aşamaya İlişkin Anova Sonuçları

Bağlılık Boyutları	Lisansüstü Aşama	N	Ort.	Stn. Sapma	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	Yüksek L. Ders	22	3,13	,6989	4,186	,007	Yüksek L. Tez>Doktora Ders ve Doktora Tez
	Yüksek L. Tez	26	3,62	,7683			
	Doktora Ders	49	3,03	,8091			
	Doktora Tez	76	3,00	,7150			
Devam Bağlılığı	Yüksek L. Ders	27	3,27	,6043	4,440	,005	Doktora Tez>Yüksek L. Tez ve Yüksek L. Tez
	Yüksek L. Tez	86	3,32	,7913			
	Doktora Ders	43	3,00	,7502			
	Doktora Tez	17	2,82	,6710			
Normatif Bağlılık	Yüksek L. Ders	27	3,09	,6913	6,449	,000	Yüksek L. Tez>Doktora Ders ve Doktora Tez
	Yüksek L. Tez	86	3,58	,6916			
	Doktora Ders	43	2,86	,7238			
	Doktora Tez	17	3,00	,6682			

Son olarak, araştırma görevlilerinin kadro türleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farklılığa ilişkin Anova test sonuçları da Tablo 9’da özetlenmiştir. Tablo 9’da yer alan bulgular incelendiğinde, duygusal ($p=,001<,05$), devam ($p=,000<,05$) ve normatif ($p=,006<,05$) bağlılık boyutları açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Yapılan Tukey testine göre ise, farklılığın sebebinin 50d kadrosunda bulunan araştırma görevlileri ile 33a ve ÖYP kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinden kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Ortalamalara bakıldığında 50d, 33a ve ÖYP kadrosundaki araştırma görevlilerinin duygusal bağlılık boyutu ortalamaları sırasıyla (2,99; 3,17 ve 3,57)’dir. Devam bağlılık boyutunda 50d’li, 33a’lı ve ÖYP’li araştırma görevlilerinin bağlılık ortalamaları sırasıyla (2,50; 3,49 ve 3,44) iken normatif bağlılık boyutunda ise sırasıyla (2,90; 3,13 ve 3,35) şeklindedir.

Tablo 9: Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Kadro Türüne İlişkin Anova Sonuçları

Bağlılık Boyutları	Kadro Türü	N	Ort.	Stn. Sapma	F	P	Anamlı Fark
Duygusal Bağlılık	50d	83	2,99	,7830	7,347	,001	50d>33a ve ÖYP
	33a	58	3,17	,6278			
	ÖYP	32	3,57	,7608			
Devam Bağlılığı	50d	83	2,50	,4864	70,917	,000	50d>33a ve ÖYP
	33a	58	3,49	,5839			
	ÖYP	32	3,44	,5854			
Normatif Bağlılık	50d	83	2,90	,7311	5,241	,006	50d>33a ve ÖYP
	33a	58	3,13	,6684			
	ÖYP	32	3,35	,7034			

Yapılan *t*-testi ve Anova testi analizlerine göre, araştırma kapsamında belirlenen hipotezlerin sonuçlarının özeti Tablo 10'da sunulmuştur. Bu kapsamda araştırma görevlilerinin kadro türlerinin örgütsel bağlılık boyutları üzerinde farklılık oluşturduğuna ilişkin H_{1a} , H_{1b} ve H_{1c} hipotezleri de kabul edilmiştir. Bununla birlikte demografik özellikler bağlamında araştırma görevlilerinin buldukları lisansüstü aşama ile duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutları açısından anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koyan H_{5a} , H_{5b} ve H_{5c} hipotezleri de kabul edilmiştir. Demografik özellikler bağlamında cinsiyet ve medeni durumu ile örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğuna ilişkin oluşturulan H_{2a} , H_{2b} , H_{2c} , H_{3a} , H_{3b} , H_{3c} hipotezleri ise reddedilmiştir. Bunun yanında, görev süresi değişkeni ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiyi konu alan H_{4b} ve H_{4c} hipotezleri kabul edilmiş, ancak H_{4a} hipotezi de reddedilmiştir.

Tablo 10: Araştırma Hipotez Test Sonuçlarının Özeti

	Örgütsel Bağlılık Boyutları		
	Duygusal Bağlılık (a)	Devam Bağlılığı (b)	Normatif Bağlılık (c)
Kadro Türü (H_1)	Kabul	Kabul	Kabul
Cinsiyet (H_2)	Red	Red	Red
Medeni Durum (H_3)	Red	Red	Red
Görev Süresi (H_4)	Red	Kabul	Kabul
Lisansüstü Aşama (H_5)	Kabul	Kabul	Kabul

6. Sonuç ve Değerlendirme

Toplumların geleceğinin şekillenmesinde önemli roller üstlenen üniversiteler nitelikli öğretim elemanları yetiştirmekle ve personellerinin örgütsel bağlılık düzeylerini yükseltmekle yükümlüdürler. Örgütsel bağlılık örgütün devamlılığı ve başarısı için gerekli insan kaynağından en iyi şekilde yararlanmayı sağlamaktadır. Üniversitelerde bu bağlılığı oluşturmak akademik kariyerin ilk basamağı olan araştırma görevliliği ile başlamaktadır. Bu bağlamda Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde yapılan bu çalışmaya göre, bazı değişkenler araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Analiz sonuçlarına göre, araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli boyutlarının, görev süreleri, buldukları lisansüstü aşama ve sahip oldukları kadro türlerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre araştırma görevlilerinin duygusal, normatif ve devam bağlılıkları sırasıyla yüksek çıkmıştır. Bu bulgu akademisyenler üzerine yapılan diğer çalışmalarla (Boylu, 2007; Duygulu vd., 2008; Bozkurt ve Yurt, 2013) paralellik göstermektedir. Literatüre göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılık bireyin kurumuna karşı hissettiği olumlu duyguları yansıtmaktadır. Devam bağlılığı ise, diğer boyutlara kıyasla bireyin kurumunda mecburen çalıştığını ve çok fazla bir seçeneği olmadığından dolayı kurumda kalmaya devam ettiğini ifade etmektedir. Yani devam boyutu bağlılıktan ziyade bağımlılık anlamına gelmektedir (Yılmaz ve Dil, 2008: 113). Bu kapsamda literatürde de örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin önem derecesinin duygusal, normatif ve devam bağlılığı şeklinde olması istenmektedir (Brown, 2003: 41). Bu bağlamda araştırma sonuçlarının da bu yönde olduğu görülmektedir.

Araştırma görevlilerinin görev sürelerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkisi incelendiğinde, işe yeni başlayan ve henüz ilk yılının içerisinde bulunan araştırma görevlilerinin 4-5 yıl ve üzeri süreyle araştırma görevlisi olanlara göre daha yüksek devam ve normatif bağlılık düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Bu sonuç, devam bağlılığı boyutunda akademisyenlik mesleğine yeni başlayan birisinin işten ayrılmasının doğuracağı çevresel tepkiler sebebiyle kişi üzerinde yaratılan baskı ile açıklanabilmektedir. Ayrıca, işten ayrılmanın yaratacağı tekrar işsiz kalma korkusu ile maddi ve manevi açıdan kişinin ciddi bir çöküntüye uğrayabileceği düşüncesi görevine yeni başlayan bir kişi için daha yoğun olarak yaşanabilmektedir. Fazlasıyla gelecek endişesi içerisinde olan kişilerin yani görevine yeni başlayanların devam bağlılığının yüksek çıkması anlaşılabilir bir sonuçtur. Daha önceden de ifade edildiği gibi, devam bağlılığı aslında bir zorunluluğu ifade etmektedir. Aynı zamanda, toplumsal kültür açısından ele alındığında da bu sonuç, Türkiye'nin belirsizlikten kaçınma eğiliminin yüksek olduğu ülkeler (Hofstede, 1980) grubunda yer alması sebebiyle uzun süreli istihdam şeklinin benimsenmesi ve işe girilen ilk birkaç yılda işten ayrılmaya sıcak bakılmaması ile desteklenebilmektedir. Normatif bağlılık

boyutunda da, görevine yeni başlayan ve henüz ilk yılının içerisinde olanların, 4-5 yıl ve üzeri süreyle araştırma görevliliği yapan kişilere göre yüksek çıkması yine beklenen bir sonuçtur. Çünkü 4-5 yıl ve üzeri süreyle araştırma görevlisi olarak çalışan kişiler genellikle eğitim-öğretim süreçlerini tamamlamaya yaklaşmışlardır. Dolayısıyla sahip oldukları kadro türüne de bağlı olarak duydukları atanma kaygısı daha üst düzeylerde. Ancak, bu noktada duyulan kaygı biraz daha etik kaygılardır. Kurumlarının kendilerini sahiplenip sahiplenmeyeceği, görev süreleri boyunca sarf ettikleri emeklerinin karşılığını alıp alamayacakları endişesi uzun sürelerle görev yapan araştırma görevlilerinin normatif bağlılık düzeylerini düşürmektedir.

Lisansüstü aşamanın da araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık boyutlarının tümünü etkilediği görülmüştür. Diğer bir ifadeyle, farklı lisansüstü aşamalarda bulunan araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu farklılık, duygusal ve normatif bağlılık boyutunda özellikle yüksek lisans tez aşamasında olan araştırma görevlileri ile doktora ders veya tez aşamasında olanlar arasında görülmekte iken, devam bağlılığı boyutunda ise doktora tez aşamasındakiler ile yüksek lisans ders ve tez aşamasındakiler arasından kaynaklandığı görülmektedir. Duygusal ve normatif açıdan bu sonuç değerlendirilmek istendiğinde, doktora aşamasına özellikle de doktora tez aşamasına gelen bir araştırma görevlisi akademik kariyer yapmak için gerekli görülen ilk süreci tamamlamaya çok yakın olması sebebiyle kendini çeşitli sonuçlara hazırlamaktadır. Bulunduğu üniversiteye atan(a)mama kaygısı hem duygusal hem de normatif bağlılık boyutu açısından olumsuz bir durumu ifade etmektedir. Bu durum devam bağlılığı boyutu açısından da benzer sonuçlara neden olmaktadır. Çünkü doktora tez aşamasında olan bir kişi zaten yüksek lisans diploması elinde olan, hatta doktora diplomasını da eline almak üzere olan bir kişidir. Dolayısıyla, doktora tez aşamasındaki kişi kendisini iş hayatındaki birçok insana göre daha farklı konumlandırabilir, kendisine daha fazla güvenebilir ve piyasada kendisi için daha fazla alternatif iş olanakları olduğunu düşünebilmektedir. Kendisini bulunduğu kurumda devam etmeye zorunlu hissetmeyecektir. Ayrıca, bu sonuçlar araştırma görevliliği pozisyonunun gerektirdiği çeşitli idari işlerle birlikte meslekte ilerleyebilmek için gerekli olan eğitim-öğretim faaliyetlerinin doğurduğu iş yükünün bulunulan lisansüstü aşamaya bağlı olarak artması ile de açıklanabilmektedir. Lisansüstü aşamaya bağlı olarak artan iş yükü araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerini azaltabilmektedir.

Bununla birlikte, genellikle görev süresinin ilerlemesiyle bulunulan lisansüstü aşama da ilerlemektedir. Yani görev süresinin ve bulunulan lisansüstü aşamanın ilerlemesi sonucu araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin aynı şekilde etkilenmiş olması tesadüfi görülmemektedir. Çoğunlukla yüksek lisans tez aşamasında olanlar doğrudan doktora eğitimlerine devam etmekte, ancak doktora ders ve doktora tez aşamasında bulunanlar eğitim-öğretim sürecini tamamlamaya ve

dolayısıyla araştırma görevlisi pozisyonlarının sonuna doğru yaklaşmaktadırlar. Doktora eğitim-öğretiminin tamamlanmasının ardından yaşanan atanma problemleri de bu kişilerin bağlılıklarının düşük olmasına neden olabilmektedir. Bulunulan lisansüstü aşamanın ve görev süresinin ilerlemesine bağlı olarak azalan örgütsel bağlılığın kadro türüne bağlı olarak gerçekleşmiş olabileceği de göz önünde bulundurulmalıdır. Dahası, lisansüstü aşamasının yüksek lisans aşamasında olanlara nazaran doktora ders veya tez aşamasında olanların kurumlarından beklentileri arasında da farklılık olabilmektedir. Araştırma görevlilerinin eğitim düzeyleri arttıkça ve akademik ilerleme gerçekleştikçe farklı beklentiler içine girmeleriyle kurum hakkındaki düşünceleri değişebilmektedir.

Kadro türü değişkeni açısından da, araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık boyutlarının tamamında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu farklılığın sebepleri düşünüldüğünde ise, öncelikle 50d kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin geleceklerini planlama noktasında ÖYP ve 33a kadrosundaki araştırma görevlilerine göre daha fazla belirsizlik içerisinde oldukları dikkat çekmektedir. Çünkü 50d kadrosunda bulunan araştırma görevlilerinin doktora eğitimleri bittiğinde kadro ile ilişkileri kesilmekte ve en iyi durumda bile en az birkaç ay işsiz kalma tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum, bağlılık düzeyini olumsuz etkileyen bir unsur olarak belirtilebilmektedir. Ayrıca bu sonuç, ÖYP kadrosunda bulunan araştırma görevlilerine sağlanan olanakların (ödenek, yurt dışı seyahat vb.) 50d kadrosunda bulunan araştırma görevlilerine sağlanmaması ile de açıklanabilmektedir. Kendilerinin maddi ve manevi anlamda desteklenmediğini düşünen 50d kadrosuna sahip araştırma görevlilerinin bağlılık düzeyleri hem duygusal hem devam hem de normatif bağlılık boyutunda düşük olabilmektedir.

Sonuç olarak görev süresinin artması, bulunulan lisansüstü aşamanın ilerlemesi ve bağlı olunan kadro türünün 50d olmasının araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılıklarını azalttığı görülmüştür. Bu sonuçlara ilişkin sebepler incelendiğinde, genellikle 50d'li araştırma görevlilerinin kendilerini kurumlarında geçici kadrolu olarak gördükleri dikkat çekmektedir. Dahası, söz konusu araştırma görevlilerinin görev süreleri boyunca eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yanı sıra çeşitli idari görevlerle normalden çok daha fazla bir düzeyde iş yükü üstlenmekte ve ellerinden geleni yapmaktadırlar. Buna rağmen, araştırma görevlilerinin eğitim süreleri sonra erdiğinde mesleki yeterliliklerinin yanı sıra diğer bazı etik olmayan faktörlerin atanma esnasında daha etkili olduğuna ilişkin algıları da diğer bir önemli sebep olarak görülmektedir. Ayrıca, 50d'li araştırma görevlilerinin görev tanımlarında görülen çeşitli çelişkiler ve yönetici algılarındaki belirsizlikler de örgütsel bağlılık düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. 50d'li araştırma görevlileri enstitülere bağlı çalışanlar olmakla birlikte, fakülteler bünyesindeki çeşitli bölümlerde görevlendirilmektedirler. Dolayısıyla, enstitü müdürlükleri, fakülte dekanlıkları ve bölüm başkanlıkları tarafından verilen görevler arasında ciddi sorunlar

yaşamaktadırlar. Bazı durumlarda farklı makamlar tarafından verilen görevler birbirleri ile çelişmektedir. Bu sebeple, geliştirilebilecek çözüm önerilerinden ilki son dönemlerde oldukça tartışılan konulardan biri olan 50d kadrolarının 33a'ya aktarılmasına ilişkin düzenlemenin gerçekleştirilmesi ile araştırma görevlilerinin gelecek kaygılarının azalacağı ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeylerinin artacağıdır. İkinci olarak, 50d'lilerin eğitim faaliyetlerini tamamlamalarını izleyen ilk 6-12 ay içerisinde ilişkilerinin kesilmemesi ve kişilerin yeni kadrolara başvurulabilmeleri için gerekli sürenin kendilerine tanınmasıdır. Bununla birlikte, 2016 yılı itibarıyla kaldırılacağı ifade edilen ÖYP kadrolarının mevcut araştırma görevlilerini de kapsayacak şekilde yukarıda belirtilen eksiklikleri giderecek bir formata dönüştürülmesi sorunun çözümüne katkıda bulunabilir. Böylelikle, hem sorunun çözülebileceği hem de araştırma görevlilerinin bağlılık düzeylerinin artmasına yönelik katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

Gelecekte daha farklı örnekler üzerinde çalışmalar yapılarak çalışma tekrarlanabilir. Yine örneklem büyüklüğünün artırılarak çalışmanın tekrarlanması genelleştirme yapılabilmesi açısından önemlidir. Ayrıca araştırma görevlisi kadroları içerisinde belli bir süre yer alan ve daha sonra kaldırılan ÖYP kadrolarının 50d kadrosuna geçirilmesinin araştırma görevlileri üzerinde yaratmış olduğu etki irdelenebilir.

Kaynakça

- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organizations. *Journal of Occupational Psychology*, (63), 1-18.
- Angle, H. L. ve Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*. 26(1), 1-14
- Aven, F. F., Parker, B. ve McEvoy, G. M. (1993). Gender and Attitudinal Commitment to Organizations: A Meta-Analysis. *Journal of Business Research*, 26(1), 63-73.
- Bakan, İ., Uslu, A. ve Eğitmiş, A. M. (2012). Daimi ve Geçici İşçilerin Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bir Araştırma: Muş Şeker Fabrikasında Bir Alan Çalışması. II. Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu.
- Balay, R. (2000). Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi S.B.E
- Bateman, T. S. ve Strasser, S. (1984). A Longitudinal Antecedents of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1), 95-112.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Benkhoff, B. (1997). Disentangling Organizational Commitment: The Dangers of The OCQ for Research and Policy. *Personnel Review*, 26(1/2), 114-131.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans, Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Brown, B. B. (2003). Employees` Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors` Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors, Dissertation, Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia.

- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(1), 533-546.
- Chang, W. J. ve Chun Huang, T. (2005). Relationship between Strategic Human Resource Management and Firm Performance: A Contingency Perspective. *International Journal of Manpower*, 26(5), 434-449.
- Çırpan, H. (1999). Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi. S.B.E
- Cohen, A. (1993). Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analysis. *Academy of Management Journal*, 36(5), 1140-1157.
- Çöl, G. ve Gül H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Durna, U ve Eren, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Duygulu, E., Çıraklar, N. ve Mohan, Y. (2007). Algılanan Örgütsel Destek, İşe Bağlılık ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi S.B.E. Dergisi*, 6(6), 108-128.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Grusky, O. (1966). Career Mobility and Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10(4), 488-503.
- Herscovitch, L. ve Meyer, J. P. (2002). Commitment to Organizational Change: Extension of a Three-Component Model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3).
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Sage Publications: California.
- Hrebiniak, L. G. ve Alutto, J. A. (1972). Personal and Role-Related Factors in The Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 555-573.
- Huselid, M. A. ve Day, N. E. (1991). Organizational Commitment Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 380-391.

- Karahan, A. (2008). Hastanelerde Liderlik Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 145-162.
- McCaul H. S., Hinsz V. B. ve McCaul K. D. (1995). Assessing Organizational Commitment: An Employee's Global Attitude Toward The Organisation. *Journal of Applied Behavioral Science*, 31(1), 80-90.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the Side Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resources Management Review*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application. Sage Pub-Inc. Thousand Oaks.
- Mir, A., Mosca, R. ve Joseph, B. (2002). The New Age Employee: An Exploration of Changing Employee Organization Relations. *Public Personnel Management*, 31(2), 187-200
- Morris, J. H. ve Sherman, J. D. (1981). Generalizability of an Organizational Commitment Model. *Academy of Management Journal*, 24 (3), pp. 512-526.
- Morris, J. H. ve Steers, R. M. (1980). Structural Influences on Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 17, 50-57.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). Employee-Organizational Linkages: Thepsychology of commitment. Absenteeism and Turnover. NY:AcademicPress.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Obeng, K. ve Ugboro, I. (2003). Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study. *Journal of The Transportation Research Forum*, 57(2), 83-98.
- Oliver, N. (1990). Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 19-31.
- Özdamar, K. (2011). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi. Kaan Kitabevi: Eskişehir.

- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- 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), 1-14.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. ve Boulian, P. V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- Salancik, G. (1977). Commitment and The Control of Organizational Behavior and Belief. In B. Staw ve G. Salancik (Eds.), *New Directions in Organizational Behavior*. Chicago: St. Clair.
- Schwenk, C. R. (1986). Information, Cognitive Biases and Commitment to A Course of Action. *Academy of Management Review*, 11 (2), 298-310.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes Of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56
- Yalçın, A. ve İplik F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (1), 395-412.
- Yıldız, Y. (1993). A Study on the Relationship Between Organizational Climate and Organizational Commitment. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi S.B.E.
- Yılmaz, A. ve Dil, M. (2008). Örgütsel Bağlılık mı Bağımlılık mı?. *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 10(36), 113-132.
- Zahra, S. A. (1984). Antecedents and Consequences of Organizational Commitment- An Integrative Approach. *Akron Business and Economic Review*, 15(3), 26-32.