



PERSONEL GÜÇLENDİRME-ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN ANALİZİNDE YAPISAL EŞİTLİK MODELİ İLE REGRESYON ANALİZİNİN KARŞILAŞTIRILMASI: BİR UYGULAMA

Gözde GÜRBÜZ

Yrd. Doç. Dr. İlknur KUMKALE

Doç. Dr. Adil OĞUZHAN



SOSYAL BİLİMLER METİNLERİ

Papers on Social Science

Sürelî Hakemli Dergi

ISSN 1308–4453 (Print)
ISSN 1308–4895 (Internet)

Sahibi/ Owner: Prof. Dr. Osman ŞİMŞEK- Rektör
Namık Kemal Üniversitesi Adına

Baş Editör/ Editor in Chief: Prof. Dr. Ahmet KUBAŞ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Yayın Kurulu/ Editorial Board:

Prof. Dr. Rasim YILMAZ
Prof. Dr. Abdülkadir IŞIK
Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Prof. Dr. Dilek ALTAŞ
Yrd. Doç. Dr. İrfan ATALAY
Yrd. Doç. Dr. Seda Ş. GÜNGÖR
Yrd. Doç. Dr. Tevfik SÜTÇÜ
Yrd. Doç. Dr. Harun HURMA
Arş. Gör. Aytaç GÜT

Sosyal Bilimler Metinleri Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından online ve basılı olarak sosyal bilimlerin farklı alanlarında yapılan çalışmaların duyurulması ve kamu oyu ile paylaşılarak tartışmaya açılmasına yönelik olarak yayınlanan, farklı üniversitelerdeki öğretim üyelerinden oluşmuş Hakem Kuruluna sahip, **ASOS, ZDB, PROQUEST ve Index Copernicus** tarafından indekslenen **uluslararası, akademik hakemli ve süreli** bir yayındır. Çalışmada öne sürülen görüş ve düşünceler yazara ait olup Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünü bağlamaz.

İndirme Adresi:

<http://sosyalbe.nku.edu.tr/>

Namık Kemal Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Değirmenaltı Yerleşkesi
TR-59030 Tekirdağ
Tel: +90-282-250 4500
Faks: +90-282-250 9932
E-Posta: sosyalbilimler@nku.edu.tr

Hakem Kurulu

Levent AKIN	Prof. Dr.	Ankara Üniversitesi
Yusuf ALPER	Prof. Dr.	Uludağ Üniversitesi
Sudi APAK	Prof. Dr.	Beykent Üniversitesi
Neşe ATİK	Prof. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Hasan BOYNUKARA	Prof. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Tankut CENTEL	Prof. Dr.	Koç Üniversitesi
Toker DERELİ	Prof. Dr.	Işık Üniversitesi
Nadir DEVLET	Prof. Dr.	İstanbul Ticaret Üniversitesi
Ayten ER	Prof. Dr.	Gazi Üniversitesi
Nalan GÜREL	Prof. Dr.	Marmara Üniversitesi
Alpay HEKİMLER	Prof. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Abdulkadir IŞIK	Prof. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
İsmail Hakkı İNAN	Prof. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Cem KILIÇ	Prof. Dr.	Gazi Üniversitesi
Ahmet KUBAŞ	Prof. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Derman KÜÇÜKALTAN	Prof. Dr.	Arel Üniversitesi
Thomas LOPEZ GUZMAN	Prof. Dr.	Cordoba Üniversitesi
Ahmet MAKAL	Prof. Dr.	Ankara Üniversitesi
Ahmet SELAMOĞLU	Prof. Dr.	Kocaeli Üniversitesi
Ali Nazım SÖZER	Prof. Dr.	Dokuz Eylül Üniversitesi
Yaşar ŞENLER	Prof. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Can TUNCAY	Prof. Dr.	Bahçeşehir Üniversitesi
Banu UÇKAN	Prof. Dr.	Anadolu Üniversitesi
Devrim ULUCAN	Prof. Dr.	Maltepe Üniversitesi
Rasim YILMAZ	Prof. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Oktay Salih AKBAY	Doç. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Leyla ATEŞ	Doç. Dr.	Kemerburgaz Üniversitesi
Şener BAĞ	Doç. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Süleyman BAŞTERZİ	Doç. Dr.	Ankara Üniversitesi
Petru GOLBAN	Doç. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Aşkın KESER	Doç. Dr.	Uludağ Üniversitesi
S. Ahmet MENTEŞ	Doç. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Hakan ONGAN	Doç. Dr.	İstanbul Üniversitesi
Murat Selim SELVİ	Doç. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Abdülkadir ŞENKAL	Doç. Dr.	Kocaeli Üniversitesi
Ali TİLBE	Doç. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Aykut Hamit TURAN	Doç. Dr.	Kocaeli Üniversitesi
İrfan ATALAY	Yrd. Doç. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Sonel BOSNALI	Yrd. Doç. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Tatiana GOLBAN	Yrd. Doç. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
İmran GÜR	Yrd. Doç. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Ali GÜREL	Yrd. Doç. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Lütfü ŞİMŞEK	Yrd. Doç. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Tevfik SÜTÇÜ	Yrd. Doç. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Çiğdem VATANSEVER	Yrd. Doç. Dr.	Namık Kemal Üniversitesi
Ahmet Zeki BULUNÇ	Dr.	Başkent Üniversitesi (Emekli Büyükelçi)
Oscar A. POMBO	Dr.	Colef Üniversitesi

Hakem kurulunda yer alan isimler unvan ve soyadına göre alfabetik sıralanmıştır. Yayınlanmak üzere gönderilen çalışmaların konularına göre hakem ilavesi yapılabilir.

Personel Güçlendirme-Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Analizinde Yapısal Eşitlik Modeli İle Regresyon Analizinin Karşılaştırılması: Bir Uygulama

ÖZET

Günümüzde küreselleşme, zorlu rekabet koşullarını ortaya çıkarsa da, aynı zamanda isteyen her işletmenin iletişim, ulaşım, finans, teknoloji vb. faktörlere erişimini kolaylaştırmıştır. Bu nedenle işletmeler, rekabette fark yaratabilmenin ancak, sahip oldukları insan kaynağına gereken değeri vermeleriyle mümkün olacağını anlamışlardır. İnsana verilen değer, işletmelerin varlıklarını uzun yıllar devam ettirmesini sağlayabilmektedir. Ayrıca, çalışanlara uygulanacak güçlendirme faaliyetleriyle işletmelerde insan kaynaklarının performansı artmaktadır. İşletmeler, alacakları elemanlar konusunda doğru seçim yaptıkları taktirde, gerekli güçlendirme uygulamalarının sonuçları da değer yaratacaktır. En önemlisi güçlendirilmiş personelin örgüte olan bağlılığı artmakta, bu sayede işletmelerin üretim kalitesinde iyileşme, rekabet üstünlüğü elde etme, devamsızlık ve işgören devir hızında azalma vb. görülmektedir.

Bu çalışmada işletmeler için önemli kavram olan personel güçlendirme ile örgütsel bağlılık ilişkisi ampirik olarak iki yöntemden faydalanılarak ortaya konmuştur. Birinci yöntem yapısal eşitlik modeli, ikincisi ise regresyon analizidir. Bu yöntemlerin ele alınmasının sebebi açıklanan değişkenliğin hangi yöntemde daha iyi olduğunu ortaya koyarak modelin tahminini elde etmektir. Ele alınan veriler, Edirne, Tekirdağ ve Kırklareli il merkezlerinde faaliyet gösteren 20 bankada çalışan 382 kişiye ait anket verileridir. Elde edilen birincil verilere SPSS ve AMOS programları kullanılarak güvenilirlik testi, faktör analizi, uygulanmış, personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin yorumlamaları yapılmış aynı zamanda yapısal eşitlik modeli ile regresyon analizi yapılarak bu iki yöntem ile tahmin edilen model karşılaştırılması değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Personel güçlendirme, örgütsel bağlılık, regresyon, regresyon analizi, yapısal eşitlik modeli

Structural Equation Modeling With Comparison of Regression Analysis of the Relationship Empowerment - Organizational Loyalty: A Case Study

ABSTRACT

Today, globalization, even though reveals the tough competition conditions, at the same time ease the access to the communication, transportation, finance, technology and so on, for all businesses that wants. Therefore businesses, have understood that in order to make differences on competition, they need to give value to the human resources they have. Value given to the human, can provide businesses to asset their existence for many years. Besides, through applying empowerment activities on employees, the performance of human resources in business will be increased. In case of businesses make the right choices about needed employees, results of the required empowerment applications will create value. Most importantly, empowered employees' loyalty to the organization increases, so that the improvement of the company's production quality, acquiring a competitive advantage, decreasing in absenteeism and employee turnover rates and so on is observed.

In this study, relation between employee empowerment and organizational loyalty that important concepts for businesses, has been demonstrated empirically by making use of the two methods. The first method is structural equation modeling and the second method is regression analysis. The reason of using these methods is to obtain an estimate of the model by revealing in which method the explained variability is better. Discussed data is the survey data of 382 people working in 20 banks that operating in the city centers of Edirne, Tekirdağ and Kırklareli. By using SPSS and AMOS programs, the primary data, obtained by comparing these two methods and estimated model, through applying confidence test, demographic distribution, commentaries on scale of employee empowerment and organizational loyalty, factor analysis, structural equation model and regression analysis.

Key Words: Employee empowerment, organizational loyalty, regression, regression analysis, structural equation modeling

İÇİNDEKİLER

ÖZET	III
İÇİNDEKİLER	V
1. GİRİŞ	1
2. PERSONEL GÜÇLENDİRME	1
2.1. Personel Güçlendirmenin Boyutları	2
2.2. Personel Güçlendirmenin Yararları	3
3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK	3
3.1. Örgütsel Bağlılık Konusundaki Yaklaşımlar	3
3.1.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı	4
3.1.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı	5
3.1.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	5
3.2. Örgütsel Bağlılığı Sağlamanın Yolları	6
4. PERSONEL GÜÇLENDİRME UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİNİN YAPISAL EŞİTLİK MODELİ İLE REGRESYON ANALİZİ TAHMİN SONUÇLARININ KARŞILAŞTIRILMASI	6
4.1. Yöntem ve Bulgular	6
4.1.1. Yöntem	6
4.1.2. Bulgular	6
4.1.2.1. Faktör Analizi	7
4.1.2.2. Yapısal Eşitlik Modeli ile Araştırma Modelinin Tahmini	8
4.1.2.3. Regresyon Analizi ile Model Tahmini	10
4.1.2.4. Yapısal Eşitlik Modeli ile Regresyon Analizi Tahmin Sonuçlarının Karşılaştırılması	11
5. SONUÇ	12
KAYNAKLAR	14

1. GİRİŞ

Hızla değişen ve gelişen pazar koşullarında rekabet edebilmek, hatta rekabette avantaj sağlayabilmek için işletmeler, birtakım uygulamalarda bulunmaları ve bu uygulamaları kendi bünyesinde çalışan insanlara benimsetip uygulamaları gerekmektedir. Bu uygulamaların başında, 1950'lerden bu yana insana verilen değerin artmasıyla önem kazanan, çağdaş bir yönetim yaklaşımı olan personel güçlendirme gelmektedir. Personel güçlendirme çalışmalarıyla işletmeler rekabette üstünlük sağlayabilir, verimliliklerini artırabilir, farklı ihtiyaçları hızla karşılayabilirler. İşletmeler bu tip yararlar sağlamak istedikleri takdirde, çalışan personelini örgüte bağlamaları da önem kazanmaktadır.

Araştırmada, personel güçlendirme uygulamalarının örgüt çalışanlarının bağlılıklarına olan etkisi teorik çerçevede bilgi verildikten sonra ampirik olarak incelenmiştir. Anket yöntemiyle Trakya bölgesinde il merkezlerinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan personelden sağlanan veriler hem "Yapısal Eşitlik Modeli" ile hem de "Regresyon Analizi" uygulanarak sonuçların birbirinden farklı olup olmadığı tartışılmıştır.

2. PERSONEL GÜÇLENDİRME

Personel güçlendirme; örgütlerin yenilik, kendini geliştirme çabası ve sürekli değişen çağa ayak uydurması amacı ile ortaya çıkan önemli bir kavramdır. Örgütlerin bu yoğun rekabet ortamında sürdürülebilirliklerini (varlıklarını) devam ettirebilmeleri için öncelikli olarak kendi bünyesinde çalışan personeline gereken değeri vermesi gerekmektedir. Çünkü günümüzde artık müşterilerin daha bilinçli hale gelmesi ve ihtiyaçlarının da buna bağlı olarak doğru oranda artması ve sürekli değişmesi örgütlerin personeliyle uyum içerisinde olmasının gerekli olduğunu söylemek mümkündür (Çuhadar,2005).

Personel güçlendirme; çalışanların işbirliği içerisinde birbirleriyle yardımlaşarak, karşılıklı güven çerçevesinde kendi iş alanları üzerinde karar vermelerine olanak sağlayan bir anlayıştır (Özgen ve Türk, 1997).

Personel güçlendirmeyi kapsamlı olarak değerlendirmek gerekirse; "çalışanların kendilerini yetkisel anlamda yeterli hissettikleri, örgütün karar verme, sorun çözme vb. faaliyetlerinde katkı sağlayabildikleri ve ayrıca işleri ile ilgili kendilerini sürekli geliştirebildikleri bir ortam sağlanması süreci" dir (Şimşek, 2006).

İşletmelerin personel güçlendirmeyi uygulamasındaki en önemli nedenlerinden biri rakiplerine karşı fark yaratarak rekabet üstünlüğü sağlamaktır. Rekabet üstünlüğü, işletmelerin müşterilerin beklentilerini istenilen zamanda ve kalitede düşük maliyetle karşılayarak müşteri memnuniyetini sağlayarak rekabet üstünlüğü elde edebilirler (Kahreh, Ahmadi ve Hashemi, 2011). Rekabet üstünlüğü

hızla değişen koşullar neticesinde kolay kaybedilebilir. Bu nedenle rekabet üstünlüğünün sağlanması yalnız başına yeterli değildir. Önemli olan sağlanan rekabet üstünlüğünün sürdürülebilir olmasıdır (Ülgen ve Mirze,2006).

Personel güçlendirmenin uygulandığı örgütlerde; çalışanlar örgüt amaçlarına odaklanmakta, gerek işletme içi (çalışanlardan, iş prosedüründen vb.), gerek işletme dışı (müşteriler) nedenlerden dolayı ortaya çıkan problemler ve hatalar açık iletişim ortamında tartışılıp, tarafsız problem çözme teknikleri ile sonuca bağlanmakta ve geribildirim düzenli olarak yapılmaktadır (Doğan ve Demiral,2009). Böylece çalışanlar kendilerini güçlendirilmiş olarak hissettikleri için çalışma ortamlarındaki sistemlerde sürekli iyileşmeyi sağlarlar (Özdaşlı,2002). Ayrıca çalışanlar, en iyi düşünce ve fikirlerini örgütlerin çıkarları doğrultusunda ortaya koyma çalışırlar. Böylece çalışanlarda işyerlerine karşı sahiplenme, bağlanma ve yaptığı iş ile ilgili gurur ve heyecan duyma gibi duygular da ortaya çıkmaktadır (Maanzor, 2011).

Özellikle müşterilerle doğrudan iletişimde bulunan çalışanlar için güçlendirme kavramının ayrı bir önemi olduğunu vurgulamak gerekmektedir. Çünkü, bu çalışanlar müşterilerin işletmeden neler beklediğini, işletmenin hizmetlerinden memnun kalıp kalmadıklarını, sorunlarını vs. öğrenebilmekte ve hemen çözüm arayışına girerek müşteri memnuniyetini sağlamaya çalışmaktadırlar (Ayupp ve Chung, 2010).

2.1. Personel Güçlendirmenin Boyutları

Personel güçlendirmede iki temel boyut (yaklaşım) ön plana çıkmaktadır. Bunlardan birincisi davranışsal(yapısal güçlendirme) boyut, ikincisi ise psikolojik boyuttur (Çavuş, 2006).

Davranışsal yaklaşım kapsamında da iki konu yer almaktadır. Birincisi, üst yönetimin görevlerinin belirlenmesi, diğeri de güçlendirmeyi engelleyen faktörlerdir. Bu yaklaşım, güçlendirmenin hiyerarşik olarak yukarıdan aşağıya doğru çalışanlara iletilmesi konusunu açıklar (Bolat vd.2009; Bolat, 2003).

Psikolojik yaklaşım ise; örgütlerde üst yönetimin yaptığı uygulamaları çalışanların nasıl algıladığı temeline dayanan yaklaşımdır (Çöl,2008; Bolat,2003).

Personeli güçlendirmenin etkili olabilmesi için örgütün stratejik hedefleri ile bireysel hedeflerin uyumlu olması ve alt kademenin bunu uygulaması gereklidir (Aktaş,2008). Personel güçlendirme sürecinin başarılı olmasında işletme vizyonunun paylaşılması ve personele örgüt içinde kendisini geliştirmesi için ihtiyaç duyduğu eğitim olanağının verilmesi de önem taşımaktadır. Diğer yandan kişisel, örgütsel ve yönetsel açıdan personel güçlendirmeyi engelleyecek faktörler varsa ortadan kaldırılmalı, güçlendirilecek personel maddi ve manevi olarak desteklenmelidir (Çavuş ve Akgemci; Çavuş, 2008).

2.2. Personel Güçlendirmenin Yararları

Çalışanların kendini geliştirmesine, kendi kendini motive edebilmesini sağlamaktadır (Saruhan ve Türker, 2003). Örgüt içerisinde farklı kademelerde görev alan çalışanlar arasında anlamlı ilişkiler kurmasını sağladığı gibi (Farmer, 2011), iletişimin ve güvenin artmasını da sağlamaktadır (Erdil, Keskin ve Akgün, 2003). Çalışanlar iş üzerinde yetki ve kontrol sahibi oldukları için kurumda kalmak isterler (Patah, Zain ve Radzi, 2009).

Ellerinde bulunan yetki neticesinde çalışanlar müşteri ihtiyaçlarına daha hızlı çözüm bulabilmektedir. Yani personelin güçlenmesi sonucunda verilen hizmet ile müşteri memnuniyeti, sadakati artmakta ve müşterinin işletmeye tekrar gelmesini sağlamaktadır (Şahin,2007). Böylece güçlendirilmiş personel kuruma ve yaptıkları işe bağlı hale gelmelerinden dolayı kurumdan ayrılma niyetlerinin azalması da muhtemeldir (Akın, 2010).

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

İnsan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin hayati önem taşıyan konularından birisi örgütsel bağlılıktır. İnsan kaynakları politikaları oluşturulurken, verimliliğin yükselmesi ve olumlu çıktılar elde edilebilmesi için örgütsel bağlılık düzeyinin artması temel düşünce olmaktadır. İnsan kaynakları yönetim politikaları oluşturulurken, üzerinde durulan temel nokta, örgütsel bağlılık düzeyini artırabilmektir(Bülbul,2007).

Günümüzde rekabet koşullarının sürekli artmasından dolayı, işletmelerin bu koşullarla başa çıkabilmesi için daha nitelikli çalışanlarla birlikte olması ve çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artırılmasının ne kadar önemli olduğu herkesin kabul ettiği bir konudur(Sarıdede ve Doyuran, 2004).

Çalışanların örgüt amaç ve hedeflerini benimsemesi (Poyraz ve Kama, 2008), kendi amaç ve hedefleriyle uyumlu hale getirmesi, örgütün başarısı için çalışması ve örgütü kendi yararına olacağını düşündüğü durumlarda bile duygusal ve ahlaki değerlerini göz önüne alarak işe devam etmek istemesi örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Şahin, 2007).

Örgütsel bağlılığı olan bireyler örgüt amaçlarıyla uyum içerisinde çalışırlar ve verimliliği, üretkenliği ve sorumluluk duyguları daha yüksektir. Bu durum, örgütte ortaya çıkan maliyetlerin azalmasına da önemli katkı sağlamaktadır(Baskın, 2011).

3.1. Örgütsel Bağlılık Konusundaki Yaklaşımlar

Örgütsel bağlılığın; tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Gündoğan, 2009).

3.1.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Bireylerin hedef ve değerleriyle, örgütlerin hedef ve değerlerinin uyumunu amaçlayan bu yaklaşımı (Gümüştekin, Özler ve Yılmaz, 2010), bu amaçlara ulaşmayı kolaylaştırmak için örgüt üyeliğini devam ettirme isteği olarak ifade etmek mümkündür (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008).

Tutumsal bağlılıkta temel amaç, çalışanların örgüt bağlılığı duygularını en yüksek düzeyde tutmak ve bu sayede verimliliği maksimum seviyeye çıkararak işten ayrılma oranını minimum seviyeye çekmektir (Demirel, 2008).

Tutumsal bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar, kendilerini örgüte adanmış oldukları için yöneticilerin işletmesinde görmek istedikleri bireylerdir. Bu bireyler daha fazla sorumluluk almaktan kaçınmazlar ve işlerine karşı olumlu tutum sergilerler (Kılıç ve Öztürk, 2010).

Tutumsal bağlılıkla ilgili pek çok yazarın çalışması bulunmaktadır fakat bunlardan en dikkat çeken akademik çalışmalarda da sıklıkla karşımıza çıkan Allen-Meyer'in çalışmalarıdır.

Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı; duygusal, normatif ve devam bağlılığı şeklinde üç farklı açıdan incelenmelidir (Demirel, 2008). Allen- Meyer duygusal bağlılığı, çalışanların örgüte ait amaç ve hedefleri benimsemesiyle, örgüt yararına gereğinden fazla çaba harcaması olarak tanımlamışlardır (Yüksel ve Tunçsiper, 2011; Yavaşgel, Özdiil ve Ünal, 2011; Khalid, Malik ve Shaheen, 2008; Toğran, 2007; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007; Shahnawaz ve Juyal, 2006). Yüksek oranda duygusal bağlılığa sahip olan çalışanlar, iş performansları hakkında çok daha iyi değerlendirmeler alırlar ve sıklıkla terfi ile ödüllendirilirler (Marchiori ve Henkin, 2004). Bu çalışanlar örgüte yüksek derecede kendilerini bağlı hissettiklerinden dolayı örgütün çıkarları tehdit edildiğinde dahi savunmacı bir tavır alırlar ve çok cazip bir alternatifle karşılaşsalar bile örgütle olan ilişkilerini devam ettirirler (Pasarelli, 2011). Yani, yüksek duygusal bağlılığa sahip olan bireyler "istedikleri için" örgüt üyeliklerini devam ettirdikleri için (Yüksel ve Tunçsiper, 2011; Rousseau ve Aube, 2010) örgütün çıkarları lehine büyük çaba göstermek için de isteklidirler. Bu yüzden, örgütlerde en çok gerçekleşmesi arzu edilen bağlılık türü olarak görülmektedir (Uyguç ve Çımrın, 2004).

Allen ve Meyer'in diğer önemli yaklaşım olan devam bağlılığını; Kanter (1968) "çalışanların örgütte sürekli kalmasına ilişkin avantajlar ile örgütten ayrıldıklarında karşılaşılan dezavantajların bileşimi" olarak tanımlamıştır (Çakar ve Ceylan, 2005). Allen-Meyer, devam bağlılığına etki eden faktörleri, işletmede varlığını sürdüren çalışanların elde etmiş oldukları kazanımlar, tecrübeler, işletmede aldıkları eğitim, çalışanın büyük bir vaktini alması, karşılaşılan sorunlarda çalışanların çaba göstermesi vb. gibi örgüte yaptığı yatırımlar neticesinde işten ayrıldıklarında bunları kaybetme korkusu yaşayabileceğinden çalışanların örgütte varlığını devam ettirme isteğidir (Gündoğan, 2009).

Allen-Meyer'in üçüncü yaklaşımı ise normatif bağlılıktır. Normatif bağlılık, çalışanların örgütlerine karşı yükümlülük duyguları ile bağlanmasıdır (Weibo vd.,2010; Xu ve Bassham,2010; Kaya ve Özdevecioğlu, 2008; Leung, Chen ve Yu, 2008; Tella, Ayeni ve Popoola,2007; Ugboro,2006; Wasti,2003; Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002; Meyer, Irving ve Allen, 1998). Bu yükümlük hissi ailesel ve kültürel baskılarla meydana gelebilmektedir (Yüksel ve Tunçsiper, 2011). Marsh ve Mannari (1977) , normatif bağlılık gösteren çalışanları, örgütlerine ahlakî açıdan bağlı olan çalışanlar olarak ifade etmişlerdir (Meyer ve Allen, 1991).

Bazen örgüte duyulan bağlılık, çalışan tarafından bir erdem olarak algılanır. Bunda; çalışanın ailesinden gelen alışkanlıkları, yetişme tarzı, yaşam biçimi, sahip olduğu toplumsal değerler, uzun süre yalnızca bir organizasyonda çalışmış olması etkili olabilmektedir. Bu durum, çalışanlarda örgütte kalmanın en erdemli karar ve en doğru davranış olarak değerlendirmektedir (Kaya ve Selçuk, 2007).

Kısaca, normatif bağlılıkta birey, örgütünde çalışmanın kendisinin görevi olduğunu düşünür ve bu açıdan duygusal bağlılıktan ayrılır (Wasti, 2000), bireyin örgütünden ayrıldığı taktirde meydana gelebilecek olumsuzluklardan etkilenmesi söz konusu olmadığı için de devam bağlılığı ile farklılık göstermektedir (Gündoğan, 2009).

3.1.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Davranışsal bağlılık, örgüt çalışanlarının aynı örgütte oldukça uzun zaman kalmasıyla karşılaştıkları sorunlar ve bunlarla başa çıkabilme yollarını kapsayan bir kavram olarak ele alınabilir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009; Singh vd., 2008; Kök, 2006; Meyer ve Allen,1991). Birçok yazar, davranışsal bağlılık içinde olan çalışanların, yapmakta oldukları belirli bir faaliyete bağlandıklarını ifade etmektedirler (Çöl,2004; Oliver,1990). Davranışsal bağlılık, bireyin davranışlarına yönelik olarak gelişme göstermektedir (Kılıç ve Öztürk, 2010). Zaman içerisinde aynı davranışları sürdüren birey bir süre sonra bu davranışlara uyan tutum içerisine girerek aynı davranışların tekrarlanmasına yol açabilmektedir (Topaloğlu, Koç ve Yavuz, 2008; Bolat ve Bolat, 2008; Şahin,2007; Bayram,2005).

3.1.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Çoklu bağlılıklar yaklaşımında bağlılık kavramı her kişiye göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, bir kişinin örgüte olan bağlılığının kaynağı, işletmesinin ürünlerini hem kalite hem de düşük fiyat politikasıyla pazara sürmesi olurken, başka bir çalışan örgütünün, personeline karşı olan yakın davranışları olabilir (İnce ve Gül, 2005). Böylece çalışanlar, örgütün iç çevresini oluşturan örgüt yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına vb. farklı bağlılıklar sergilerken, tedarikçiler, müşteriler, meslek odaları, sendikalar, toplum vb.den oluşan dış çevresine farklı bağlılıklar sergileyebilmektedirler (Koç, 2008; Gül, 2002).

3.2. Örgütsel Bağlılığı Sağlamanın Yolları

Örgüt içerisinde kendilerine verilen görevleri doğru-dürüst çalışarak yerine getirmeye çalışanları örgüte kazandırmak ve uzun süre elde tutmak çok önemli olduğu kadar güçtür. İş görenlerin işletmelerinden yalnızca ekonomik beklentileri olmayıp, aynı zamanda çalışma koşullarının uygunluğu, deneyim kazanma, iş tatmini, kişisel ihtiyaçlarının karşılanması gibi birtakım beklentileri vardır. Bu beklentileri karşılamak örgüt için sorun teşkil edebilmektedir. Ayrıca örgüt açısından bir başka sorun ise, çalışanların kısa süre içinde işten ayrılmalarını engellemek için örgütsel bağlılıklarını sağlamak ve uzun yıllar işletmede çalışmaya devam etmelerini başarmaktır (Ada, Alver ve Atlı, 2008). Çalışan memnuniyeti için eğitim sağlayarak, çalışanlara esnek kariyer imkânları sağlayarak, yapılan iyi çalışmaları ödüllendirerek, profesyonel ve kişisel gelişim olanakları sağlayarak çalışanları uzun süre örgütte tutabilir ve örgüte bağlı hale getirebilirler (Erbaş, 2008).

4. PERSONEL GÜÇLENDİRME UYGULAMALARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİNİN YAPISAL EŞİTLİK MODELİ İLE REGRESYON ANALİZİ TAHMİN SONUÇLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

İşletmelerde gerçekleştirilen çeşitli personel güçlendirme uygulamalarının örgütsel bağlılık üzerine etkileri araştırılırken, çalışmada hem "Yapısal Eşitlik Modeli", hem de "Regresyon Analizi"nden yararlanılmış ve elde edilen sonuçlar karşılaştırılmıştır.

4.1. Yöntem ve Bulgular

Araştırmada kullanılan yöntemler ve elde edilen bulgulara aşağıda yer verilmiştir.

4.1.1. Yöntem

Bu araştırmada, Kırklareli, Edirne ile Tekirdağ (Trakya Bölgesi) illerinde faaliyet gösteren çeşitli bankalardaki personel güçlendirme uygulamalarını tespit etmek ve bu uygulamalardan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin ne şekilde etkilendiğini saptamak amacıyla bir anket çalışması yapılmıştır. Araştırmada iki ölçek kullanılmıştır. Bunlar, Cacioppe (1998) ve Hayes (1994)'in geliştirdiği ölçeklerden yararlanılarak hazırlanan personel güçlendirme ölçeği ve Allen-Meyer'in (1991-1997) geliştirdiği ölçekler temel alınarak hazırlanan örgütsel bağlılık ölçekleridir (Şahin,2007;Gürbüz,2012). Bu ölçeklere faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmış, ayrıca yapısal eşitlik modeli (YEM) ve regresyon analizi uygulanarak tahmin sonuçlarının birbirinden farklı olup olmadığı araştırılmıştır.

4.1.2. Bulgular

Araştırmada kullanılan yöntemler sonucunda elde edilen bulgular aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

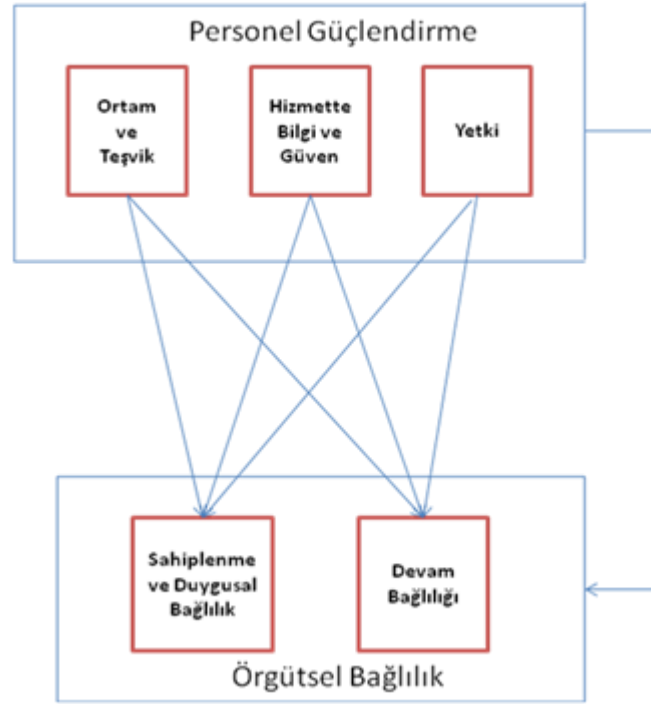
4.1.2.1. Faktör Analizi

Çalışmamızda kullanılan her iki ölçeğe de faktör analizi uygulanmış ve personel güçlendirme ve örgütsel bağlılık alt boyutları tespit edilmiştir.

Ural ve Kılıç(2005) faktör analizini, “gözlemlenen çok sayıdaki değişken içerisinde gruplandırılmış temel değişkenler ya da faktörler tanımlayarak değişken sayısını azaltmak amacı ile yapılmaktadır. Tanımlanan her bir faktör, değişkenler arasındaki ilişkinin ölçülmesi sonucu aynı özelliği ölçen birbiri ile ilişkili değişkenler setinden oluşur” şeklinde açıklamışlardır. Ayrıca, ölçekteki ifadelerin kendi aralarında tutarlılık gösterip göstermediğini ölçmek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmaktadır. “Ölçme aracını oluşturan ifadelerin birbirleriyle tutarlılık gösterip göstermediği, aralarındaki ilişkinin(korelasyonun) ölçülmesiyle ortaya çıkar. Güvenirlik katsayısı, 0 ile 1 arasında değerler alır ve bu değerler 1'e yaklaştıkça güvenilirlik artar” (Ural ve Kılıç,2005).

Güvenirlik analizi için en yaygın kullanıma sahip Alfa (Cronbach) yöntemi ile personel güçlendirme ölçek maddelerine güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach alfa katsayısı 0,928 olarak elde edilmiştir. Aynı zamanda, personel güçlendirme ölçeği faktör analizine uygunluğu da test edilmiş ve Kaiser-Meyer-Olkin (K.M.O) testinden alınan sonuç 0,936 ve $p < 0,05$ olduğu için faktör analizine uygunluğu tespit edilmiştir. Uygulanan faktör analizi sonucunda personel güçlendirme alt boyutları ortam ve teşvik, hizmette bilgi ve güven ile yetki olarak üç faktörde toplanmıştır. Ortam ve teşvik alt boyutunun en yüksek payı olan boyut olduğu görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin maddeleri de analiz edilmiş ve Cronbach alfa katsayısı 0,907 olarak elde edilerek güvenilirliğinin oldukça yüksek olduğu görülmüştür. Faktör analizi Kaiser-Meyer-Olkin testi 0,913 olarak sonuçlanmış, $p < 0,05$ olduğu için de faktör analizine uygunluğu anlaşılmıştır. Döndürülmüş faktör matrisinin, iki faktörden oluştuğu görülmüştür. İki faktörün birincisi ölçeğe ilişkin toplam varyansın %50,58'ini, ikincisi de %17,46'sını, açıklamaktadır. İki faktörün açıkladıkları toplam varyans %68,09'tür. Duygusal bağlılık ve sahiplenme boyutunda yer alan maddelerde ortak varyans 0,65-0,882 arasındadır. Devam bağlılığı boyutundaki maddeler 0,67-0,89 arasında ortak varyansa sahiptir. Yapılan faktör analizinde örgütsel bağlılık alt boyutları iki faktörde değerlendirilmiştir. Bu boyutlar; *sahiplenme ve duygusal bağlılık* birinci faktörde, *devam bağlılığı* da ikinci faktörde belirlenmiştir (Şekil 1). Sahiplenme ve duygusal bağlılığın analizin sonucunda en çok paya sahip boyut olduğu ortaya çıkmıştır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

4.1.2.2. Yapısal Eşitlik Modeli ile Araştırma Modelinin Tahmini

Yapısal Eşitlik Modeli(YEM) son yıllarda tüm bilim dallarında kullanma olanağı bulunan bir istatistiksel analiz yöntemidir. Bu yöntem neden sonuç ilişkisini incelemek istendiği tüm alanlarda kullanılabilecek bir yöntem bütünüdür (Alpar, 2011).YEM ile regresyon gibi istatistiki yöntemler arasındaki en önemli fark çok sayıda değişkenin arasında bulunan ilişkiyi modeller biçiminde inceleyebilmesidir. Böylece bu analizde değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini açıklayabilen ve teorik modellerin bir bütün olarak test edilmesine olanak sağlayan, gözlenen ve gözlenmeyen diğer bir deyişle gizli değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin test edilmesinde de kullanılan etkin bir yöntemdir.

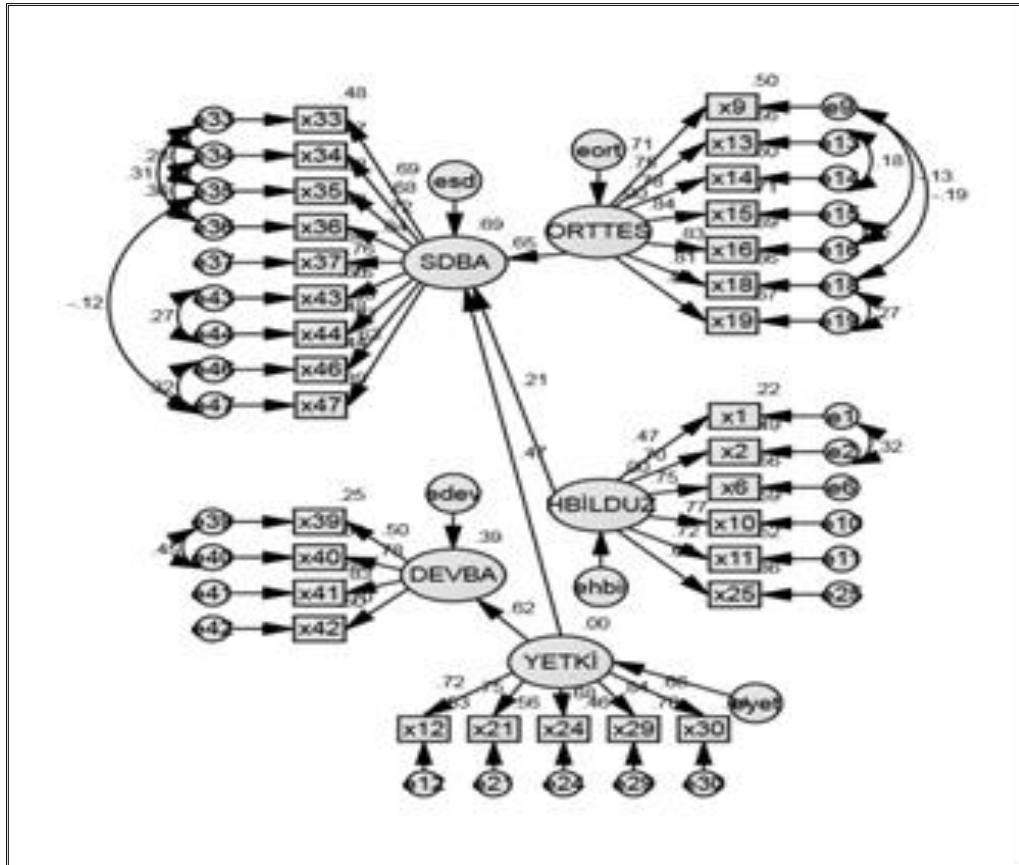
Araştırma modeline YEM modeli uygulamadan önce doğrulayıcı faktör analizi uygulanarak faktör analizi sonucu elde edilen gizli değişkenlerin modeldeki uygunluklarını geçerli olduğu test edilmiştir. Modelde kullanılan ölçeklerden personel güçlendirmenin alt boyutları gizli değişken "*Ortam ve Teşvik (ORTTES)*", "*Hizmette Bilgi ve Güven (HBİDUZ)*" ile "*Yetki (YETKİ)*" ile örgütsel bağlılık alt boyutları olan gizli değişkenler "*Sahiplenme ve Duygusal Bağlılık (SDBA)*" ile "*Devam Bağlılığı (DEVBA)*" arasındaki nedenselliğin ortaya koyabilmek amacı ile Yapısal Eşitlik Modeli tahmin edilmiştir.

Bu modelin tahmininde çok değişkenli normal dağılım sağlanmadığından bootstrap yöntemi kullanarak birden fazla alt örnekler oluşturularak normallik sağlanmıştır. Çeşitli modeller denenmesi sonucu anlamsız yollar modelden çıkartılarak, uyum indeksleri göz önünde bulundurularak model Şekil 2'de tahmin edilmiştir.

Regresyon ağırlıkları modelden basamaklı olarak teker teker çıkartılarak model analize tabi tutulmuş ve modifikasyon indeksi sonucu model Tablo 1’de gösterildiği şekilde elde edilmiştir.

Tablo 1: Araştırma Modeline İlişkin Uyum İndeksi

Uyum Ölçüleri	Kabul Edilebilir Uyum	Modele Ait Değerler
χ^2 (CMİN)	-	1289,40
χ^2 / d_f	$\leq 4 - 5$	3,14
GFİ	0,89-0,85	0,834
CFİ	$\geq 0,95$	0,889
RMSEA	0,06-0,08	0,074



Şekil 2: Yapısal Eşitlik Modeli

Model incelendiğinde örgütsel bağlılık alt boyutlarından "Sahiplenme ve Duygusal Bağlılık (SDBA)" ile Personel Güçlendirme alt boyutlarından "Ortam ve Teşvik (ORTTES)" arasında 0,65", "Hizmet Bilgi ve Güven (HBİDUZ)" 0,209, ve "Yetki (YETKİ)" 0,465 boyutları arasında aynı yönlü bir ilişki söz

konusudur. Benzer şekilde YEM sonucu örgütsel bağlılık ölçeğinin gizli değişkeni olan devam *bağlılığı* gizli değişkeni ile personel güçlendirme gizli değişkeni olan “*ortam ve teşvik*” gizli değişkeni, “*hizmette bilgi ve güven*” değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bunun yanında “*devam bağlılığı*” ile personel güçlendirmenin “*yetki*” gizli değişkeni arasında 0,623 ile aynı yönlü ilişki olduğu gözlenmiştir.

Tablo 2: Araştırma Modeline İlişkin YEM Sonuçları

			Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları (β)	Regresyon Katsayıları	S.E.	C.R.	P
SDBA	<---	ORTTES	.652	.676	.070	9.622	***
SDBA	<---	HBİLDUZ	.209	.321	.075	4.285	***
SDBA	<---	YETKİ	.465	.448	.056	8.035	***
DEVBA	<---	YETKİ	.623	.705	.081	8.701	***

Tablo 3: Yapısal Eşitlikler

Model	Model Tahmin	R^2
1	SDBA=0,676 ORTTES+0,320HBİLDUZ+0,705 YETKİ	0,686
2	DEVBA=0,705 YETKİ	0,388

Tablo 3'te görüldüğü gibi, örgütsel bağlılık gizli değişkenlerinden *sahiplenme ve duygusal bağlılık* gizli değişkendeki değişkenliğin % 68.6'sı personel güçlendirmeye ait gizli değişkenler olan *ortam ve teşvik*, *hizmette bilgi ve güven* ile *yetki* değişkenleri tarafından açıklanırken kalan $1 - R^2 = 1 - 0,686 = 0,314$ ise diğer etkenlerden kaynaklanmaktadır. Aynı şekilde modelde *devam bağlılığına* ilişkin açıklamaların %38.8'si *yetki* gizli değişkeni tarafından belirlenirken kalan $1 - R^2 = 1 - 0,388 = 0,612$ ise açıklanmayan diğer etkenlerden kaynaklanmaktadır.

4.1.2.3. Regresyon Analizi ile Model Tahmini

Regresyon analizi, bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için kullanılmaktadır. Bu ilişkinin genel formu matris notasyonu ile aşağıdaki gibidir (Wooldridge, 2013). Regresyon modeli de Tablo 4'te gösterilmiştir.

$$Y = X\beta + U$$

β 'nın En küçük kareler yöntemi ile şöyle tahmin edilir.

$$\hat{\beta} = (X'X)^{-1} X'Y$$

Tablo 4: Araştırmanın Regresyon Modeli

Model	Bağımlı Değişken	Açıklayıcı Değişkenler
Model I	Sahiplenme (SDBA)	Ortam ve Teşvik (ORTTES), Hizmette Bilgi ve Güven (HBİLDUZ), Yetki (YETKİ)
Model II	Devam Bağlılığı (DEVBA)	Ortam ve Teşvik (ORTTES), Hizmette Bilgi ve Güven (HBİLDUZ), Yetki (YETKİ)
Model III	Devam Bağlılığı (DEVBA)	Hizmette Bilgi ve Güven (HBİLDUZ), Yetki (YETKİ)
Model IV	Devam Bağlılığı (DEVBA)	Yetki(YETKİ)

Tablo 5: Araştırma Modeline İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

		Bağımlı Değişken			
		Model I	Model II	Model III	MODEL IV
Açıklayıcı Değişkenler		SDBA	DEVBA	DEVBA	DEVBA
ORTTES	β	0,45	-0,034	-	-
	t	10,037	-0,494		
	$sig.$	0,000	0,622		
HBİDUZ	β	0,149	-0,039	-0,049	-
	t	4,327	-0,754	-1,019	
	$sig.$	0,000	0,451	0,309	
YETKİ	β	0,345	0,514	0,494	0,477
	t	8,304	8,174	10,27	10,576
	$sig.$	0,000	0,000	0,000	0,000
R^2		0,661	0,224	0,225	0,225
F		248,507	37,64	56,45	111,85

Tablo 5 dikkate alındığında bağımlı değişken olan *Sahiplenme ve Duygusal Bağlılığı (SDBA)* belirleyen açıklayıcı değişkenler olan *Ortam ve Teşvik (ORTTES)* değişkeni ile *Hizmet bilgisi ve Güven (HBİDUZ)* yanında *Yetki* değişkenleri Model I'deki parametreleri iktisadi ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu test sonucu ortaya konulmuştur. Ayrıca Örgütsel Bağlılık gizli değişkenlerinden olan Devam Bağlılığını etkileyen Ortam ve Teşvik değişkeni ile Hizmet bilgisi ve Güven yanında Yetki değişkenleri Model IIve III' de parametreler anlamsız iken, Model IV'de iktisadi ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu test sonucu belirlenmiştir.

4.1.2.4. Yapısal Eşitlik Modeli ile Regresyon Analizi Tahmin Sonuçlarının Karşılaştırılması

Tablo 3 ve 5 dikkate alındığında YEM ve Regresyon analizinde bağımlı değişken olan Sahiplenme ve Duygusal Bağlılığı belirleyen açıklayıcı değişkenler olan Ortam ve Teşvik değişkeni ile Hizmet bilgisi

ve Güven yanında Yetki değişkenleri Model I'deki parametrelerin sonuçlarına bakıldığında iki yöntemdeki sonuçlar birbirlerine yakın tahmin edilmiştir. YEM'in de Ortam ve Teşvik değişkeninin parametresi 0,625 iken regresyon analizi sonucu 0,451 olarak, Hizmet bilgisi ve Güven değişkeninin parametreler YEM'in de 0,209 iken Regresyon analizinde ise 0,149, Yetki değişkeninin YEM'in de 0,465 iken Regresyon analizi sonucu bu parametre 0,345 olarak tahmin edilerek bütün parametreler anlamlıdır. Benzer şekilde belirlilik katsayılarına gelince bağımlı değişken olan Sahiplenme ve Duygusal Bağlılığını YEM'in de 0,686 oranında açıklarken Regresyon analizi sonucu bu katsayı 0,661 olarak bulunmuştur.

Ayrıca YEM ve Regresyon analizinde bağımlı değişken olan Devam Bağlılığını Bağlılığı belirleyen açıklayıcı değişkenlerden Yetki değişkeni Model IV'deki parametrelerin sonuçlarına bakıldığında iki yöntemdeki sonuçlar birbirlerine yakın tahmin edilmiştir. YEM'in Yetki değişkeninin YEM'in de 0,623 iken Regresyon analizi sonucu bu parametre 0,477 olarak tahmin edilerek bütün parametreler anlamlıdır. Bunun yanında belirlilik katsayılarına gelince bağımlı değişken olan Devam Bağlılığı YEM'in de 0,388 oranında açıklarken Regresyon analizi sonucu bu katsayı 0,225 olarak bulunmuştur.

Ayrıca YEM'inde örgütsel bağlılık gizli değişkenlerinden sahiplenme ve duygusal bağlılık gizli değişkendeki değişkenliğin % 68.6'ını açıklarken, Regresyon analizinde ise % 66.1 olarak açıklanmaktadır. Benzer şekilde YEM'inde modelde devam bağlılığına ilişkin açıklamaların %38.8'ini açıklarken, Regresyon analizinde ise bu oran % 22.5 olarak açıklanmaktadır. Böylece bu iki yöntem karşılaştırıldığında YEM'inde her iki model için açıklanan değişkenliğin Regresyon analizine göre daha yüksek çıkması bu yöntemle dolaylı etkilerin de işleme katılabilmesinden ileri gelebilmektedir. Böylece farklı yöntemler kullanarak en etkin yöntemin belirlenmesine çalışılmıştır.

5. SONUÇ

Rekabet koşullarının gün geçtikçe daha fazla artarak sertleşmesi karşısında işletmelerin ayakta durabilmeleri ve aynı zamanda rekabette öne geçebilmeleri, insan gücüne yatırım yapmalarına ve ellerindeki tüm mevcut unsurları etkin ve verimli kullanmalarına bağlıdır. Bunda da tarihi çok eskiye dayanan ve insan emeğinin yoğun kullanımıyla başlayan yönetim tekniklerinden biri olan personel güçlendirmenin önemli rolü olduğu bilinmektedir. Güçlendirilen çalışanın örgüte olan bağlılığı artmakta, böylece verimlilik ve hizmet kalitesinde, rekabet avantajında artış gözlenirken, devamsızlık ve iş gören devir hızında azalış tespit edilmektedir.

Yapılan alan çalışmasından elde edilen veriler değerlendirildiğinde bankacılık sektöründe uygulanan personel güçlendirme çalışmalarının literatürü destekler şekilde örgütsel bağlılığı artırdığı görülmektedir. Güçlendirilen ve örgütsel bağlılığı yüksek olan personelin görev yaptığı örgütün büyüüp gelişmesinde önemli ölçüde katkısı olacağı açıktır.

Ampirik alışma sonucu YEM ve Regresyon analizinde bağımlı değişken olan Sahiplenme ve Duygusal Bağlılığı belirleyen açıklayıcı değişkenler olan Ortam ve Teşvik değişkeni ile Hizmet bilgisi ve G¼ven yanında Yetki değişkenlerinin parametrelerinin tahmin sonuçlarına bakıldığında iki yöntemdeki sonuçlar birbirlerine yakın tahmin edilmiştir. Benzer şekilde belirlilik katsayılarına gelince bağımlı değişken olan Sahiplenme ve Duygusal Bağlılığını YEM'in ile Regresyon analizi sonucu katsayıları birbirine yakın olmakla beraber YEM'nde daha fazla değişkenliği açıklamaktadır.

KAYNAKLAR

- Ada, N., Alver, İ. ve Atlı, F. (2008). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. Cilt: 8, Sayı: 2. s.497
- Akın, M. (2010). Personeli Güçlendirme Algılaması, Örgüt İklimi Algılaması ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Örgüt Düzeyinde Yaratıcı Çıktılar Üzerindeki Doğrudan ve Dolaylı Etkileri. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 2. s.225
- Aktaş, Y. (2008). Personel Güçlendirmenin İnsan Kaynakları Yönetimindeki Yeri: Bir Örnek Olay. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya. s.83
- Alpar, R. (2011). *Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler*, Detay Yayıncılık. s257
- Ayupp, K. & Chung, T.H. (2010). Empowerment: Hotel Employees' Perspective. *Journal of Industrial Engineering and Management*, Cilt: 3, Sayı: 3, s.561-563.
- Ayyıldız, H. (2006). *A Coceptual Invesigation of Structral Equation Modells on Testing Marketing Models*. Süleyman Demirel Üniversitesi, İ.İ.B.F.Y, C.11,
- Baskın, İ. (2011). Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi İlaç Mümessilleri Üzerine Bir Araştırma. (Basılmamış Yüksek Lisans Projesi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne. s.6.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, Sayı: 59. s.129
- Bolat, O. İ., Bolat, T. ve Seymen, O.A. (2009). Güçlendirici Lider Davranışları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Sosyal Mübadele Kuramından Hareketle İncelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 21. s.217
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 19, s.77
- Bolat, T. (2003). Personeli Güçlendirme: Davranışsal ve Bilişsel Boyutta İncelenmesi ve Benzer Yönetim Kavramları ile Karşılaştırılması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 3-4. s.201-205
- Bülbül, M. (2007). Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş. s.4.
- Çakar, D.N. ve Ceylan, A. (2005) İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1. s.54
- Çavuş, M.F. (2008). Personel Güçlendirme: İmalat Sanayii İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal of Yaşar University*, Cilt: 3, Sayı: 10. s.1291
- Çavuş, M.F. ve Akgemci, T. (2008). İşletmelerde Personel Güçlendirmenin Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkisi: İmalat Sanayiinde Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 20, s.231
- Çavuş, M. F. (2006). İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayiinde Bir Uygulama, (Basılmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya. s.69
- Çöl, G. (2008). Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 1. s.38

- Çöl, G.(2004).Personel Güçlendirme Kavramının Benzer Yönetim Kavramları İle Karşılaştırılması. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:6, Sayı:2.
- Çuhadar, M. T.(2005).Kamu Yönetiminde Personel Güçlendirme: Sorunlar ve Çözüm Önerileri. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı:25. s.1.
- Demiralay,T.(2014). Hekimlerde Örgütsel Sessizliğin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi. (Basılmamış Doktora Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Demirel, Y.(2008).Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Araştırma Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 2. s.183-184
- Doğan, S. ve Demiral,Ö.(2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:32.s.52
- Erbaş, G.(2008). Yönetici ve İşgören Arasındaki İletişimin Kalitesi İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma.(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.s.85
- Erdil,O. Keskin, H.ve Akgün,A. E.(2003). İletişim, Katılım, Geri Besleme, Güçlendirme ve Çalışanlar Arasındaki Güven İlişkilerinin Örgütsel Verimlilik Üzerine Etkileri:DeneySEL Bir Çalışma. 11. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon,22-24 Mayıs.
- Farmer, J. F.(2011).The Effects of Staff Empowerment on Supervisory Relations, Burnout and Job Satisfaction: A Comparative Case Study of Two American Prisons. *International Journal of Business and Social Science*, Cilt: 2, Sayı: 13, s. 22.<http://www.ijbssnet.com/journals/Vol. 2 No. 13 Special Issue July 2011 /3.pdf>
- Gül, H.(2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Üniversitesi İ.İ.B.F. Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt:2, Sayı:1. s.50. http://eab.ege.edu.tr/pdf/2_1/C2-S1-M4.pdf
- Gümüştekin, E.G., Derya, E.Ö. ve Yılmaz,F.(2010). 360 Derece Performans Değerleme Sisteminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1. s.4 <http://www.berjournal.com/wpcontent/plugins/downloadsmanager/upload/>
- Gündoğan, T.(2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Uygulaması, (Basılmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi), Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.s.41-52
- Gürbüz,G. (2012). Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bankacılık Sektörü Örneği (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İşletme A.B.D.
- Gürbüz,G., Kumkale.İ. ve Oğuzhan,A.(2013).Bankacılık Sektöründe Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Trakya Bölgesi Bankalarında Araştırma. *Uluslararası Avrasya Ekonomileri Kongresi*. St.Petersburg, Rusya 17-18 Eylül. s.791-800
- İnce, M. ve Gül,H(2005) *Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya. s.88
- Kahre, M. S.,Ahmadi,H.& Hashemi,A.(2011).Achieving Competitive Advantage Through Empowering Employees: An Empirical Study”, *Far East Journal of Psychology and Business*, Cilt: 3, Sayı: 2,s.35 <http://www.fareastjournals.com/files/FEJPBV3N2P3.pdf>
- Kaya, N. ve Selçuk,S.(2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler?, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, 2007. s.180

- Kaya,Y.ve Özdevecioğlu,M. (2008). Organizasyonlarda Algılanan Mağduriyetin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:10, Sayı:1, s.24 http://www.iibfdergi.aku.edu.tr/pdf/10_1/2.pdf
- Khalid, G.K.,Malik,A.& Shaheen,G.(2008). You Can't Make Omelette Without Breaking Eggs. *International Review of Business Research Papers* Cilt: 4, Sayı: 5, s.297 [http://www.bizresearchpapers.com/31\[1\].Goolfam.pdf](http://www.bizresearchpapers.com/31[1].Goolfam.pdf)
- Kılıç, G.ve Öztürk,Y.(2010). Kariyer Yönetim Sistemi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 3. s.987 http://eab.ege.edu.tr/pdf/10_3/C10-S3-M13.pdf
- Koç, R.(2008). Personel Güçlendirme İle Çalışanların Örgüte Bağlılığı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Uygulama. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. s.39
- Kök, B.S.(2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20, Sayı:1. s.298 <http://e-dergi.atauni.edu.tr/index.php/IIBD/article/viewFile/3683/3512>
- Leung, M.Y.,Chen,D. & Yu,J.(2008). Demystifying Moderate Variables of The Interrelationships Among Affective Commitment, Job Performance, and Job Satisfaction of Construction Professionals”, *Journal of Construction Engineering and Management*. s.963
- Manzoor, Q. A.(2011). Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *European Journal of Business Management and Strategy*, Cilt: 3, Sayı:3. s.38
- Marchiori, D.M. & Henkin,A.B.(2004). Organizational Commitment of A Health Profession Faculty: Dimensions, Correlates and Conditions. *Medical Teacher*, Cilt: 26, Sayı: 4.s.354
- Meydan,H. ve Şeşen,H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Detay Yayıncılık,Ankara.
- Meyer, J.P., David ,J., Herscovitch,S.J. & Topolnytsky,T.(2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, Cilt: 61, s.21. <http://202.110.216.164:81/cds/forum/201010/13/093242vr55vhbmbmgmtmyt.pdf>
- Meyer, J. P., Irving,G.& Allen,N.J.(1998). Examination of The Combined Effects of Work Values and Early Work Experiences on Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, Cilt: 19, Sayı: 1, s.32
- Meyer, J. P.& Allen,N.J.(1991). “A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment”, *Human Resource Management Review*, Cilt:1, Sayı: 1, s.59-62
- Oliver, N.(1990). Rewards, Investments, Alternatives and Organizational Commitment: Empirical Evidence and Theoretical Development. *Journal of OccupationalPsychology*,Cilt: 63. s.20
- Özdaşlı, K.(2002). Bilgi Toplumu İşletmelerinde Yenilikçi Özellikler: Göller Bölgesi (Isparta ve Burdur) İşletmelerinde Bir Araştırma.(Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.s.84-85
- Özdevecioğlu,M.ve Aktaş,A.(2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:28. s.4 <http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi28/mozdevecioglu.pdf>

- Özgen, H. ve Türk,M.(1997). Hizmet Sektöründe Rekabette Başarının Anahtarı: Personel Güçlendirme (Empowerment)", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt:30, Sayı: 4,s.77. <http://yayin.todaie.gov.tr/goster.php?Dosya=MDU2MDUzMDUw>
- Passarelli, G.(2011). Employees' Skills and Organisational Commitment. *International Business Research*, Cilt: 4, Sayı: 1. s.32
- Patah, M. O. R. A., Zain,R.A., Abdullah,D. & Radzi,S.M.(2009). An Empirical Investigation Into The Influences of Psychological Empowerment and Overall Job Satisfaction on Employee Loyalty: The Case of Malaysian Front Office Receptionists", *Journal of Tourism, Hospitality & Culinary Arts*, <http://www.myjurnal.my/public/article-view.php?id=72720> s.48
- Poyraz,K.ve Kama,B.(2008).Algılanan İş Güvencesinin, İş tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:13, Sayı:2. s.148
- Rousseau, V. & Aube,C. (2010). Social Support at Work and Affective Commitment to the Organization: The Moderating Effect of Job Resource Adequacy and Ambient Conditions", *The Journal of Social Psychology*, Cilt: 150, Sayı: 4. s.323
- Sarıdede, U. ve Doyuran,Ş.(2004). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya, <http://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/345.pdf>
- Saruhan, Ş. C.ve Türker,M.V.(2003).Personeli Güçlendirme; Yüksek Performans İçin Olmazsa Olmaz Bir Gerekliklik Mi?, Geçici Bir Yönetim Hevesi Mi? Yoksa Hepsinden Öte Bir İnsan Kaynakları Stratejisi Mi?, Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, T.C. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, 22-24 Mayıs.
- Shahnawaz, M. G. & Juyal, R.C. (2006). Human Resource Management Practices and Organizational Commitment in Different Organizations", *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Cilt: 32, Sayı: 3, <http://medind.nic.in/jak/t06/i1/jakt06i1p171.pdf>
- Singh, B., Gupta, P. K.&Venugopal,S.(2008). Organisational Commitment: Revisited, *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology*, Cilt: 34, Sayı:1. s.60 <http://medind.nic.in/jak/t08/i1/jakt08i1p57.pdf>
- Şahin, N. (2007). Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. (Basılmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İzmir.s.20-88
- Şimşek, S.(2006). Örgütlerde Personel Güçlendirme ve Emniyet Örgütünde Personel Güçlendirme Yaklaşımının Belirlenmesine Yönelik Öneriler. www.egm.gov.tr/apk/dergi/42/makale/Savas_SIMSEK.htm
- Tella, A., Ayeni,C.O. & Popoola,S.O.(2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria", *Library Philosophy and Practice*, <http://www.webpages.uidaho.edu/~mbolin/tella2.pdf>. s.7
- Toğran, F. E. (2007). A Study on The Effects of Loyalty To Supervisor To Organizational Commitment: An Evidence From Turkish Automotive Endustry, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.İstanbul.s.11
- Topaloğlu, M.,Koç,H.ve Yavuz,E.(2008). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bazı Temel Faktörler Açısından Analizi", *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 4. s.4. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/949.pdf> E.T.

Ugboro, I.O.(2006).Organizational Commitment, Job Redesign, Employee Empowerment and Intent to Quit Among Survivors of Restructuring and Downsizing”, *Institute of Behavioral and Applied Management*, Cilt: 7, Sayı:3, s.236
<http://www.ibam.com/pubs/jbam/articles/vol7/no3/jbam731organizationalcommitment.pdf>

Ural, A. ve Kılıç, İ. (2005). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi*. Detay Yayıncılık. Ankara. s.253

Uyguç, N. ve Çımrın,D. (2004). DEÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 19, Sayı:1. s.92

Ülgen, H.ve Mirze,K.(2006). *İşletmelerde Stratejik Yönetim*, 3. Baskı, Literatür Yayınları, Mart.İstanbul.

Xu,L.& Bassham,L.S. (2010). Reexamination of Factor Structure and Psychometric Properties of the Three-Component Model of Organizational Commitment. *North American Journal of Psychology*. Cilt:10, Sayı:2.s.297

Wasti, A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 25-27 Mayıs. s.401

Wasti, A. (2003). Organizational Commitment, Turnover Intentions and The Influence of Cultural Values”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Cilt:76, s.303.
<http://wenku.baidu.com/view/b5154d20aeea998fcc220ece.html?from=related>

Weibo, Z., Kaur,S.& Jun,W. (2010). New Development of Organizational Commitment: A Critical Review (1960-2009)”, *African Journal of Business Management*, Cilt: 4, Sayı: 1. s.14
<http://www.academicjournals.org/ajbm/PDF/pdf2010/Jan/WeiBo%20et%20al.pdf>

Wooldridge,J.M. (2013). *Introductory Econometrics*,(E.Çağlayan, F.Yerdelen Tatoğlu, N.Yağanoğlu, B.Güloğlu, A.Gökçe, N.Metin, E.Çankal,Çev.). Nobel Yayınları, İstanbul, 4. Basımdan Çeviri.2013

Yavaşgel,E.,Özdil,T. ve Önal,U. (2011). Çoklu Kültürel Ortamlarda Örgütsel Bağlılığı İnşaa Eden Faktörler”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2. s.82-83. http://www.sobiad.org/eJOURNALS/dergi_YBD/arsiv/2011_2/emine_yava_sgel.pdf

Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu,I.G.(2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1. s.6 http://isarder.org/tr/cilt1_no1/a1.pdf

Yüksel, M.& Tunçsiper,B.(2011). The Relationship Between Mobbing and Organizational Commitment in Workplace”, *International Review of Management and Marketing*, Cilt: 1, Sayı: 3, s.57-58 <http://www.econjournals.com/index.php/irmm/article/download/33/30>

Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Metinleri

Namık Kemal University Papers on Social Science

No: 01/2015

Avrupa Bütünleşmesinin Varoluş Krizleri Üzerine Reel Politik Bir Deneme

Halit Burç AKA

No: 07/2014 (Özel Sayı)

Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması Ve İstatistik Sempozyumu'nun Bibliyometrik Analizi

İ. Esen YILDIRIM, Özlem ERGÜT

No: 06/2014

Amasya İlinin Alternatif Turizm Potansiyelinin Değerlendirilmesi

Burhanettin ZENGİN, Emrah ÖZTÜRK, Hamide SALHA

No: 05/2014

Tekirdağ İl ve İlçelerinde Kadın Girişimcilik Kültürü ve Makro Ekonomiye Etkileri ve Sonuçları; Alınması Gereken Tedbirler ve Çözüm Önerileri

Muharrem BAKKAL, Süreyya BAKKAL, Hakan KILCI, Nermin AKARÇAY

No: 04/2014

Tarihsel Gelişim İçinde Üniter Bir Yapıda Yerel Yönetim: İngiltere Örneği

Müzehher YAMAÇ

No: 03/2014

Özel Hastanelerde İşletmecilik Sorunları: Tekirdağ/ Süleymanpaşa Merkez İlçesinde Bir Örnek Olay İncelemesi

Murat Selim SELVİ – Mustafa GÜNEY – Hayriye IŞIK

No: 02/2014

Bir Aktif İstihdam Politikası Aracı Olarak Toplum Yararına Çalışma Programlarının Edirne İlinde 2009-2011 Yılları Arasındaki Uygulaması ve Programlar Bitmeden Ayrılan Katılımcılara Yönelik Analiz

M. Engin SANAL

No: 01/2014

Organik Gıda Sertifikasyonlarının ve Etiketlemelerinin Türkiye Gıda Sektörü İşletmelerinin İtibarı Üzerindeki Etkisi

Ayça CAN KIRGIZ

No: 06/2013

Yerli Halkın Üniversite Algılaması: Trakya Üniversitesi Örneği

Ebru Z. BOYACIOĞLU - Adil OĞUZHAN

No: 05/2013

Kamu Yönetiminin Yeniden Örgütlenmesi ve Kamu Hizmetlerinin Yürütülmesinde Yerellik İlkesi ve Türkiye'de Uygulanabilirliği

Fatih KIRIŞIK

No: 04/2013

A Review of Empirical Studies On Relationship Marketing

Ayşegül DONMAZ – Emine Mediha SAYIL – Ayşe AKYOL