



Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
The Journal of Social Sciences Institute
Yıl/Year: 2019 – Kış / Winter Sayı/Issue: Ek-1 Özel Sayı
Sayfa / Page:219-239
ISSN: 1302-6879 VAN/TURKEY
Makale Bilgisi / Article Info - Geliş/Received: 20.10.2019
Kabul/Accepted: 26.11.2019 - Araştırma Makalesi / Research Article

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
KONUSUNDA YAZILMIŞ
YÜKSEK LİSANS TEZLERİNİN
BİBLİYOMETRİK ANALİZİ***

***BIBLIOMETRIC ANALYSIS OF
MASTER THESES WRITTEN
ABOUT ORGANIZATIONAL
COMMITMENT***

Öğr. Gör. Öznur YEKSAN

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi

Gevaş MYO, Otel, Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü

ORCID: 0000-0001-8748-9221, oznuryeksan@yyu.edu.tr

Dr. Ahmet GÜMÜŞ

İstanbul Aydın Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Bölümü

ORCID : 0000-0001-7089-5936, ahmetgumus4006@gmail.com

Öz

Bu çalışma, örgütsel bağlılık konusunda yazılmış yüksek lisans tezlerinin bibliyometrik analiz yöntemi yoluyla incelenmesini amaçlamaktadır. Çalışmadaki tezler 2014-2019 yılları arasında yoğunlaştığından, bu yıl aralığı seçilmiş ve belirli parametreler doğrultusunda incelenmiştir. Bu parametreler; ‘tezlerin erişim izni durumu’, ‘tezlerin yazıldığı dil’, ‘tezlerin yayınlandığı yıllar’, ‘tez yazarlarının cinsiyeti’, ‘tez danışmanlarının unvanı’, ‘tezlerin yayınlandığı üniversite’, ‘tezlerde ele alınan konu’, ‘tezlerin yayınlandığı anabilim dalı’, ‘tezlerin sayfa sayısı’, ‘tezlerin araştırma yöntemi’ ve ‘tezlerin örneklem büyüklüğü ortalamasıdır’.

Çalışmada elde edilen veriler SPSS 23 istatistik programına aktarılarak, verilerin frekans ve yüzde analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda tezlerin en çok Türkçe dilinde yazıldığı, yıllara göre tez adetleri incelendiğinde, en fazla tezin 2018 yılında yazılmış olduğu, konu ile ilgili tezlerde daha çok kadın yazarların yer aldığı, en çok tezin Beykent Üniversitesinde yazıldığı, anabilim dalı olarak en fazla işletme alanında olduğu, iş tatmininin örgütsel bağlılıkla en fazla ilişkilendirilen konu olduğu bulgulanmıştır.

Çalışma, süre kısıtı açısından yalnızca 300 adet yüksek lisans tezi ve on bir parametreyle sınırlı tutulmuştur. Gelecekte konu ile ilgili yapılacak çalışmalarda, doktora tezleri de çalışmaya eklenebilir. Ayrıca amaç, atıf sayısı, örneklem

* Bu çalışma, 26-29 Eylül 2019 tarihinde III. Uluslararası Batı Asya Turizm Araştırmaları Kongresi’nde (IWACT) sözlü olarak sunulan bildirinin genişletilmiş halidir.



grubu gibi parametreler de eklenerek çalışmanın genişletilebileceği ve ilgili alan yazımına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: örgütsel bağlılık, iş tatmini, bibliyometrik analiz, ulusal tez merkezi.

Abstract

The aim of this study is to examine master theses about organizational commitment through the bibliometric analysis method. Since the theses in the study are concentrated between 2014-2019, this interval has been selected and examined in accordance with certain parameters. These parameters are 'access status of theses', 'language in which theses are written', 'years of publication of theses', 'gender of thesis authors', 'title of thesis advisors', 'university in which theses are published', 'subjects of theses', 'departments of theses published in', 'page number of theses', 'research method of theses' and 'average of sample size of theses'.

Data related to the parameters in the study were transferred to SPSS 23 statistical program and frequency and percentage analyses of the data were performed. As a result of the analysis, it is detected that most of the theses were written in Turkish language, the number of theses was written in 2018 and the number of theses related to the subject was mostly written by woman writers. The most of theses were written in Beykent University, the department was mostly the field of Business Administration, job satisfaction is the most related issue of organizational commitment, and most of the theses were about job satisfaction.

The study was limited to only master theses and eleven parameters. In future studies, PhD theses should be added to the study. In addition, other parameters such as aim, number of citations, sample groups that the study can be expanded and is thought to contribute to the relevant literature.

Keywords: organizational commitment, job satisfaction, bibliometric analysis, national thesis center.

Giriş

Bilim dallarında belirli bir konunun gelişim düzeyi ile hangi konuların ağırlıklı olarak çalışıldığının tespit edilmesinde en yaygın kullanılan nitel tekniklerden biri bibliyometrik analiz yöntemidir (Hotamışlı ve Erem, 2014: 2). Belgelerin veya yayınların belirli özelliklerinin çözümlenmesiyle bilimsel iletişime ilişkin değişik bulgulara ulaşmayı sağlayan bibliyometrik analizler; istatistiksel ve matematiksel birtakım yöntemlerin iletişim ortamlarında yürütülmesi olarak tanımlanmaktadır (Al, 2008: 18). Bibliyometri, ülkelerde üniversitelerde, araştırma gruplarında yapılan ve dergilerde yayımlanan akademik düzeydeki çalışmaların gelişimlerinin analiz edilmesinde de kullanılan önemli bir yöntemdir (Yıldız ve Aykanat, 2016: 122). Bu yöntem sosyal bilimlerde araştırmacılara faydalı olabilen nitel bir yöntem olarak kabul görmektedir.

Örgütsel bağlılığın yüksek çalışan performansı ve motivasyon artışları yanında işgören devri oranlarını azaltmak gibi örgüte birtakım faydaları vardır (Stazyk, Pandey ve Wright, 2011: 618). Başka bir açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek çalışanların, örgütsel amaçlar doğrultusunda daha fazla örgütte kalmak isteyecekleri ve işlerini yapmak için daha fazla gayret gösterecekleri söylenilebilir (Somech ve Bogler, 2002: 556). Sürdürülebilir örgüt içi ilişkilerin geliştirilmesi açısından bu kavram önemlidir (Garbarino ve Johnson, 1999: 71). Esasında örgütsel bağlılık, örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri ve büyümelerine önem vermeleri noktasında örgütlerin vazgeçilmez konularından biridir.

Örgütün varlığının sürdürülebilirliği ve büyümesi konusundaki başarının büyük bir kısmını çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanlar, örgütlerin varlıklarını sürdürmeleri ve büyümelerini sağlayabilmeleri için sahip oldukları bilgi ve becerilerini kullanırlar. Ancak günümüz rekabetçi iş dünyasında örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi için bilgi beceri ve tecrübe yanında çalışanların işlerine, çalışma alanlarına ve örgütlerine karşı güçlü duygular beslemesi gerekmektedir. Bu nedenle çalışanların örgütlerine karşı örgütsel bağlılık ve olumlu tutum düzeyleri araştırmacıların yıllardır ilgilendikleri konulardan biri olmuştur (Koç, 2012: 45). Özetle bu kavram, çalışanların örgüt içinde olumlu iş davranışları gösterebilmeleri açısından yararlıdır.

Çalışanların örgütlerine karşı bağlılık göstermesi üretim faktörlerine kıyasla emek faktörünün önemli olduğu turizm sektöründe de önemli bir araştırma konusu olmuştur. Bir konaklama işletmesindeki başarı müşteri memnuniyetinin derecesine bağlı olmakta, bu düzeyde çalışanların sunduğu hizmetin kalitesiyle ilişkilendirilmektedir. Konaklama işletmelerinde çalışanların işe göre seçilmesinden işe alıştırılmasına kadar olan süreçte işletmede tutulması ve bağlılığının artırılması gerekliliği işletme için ciddi bir maliyet oluşturacağından çok önemli bir konudur. Çünkü örgütlerdeki maliyet artışı işletmenin varlığını devam ettirmesini ve rekabet gücünü olumsuz olarak etkilemektedir (Avcı ve Küçükusta, 2009: 36). Müşteri odağından bakıldığında ise, daha kaliteli bir hizmet sunumu için konaklama işletmelerinde bağlılığın artırılması yıllardır önemle üzerinde durulan bir yönetim konusudur.

Bu bağlamda çalışmanın amacı; ulusal tez merkezinde örgütsel bağlılık konusu ile ilgili yayınlanmış yüksek lisans tezlerin bibliyometrik özelliklerini incelenmek ve bir durum tespiti yapmaktır. Çalışmanın ilk bölümünde örgütsel bağlılık kavramı, tanımı, önemi ve örgütsel bağlılık çeşitleriyle ilgili kavramsal çerçevede ele alınmış; kavramın gelişim süreci, önemi ve boyutları üzerinde durulmuştur. Daha sonra bibliyometrik analiz yöntemi ile örgütsel bağlılık alanında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.



Yöntem bölümünde çalışmanın amacı, önemi, araştırma soruları ve bulguları olup, son bölümde ise sonuçlar ve öneriler yer verilmiştir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan yüksek lisans tezlerin son altı yıllık süreç içerisinde bibliyometrik özellikleri ile ilk defa bu çalışma ile incelenmiş olması, çalışmanın özgünlüğünü ortaya koymaktadır. Ayrıca, çalışmada kullanılan parametreler sayesinde ilgili alan yazınında bir farkındalık sağlamada da pozitif bir etki yaratabileceği düşünülmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

Örgüt teorisinde geniş kabul bulan bir görüş olarak örgüt ve üyelerinin karşılıklı etkileşim içerisinde oldukları belirtilmektedir. Bu ilişkiye göre örgütsel bağlılık, etkileşim kararlarıyla ortaya çıkan davranışlardaki tutarlı faaliyetleri incelemektedir (Angle ve Perry, 1981: 3; Stevens, Beyer ve Trice, 1978: 381). Nitekim araştırmacıların yıllarca üzerinde önemle durdukları bir konu olarak gündemde kalmıştır (Wasti, 2005: 291; Morrow, 2011: 19). Örgütsel bağlılık, disiplinler arası bir kavram olarak görüldüğünden, bağlılığın ardılları, etkileri ve sonuçları birçok değişkene bağlı olarak farklılaşmaktadır (Iverson ve Buttigieg, 1999: 309; Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky, 2002: 21). Bağlılıkla ilgili yapılan bu sayısız araştırmalarda farklılıklar olsa da, bu kavramın bireylerin örgüte psikolojik olarak bağlanması noktasında bir görüş birliği mevcuttur. Ancak bazı araştırmalar bu kavramı örgütsel verimliliğin bir fonksiyonu olarak görmektedir (Scholl, 1981: 589). Çeşitli disiplinlerdeki araştırmacıların çabalarıyla gelişmekte olan bu kavramda, örgütle birey etkileşim içerisinde.

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan çalışmalarda ortak bir tanımın olmamasına rağmen, bu kavramla ilgili yapılan yaygın tanımlar aşağıda belirtilmiştir:

- Örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte karşı hislerinin toplamı olarak tanımlanmaktadır (Chen, 2006: 274).
- Bu kavram, çalışanlar ve çalışanların istihdam edildiği örgüt arasındaki bağın oluşumunu ifade etmektedir (Griffin, vd., 2010: 243).
- Örgütsel bağlılık, çalışanların bir örgüte olan aidiyetinin ve üyeliğinin gücü olarak tanımlanmaktadır (Mayer ve Schoorman, 1992: 672).
- Bu kavram, çalışanların çalıştığı örgütün sahip olduğu özelliklere olan duygusal tepkiyi belirtmektedir (Cook ve Wall, 1980: 40). Özetle, örgütsel bağlılık, örgütle çalışan arasındaki etkileşim sonucu ortaya çıkan psikolojik bir aidiyettir.

Çalışanların örgütsel bağlılığının, iş tatmininden ziyade işgören devir hızı üzerinde etkili olduğu söylenmektedir (Steers, 1977: 47). Bir

örgütte bağlılık ne kadar yüksekse, çalışanların faaliyetlerini etkin bir biçimde gerçekleştirmesi de o kadar güçlenir (Wiener, 1982: 421). Ayrıca çalışanlar işlerinden elde ettiği kazanımların adil olduklarına inandıklarında, örgütsel süreçlerden daha çok tatmin olacaklar ve örgütsel değerlere daha çok bağlanacaktır (Lowe ve Vodanovich, 1995: 113). Başka bir ifadeyle çalışanların örgütsel değerleri benimsemesi ancak örgüt içindeki kazanımların ne derece adil bir şekilde dağıtıldığına bağlı olmaktadır.

Adalet ve dürüstlük gibi birtakım etik değerleri benimseyen örgütlerde çalışanların güçlü duygusal bağlılığa sahip olacakları söylenebilir (Finegan, 2000: 153). Burada örgüt yöneticilerinin çalışanlarına karşı tutumu önem arz etmektedir. Lider yöneticiler katılımcılığı teşvik edici olarak algıladıklarında, çalışanlar örgütlerine bağlı olacaklar, yüksek düzeyde iş tatmini ve performans göstereceklerdir. Ayrıca yöneticiler açısından bağlılık, örgütlerin devamlılığı ve verimliliği için önemli bir husustur (Bogler ve Somech, 2004: 279; Buchanan II, 1974: 533). Örgütler kişilerin yeteneklerini kullanacakları ve ihtiyaçlarını tatmin edecekleri bir iş çevresi olarak görüldüğünden, birtakım ihtiyaçlar, yetenekler ve beklentiler karşılandığı sürece çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri de artacaktır (Vakola ve Nikolaou, 2005: 163). Burada önemli olan çalışanların örgütte arzuladığı yüksek beklentileri karşısında bağlılık düzeylerinin artırılmasıdır (Cohen, 2007: 352). Bu etkiler sonucunda örgütsel bağlılık düzeyleri yükselen çalışanların, örgütlerine koşulsuz bir sadakat göstererek örgütsel değerleri paylaşması ve örgütün hedeflerini benimsemesi beklenebilir (Lambert ve Hogan, 2009: 99). Bir bakıma çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin artışı yöneticilerin destekleyici pozitif tutumu ve davranışları etkili olabilmektedir.

Örgütsel bağlılık boyutu ile ilgili araştırmacıların değişik zamanlarda farklı görüşleri savundukları görülmektedir. Bu görüşlere aşağıda değinilmektedir:

Örgütsel bağlılık literatürde, yaygın olarak duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta incelenmektedir. Duygusal bağlılık literatürde en fazla bahsedilen bağlılık boyutu olarak bireyin üye olmaktan dolayı zevk aldığı bir kuruluşa güçlü bağlanmasını ifade eder (Allen ve Meyer, 1990: 2). Bu bağlılık boyutu işgörenlerin örgüte olan aidiyet düzeyinin yüksek olduğunu da göstermektedir (Carmeli, 2005: 448). Devam bağlılığı ise, alternatiflerin kısıtlı olmasından dolayı örgütten olası ayrılmaların yaşanması durumunda çalışanların fiili olarak elde ettiği birikmiş yatırımlarının kaybıdır (Falkenburg ve Schyns, 2007: 709). Bu bağlılık boyutunun ekonomik rasyonalite temelinde geliştiğine inanılmaktadır (Meyer ve Allen, 1984: 373). Örgütsel bağlılığın üçüncü boyutu ise normatif boyuttur. Kişisel çıkarlarından öte, ahlaki ve zorunlu



oldukları davranışları sergilemek zorunda oldukları durumu ifade etmektedir (Wiener, 1982: 421). Yüksek düzeyde normatif bağlanan çalışanların düşüncesi, örgütte zorunlu olarak kalmaları gerektiği yönündedir (Meyer ve Allen, 1991: 67). Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan diğer boyutlandırma görüşü ise, dışsal ödüller için araçsal bağlanma, örgüte olan üyelik arzusuna ilişkin bağlanma, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumu gösteren bağlanma şeklinde üç kategoride ele alınmıştır (O'Reilly III ve Chatman, 1986: 493). Diğer yandan, örgütsel bağlılığın sosyal sistemi içerisinde yer alan aktörlerine ilişkin, devam, uyum ve kontrol bağlılığı şeklinde başka bir boyutlandırma görüşü de vardır. Devam bağlılığı, sosyal sistemlere kayıtsız şartsız bağlanma olarak ifade edilirken; kontrol bağlılığı, bağlılık aktörlerinin grubun otoritesini kabul etmesi ve ahlaki birtakım zorunluluklar sebebiyle örgüte bağlanma ise, uyum bağlılığı şeklinde belirtilmiştir (Kanter, 1968: 500-501). Bir başka çalışmada ise konu ahlâkî, hesaplanabilir ve yabancılaştırıcı bağlılık biçiminde incelenmiştir. Ahlâkî bağlılık, örgütsel amaçların kabul edilerek içselleştirilmesi olarak görülürken; hesaplanabilir bağlılık daha önce adı geçen araçsalcı bağlılık boyutuyla benzerdir; örgüte duygusal olarak bağlanma ise, yabancılaştırıcı bağlılıkta ifade edilmektedir (Penley ve Gould, 1988: 46-47). Özetle, bağlılık farklı zaman ve isimlerde araştırmacılar tarafından boyutlandırılrsa da bunların ortak yanı özünü değiştirmeden aynı kalarak, konuyu değerlendirmesidir.

2. Yöntem

Bu bölümde çalışmanın amacı, sınırlılıkları, evreni/örnekleme, önemi, araştırma problemleri ve bulgularından söz edilecektir. Bu çalışmada nitel bir araştırma yöntemi, nitel araştırma çeşidi olarak da bibliyometrik analiz yöntemi tercih edilmiştir. Çalışmanın verileri (www.yok.gov.tr.) ulusal tez veri tabanı üzerindeki tez arşivinden elde edilmiştir. Buna göre elde edilen veriler SPSS 23 istatistik programına aktarılarak verilerin frekans ve yüzde analizleri yapılmıştır.

2.1. Çalışmanın Amacı, Sınırlılıkları, Evreni / Örnekleme ve Önemi

Bu çalışmanın amacı ulusal tez merkezinde örgütsel bağlılık konusu ile ilgili yayınlanmış yüksek lisans tezlerinin bibliyometrik karakteristiklerini incelenmek ve bir durum saptaması yapmaktır.

Çalışmanın; yıl, konu, parametreler ve evreni/örneklem ile sınırlı olduğu söylenebilir.

Ulusal tez veri tabanından örgütsel bağlılıkla ilgili ilk yüksek lisans tezinin İlsev (1997)'in yaptığı çalışma olduğu anlaşılmıştır. Toplamda 963 lisansüstü teze ulaşılmış, ancak zaman sınırlaması olduğundan ve

tezler bu yıllar arasında sıklaştığından, 2014-2019 yılları arasındaki son altı yılda yapılan 300 adet yüksek lisans tezinin araştırma kapsamına alınmasına alınmıştır.

Çalışmanın örgütsel bağlılık konusunda 2014-2019 yılları arasındaki yüksek lisans tezleriyle ilgili ilk kez yapılan bibliyometrik analiz olması açısından önemli olup çalışmanın konuyla ilgilenen araştırmacılara ve literatüre faydalı olabileceği düşünülmektedir.

2.2. Çalışmanın Araştırma Problemleri

Çalışmada 2014-2019 yılları arasında örgütsel bağlılık konusunda yapılmış yüksek lisans tezlerinde örgütsel bağlılığın hangi değişkenlerle ele alındığı, yıllar itibari ile çalışmaların gösterdiği değişim ve gelişim bibliyometrik analiz ile ortaya konulmuştur. Bu bağlamda araştırma soruları aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

- Yüksek lisans tezlerinin izinli/ izinsiz durumu nedir?
- En çok tezin yazıldığı yıllar hangisidir?
- En çok hangi dil kullanılmıştır?
- Tez yazarlarının cinsiyet durumları nedir?
- Tez danışmanlarının unvanları en çok hangisinde yoğunlaşmıştır?
- En çok çalışma hangi üniversitede yapılmıştır?
- Hangi değişkenlerle birlikte daha çok çalışılmıştır?
- En çok hangi anabilim dalında yayınlanmıştır?
- Tezlerdeki toplam sayfa sayıları nelerdir?
- Tezlerde en çok hangi araştırma yöntemi yazarlarca tercih edilmiştir?
- Tezlerdeki ortalama örneklem büyüklüğü ve sayfa sayısı ortalaması kaçtır?

2.3. Çalışmanın Bulguları

Bu bölümde frekans ve yüzde analizi yoluyla ulaşılan çalışmanın bulgularından söz edilmektedir. Erişim durumuna göre yüksek lisans tezlerinin sayısı ve yüzdesi aşağıdaki Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Erişim Durumuna Tezlerin Sayısı ve Yüzdesi

Tezlerin Erişim Durumu	Erişim İznine Göre Tezlerin Sayısı	Erişim İznine Göre Tezlerin Yüzdesi
Erişim izni var	280	92,7
Kısıtlı	20	6,6
Toplam	300	99,3

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan 300 adet yüksek lisans tezinin 280 adedi (%92,7)'nin erişim izninin olduğu, ancak 20 adedi (%6,6)'nin ise erişim izninin olmadığı saptanmıştır. Yıllara göre tezlerin sayısı ve yüzdesi aşağıdaki Tablo 2'de belirtilmiştir.

Tablo 2: Yıllara Göre Tezlerin Sayısı ve Yüzdesi

Tezlerin Yayın Yılları	Yıllara Göre Tezlerin Sayısı	Yıllara Göre Tezlerin Yüzdesi
2014	85	28,1
2016	18	6,0
2017	38	12,6
2018	95	31,5
2019	11	3,6
Toplam	300	99,3

Örgütsel bağlılıkla ilgili yüksek lisans tezlerinin 95 adedi (%31,5)'nin 2018 yılında yazıldığı anlaşılmıştır. Diğer yıllarda yazılan tezlerin ise sırasıyla 85 adedi (%28,1)'nin 2014 yılında; 38 adedi (%12,6)'nin 2017 yılında; 18 adedi (%6)'nin 2016 yılında; 11 adedi (%3,6)'nin 2019 yılında yazıldığı saptanmıştır. Dillere göre yüksek lisans tezlerinin sayısı ve yüzdesi aşağıdaki Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Dillere Göre Tezlerin Sayısı ve Yüzdesi

Tezlerin Dilleri	Dillere Göre Tezlerin Sayıları	Dillere Göre Tezlerin Yüzdeleri
İngilizce	12	4,0
Türkçe	288	95,4
Toplam	300	99,3

Örgütsel bağlılık konusuyla ilgili yapılan tezlerin 288 adedi (%95,4)'nin Türkçe dilinde, 12 adedi (%4)'nin İngilizce dilinde yazıldığı tespit edilmiştir. Yazarların cinsiyetlerine göre tezlerin sayısı ve yüzdesi aşağıdaki Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Yazarların Cinsiyetlerine Göre Tezlerin Sayısı ve Yüzdesi

Tez Yazarlarının Cinsiyetleri	Cinsiyetlerine Göre Tezlerin Sayısı	Cinsiyetlerine Göre Tezlerin Yüzdesi
Erkek	124	41,1
Kadın	176	58,3
Toplam	300	99,3

Tez yazarı 176 kişi (%58,3)'nin kadın, 124 kişi (%41,1)'nin erkek olduğu anlaşılmıştır. Unvanlarına göre yüksek lisans tez danışmanlarının sayısı ve yüzdesi aşağıdaki Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Unvanlarına Göre Tez Danışmanlarının Sayısı ve Yüzdesi

Tez Danışmanı Unvanları	Unvanlarına Göre Danışmanların Sayısı	Unvanlarına Göre Danışmanların Yüzdesi
Doç. Dr.	90	29,8
Dr. Öğr. Üyesi ¹	123	41,0
Prof. Dr.	86	28,5
Toplam	300	99,3

Unvanlarına göre yüksek lisans tez danışmanlarının 123 kişi (%41)'nin Dr. Öğr. Üyesi unvanında, 90 kişi (%29,8)'nin Doç. Dr. unvanında ve 86 kişi (%28,5)'nin Prof. Dr. unvanında olduğu tespit edilmiştir. Üniversitelere göre yüksek lisans tezlerin sayısı ve yüzdesi aşağıdaki Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6: Üniversitelere Göre Yüksek Lisans Tezlerinin Sayısı ve Yüzdesi

Üniversiteler	Üniversitelere Göre Tezlerin Sayısı	Tezlerin Yüzdesi
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	6	2,0
Akdeniz Üniversitesi	3	1,0
Aksaray Üniversitesi	3	1,0
Ankara Üniversitesi	1	0,3
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	4	1,3
Atatürk Üniversitesi	5	1,7
Atılım Üniversitesi	1	0,3
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	2	0,7

¹ 2010-2018 yılları arasında yardımcı doçentlik kadrosu bulunduğu için, artık bu kadro Şubat 2018 tarihi itibarıyla kaldırıldığı ve yerine Dr. Öğr. Üyesi kadrosu getirildiği için tablolarda bu yeni unvan kullanılmıştır.



Bahçeşehir Üniversitesi	12	4,0
Balıkesir Üniversitesi	3	1,0
Bartın Üniversitesi	1	0,3
Başkent Üniversitesi	3	1,0
Batman Üniversitesi	1	0,3
Beykent Üniversitesi	36	11,9
Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	1	0,3
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	1	0,3
Cumhuriyet Üniversitesi	3	1,0
Çağ Üniversitesi	4	1,3
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi	8	2,6
Çankaya Üniversitesi	1	0,3
Dicle Üniversitesi	2	0,7
Doğuş Üniversitesi	2	0,7
Ege Üniversitesi	1	0,3
Erciyes Üniversitesi	2	0,7
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	9	3,0
Fırat Üniversitesi	4	1,3
Gazi Üniversitesi	19	6,3
Gaziantep Üniversitesi	4	1,3
Giresun Üniversitesi	2	0,7
Hacettepe Üniversitesi	3	1,0
Haliç Üniversitesi	5	1,7
Harran Üniversitesi	1	0,3
Hasan Kalyoncu Üniversitesi	1	0,3
Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi	1	0,3
İnönü Üniversitesi	1	0,3
İstanbul Arel Üniversitesi	2	0,7
İstanbul Aydın Üniversitesi	8	2,6
İstanbul Bilgi Üniversitesi	2	0,7
İstanbul Bilim Üniversitesi	1	0,3
İstanbul Esenyurt Üniversitesi	2	0,7
İstanbul Gelişim Üniversitesi	6	2,0
İstanbul Kültür Üniversitesi	3	1,0
İstanbul Sebahattin Zaim Üniversitesi	6	2,0
İstanbul Ticaret Üniversitesi	4	1,3
İstanbul Üniversitesi	4	1,3
İstanbul Üsküdar Üniversitesi	1	0,3
İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi	1	0,3

K. Marař Sütçü İmam Üniversitesi	2	0,7
Kafkas Üniversitesi	1	0,3
Kara Harp Okulu	1	0,3
Karabük Üniversitesi	5	1,7
Karadeniz Teknik Üniversitesi	2	0,7
Karamanođlu Mehmetbey Üniversitesi	2	0,7
Kastamonu Üniversitesi	2	0,7
Kocaeli Üniversitesi	3	1,0
Koç Üniversitesi	1	0,3
Kütahya Dumlupınar Üniversitesi	4	1,3
Maltepe Üniversitesi	3	1,0
Marmara Üniversitesi	3	1,0
Mersin Üniversitesi	4	1,3
Muđla Sıtkı Koçman Üniversitesi	2	0,7
Mustafa Kemal Üniversitesi	3	1,0
Namık Kemal Üniversitesi	1	0,3
Necmettin Erbakan Üniversitesi	1	0,3
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	3	1,0
Nişantaşı Üniversitesi	10	3,3
Okan Üniversitesi	4	1,3
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	2	0,7
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi	2	0,7
Pamukkale Üniversitesi	3	1,0
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi	2	0,7
Sakarya Üniversitesi	4	1,3
Selçuk Üniversitesi	1	0,3
Siirt Üniversitesi	1	0,3
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	1	0,3
Süleyman Demirel Üniversitesi	2	0,7
Tekirdađ Namık Kemal Üniversitesi	1	0,3
Trakya Üniversitesi	2	0,7
Türk Hava Kurumu Üniversitesi	10	3,3
Uludađ Üniversitesi	4	1,3
Uşak Üniversitesi	3	1,0
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	4	1,3
Yalova Üniversitesi	1	0,3
Yeditepe Üniversitesi	4	1,3
Toplam	300	99,3

Üniversitelere göre yüksek lisans tezlerin en çok 36 adedi (%11,9)'nin Beykent Üniversitesi'nde, ikinci sırada ise 19 adedi (%6,3)'nin Gazi Üniversitesi'nde, üçüncü sırada ise, 12 adedi (%4)'nin Bahçeşehir Üniversitesi'nde olduğu saptanmıştır. Aşağıdaki Tablo 7'de yüksek lisans tezlerinde incelenen konular gösterilmiştir.

Tablo 7: Tezlerde İncelenen Konular

Tezlerde Ele Alınan Konular	İncelenen Konulara Göre Tez Sayısı	İncelenen Konulara Göre Tez Yüzdesi
Aksiyonda Değerler	1	0,3
Bireysel Özellikler	1	0,3
Çalışan Performansı	2	0,7
Çatışma Yönetimi	1	0,3
Dağıtım Liderlik	1	0,3
Değerler	1	0,3
Dış Kaynak Kullanımı	1	0,3
Dönüşümcü Liderlik	1	0,3
Duygusal Zekâ	3	1,0
Eğitimin Etkenliğinin Değerlendirilmesi	1	0,3
Etik Liderlik Davranışları	6	2,0
Farklılık Yönetimi	2	0,7
Güçlendirme	5	1,7
İletişim Doyumu	1	0,3
İnsan Kaynakları Yönetimi	3	1,0
İş Koşulları	1	0,3
İş Tatmini	48	15,9
İş Yaşam Dengesi	3	1,0
İş Yükü	1	0,3
İş Yükümlülükleri	1	0,3
İş-aile Çatışması	2	0,7
İşe Bağlılık	1	0,3
İşle bütünleşme	1	0,3
İşten Ayrılma Niyeti	6	2,0
İtibar Yönetimi	1	0,3
Kalite Yönetimi	1	0,3
Karar Verme	1	0,3
Kararlara Katılma	2	0,7
Kariyer Basamakları	1	0,3
Kariyer Engelleri	1	0,3
Kariyer Yönetimi Uygulamaları	1	0,3
Kişi-örgüt Uyumu	2	0,7
Kişilik Özellikleri	2	0,7
Kişisel Özellikler	1	0,3
Koçluk	1	0,3
Kurumsal İmaj	1	0,3

Kurumsal İtibar	1	0,3
Kurumsal İtibar Yönetimi	1	0,3
Kurumsal Sosyal Sorumluluk	1	0,3
Kültür	1	0,3
Liderlik Davranışları	24	8,0
Mobbing (yıldırma)	9	3,0
Motivasyon	13	4,3
Nepotizm	1	0,3
Otantik Liderlik	1	0,3
Öfke Düzeyi	1	0,3
Öğrenilmiş Çaresizlik	1	0,3
Örgüt İklimi	1	0,3
Örgüt Kültürü	15	5,0
Örgüt Uyumu	1	0,3
Örgütsel Adalet	19	6,3
Örgütsel Bağlılık	34	11,3
Örgütsel Destek	6	2,0
Örgütsel Güç	1	0,3
Örgütsel Güven	8	2,7
Örgütsel İkiyüzlülük	1	0,3
Örgütsel İletişim	1	0,3
Örgütsel Sağlık	1	0,3
Örgütsel Sessizlik	6	2,0
Örgütsel Sinizm	10	3,3
Örgütsel Sosyalizasyon	1	0,3
Örgütsel Sosyalleşme	1	0,3
Örgütsel Şefkat	1	0,3
Örgütsel Vatandaşlık	4	1,3
Örgütsel Yabancılaşma	1	0,3
Psikolojik Sözleşme İhlali	1	0,3
Psikolojik Dayanıklılık	1	0,3
Psikolojik İyi Hali	1	0,3
Psikolojik Sözleşme	1	0,3
Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği	1	0,3
Sosyal Destek	1	0,3
Tükenmişlik	10	3,3
X, Y Kuşaklarının Çalışma Yaşamından Beklentileri	1	0,3
X, Y, Z Kuşağının Özellikleri	1	0,3
Yabancılaşma Düzeyi	1	0,3
Yalnızlık	1	0,3
Yaşam Kalitesi	1	0,3
Yenilik Yönetimi	1	0,3
Yetenek Yönetimi	1	0,3
Yönetimsel Etkililik	2	0,7
Toplam	300	99,7

Yüksek lisans tezlerinin 48 adedi (%15,9)'nin iş tatmini konusunu birinci sırada, 34 adedi (%11,3)'nin sadece örgütsel bağlılık konusunda, 24 adedi (%8)'nin liderlik davranışları konusunda üçüncü sırada yapıldıkları saptanmıştır. Aşağıdaki Tablo 8'de yüksek lisans tezlerinin anabilim dalları gösterilmiştir.

Tablo 8: Tezlerin Anabilim Dalları

Tezlerin Anabilim Dalları	Anabilim Dallarna Göre Tezlerin Sayısı	Anabilim Dallarna Göre Tezlerin Yüzdesi
Beden Eğitimi ve Spor	4	1,3
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	4	1,3
Beden Eğitimi ve Spor Programı	1	0,3
Beden Eğitimi ve Spor Yöneticiliği	1	0,3
Beden Eğitimi ve Spor	2	0,7
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	3	1,0
Eğitim ve Öğretim	61	20,3
Gastronomi ve Mutfak Sanatları	1	0,3
Hemşirelik	13	4,3
İşletme	155	51,5
Klinik Psikoloji	1	0,3
Psikoloji	10	3,0
Sağlık Kurumları Yönetimi	22	7,3
Savunma Yönetimi	1	0,3
Turizm	4	1,3
Turizm İşletmeciliği	15	5,0
Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik	2	0,7
Turizm ve Otel İşletmeciliği	1	0,3
Toplam	300	99,7

Yüksek lisans tezlerinin 155 adedi (%51,5)'nin işletme anabilim dalında birinci sırada en çok, 61 adedi (%20,3)'nin eğitim ve öğretim anabilim dalında ikinci sırada, üçüncü sırada ise 22 adedi (%7,3)'nin sağlık kurumları yönetimi anabilim dalında yazıldıkları tespit edilmiştir. Aşağıdaki Tablo 9'da toplam sayfa sayılarına göre yüksek lisans tezlerinin sayısı ve yüzdesi sunulmuştur.

Tablo 9: Toplam Sayfa Sayılarına Göre Yüksek Lisans Tezlerin Sayısı ve Yüzdesi

Yüksek Lisans Tezlerinin Toplam Sayfa Aralıkları	Toplam Sayfa Sayılarına Göre Yüksek Lisans Tezlerinin Sayısı	Toplam Sayfa Sayılarına Göre Yüksek Lisans Tezlerinin Yüzdesi
51-75	11	3,7
76-100	55	18,3
101-125	99	32,9
126-150	69	22,9
151 ve üzeri	64	21,3
Toplam	300	99,0

Yüksek lisans tezlerinin 99 adedi (%32,9)'nin 101-125 arası toplam sayfa sayılarının birinci, 126-150 arasındaki yüksek lisans tezlerinin toplam sayfa sayılarının 69 adedi (%22,9)'nin ikinci, 151 ve üzeri yüksek lisans tezlerinin 64 adedi (%21,3)'nin üçüncü sırada toplam sayfa sayılarının olduğu saptanmıştır. Tezlerde yazarların tercih ettiği yöntemler aşağıdaki Tablo'10 da gösterilmiştir.

Tablo 10: Tezlerde Tercih Edilen Araştırma Yöntemi

Yüksek Lisans Tezlerinin Yöntemi	Yüksek Lisans Tezlerinin Adedi	Yüksek Lisans Tezlerinin Yüzdesi
Kavramsal	5	1,7
Nicel	287	95,7
Nicel ve Nitel	2	0,7
Nitel	6	2,0
Toplam	300	100

Tez yazarlarının en çok tercih ettiği yöntem 287 adet tez ve %95,7 ile nicel araştırma yöntemi olmuştur. İkinci sırada tez yazarları 6 adet tezle ve %2 ile nitel araştırma yöntemini, üçüncü sırada ise, 2 adet tez ve %0,7 ile hem nitel hem de nicel araştırma yöntemlerini birlikte kullanmıştır. Tezlerin örneklem büyüklüğü ile sayfa sayılarının ortalamaları aşağıdaki Tablo 11'de sunulmuştur:

Tablo 11: Tezlerin Örneklem Büyüklüğü ve Sayfa Sayılarının Ortalaması

Toplam Tez Sayısı	Tezlerin Örneklem Büyüklüğü Ortalaması	Tezlerin Sayfa Sayılarının Ortalaması
300	265,430	128



Tablo'da görüldüğü üzere toplam 300 adet yüksek lisans tezinin örneklem büyüklüğü ve sayfa sayılarının ortalamasının 265 ve 128 olduğu saptanmıştır.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Çalışanların örgütün hedeflerini, politikalarını ve kültürünü benimseyerek, içselleştirmesi örgütsel bağlılık olarak ifade edilmekte birlikte, bu kavram örgütün sürdürülebilir başarıya ulaşması açısından önemlidir. Bu gerçekten yola çıkarak bu çalışmada yüksek lisans tezleri çerçevesinde örgütsel bağlılıkla ilgili bibliyometrik analiz yapılmış; elde edilen bulguların hem literatüre katkı sunabilmesi hem de konuyla ilgili araştırma yapmak isteyenlere yol gösterebilmesi yönünden faydalı olabileceği düşünülmüştür.

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan 300 yüksek lisans tezi bibliyometrik analiz yöntemiyle on bir parametre çerçevesinde incelenmiş ve buna göre aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Yüksek lisans tezlerinin erişim izni oranının oldukça yüksek olduğu saptanmıştır. Erişim izni olmayan tezlerin yalnızca (%6,6) oranında olduğu görülmüştür. Bu durum ise YÖK'nun tezlerin elektronik ortamda toplanması, düzenlenmesi ve erişim iznine açılmasıyla ilgili yönergesi doğrultusundaki usul ve esasları belirleyen politika değişikliği sonucu ulusal tez merkezindeki tezlerin büyük bir kısmının erişime açıldığını kanıtlamaktadır.

Yüksek lisans tezlerinin yazıldıkları diller açısından incelendiğinde, tezlerin Türkçe dilinde yazılanlarının %95 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık İngilizce dilinde yazılan yüksek lisans tezlerinin ise yalnızca (%4) oranında olduğu anlaşılmıştır. Bu durumun anabilim dallarının ve bu anabilim dalları öğretim dillerinin büyük oranda Türkçe dilinde olduğu veya ileri derecede İngilizce bilen ve öğretebilen öğretim elemanlarının eksik ve / veya yetersiz olabileceğinden kaynaklandığı söylenebilir.

Yazıldığı yıllara göre tezler incelendiğinde, konuyla ilgili yüksek lisans tezlerinin en çok 2018 yılında yazıldıkları tespit edilmiştir. Yazarların cinsiyetlerine göre yüksek lisans tezleri incelendiğinde, erkeklere oranla tezlerin yarısından fazlasının kadın yazarlar tarafından yazıldığı tespit edilmiştir. Bu durum ise kadınların eğitim öğretimde fırsat eşitliğini yakaladığını ve yüksek lisans eğitimine önem verdiklerini göstermektedir.

Unvanlarına göre yüksek lisans tezlerinin tez danışmanları ele alındığında, yüksek lisans tezlerinin en çok yarıya yakınının (%41) Dr. Öğr. Üyesi unvanında tez danışmanları tarafından yönetildiği anlaşılmıştır.

Bu ise doçentlik şartlarına başvurabilmeleri açısından bakıldığında Doç. Dr. ve Prof. Dr. unvanındaki danışmanlara kıyasla Dr. Öğr. Üyelerinin daha fazla yüksek lisans tezini yönetmeleri kariyer ilerlemelerinde etkili olacağı düşüncesinden kaynaklandığı söylenilebilir.

Üniversitelere göre örgütsel bağlılıkla ilgili yüksek lisans tezleri incelendiğinde, en fazla (36 adet tez) ile Beykent Üniversitesi'nde konuyla ilgili tezlerin yazıldığı saptanmıştır. Bu durum devlet üniversitelerine oranla bir vakıf üniversitesinde konuyla daha çok çalışma yapıldığını göstermektedir.

İncelenen konuya göre yüksek lisans tezleri ele alındığında, örgütsel bağlılığın en fazla iş tatmini değişkeniyle ilişki kurularak yazıldığı tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla, genel boyutları ile 'örgütsel bağlılık' ve 'liderlik konuları' izlemiştir. Bu durum diğer değişkenlerle literatürdeki yapılmış çalışmalarla da örtüşmekle birlikte; farklı değişkenlerle ilgili çalışmaların yapılabilmesinin, literatüre daha fazla katkı sunabileceği söylenebilir.

Anabilim dalları açısından yüksek lisans tezleri ele alındığında, en fazla yüksek lisans tezlerinin işletme anabilim dalında yazıldığı, yüksek lisans tezlerinin sayfa ortalamalarının 128 olduğu saptanmıştır. Buna ilaveten tezlerin dağılımının diğer anabilim dalları arasında en çok işletme anabilim dalında yoğunlaşması, konunun hem disiplinler arası bir nitelik kazandığını hem de kuramsal bilgi temelini burada olduğunu göstermiştir. Bunun yanında tezlerin sayfa sayısı ortalamasına bakıldığında, ortalama sayfa sayısının yüksek lisans tezleri bakımından yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan tezleri yöntem açısından incelendiğinde, tez yazarlarının birinci sırada nicel araştırma yöntemini, nitel araştırma yöntemini ikinci sırada, hem nitel hem de nicel araştırma yöntemini ise üçüncü sırada olarak kullandıkları tespit edilmiştir. Tez yazarlarının nitel veya karma araştırma yöntemlerinden ziyade daha çok nicel araştırma yöntemlerini tercih etmesi, genel itibarıyla yaygın olan önceden Türkçe'ye uyarlanmış ölçeklerin kullanılmasından kaynaklandığı söylenebilir. Bu noktada her ne kadar ölçekler olsa da burada kültürün etkisinin göz ardı edilmemesi gerekir zira durumsallık varsayımı altında ölçeklerin kullanılmasının bazen başarılı sonuçların elde edilmesini engelleyebildiği bilinmektedir. Bu noktada geliştirilen ölçeklerin Türk kültürüne ne derece uyumlu olduğuna bakmak gerekebilir.

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan yüksek lisans tezlerinin örneklem büyüklüğü ortalamasının ise, 265 olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuçun yazarların nicel araştırmaları tercih ettiği gerçeğinden yola çıkarak,



yüksek lisans düzeyinde yapılan çalışmalar açısından yeterli olduğu söylenebilir. Ancak burada ölçekler için güç analizi gibi örneklem büyüklüğünü bilimsel bir şekilde belirleyen istatistikî analizleri de hesaba katarak yapmak gerekebilir.

Gelecekte yapılacak benzer çalışmalara doktora tezlerinin de katılarak incelenmesi ve bulguların tespit edilmesi öneriler olarak getirilebilir. Böylece bu karşılaştırmalı sonuçların ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Al, U. (2008). *Türkiye’de Bilimsel Yayın Politikası: Atıf Dizinlerine Dayalı Bibliyometrik Bir Yaklaşım*. (Yayımlanmamış doktora tezi), Hacettepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 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.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), 33-44.
- Bogler, R. ve Somech, A. (2004). Influence of Teacher Empowerment on Teachers’ Organizational Commitment, Professional Commitment and Organizational Citizenship Behavior in Schools. *Teaching and Teacher Education*, 20 (3), 277-289.
- Buchanan II, B. (1974). Building Organizational Commitment: the Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19 (4), 533-546.
- Carmeli, A. (2005). Perceived External Prestige, Affective Commitment, and Citizenship Behaviors. *Organization Studies*, 26 (3), 443-464.
- Chen, C. F. (2006). Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Flight Attendants’ Turnover Intentions: a Note. *Journal of Air Transport Management*, 12 (5), 274-276.
- Cohen, A. (2007). Commitment Before and After: an Evaluation and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 17 (3), 336-354.

- Cook, J. ve Wall, T. (1980). New Work Attitude Measures of Trust, Organizational Commitment and Personal Need Non-Fulfilment. *Journal of Occupational Psychology*, 53 (1), 39-52.
- Falkenburg, K. ve Schyns, B. (2007). Work Satisfaction, Organizational Commitment and Withdrawal Behaviours. *Management Research News*, 30 (10), 708-723.,
- Finegan, J. E. (2000). The Impact of Person and Organizational Values on Organizational Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (2), 149-169.
- Garbarino, E. ve Johnson, M. S. (1999). The Different Roles of Satisfaction, Trust, and Commitment in Customer Relationships. *Journal of Marketing*, 63 (2), 70-87.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A. ve Baker, D. N. (2010). Job Involvement, Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and the Burnout of Correctional Staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37 (2), 239-255.
- Hotamışlı, M. ve Erem, I. (2014). Muhasebe ve Finansman Dergisi'nde Yayınlanan Makalelerin Bibliyometrik Analizi, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 64, 1-20.
- Iverson, R. D. ve Buttigieg, D. M. (1999). Affective, Normative and Continuance Commitment: Can The 'Right Kind' of Commitment Be Managed?. *Journal of Management Studies*, 36 (3), 307-333.
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: a Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Behavioral Scientist*, 33 (4), 499-517.
- Koç, M. (2012). *İş Tatmini, Duygusal Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Şırnak Geçici Köy Koruculuğu Örneği)*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Lambert, E. ve Hogan, N. (2009). The Importance of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Shaping Turnover Intent: a Test of a Causal Model. *Criminal Justice Review*, 34 (1), 96-118.

- Lowe, R. H. ve Vodanovich, S. J. (1995). A Field Study of Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Business and Psychology*, 10 (1), 99-114.
- Mayer, R. C. ve Schoorman, F. D. (1992). Predicting Participation and Production Outcomes Through a Two-Dimensional Model of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 35 (3), 671-684.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1984). Testing the “Side-Bet Theory” of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69 (3), 372-378.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L. ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: a Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61 (1), 20-52.
- Morrow, P. C. (2011). Managing Organizational Commitment: Insights from Longitudinal Research. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (1), 18-35.
- O’Reilly III, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Penley, L. E., ve Gould, S. (1988). Etzioni’s Model of Organizational Involvement: a Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9 (1), 43-59.
- Scholl, R. W. (1981). Differentiating Organizational Commitment from Expectancy as a Motivating Force. *Academy of Management Review*, 6 (4), 589-599.
- Somech, A. ve Bogler, R. (2002). Antecedents and Consequences of Teacher Organizational and Professional Commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38 (4), 555-577.
- Stazyk, E. C., Pandey, S. K. ve Wright, B. E. (2011). Understanding Affective Organizational Commitment: the Importance of Institutional Context. *The American Review of Public Administration*, 41 (6), 603-624.

- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 46-56.
- Stevens, J. M. Beyer, J. M. ve Trice, H. M. (1978). Assessing Personal, Role, and Organizational Predictors of Managerial Commitment. *Academy of Management Journal*, 21 (3), 380-396.
- Vakola, M. ve Nikolaou, I. (2005). Attitudes towards Organizational Change: What is the Role of Employees' Stress and Commitment?. *Employee Relations*, 27 (2), 160-174.
- Wasti, S. A. (2005). Commitment Profiles: Combinations of Organizational Commitment Forms and Job Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67 (2), 290-308.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: a Normative View. *Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428.
- Yıldız, T. ve Aykanat, Z. (2016). Yönetim ve Organizasyon Alanındaki Liderlik Çalışmalarının Gelişiminin Bibliyometrik Analiz Yöntemiyle İncelenmesi. *Eurasian Business & Economics Journal*, 1, 120-130.