

ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Nilüfer SERİNIKLI†

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini saptamaktır. Bu amaç doğrultusunda, Edirne ilinde faaliyet gösteren Trakya Yağlı Tohumlar Tarım Satış Kooperatif Birlik (Trakya Birlik) Genel Müdürlüğü'nde çalışan 102 kişiye anket yapılmıştır. Anketin, birinci bölümünde çalışanların demografik özelliklerine ve ikinci bölümünde Allen ve Meyer tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğine yer verilmiştir. Elde edilen verilere T ve Anova testi uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, eğitim ve görev pozisyonuna göre anlamlı farklılık yoktur. Ancak, çalışanların genel, devam ve normatif bağlılık düzeyleri toplam çalışma süresi ve görevde kalma sürelerine göre farklılık vardır.

Anahtar Kelime: Örgütsel bağlılık, Trakya Birlik, demografik özellikler.

THE EXAMINE OF LEVEL OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES FROM THE PERSPECTIVE OF DEMOGRAPHIC FEATURES

ABSTRACT

† Trakya Üniversitesi, Uzunköprü Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu İşletme Bilgi Yönetimi, Yrd.Doç.Dr.

This aim of this study is the level of organizational commitment of the employees' is determined to vary or not in accordance with demographic features. In accordance with this purpose, a questionnaire was distributed to 102 employees working at The Oilseeds & Agricultural Sales Cooperatives Union of Thrace (Trakya Birlik) in General Directorate that it is operated in Edirne province. The first part of questionnaire has consisted of employees' demographic features and second part of questionnaire has consisted of organizational commitment scala that is developed by Meyer and Allen's. T and Anova were applied to resulting datas. The results revealed that the level of organizational commitment of the employees' has not varied regarding with gender, education, the total working period and position at work. However, the level of general, affective, continuance and normative commitment of the employees' has varied according to working periods in the positions.

Keywords: Organizational commitment, Trakya Birlik, demographic features.

1. Giriş

Artan küresel rekabet ve bilgi ve iletişim alanında yaşanan gelişmeler örgüt yapılarında değişikliğe neden olmuştur. Değişime uğrayan örgüt yapıları içerisinde insan faktörü önemli hale gelmiştir. Bu nedenle örgütlerin çalışanlarını örgütte tutması önemli öncelikleri arasında yer almaya başlamıştır (Özdemir ve Yaylı, 2014: 49). Örgütün amaçlarını yerine getirebilmesi, uzun süreli yaşayabilmesi ve başarıya ulaşabilmesi çalışanların örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. Çalışanlar örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o kadar güçlenmektedir. Bu nedenle örgütler, çalışanların örgütten ayrılmalarını önlemeleri ve örgütsel bağlılıklarını arttırmaları gerekmektedir. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bir çalışan örgüt içerisinde daha uyumlu çalışmakta, ürün ve hizmet kalitesine olumlu yönde katkı sağlamakta, işinde daha iyi performans göstermekte ve işyerinde daha verimli çalışmaktadır (Bayram, 2009: 126). Ayrıca, örgütten ayrılma isteği, örgüte sadakatsizlik, işe geç gelme, devamsızlık yapma ve yüksek düzeyde işten ayrılma, stres gibi istenmeyen sonuçlar da azalmaktadır (Tayfun ve ark., 2008: 7). Ancak, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri yaş, cinsiyet, eğitim durumu, kurumsal sosyal sorumluluk, örgüt kültürü, liderlik, stres, ücret sistemi, kariyer olanakları gibi değişkenlerden etkilenmektedir.

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla yapılan bu çalışmada ilk olarak, örgütsel bağlılık kavramı ve boyutları, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ele alınmıştır. Daha sonra araştırmanın amacı, önemi ve yöntemi ile ilgili bilgilere ve araştırma sonucundan elde edilen bulgulara yer verilmiştir. En son olarak da sonuçlar ve öneriler ortaya konulmuştur.

2. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları

Örgütlerde çalışanların herhangi bir üretim faktörü (makineler gibi) gibi görülmesi, çalışanlarla ilgili herhangi bir yatırımın yapılmaması ve çalışanların işverenler tarafından değersiz görülerek çabuk gözden çıkarılmaları örgütlere zarar vermiş ve maliyetlerin artmasına neden olmuştur. Böylece, örgütsel bağlılık kavramı gündeme gelmiş ve (Bayraktaroğlu ve ark., 2014: 106) hem kamu hem de özel sektördeki uygulayıcılar ve bir çok araştırmacı tarafından ilgi görmeye başlamıştır (Sharma ve Sinha, 2015: 72).

Örgütsel bağlılık, ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış daha sonra Becker (1960), Kanter (1968), Porter (1970), Salancik (1977), Mowday ve ark., (1982), O'Reilly ve Chatman (1986), Allen ve Meyer (1990) gibi birçok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. 1956 yılından günümüze kadar örgütsel bağlılık konusunda çok sayıda ve birbirinden farklı araştırmalar yapılmasına rağmen (Uçkun vd., 2013: 70), henüz bu kavramın tanımı üzerinde fikir birliğine varılamamıştır. Bunun nedeni, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı alanlarda çalışma yapan araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanları açısından ele almalarıdır (Bayram, 2009: 59).

Literatürde birçok örgütsel bağlılık tanımı olmasına rağmen, en çok kabul gören tanım Allen ve Meyer'in üç boyutlu modeli çerçevesinde yapılan tanımdır. Allen ve Meyer tarafından yapılan tanıma göre; "bağlı iş gören, ne olursa olsun örgütte kalan, işine düzenli devam eden, tam bir iş gününü ve daha fazlasını kullanan, işletmenin yatırımlarını koruyan ve örgütün amaç ve vizyonunu paylaşandır" (Yalçın ve İplik, 2005: 397). Bu bağlamda, örgütsel bağlılığın duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 3).

Duygusal Bağlılık; örgütte çalışanların duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusudur. Çünkü çalışanlar kendilerini örgütün bir parçası olarak görmekte ve örgütü ailenin bir parçası olarak kabullen-

mektedir (Erkman ve Şahinoğlu, 2012: 274). Duygusal bağlılık, çalışanların örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesini ve örgüt yararına ek çaba göstermesini de ifade etmektedir (Bozkurt ve Yurt, 2013: 126).

Devam Bağlılığı; çalışanların örgütte kalmaları durumunda elde edecekleri kazanımların ya da örgütten ayrılmaları durumunda yaşayacakları kayıpların yüksek olması düşüncesiyle örgütte kalma isteğidir (Bozkurt ve Yurt, 2013: 126). Bu bağlamda, çalışanların örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile elde ettiği ya da elde edeceği statü, para, emeklilik hakkı gibi kazanımları örgütten ayrıldığında kaybedeceği düşünceyle oluşan bağlılıktır (Doğan ve Kılıç, 2007: 46). Dolayısıyla menfaate dayalı olan bu bağlılıkta çalışanlar için örgütte kalmaya devam etmek ya bir ihtiyaç ya da bir zorunluluktur (Demirel, 2009: 117).

Normatif Bağlılık; bu bağlılık çalışanların örgütte zorunlu olarak kalmalarını ifade eder (Allen ve Meyer, 1990: 1). Bu doğrultuda, çalışanların örgüte bağlılık göstermeleri ya görevleri gereği ya da etik bir davranış olduğunu düşünmeleri ile ilgilidir (Acar, 2013: 8). Normatif bağlılıkta, çalışanlar kendilerini örgüte karşı borçlu hissetmektedir. Bunun nedeni, çalışanların işe çok ihtiyaçları olduğu bir dönemde örgüt tarafından işe alınmaları ve (Yılmaz, 2015: 39) örgütün çalışanların gelişmesi için yatırım ve harcamalar yapmasıdır. Bu durum, çalışanları örgütte kalmaya zorlamakta ve çalışanları örgüte bağlamaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 47).

Sonuç olarak her üç boyut da çalışanı örgüte bağlamaktadır. Çalışanların örgütte kalma güdülere; duygusal bağlılıkta isteğe, devam bağlılığında ihtiyaçlara ve normatif bağlılıkta yükümlülüğe dayanmaktadır (Demirkol, 2014: 4).

Örgütler, çalışanlarının duygusal ve normatif bağlılıklarının yüksek olmasını tercih ederler. Çünkü duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgütte kendi istedikleri için kalmakta ve örgütün çıkarlarını kendi çıkarları olarak kabul etmektedirler. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar, ahlaki bir görev duygusu ile örgütte kalmaları gerektiğine inanmakta ve bu nedenle örgüt üyeliğini sürdürmektedirler (Benligiray ve Sönmez, 2011: 60). Diğer taraftan çalışanların devam bağlılıklarının yüksek olması örgüt tarafından tercih edilen bir durum değildir. Çünkü bu tip çalışanlar örgütten ayrılmanın getireceği maliyetlerin farkında olup, örgütten ayrıldıklarında bu maliyetlerin yüksek olacağını düşünmektedirler. Bu nedenle de örgüt üyeliğini yükümlülüklerinden dolayı sürdürmektedirler (Bozkurt ve Yurt, 2013: 127).

3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların örgüte bağlılığı birçok faktörün etkisi altında gelişmekte olup, 1982 yılında Mowday, Porter ve Steers tarafından 4 başlık altında incelenmiştir. Bu faktörler; kişisel faktörler, rol ve iş özellikleri, iş deneyimi ve çalışma ortamı ile yapısal özelliklerdir (Boylu ve ark., 2007: 59).

Kişisel faktörler; demografik faktörler ile iş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler olmak üzere iki alt başlık altında incelenmektedir. Demografik faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim, kıdem, bireyin psiko-sosyal özellikleri, başarı güdüsü gibi faktörlerdir. İş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler ise, başarı arzusu, katılımcı değerler ve çıkarıcı değerlerdir (Özdevecioğlu, 2003:116).

Rol ve iş özellikleri; bu gruptaki faktörler işin içeriği, işin kapsamı, rol çatışması ve rol belirsizliği olmak üzere 4 alt faktörden oluşmaktadır. Ayrıca, katılımcı yönetim, yetkilendirme ve otonomi sistemleri, aşırı iş yükü, iş stresi, grup bilinci, parasal ödüllendirme sistemleri gibi faktörler de bu grupta yer almaktadır (Küçüközkan, 2015: 18).

İş deneyimi ve çalışma ortamı; bu grupta yer alan faktörleri personel ile yönetici arasındaki ilişkiler, örgütsel iklim, örgüt kültürü, müşteri odaklı örgüt yapısı, iş tatmini gibi faktörler olarak sıralayabiliriz. Özellikle bu faktörler içerisinde “iş tatmini” örgütsel bağlılığın önemli belirleyicilerindendir (Boylu ve ark., 2007: 60).

Yapısal faktörler; bu grup içerisinde örgütün büyüklüğü, kontrol derecesi, kariyer olanakları, sendikalaşma oranı, ücret sistemi, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri, çalışanların örgütsel etiğe ilişkin algılamaları gibi faktörler yer almaktadır (Eren ve Bal, 2015: 47).

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ne kadar güçlü ise örgütün performansı da o kadar güçlü olacaktır. Örgütün, uzun süre ayakta kalabilmesi ve başarıya ulaşabilmesi için örgütsel bağlılığın önemini kavraması ve çalışanların bağlılığını etkileyen faktörleri iyi bilmesi ve doğru analiz etmesi gerekmektedir (Demir ve Öztürk, 2011: 23).

4. Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesine Yönelik Araştırma

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini saptamaktır.

Bu amaçla araştırmanın ana kütesini, Edirne İl'inde faaliyette bulunan Trakya Yağlı Tohumlar Tarım Satış Kooperatif Birlik (Trakya Birlik) Genel Müdürlüğü çalışanları oluşturmaktadır. Trakya Birlik, ülkemizde çeşitli konularda faaliyet gösteren 15 tarım satış kooperatifinden bir tanesidir. Birliğin ana faaliyet konusunu ayçiçeği oluşturmakta olup, ayçiçeğinin alımından pazarlanmasına kadar tüm aşamalarda yer almaktadır.

Trakya Birlik Genel Müdürlüğü'ne bağlı toplam 48 birim kooperatif ve bu kooperatiflere ortak 41 bin çiftçi bulunmaktadır. Ayrıca, Birliğe ait 2 fabrika ve Türkiye'nin çeşitli bölgelerinde (Ankara; İç Anadolu bölge müdürlüğü, İstanbul; Marmara bölge müdürlüğü, İzmir; Ege ve Akdeniz bölge müdürlüğü, Trabzon; Karadeniz bölge müdürlüğü ve Gaziantep; Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölge müdürlüğü) faaliyette bulunan 5 bayi mevcuttur. Yağ sanayinde Türkiye'nin önde gelen işletmeleri arasında yer alan Birliğin, ortaklarına daha iyi hizmet verebilmesi ve piyasada başarıya ulaşabilmesi için öncelikle çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini yüksek tutması gerekmektedir.

Literatür taraması sırasında, çalışanların örgütsel bağlılıkları ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışmaya rastlanmıştır. Ancak, tarım satış kooperatif birliklerinde çalışan personelin örgütsel bağlılık düzeylerine yönelik çalışmaya hiç rastlanmamıştır. Bu nedenle, bu çalışma Trakya Birlik çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin ortaya konması açısından özgün bir çalışmadır. Araştırma ileride tarım satış kooperatif ya da Birlik çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilgili yapılacak çalışmalara katkı sağlaması açısından önem kazanmaktadır.

4.2. Araştırma Hipotezleri

Çalışanların demografik özelliklerine göre, örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılık olup olmadığıyla ilgili hipotezler geliştirilmiştir. Bu hipotezler;

H1: Çalışanların duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterir

H2: Çalışanların duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir

H3: Çalışanların duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterir

H4: Çalışanların duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri örgütte toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterir

H5: Çalışanların duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri görev pozisyonlarına göre anlamlı farklılık gösterir

H6: Çalışanların duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri buldukları pozisyondaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterir.

4.3. Veri Toplama Aracı ve Araştırma Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Genel Müdürlük'te sürekli olarak çalışan toplam 137 kişi bulunmakta olup, bu kişilerden sadece 121 kişi anketi yanıtlamıştır. Ancak, bazı soruların eksik cevaplanması nedeniyle 102 anket değerlendirilebilir nitelikte bulunmuştur. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özellikleri ortaya koyacak sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Meyer ve Allen (1990) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarından oluşmakta olup, araştırma konusuna göre uyarlanmıştır. Ölçek, 5'li likert (5-tamamen katılıyorum, 1-kesinlikle katılmıyorum) tipi 14 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach Alpha kullanılmıştır. Bu araştırmada, örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için 0,85, duygusal bağlılık için 0,91, devam bağlılığı için 0,65 ve normatif bağlılık için 0,76 olarak bulunmuştur. Bu değerlere göre, ölçeğin güvenilirliği yüksektir.

Araştırma evreni tam sayım suretiyle temin edilmiştir. Elde edilen veriler Spss 15.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. İlk olarak, demografik soruların frekans ve yüzdeleri alınmıştır. Daha sonra, araştırmadan elde edilen veriler normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek için Kolmogorov-Smirnov testi yapılmıştır. Bu test sonucunda verilerin normal dağıldığı ve parametrik testlerin kullanılmasının gerekli olduğu belirlenmiştir. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik değişkenlere göre, %95 anlamlılık düzeyinde farklılık gösterip göstermediği için yapılan t-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (One-Way Anova) ile araştırılmıştır. Elde

edilen istatistiksel bilgiler tablolar aracılığıyla ortaya konulmuş ve yorumlanmıştır.

5. Araştırma Bulguları ve Yorumları

5.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan 102 çalışanın demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1’den de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan çalışanların büyük bir çoğunluğu (%67,6) erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş dağılımı ağırlıklı olarak (%64,7) 20-40 yaş aralığında yer almakta olup, çalışanların genç bir nüfustan oluştuğu söylenebilir.

Eğitim düzeyi bakımından, ankete katılan çalışanların %46,1’i lisans mezunudur. Bu orana göre, araştırmaya katılan çalışanların eğitim düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Katılımcıların %78,4’ünün 11-20 yıl arasında çalıştığı tespit edilmiştir. Bu durum, Birlik bünyesinde uzun yıllardan beri aynı kişilerin çalıştığı, işten çıkarma ve yeni personel alımlarının az olduğunu göstermektedir.

Tablo 1: Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişken Adı		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	33	32,4
	Erkek	69	67,6
Yaş	20-30	7	6,9
	31-40	59	57,8
	41-50	36	35,3
Eğitim Durumu	Lise	32	31,4
	Ön Lisans	10	9,8
	Lisans	47	46,1
	Lisansüstü	13	12,7
Çalışılan Süre	1 -10	13	12,7
	11-20	80	78,4
	21-30	9	8,8
Çalışılan Pozisyon	Genel Müdür	1	1,0
	Genel Müdür Yardımcısı	4	3,9

	Bölüm Müdürü	9	8,8
	Bölüm Müdür Yardımcısı	16	15,7
	Şef	18	17,6
	Personel	54	52,9
Görevde Çalışılan Süre	0-1 yıl	14	13,7
	2-5 yıl	27	26,5
	6-10 yıl	19	18,6
	11-15 yıl	33	32,4
	16 ve üzeri yıl	9	8,8

Ankete katılanların %52,9'unun personel olarak ve %32,5'nin 11-15 yıl arasında aynı görevde Trakya Birlik bünyesinde çalıştığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.2. t- Testi Ve Anova Testine İlişkin Bulgular

Araştırmadan elde edilen veri ortalamalarının demografik özellikler yönünden anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için yapılan t-testi ve Anova testi sonuçları aşağıda tablolar aracılığıyla yorumlanmıştır.

H1: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterir

H1a: Çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterir

H1b: Çalışanların devam bağlılığı düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterir

H1c: Çalışanların normatif bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık gösterir

Cinsiyet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı araştırmalarda kadınların ev kadını rolünü daha fazla benimsemeleri nedeniyle örgüte erkeklerden daha az bağlılık gösterdikleri saptanmıştır. Bazı araştırmalarda ise kadınların iş yaşamında çok fazla ayrımcılık yaşamaları sonucu, örgüte erkeklerden daha fazla bağlı oldukları sonucu elde edilmiştir (Tayfun ve ark., 2008: 4).

Çalışanların genel, duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri, cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediği 102 katılımcıdan elde edilen veriler üzerinden araştırılmıştır. Bağımsız örneklem t-testi sonuçları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Çalışanların Cinsiyetlerine Göre t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	Frekans	Ortalama	t	Anlamlılık Değeri (P)
Genel Bağlılık	Kadın	33	3,6453	-1,019	0,311
	Erkek	69	3,7673		
Duygusal Bağlılık	Kadın	33	3,9343	-1,870	0,064
	Erkek	69	4,2464		
Devam Bağlılığı	Kadın	33	3,1515	-0,655	0,514
	Erkek	69	3,2348		
Normatif Bağlılık	Kadın	33	3,7677	0,228	0,820
	Erkek	69	3,7319		

Elde edilen bulgulara göre P değerlerinin 0,05’den yüksek çıkması, ankete katılanların örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş ve H1, H1a, H1b ve H1c hipotezleri red edilmiştir (Tablo 2). Literatürde bu sonucu destekleyen çalışmalar (Albdour ve Altarawneh, 2014: 201; Bozkurt ve Yurt 2013: 65; Gürbüz ve ark., 2013: 797; Sharma ve Sinha, 2015: 83; Mohammed ve Eleswed, 2013: 48) mevcut olup, bu çalışmalarda da örgüt çalışanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri arasında farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan bazı çalışmalarda (Abdullah ve Ramay, 2012: 95; Pala ve ark., 2008: 67; Qureshi ve ark., 2012: 70), erkek çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu ve Gülova ve Demirsoy (2012) ve Yılmaz (2015) tarafından yapılan çalışmada erkek çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri kadın çalışanların duygusal bağlılık düzeylerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Başka bir araştırmaya göre ise, kadınların duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin, erkeklerin duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinden yüksek olduğu ve kadınların devam bağlılığı düzeylerinin, erkeklerin devam bağlılığı düzeylerinden düşük olduğu saptanmıştır (Küçüközkan, 2015: 32).

H2: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir

H2a: Çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir

H2b: Çalışanların devam bağlılığı düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir

H2c: Çalışanların normatif bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterir

Genel bir eğilime göre, yaş ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki vardır. Buna göre, yaş ilerlemiş çalışanlar genç çalışanlara göre örgütlerine daha bağlıdır (Özkaya ve ark., 2006: 80). Bunun nedeni çalışanların yaşları ilerledikçe, terfi etme, ücret artışı, hak edilen tazminat vb. artmaktadır. Bu durum diğer örgütlerin ve iş alternatiflerinin çekiciliğini azaltmaktadır (Yılmaz, 2015: 28).

Bu araştırmada çalışanların genel, duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti için Anova testinden yararlanılmıştır. Anova testi için öncelikle, varyansların homojenliğinin sağlanıp sağlanmadığına bakılmıştır. Levene testi sonuçlarına göre; devam bağlılık düzeyi için varyansın homojen olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle Anova testi sonuçlarına genel, duygusal ve normatif bağlılık düzeyleri için bakılmıştır (Tablo 3).

Tablo 3: Çalışanların Yaş Gruplarına Göre Anova Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	Frekans	Ortalama	F	P
Genel Bağlılık	20-30	7	3,7227	3,185	0,046
	31-40	59	3,6162		
	41-50	36	3,9118		
Duygusal Bağlılık	20-30	7	3,9524	2,494	0,088
	31-40	59	4,0254		
	41-50	36	4,3796		
Normatif Bağlılık	20-30	7	3,7381	1,195	0,307
	31-40	59	3,6525		
	41-50	36	3,8935		

Elde edilen bulgulara göre ankete katılan çalışanların genel bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermektedir ($P_{(genel)}=0,046<0,05$). Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren Post-Hoc (Tukey) testinden yararlanılmıştır. Yapılan Tukey testi sonucunda, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri 31-40 yaş aralığında olan çalışanlar ile 41-50 yaş aralığında olan çalışanlar arasında ($P=0,035<0,05$) anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Tablo 3'e göre, 41-50 yaş aralığında olan çalışanların ortalaması, 31-40 yaş aralığında olan çalışanların ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir (Ort. 41-50 yaş= 3,9118 ve Ort. 31-40 yaş= 3,6162). Buna göre, çalışanların yaşları ilerledikçe Trakya Birlik'e olan bağlılıkları artmaktadır.

H3: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterir

H3a: Çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterir

H3b: Çalışanların devam bağlılığı düzeyleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterir

H3c: Çalışanların normatif bağlılık düzeyleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösterir

Eğitim konusundaki genel eğilim, eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında ters yönde bir ilişki olduğudur. Örgütte çalışanların eğitim düzeyleri arttıkça, çalışanlar örgüte daha az bağlılık göstermektedir (Sığırı, 2007: 265). Bunun nedeni, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların alternatif iş imkânlarının daha yüksek olmasıdır (Yalçın ve İplik, 2005: 400).

Çalışanların genel, duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti için yapılan Anova testi sonuçları Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4: Çalışanların Eğitim Düzeylerine Göre Anova Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	Frekans	Ortalama	F	P
Genel Bağlılık	Lise	32	3,7261	0,236	0,871
	Ön Lisans	10	3,8353		
	Lisans	47	3,7322		
	Lisansüstü	13	3,6335		
Duygusal Bağlılık	Lise	32	4,0313	0,700	0,555
	Ön Lisans	10	3,9667		
	Lisans	47	4,2128		
	Lisansüstü	13	4,3205		
Devam Bağlılığı	Lise	32	3,2750	1,989	0,121
	Ön Lisans	10	3,5600		
	Lisans	47	3,1404		
	Lisansüstü	13	3,0154		
Normatif Bağlılık	Lise	32	3,7969	0,905	0,442
	Ön Lisans	10	3,9333		
	Lisans	47	3,7447		
	Lisansüstü	13	3,4615		

Elde edilen bulgulara göre P değerlerinin 0,05’den yüksek çıkması, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim düzeylerine göre istatistiksel

olarak anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4). Literatürde bu çalışmayı destekleyen başka çalışmalar (Albdour ve Altarawneh, 2014: 201; Bozkurt ve Yurt, 2013: 135; Mohammed ve Eleswed, 2013: 48; Qureshi ve ark., 2012: 70) da mevcuttur. Buna karşılık, Pala, Eker ve Eker tarafından (2008) yapılan çalışmada çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Diğer bir çalışmaya göre, çalışanların eğitim düzeylerine göre duygusal bağlılık düzeyi anlamlı bir farklılık göstermezken, hem devam hem de normatif bağlılıkta anlamlı bir farklılık göstermektedir (Özkaya ve ark., 2006: 87).

H4: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri örgütteki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterir.

H4a: Çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri örgütteki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterir.

H4b: Çalışanların devam bağlılığı düzeyleri örgütteki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterir.

H4c: Çalışanların normatif bağlılık düzeyleri örgütteki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterir.

Genel olarak kabul edilen görüş, çalışanların örgütteki toplam çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğudur. Buna göre örgütte çalışanların toplam çalışma süresi arttıkça, örgüte olan bağlılığı da artmaktadır (Yalçın ve İplik, 2005: 400).

Varyansların homojenliğinin sağlanıp sağlanmadığını gösteren Levene testi sonuçlarına göre; duygusal bağlılık alt boyutu için varyansın homojen olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle Anova testi sonuçlarına genel, devam ve normatif bağlılıklar için bakılmıştır.

Tablo 5: Çalışanların Toplam Çalışma Süresine Göre Anova Test Sonuçları

Alt Boyutlar	Çalışma Süresi	Frekans	Ortalama	F	P
Genel Bağlılık	1 -10 yıl	13	3,6199	3,763	0,027
	11-20 yıl	80	3,6919		
	21-30 yıl	9	4,2026		
Devam Bağlılığı	1 -10 yıl	13	3,0923	1,834	0,165
	11-20 yıl	80	3,1875		
	21-30 yıl	9	3,5556		
Normatif Bağ-	1 -10 yıl	13	3,5897	1,310	0,274

lılık	11-20 yıl	80	3,7292		
	21-30 yıl	9	4,0926		

Araştırma sonuçlarına göre, çalışanların genel bağlılık düzeyleri toplam çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir ($P_{(genel)}=0,027<0,05$). Farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını gösteren Post-Hoc (Tukey) testinden yararlanılmıştır. Tukey testi sonucu elde edilen verilere göre, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri 1-10 yıl aralığında çalışanlar ile 21-30 yıl aralığında çalışanlar arasında ($P=0,043<0,05$) ve 11-20 yıl aralığında çalışanlar ile 21-30 yıl aralığında çalışanlar arasında ($P=0,026<0,05$) anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Tablo 5'e göre, 21-30 yıl aralığında çalışanların ortalaması, 1-10 yıl ve 11-20 yıl aralığında çalışanların ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir (Ort. 21-30 yıl= 4,2026; Ort. 1-10 yıl= 3,6199 ve Ort. 11-20 yıl= 3,6919). Buna göre, çalışanların örgütte çalışma süreleri arttıkça örgüte olan bağlılıkları da artmaktadır.

H5: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri görev pozisyonlarına göre anlamlı farklılık gösterir

H5a: Çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri görev pozisyonlarına göre anlamlı farklılık gösterir

H5b: Çalışanların devam bağlılığı düzeyleri görev pozisyonlarına göre anlamlı farklılık gösterir

H5c: Çalışanların normatif bağlılık düzeyleri görev pozisyonlarına göre anlamlı farklılık gösterir

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri görev pozisyonlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığının tespiti için yapılan Anova testi sonuçları Tablo 6'da verilmiştir (sonuçların anlamlı çıkması için genel müdür ile genel müdür yardımcılarının, bölüm müdürü ve bölüm müdür yardımcılarının frekansları birleştirilmiştir).

Elde edilen bulgulara göre, P değerlerinin 0,05'den yüksek çıkması, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri görev pozisyonlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir (Tablo 6). Literatürde bu araştırmayı destekleyen başka çalışmalar da (Albdour ve Altarawneh, 2014: 201; Mohammed ve Eleswed, 2013: 48) bulunmaktadır.

Yapılan başka bir araştırmada çalışanların örgütteki pozisyonlarına göre devam bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinde anlamlı bir fark bulunmazken, duygusal bağlılıkta zayıfta olsa anlamlı bir fark bulunmuştur (Benligiray ve Sönmez, 2011: 59).

Tablo 6: Çalışanların Görev Pozisyonlarına Göre Anova Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Görev	Frekans	Ortalama	F	P
Genel Bağlılık	Genel Müdür ve Yrd.	5	4,1059	1,078	0,375
	Bölüm Müdürü ve Yrd	25	3,7294		
	Şef	18	3,6013		
	Personel	54	3,7342		
Duygusal Bağlılık	Genel Müdür ve Yrd.	5	4,7667	2,446	0,068
	Bölüm Müdürü ve Yrd	25	4,3800		
	Şef	18	3,9722		
	Personel	54	4,0370		
Devam Bağlılığı	Genel Müdür ve Yrd.	5	3,4000	2,282	0,084
	Bölüm Müdürü ve Yrd	25	3,0640		
	Şef	18	2,9889		
	Personel	54	3,3296		
Normatif Bağlılık	Genel Müdür ve Yrd.	5	4,0333	0,455	0,714
	Bölüm Müdürü ve Yrd	25	3,6333		
	Şef	18	3,7407		
	Personel	54	3,7685		

H6: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri görev pozisyonundaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterir

H6a: Çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri görev pozisyonundaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterir

H6b: Çalışanların devam bağlılığı düzeyleri görev pozisyonundaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterir

H6c: Çalışanların normatif bağlılık düzeyleri görev pozisyonundaki toplam çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterir

Bu araştırmada çalışanların genel, duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri görev pozisyonundaki toplam çalışma sürelerine göre farklılaşmış farklılaşmadığının tespiti için yapılan Anova testi sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Çalışanların Görev Pozisyonundaki Toplam Çalışma Sürelerine Göre Anova Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Görev Pozisyonunda Kalma Süresi	Frekans	Ortalama	F	P
Genel Bağlılık	0-1	14	3,6975	1,741	0,147
	2-5 yıl	27	3,6667		
	6-10 yıl	19	3,5294		
	11-15 yıl	33	3,9234		
	16 ve üzeri yıl	9	3,6601		
Duygusal Bağlılık	0-1	14	4,2857	1,010	0,406
	2-5 yıl	27	4,2531		
	6-10 yıl	19	3,8333		
	11-15 yıl	33	4,1970		
	16 ve üzeri yıl	9	4,0741		
Devam Bağlılığı	0-1	14	3,0571	3,978	0,005
	2-5 yıl	27	2,9481		
	6-10 yıl	19	3,1263		
	11-15 yıl	33	3,4909		
	16 ve üzeri yıl	9	3,3556		
Normatif Bağlılık	0-1	14	3,6429	1,778	0,139
	2-5 yıl	27	3,6790		
	6-10 yıl	19	3,5614		
	11-15 yıl	33	4,0101		

	16 ve üzeri yıl	9	3,5000		
--	-----------------	---	--------	--	--

Araştırma sonuçlarına göre, ankete katılan çalışanların genel, duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin aynı görevde toplam çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Tablo 7). Ancak, Tablo 7’den de görüldüğü gibi, çalışanların “devam bağlılığı”nın aynı görevde toplam çalışma sürelerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır ($P_{(genel)}=0,005<0,05$). Farklılıkların hangi gruptan kaynaklandığını gösteren Tukey testi sonucuna göre, 2-5 yıl aralığında aynı görevde çalışanlar ile 11-15 yıl aralığında aynı görevde çalışanlar arasında ($P=0,003<0,05$) anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortalamalara göre, 11-15 yıl aralığında aynı görevde çalışanların ortalaması 2-5 yıl aralığında çalışanların ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir (Ort. 11-15 yıl aralığı= 3,4909 ve Ort. 2-5 yıl aralığı= 2,9481).

Sonuçlar göstermektedir ki, Trakya Birlik’te çalışanların aynı görevde çalışma süreleri arttıkça örgütlerine olan devam bağlılığı da artmaktadır. Bunun nedeni, Edirne ilinde Birliğin çalışma koşulları, kariyer ve parasal olanakları açısından ilde ki en iyi işletme olmasıdır. Ayrıca, ilde iş seçeneklerinin de az olması bu grupta çalışanların devam bağlılığını artırmaktadır. Sonuç olarak, 11-15 yıl arasında aynı görevde çalışanların örgütlerine devam bağlılığını göstermesi şartlar gereği olduğu anlaşılabilir.

Sonuç

Örgütsel bağlılık, örgütün başarısında önemli bir unsur olarak görülmektedir. Ancak, çalışanların örgütsel bağlılıkları birçok faktörden etkilenmektedir. Bu nedenle örgütün, çalışanların örgütsel bağlılığını etkileyen faktörleri iyi bilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda araştırma, Trakya Birlik çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini saptanmak amacıyla yapılmıştır. Bunun için, Trakya Birlik Genel Müdürlüğündeki 102 çalışana yönelik anket uygulanmıştır. Anketten elde edilen verilere t-testi ve Anova testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Araştırma sonucundan elde edilen verilere göre, ortalamaların 4’e yakın veya 4’ün üzerinde gerçekleşmesi çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Genel olarak en yüksek eğilimin duygusal bağlılık boyutunda olduğu görülmüştür. Çalışanların duygusal bağlılıklarının yüksek olması işletmeler tarafından tercih edilen bir durumdur. Bu nedenle, araştırmada duygusal bağlılığın yüksek çıkması Trakya Birlik açısından olumlu bir durumdur.

T-testi sonucuna göre, çalışanların cinsiyetlerine göre genel, duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Anova testi sonucuna göre, çalışanların genel, duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri eğitim düzeylerine ve görev pozisyonlarına göre 0,05 anlamlılık düzeyinde herhangi bir farklılık göstermemektedir. Diğer yandan çalışanların genel bağlılık düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermekte ve bu farklılık 31-40 yaş aralığında olan çalışanlar ile 41-50 yaş aralığında olan çalışanlar arasında olduğu tespit edilmektedir. Buna göre, 41-50 yaş aralığında olan çalışanlar 31-40 yaş aralığında olan çalışanlardan daha fazla örgüte bağlılık göstermektedirler.

Araştırma sonuçlarına göre, 21-30 yıl aralığında çalışanların genel bağlılık düzeyleri hem 1-10 yıl aralığında çalışanlardan hem de 11-20 yıl aralığında çalışanlardan yüksektir. Trakya Birlikte uzun yıllardan beri çalışanların Birliğe daha fazla bağlılık gösterdiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Çalışmada 11-15 yıl aralığında aynı görevde olan çalışanların devam bağlılığının 2-5 yıl aralığında aynı görevde olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Görüldüğü gibi, çalışanların aynı görevde çalışma süreleri arttıkça örgütlerine olan hem genel bağlılıkları hem de devam bağlılıkları artmıştır. Ancak, devam bağlılığının yüksek olması işletmeler tarafından tercih edilen bir durum değildir. Çünkü devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar, yükümlülüklerinden dolayı örgüte karşı bağlılık göstermektedir. Bu çalışmada da 11-15 yıl aralığındaki çalışanların yükümlülüklerinden dolayı Birliğe bağlı olduğu söylenebilir.

Görüldüğü gibi çalışanların yaşlarının ilerlemesi, Birlikte çalıştığı toplam yıl sayısının artması ve aynı görevde çalışma süresinin artması onların Birliğe olan bağlılıklarını arttırmaktadır. Bunun nedeni, Trakya Birlik Edirne ilinde çalışma koşulları, kariyer ve parasal olanakları bakımından en iyi ve en güçlü işletme olmasıdır.

KAYNAKÇA

Abdullah, Abdullah ve Ramay, M. İsmail, "Antecedents of organizational commitment of banking sector employees in Pakistan" *Serbian Journal of Management*, 7(1), 89-102, 2012.

Acar, Zafer, "Farklı örgüt kültürü tipleri ve liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: lojistik işletmelerinde bir araştırma" *İşletme Araştırma Dergisi*, 5(2), 5-31, 2013.

Albdour, A. Ali ve Altarawneh, I. Ikhlas, "Employee engagement and organizational commitment: evidence from Jordan", *International Journal Of Business*, 19(2), 192-212, 2014.

Allen, Natalie, J. ve Meyer, John, P., "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18, 1990.

Bayram, Levent, "Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık", *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139, 2009.

Bayraktaroğlu, Serkan, Yılmaz, E. Sevdije ve Can, Y. Murat, "Kurumsal sosyal sorumluluk algısının örgütsel bağlılığa etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma" *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 99-122, 2014.

Benligiray, Serap ve Sönmez, Harun, "Hekimlerin ve hemşirelerin örgütsel bağlılıklarını artırmayı sağlayan faktörler", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(2), 49-64, 2011.

Boylu, Yasin, Pelit, Elbeyi ve Güçer, Evren, "Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma", *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44(511), 55-74, 2007.

Bozkurt, Öznur ve Yurt, İrfan, "Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139, 2013.

Demir, Cengiz ve Öztürk, U. Can, "Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama", *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41, 2011.

Demirel, Yavuz, "Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 115-132, 2009.

Demirkol, A. Yaşar, "Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık: meslek yüksekokulları üzerine bir araştırma", *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 1-15, 2014.

Doğan, Selen ve Kılıç, Selçuk, "Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29, 37-61, 2007.

Eren, Handan ve Bal, D. Meltem, "Hemşirelikte örgütsel bağlılık", *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(1), 44-50, 2015.

Erkman, Turhan ve Şahinoğlu, Fatih, "Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine ilişkin çalışan algıları ile örgütsel bağlılığın hizmet sektöründe incelenmesi", *Marmara Üniversitesi İİBF. Dergisi*, 33(2), 267-294, 2012.

Gülova, A. Asena ve Demirsoy, Özge, “Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: hizmet sektörü çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma”, *Business and Economics Research Journal*, 3, 49-76, 2012.

Gürbüz, Gözde, Kumkale İlknur ve Oğuzhan Adil, "Bankacılık sektöründe personel güçlendirme uygulamalarının örgütsel bağlılığa etkisi: Trakya bölgesi bankalarında araştırma", *Uluslararası Avrasya Ekonomileri Kongresi*, St.Petersburg, Rusya, 17-18 Eylül 2013.

Küçüközkan, Yasemin, “Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma”, *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 14-37, 2015.

Mohammed, Fatema ve Eleswed, Muath, “Job satisfaction and organizational commitment: a correlational study in Bahrain”, *International Journal of Business, Humanities and Technology*,3(5),43-53, 2013.

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

Özdemir, Hüseyin ve Yaylı, Ali, “Çalışanın Örgütsel Bağlılık, Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Journal Of Recreation And Tourism Research (JRTR)*, 1(1), 48-58, 2014.

Özkaya, O. Meltem, Kocakoç, D. İpek ve Kara, Emre, “Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13(2), 77-96, 2006.

Pala, Fikri, Eker, Semih ve Eker, Melek, “The effects of demographic characteristics on organizational commitment and job satisfaction: an empirical study on turkish health care staff”. *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 54-75, 2008.

Qureshi, M. Imran, Saleem, M. Amjad, Basheer Safia, Salahuddin Hafiz, Sheikh M. Imran ve Saadat, U. Ruqia, “Assessment of selected factors on organizational commitment”, *Gomal University Journal of Research*, 28(2), 64-76, 2012.

Sharma, Pooja ve Sinha, Vinita, “The influence of occupational rank on organizational commitment of faculty members”, *Management*, 20(2), 71-91, 2015.

Sıgrı, Ünsal, “İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının Meyer ve Allen ti-polojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 261-278, 2007.

Tayfun, Ahmet, Palavar, Karabey ve Yazıcıoğlu, İrfan, “Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi”, *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(4), 179-200, 2008.

Uçkun, G. Seher, Demir, Barış ve Gültekin, Ayhan, “Örgüt kültürünün yapısı ve insani ilişkiler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Kocaeli üniversitesi idari personel örneği”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 3(3), 69-91, 2013.

Yalçın, Azmi ve İplik, N. Fatma, “Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 395-412, 2005.

Yılmaz, Meliha, *Kurumsal İtibar Yönetimi Algısının Örgütsel Bağlılık Algısı Üzerindeki Etkisi*, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, İstanbul, 2015.