

KARİYER DEVRELERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN TURİZM ALANINDA EĞİTİM VEREN YÜKSEK ÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN AKADEMİSYENLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: BATI KARADENİZ BÖLGESİNDEKİ ÜNİVERSİTELERE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Yrd. Doç. Dr. Öznur Bozkurt

Düzce Üniversitesi Akçakoca Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksek Okulu
e-mail: oznurbozkurt@duzce.edu.tr

Özden Çetin

Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm ve Otel İşletmeciliği A.B.D.
e-mail: ozdencetin_86@hotmail.com

Özet

Kariyer kavramı özellikle son yıllarda iş dünyasında olduğu kadar akademik camiada da ağırlıklı olarak üzerinde durulan bir konu haline gelmiştir. Kariyer alanındaki çalışmalarda, kariyerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik araştırmalar da dikkati çekmektedir. Bu çalışmada özellikle kariyer devreleri ile örgütsel bağlılık eğilimi arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Başka bir deyişle kariyerinin başlarında olan çalışanlar ile ortalarında olanlar veya kariyerinin sonuna gelmiş olanlar arasında örgütsel bağlılık algısı açısından bir farklılık olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonucunda turizm bölümlerinde görev yapmakta olan akademisyenlerin örgütsel bağlılık eğilimlerinin var olduğu ve bunun kariyerde bulunulan basamağa göre değişmediği sonucu bulunmuştur. Yaş veya cinsiyet açısından da örgütsel bağlılık eğilimlerinin farklılık arz etmediği sonucu da bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Devreleri, Örgütsel Bağlılık

THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER CIRCUITS WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT RELATIONSHIP EVALUATION ABOUT ACADEMIC PERSONNAL IN TOURISM HIGH SCHOOL: A RESEARCH IN THE WESTERN BLACK SEA UNIVERSITIES

Abstract

The concept of a career in business as well as the academic community, especially in recent years mainly focused on the issue has become. Careers in the studies, the research also draws attention to the effect of career on organizational commitment. In this study, especially the tendency of a relationship between career and organizational commitment circuits has been investigated. In other words, those who began his career in the mid or end of his career came with the employees organizational commitment among those who tried to determine whether there is a difference in terms of perception. academics working in the tourism departments of the research that there are tendencies of organizational commitment, and it was found that career change according to the current step. Age or gender did not differ in terms of trends in organizational commitment was found to be the result.

Key words: Career, Career Circuits, Organizational Commitment.

1. Giriş

Örgütsel bağlılık konusu, son yıllarda hızla ilerleyen teknoloji, bireysel olarak kişilerin kendilerini geliştirme çabaları ve örgüte daha faydalı olabilmek için gösterilen çabalar sonucunda önemli bir konu haline gelmiştir. Birey, ister bir çocuk bakıcısı, ister bir fizikçi, ister bir akademisyen, ister bir yönetici olsun bir kariyere sahiptir. Kariyer yalnızca yüksek statüdeki ya da hızlı ilerleme olanakları bulunan işleri yapan kişilerle ilgili değildir. Daha esnek bir anlam taşımaktadır.

Kariyer kavramı 1970'li yıllarda keşfedilmiş, insanlık ve iş dünyasında bilimsel olarak kullanılmaya başlanmıştır. Örgütlerde insan temel faktördür, insan aracılığı ile verimlilik artmakta veya azalmaktadır (Engiz, 2009). Bu nedenle örgütlerde insan kaynakları daha yoğun biçimde incelenmeye başlanmıştır. Bu kavramların incelenmesi kariyer devrelerini ve örgütsel bağlılığı ilişkin araştırmaları da beraberinde getirmiştir. Nasıl ki insanlar hayatları boyunca çocukluk, gençlik, olgunluk ve yaşlılık devrelerini yaşıyorsa, kariyer hayatında da bu devrelerden geçmektedir.

Kariyer; bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır (Bayraktaroğlu, 2006: 137). Kişinin çalışma hayatı boyunca üstlendiği işlerin tümüdür (Akman, 2007). Bir psikolog gözüyle bakıldığında ise kariyer; bir bireyin işi ile ilgili pozisyonları kişisel yaşam süreci boyunca peş peşe kullanmasıdır (Kaynak ve diğ., 2000: 230).

Bireylerin örgüt içinde ilgi, değer ve becerilerine uygun işlerde istihdam edilmesi, bireysel ihtiyaç ve amaçlar ile örgütsel ihtiyaç ve amaçların bütünleştirilmesi yoluyla çalışanlarda iş tatmininin sağlanması, çalışanların örgütte sürekliliğinin sağlanması, örgütsel etkinlik ve verimliliğin artırılması gibi gerekçelerle kariyer yönetimi, son yıllarda insan kaynakları yönetiminin önemli fonksiyonlarından biri haline gelmiştir (Erdoğan, 2003). Kariyer yönetiminin hem birey hem de örgüt açısından önemi çok fazladır. Örgütsel kariyer, örgütlerin işgörenlerini en verimli şekilde kullanması ve örgüt kaynaklarının amaçlara en rasyonel biçimde tahsis edilmesi için gereken çalışmaları organize etmesini sağlayacak stratejik öneme sahip kararların alınmasında son derece önemli bir uygulama olarak görülmektedir (Bayraktaroğlu, 2006: 143). Örgüt açısından; personeli kariyer planlamaları için motive etmekteki başarısızlık, boş

pozisyonların tamamlanmasındaki zorluk, daha düşük personel, daha az bağlılık, eğitim ve geliştirme programlarına ayrılan fonların dikkatsiz ve özensiz kullanımı ile sonuçlanabilir (Engiz, 2009: 25). Birey açısından kariyer yönetiminin önemi ise; önceden bilgilendirmek ile olası kariyer tercihlerini yapmak, birinin işindeki düş kırıklığı sürprizi olasılığını azaltmak, bastırılmış ve çatışan kariyer hedeflerini aydınlatmak ve tutarlılık getirmektir (Bayraktaroğlu, 2006: 147).

Çalışanın bireysel hedefleri ile örgütün kurumsal hedeflerini birleştirme, çalışanın gönüllü olarak kurum için çaba harcamasını ve organizasyonda çalışmaya devam etme davranışı göstermesini sağlama anlamına gelen örgütsel bağlılık, kurum ve birey arasındaki birçok sorunu çözmeye ve rekabetçi ortamda ayakta kalmaya yardımcı olacak önemli bir konudur (Saldamlı ve Cengiz, 2009). Örgütsel bağlılık kavramı kariyer kavramından daha önce kullanılmaya başlanmış, bu kavram günümüzde giderek önem kazanan bir konu haline gelmiştir. Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılığın farklı tanımları bulunmaktadır, bunlardan en bilineni, Meyer ve Allen'in (1996) örgütsel bağlılığın psikolojik boyutunun da olduğunu belirterek yaptıkları şu tanımlamadır; işgörenlerin örgütle ilişkisiyle şekillenen ve örgütün sürekli bir üyesi olma kararını almalarını sağlayan davranıştır (Gümüştekin ve diğ., 2010: 5).

2. Kariyer Devreleri

Kariyer devreleri (dönemleri), işgörenin işe girmesinden önce başlayarak örgütten ayrılmasına kadar geçen süreci kapsamaktadır. Kariyer devrelerine yönelik geliştirilen birçok model vardır. Bunlar ağırlıklı olarak yaş ya da iş hayatındaki çalışma sürelerine göre oluşturulmaktadır. Bu çalışmada kariyer devreleri şu şekilde incelenmektedir; ilk olarak keşfetme-arama (0-25 yaş) aşamasıdır. İkinci aşama kurma (26-35 yaş) aşaması, üçüncü aşama kariyer ortası (36-50 yaş) aşaması, daha sonra ise kariyer sonu (51-65 yaş) aşaması, son olarak da azalma/emeklilik (65-75 yaş) aşamasıdır.

Keşfetme-Arama Devresi: Bireyin çocukluk, ergenlik ve ilk yetişkinlik dönemlerini kapsamaktadır (Akman, 2007). Bireyin işe başlamasına kadar olan süreçtir. Birey, kariyer ile ilgili çalışmalarına bu aşamada başlar. Hangi işte daha başarılı olacağını, ilgi duyduğu alanları ve hedefleri için yapması gerekenleri araştırır (Bayraktaroğlu, 2006).

Kişi bu aşamada çevresindeki kişilerden destek almakta ve kariyerine yön verme adına bireysel çaba harcamaktadır.

Kurma Devresi: Bireyin iş arama, bulma, işe başlama (işe yerleşme) ve tecrübe kazanarak çevresi tarafından kabullenmesi sürecini içerir. Artık birey aradığı işi bulmuştur (Taştan, 2009). Çalışmaya başladığı işletme içerisinde yer edinmiştir (Kozak, 2009). Birey işle ilgili fırsatları kollamaya ve değerlendirmeye bakar (Kaynak ve diğ., 2000: 244). Ayrıca kişi, güvenlik ve emniyet gereksinimlerine ağırlık vermektedir. Birey kariyer amaçlarını belirledikten sonra amaçlarına ulaşmak için çaba harcar. Bu devre en az beş yıllık bir süreçtir (Barutçugil, 2004: 327).

Kariyer Ortası Devresi: Bireyin yaptığı işe yoğunlaştığı ve tecrübe açısından üst seviyelere ulaştığı, yerinin sağlamlaştığı, hatta hiyerarşik olarak bir-iki basamak yükseldiği bir devredir (Akman, 2007). Bireyin temel fizyolojik ve güvenlik gereksinimlerinin önemi azalmış; başarı, saygınlık gibi gereksinimleri ön plana çıkmıştır (Özden, 2002: 35). Birey, bir taraftan mevcut konumunu korumaya çalışırken diğer taraftan da yükselme olanaklarını araştırır (Engiz, 2009: 16). Hızla değişen teknoloji ve artan rekabet koşulları, kariyerin orta evresini yaşayan bireylerin bu değişiklikleri takip edebilmeleri için kendilerini geliştirmelerini zorunlu kılar (Özden, 2002: 35).

Kariyer Sonu Devresi: Kişi olgunluk döneminindedir ve öğrenme giderek yavaşlamıştır; ancak büyük bir tecrübe birikimi kazanılmıştır. Birey bu devrede daha çok öğretici konumdadır. Bu konumu ile de çevresinden saygı görür. Kişi, üretkenlik için gerekli enerjisini yavaş yavaş yitirmekte ve rahatlamaya olan ihtiyacı ve kendini gerçekleştirmek için yapmayı düşündüğü özel hayat alanlarına yönelmeye başlayacaktır denilebilir (Öztürk, 2008: 44).

Emeklilik (Azalma) Devresi: Bireyin kariyerinin son bulmuş halidir. Bu safhada iş tatmininin azaldığı dikkat çekmektedir (Can ve diğ., 1995). Bireyler çalışma ve çalışmama arasındaki denge değişikliğine hazırlanırlar (Kozak, 2009: 81). Bazı kişiler de emekli olduktan sonra çalışma hayatından kopmayarak çalıştıkları işletmede kalmayı tercih etmektedir. Bazıları iş yoğunluğu nedeniyle vakit ayıramadığı hobilerine veya çalışırken yapma imkânı bulamadığı etkinliklerle ilgilenilir. Burada örgüte düşen

görev, emekliler ve emekliliğe yaklaşanlar için destek programlar sunmalarıdır (Aytaç, 1997).

3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık konusu ilk olarak Whyte (1956) tarafından ele alınmış, daha sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir (Saldamlı ve Cengiz, 2009).

Örgütsel bağlılık hem örgütler hem de çalışanlar açısından avantajlıdır. Örgüt ve birey sürekli bir şekilde birbirlerine katkı sağladıkları sürece birbirlerine bağlılıkları da devam eder. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar düşük olanlara göre daha yüksek örgütte kalma niyeti taşımakta ve daha fazla çaba sarf ederek yüksek bir performans sergileyebilmektedirler. Örgütler açısından yüksek performans gösteren işgörenlere sahip olmak ise örgütsel etkinlik açısından uzun süreli bir rekabet avantajı sağlar (Tiryaki, 2005: 92).

Yapılan çalışmalarda çok sayıda örgütsel bağlılık tanımı bulunmaktadır. Bunlardan birisi; Bateman ve Strasser'nın tanımıdır. Bateman ve Strasser (1984) örgütsel bağlılığı, "birey ve örgüt arasında algılanan uyumun bir fonksiyonu" şeklinde ifade etmektedirler (Boylu ve diğ., 2007: 56). Bir başka tanımda ise, Meyer ve Allen'e göre örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur (Meyer ve Allen, 1997: 11). Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılıkla ilgili olan boyut, sınıf ve yaklaşım kavramları üzerinde karışıklık olduğu anlaşılmaktadır. Bağlılık kavramı hakkında farklı bakış açıları mevcuttur.

Bu bakış açılarından en çok kabul görenleri ise; Becker (1960), Etzioni (1961), Kanter (1968), Mowday, Steers ve Porter (1979), O'Reilly ve Chatman (1986) ve Allen ve Meyer (1990)'dir. Yapılan yeni birçok çalışmada da bu araştırmacıların yaptıkları sınıflandırmalar kullanılmıştır (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 6). Bu sınıflandırmalar içerisinde, yazında en çok kabul gören ve kullanılan model, Allen ve Meyer'in (1990) modeli olmuştur. Örgütsel bağlılıkla ilgili araştırmaların genellikle bu üçlü bağlılık modelini esas aldıkları görülmektedir (Bolat ve Bolat, 2008: 78). Bu model; örgütsel

amaç ve değerleri kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duymak olan duygusal (affective) bağlılık, örgütsel amaçların başarılması yönünde ekstra çaba harcamak olan devam (continuance) bağlılığı ve örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir istek duymak olan normatif (normative) bağlılıktan oluşmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 848). Bu çalışmada Allen ve Meyer'in geliştirdikleri bu üçlü sınıflama esas alınmıştır.

Duygusal bağlılık: Duygusal bağlılık, işgörenin örgüte karşı hissettiği duygusal bağlılığı, örgütle özdeşleşmesini ve bütünleşmesini kapsar. Bu durumda işgören, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmayı ister (Bayram, 2005: 132). Güçlü bir duygusal bağlılıkla örgütte kalan işgörenler, buna gereksinim duyduklarından değil, daha çok bunu kendileri istediği için örgütte kalmaya devam etmektedirler (Doğan ve Kılıç, 2007: 44).

Devam bağlılığı: Devamlılık bağlılığı, çalışanın bir örgütteki kıdem, kariyer ve çeşitli yararlanmaları gibi unsurları kaybetmeme adına örgütten ayrılma fikrine daha az sahip olmasıdır. Dolayısıyla kişi istemese de örgütte kalmaya devam etmektedir (Gül, 2002: 45). Bu kişilerden bazıları örgütü sevmese de, başka iş bulamama, aile meseleleri ya da emekliliğe yakın olma gibi nedenlerle çalışmaya devam ederler.

Normatif bağlılık: Kendini kuruma adamayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlaması nedeniyle, kurum ve örgütlere bağlı ve sadık olma eğilimine vurgu yapar. Ayrıca normatif bağlılık örgütsel misyon, hedef, politika ve faaliyet tarzlarıyla tutarlı olan ve birey tarafından içselleştirilen inançları da kapsar (Durna ve Eren, 2005: 211). Kişinin örgütte kalmasını sağlayan şey, minnettarlık duygusu ve buna mecbur olduğuna inanmasıdır (Ada ve diğ., 2008: 501).

Şekil 1: Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Modeli'nde Yer Alan Bağlılık Bileşenleri
(Arbak ve Kesken, 2005: 67).

BAĞLILIK	GEREKÇE	TANIM
Duygusal Bağlılık	Çalışanın bunu istemesi	Çalışanın örgüte duygusal tutkunluğu, örgütle özdeşleşmesi ve örgüte katılımında bulunması (istek)
Devamlılık Bağlılığı	Çalışanın buna zorunlu olması	Çalışanın işten ayrılması durumunda karşılaşıacağı maliyetlerin farkındalığı (gereklilik)
Normatif Bağlılık	Çalışanın bunu doğru bulması	Çalışanın örgütsel üyeliğin sürdürülmesi yönünde hissettiği yükümlülük (doğru davranış inancı)

3.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütün yaşaması, işgörenlerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. İşgörenler, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derecede güçlenmektedir. Örgüt, yaşamını devam ettirmek için işgörenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır (Bayram, 2005: 125). Örgüte bağlı çalışanlar daha sıkı çalışırlar, örgütte kalırlar ve örgütü daha etkili hale getirmek için katkıda bulunurlar (Slocombe ve Dougherty, 1998: 469; akt, Karahan, 2008: 233).

Örgütsel bağlılık işveren açısından bakıldığında; günümüz rekabet ortamında oldukça önemli bir faktör haline gelmiştir. İşgörenin örgütsel bağlılığı iş verimini artırırken, örgütte daha uzun süre yer almalarını sağlamaktadır. İşgörenin örgüt içerisinde uzun süre yer alması, örgüt için yeni personel arama, yetiştirme gibi etkenleri de ortadan kaldıracaktır. Ayrıca örgütsel bağlılık seviyesi yüksek olan işgören, örgüt içerisinde daha aktif bir rol oynayacak, örgüt yararına olacak düşünceler geliştirecektir (Sarıdede ve Doyuran, 2004).

4. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, insan kaynakları yönetimi uygulamalarında kariyer devreleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin turizm okullarında çalışan akademisyenler

açısından değerlendirilmesidir. Örgütsel bağlılığın kariyer devrelerine göre farklılık göstereceği varsayımı ile yürütülen bu çalışma ile sahip olunan insan kaynağının örgüte bağlılığını sağlama veya artırma adına yürütülecek çalışmalara farklı bir bakış açısı getirmek hedeflenmektedir.

5. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma verilerine ulaşmak için standardize anket yöntemi kullanılmıştır. Ankette kariyer devreleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik 5’li likert tarzında hazırlanmış 34 adet soru ve demografik özellikleri belirlemeye yönelik 10 adet soru olmak üzere toplam 44 soru yer almaktadır. Araştırmada, geçerliliği ve güvenilirliği daha önce Özen tarafından 2000 yılında ülkemizde yapılan bir araştırmada test edilmiş olan anket kullanılmıştır. Bu anket Organ’ın (1999)’da ve (Podsakoff ve Mackenzie)’nin 1994’te örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine yapmış oldukları çalışmada kullandıkları ölçekler esas alınarak geliştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Batı Karadeniz Bölgesinde faaliyet gösteren 5 üniversitenin turizm alanında eğitim veren bölümlerinde görev yapmakta olan 114 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise bu evrenden kolayda örnekleme yöntemine göre seçilen ve kendilerine elektronik ortamda gönderilen anketi cevaplayan 52 akademisyen oluşturmaktadır. Anketin cevaplanma oranı %45,6’dır.

6. Araştırma Soruları

1. Örgütsel bağlılık kariyerde bulunulan basamağa göre farklılık gösteriyor mu?
2. Sahip olunan unvan derecesi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Cinsiyet açısından örgütsel bağlılık eğilimi farklılık arz eder mi?
4. Akademisyenliğin ilk tercih olup olmamasına göre örgütsel bağlılık farklılık gösterir mi?
5. Yaş ile örgütsel bağlılık eğilimi arasında bir farklılık var mıdır?

7. Bulgular

Tablo1. Güvenilirlik Analizi

Değişkenler	Alpha Değeri	Değişkenler	Alpha Değeri
S11	,902	S28	,903
S12	,902	S29	,902
S13	,912	S30	,902
S14	,905	S31	,902
S15	,906	S31	,915
S16	,904	S33	,915
S17	,904	S34	,901
S18	,905	S35	,903
S19	,906	S36	,902
S20	,903	S37	,899
S21	,902	S38	,901
S22	,898	S39	,902
S23	,902	S40	,902
S24	,903	S41	,901
S25	,912	S42	,902
S26	,902	S43	,901
S27	,902	S44	,899

Anketin güvenilirlik analizi sonuna göre 10 adet demografik özellikleri ölçmeye ait sorular çıkarıldıktan sonra geriye kalan 34 ifadenin genel güvenilirlik düzeyi %90.6'dır. Anketin güvenilir sonuçlar verebilmesi için Alfa değerinin %70 ve üzerinde olması gereklidir (Nunnally, 1967). Bu çalışmanın alfa katsayısı bu sınırın üzerinde bir rakamdır ve bu da anketin güvenilir olduğu göstermektedir. İfade bazında yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre anketin güvenilirliğini bozan herhangi bir ifade bulunmamıştır. Yukarıdaki tabloda her bir değişkene ait güvenilirlik değerleri görülmektedir.

Tablo 2. KMO ve Bartlett Testi

Örnekleme Yeterliliğinin Kaiser-Meyer-Olkin ölçümü		,698
Bartlett's Testi	Yaklaşık. Ki-Kare	1214,272
	Serbestlik Derecesi	561
	Anlamlılık	,000

Yapılan KMO ve Bartlett's testi sonucuna göre örneklemin faktör analizi için yeterli olduğu sonucuna varılmıştır ve yapılan faktör analizi sonucunda devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık olmak üzere 3 farklı faktörün oluştuğu görülmüştür. Aşağıda bu faktörlere ait faktör yükleri verilmiştir.

Tablo 3. Duygusal Bağlılık İle İlgili Faktör Yükleri

İş yükü ağır olan arkadaşlarıma işlerinde yardımcı olurum	,718
Herhangi bir sebeple işinin başında bulunamayan arkadaşlarıma yerini alarak onlara yardımcı olurum	,744
İlkelerimden ödün vermek pahasına da olsa, iş arkadaşlarıma işleri ile ilgili problemlerin çözümünde yardımcı olurum.	,821
İş arkadaşları izin almak istediklerinde onların yerini alabilecek şekilde kendi iş programımı düzenlerim	,806
Kuruma yeni katılanlara uyum sağlamaları için yardımcı olurum	,645
İşe yeni başlayan kişilerin kendilerini yabancı hissetmemeleri için mümkün olan her şeyi yaparım	,788
İş arkadaşlarıma haklarını çiğnemem	,709
İşimle ilgili önemli bir adım atmadan önce üstümü bilgilendiririm	,794
İş arkadaşlarıma, işlerini yaparken yeni ve daha etkin yöntemler denemeleri yönünde cesaretlendiririm	,665
Herhangi bir karar alırken bu karardan etkileneceğini düşündüğüm kişilerin fikirlerini alır, onlara danışırım	,568
Birlikte yaptığımız işleri nasıl geliştirebileceğimize ilişkin önerilerini almak için iş arkadaşlarımla sürekli iletişim halindeyim	,739

Tablo 4. Normatif Bağlılık İle İlgili Faktör Yükleri

İşe gelmemek için geçerli sebeplerim olduğu günlerde bile nadiren devamsızlık yaparım	,803
Çay, kahve ve yemek aralarını asla uzatmam	,728
Görevlerimi az hata ile tamamlarım	,638
Görevlerimi gerekenin üzerinde bir dikkat sarf ederek yaparım	678
Her zaman dakiğimdir	,851
İşime belirlenmiş mola saatleri dışında ara vermem	,583
İşlerimi her zaman zamanında tamamlarım	,648
Fikirlerini hiçbir zaman dile getirmeyen arkadaşlarımı konuşmaları için cesaretlendiririm	,759
Ciddi sonuçlar doğurabilecek konularda, diğerleri benimle aynı düşüncede olmasa bile fikirlerimi dürüstçe ifade ederim	,741
İş arkadaşlarımı, fikirlerini açıklamaları yönünde motive ederim	,697
Kurumdaki değişimleri yakından izlerim ve diğerleri tarafından kabul edilmesinde aktif rol oynarım	,819
Kurumun imajına olumlu katkı sağlayacak bütün faaliyetlere gönüllü olarak katılırım	,894
Kurum içi toplantılarda düzenli olarak yer alırım ve tartışmalara aktif olarak katılırım.	,858
Kurumdaki gelişmelere rahatlıkla ayak uydururum	756
Kurumu eleştiren çalışanlara karşı kurumu savunurum.	744
Kurumdan faydalanabilecek herkese kurumun hizmetlerinin reklamını yaparım.	,831
Kurum dışındaki kişiler kurumu eleştirdiklerinde kurumumu savunurum.	713
Kurumumu dışarıda gururla temsil ederim.	615

Tablo 5. Normatif Bağlılık İle İlgili Faktör Yükleri

Zamanımın çoğunu işimle ilgili önemsiz sorunlardan yakınlıkla geçirim	799
İşimle ilgili olarak piyeyi deve yaparım	736
Sürekli işimden ayrılmak istediğimden bahsederim.	716
Her zaman işteki durumumun olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerini vurgulamayı tercih ederim.	853

Tablo 6. Demografik Özelliklere Ait Frekans Dağılım Tablosu

	İfade	Frekans	Yüzde		İfade	Frekans	Yüzde
Çalışma Süresi	1 yıldan az	4	7,7	Yaş	21 - 27	8	15,4
	1-5 yıl	12	23,1		28-35	20	38,5
	6-10 yıl	16	30,8		36-43	17	32,7
	11-16 yıl	8	15,4		44-51	6	11,5
	17 ve üstü	12	23,1		52 +	1	1,9
Cinsiyet	Bayan	16	30.8	Medeni Durum	Evli	30	57.7
	Erkek	36	69.2		Bekâr	22	43.3
İdari Görevli	Evet	14	27	İlk Tercih	Evet	31	60
	Hayır	38	73		Hayır	21	40
Unvan	Profesör	4	7.7	Diğer Tercih	Bankacı	2	3.8
	Doçent	16	30.9		Öğretmen	13	25
	Yrd. Doç	7	13.4		Girişimci	34	65
	Öğr. Gör.	14	26.9		Çiftçi	2	3.8
	Uzman ve Arş. Gör.	11	21.1		Diğer	1	1.9

Yukarıdaki tablo incelendiğinde araştırmaya katılanların %30.8'i 6 ile 10 yıl arasında çalışma süresine sahiptir. Araştırmaya katılanların yaklaşık % 70'i erkek ve %60'ı evlidir. İdari görevi olanların oranı olmayanlara göre çok düşüktür. İdari görevi

olmayanlar %73'tür. Yaş aralığına baktığımızda çoğunluğun 28 ve 43 yaş sınırı arasında kaldığı görülmektedir. Araştırmaya katılanların unvanlarına baktığımızda %31'inin doçent, %27'sinin öğretim görevlisi, %21'inin araştırma görevlisi ve uzman, %13.4'ünün yardımcı doçent ve %7.7'sinin profesör kadrosunda yer aldığı görülmektedir. Araştırmaya katılanların %60'ünün akademisyenlik ilk tercihidir ve %65'inin ise diğer tercihi girişimci olmaktadır.

Tablo 7. Araştırma Değişkenlerine Ait Frekans Dağılımları

İfadeler	Katılıyor		Kararsız		Katılmıyor		Ort
	f (x)	%	f (x)	%	f (x)	%	
İş yükü ağır olan arkadaşlarıma işlerinde yardımcı olurum	47	90.4	2	3.8	2	3.8	3.18
İş arkadaşlarımla haklarını çığnemem	51	98	-	-	1	2	3.59
Zamanımın çoğunu işimle ilgili önemsiz sorunlardan yakınlıkla geçiririm	4	7.5	3	5.5	45	97	0.90
İşimle ilgili önemli bir adım atmadan önce üstümü bilgilendiririm	4	8	37	71	11	21	2.39
Herhangi bir sebeple işinin başında bulunamayan arkadaşlarımla yerini alarak onlara yardımcı olurum	43	82.7	4	7.7	5	9.6	2.94
İş arkadaşlarımla, işlerini yaparken yeni ve daha etkin yöntemler denemeleri yönünde cesaretlendiririm	45	86.5	7	13.5	-	-	3.04
Fikirlerini hiçbir zaman dile getirmeyen arkadaşlarımla konuşmaları için cesaretlendiririm	41	78.8	5	9.6	1	1.9	2.84
Herhangi bir karar alırken bu karardan etkileneceğini düşündüğüm kişilerin fikirlerini alır, onlara danışırım	49	94	2	40	1	2	3.25
İlkelerimden ödün vermek pahasına da olsa, iş arkadaşlarımla işleri ile ilgili problemlerin çözümünde yardımcı olurum	24	46	13	25	15	29	2.76
İş arkadaşları izin almak istediklerinde onların yerini alabilecek şekilde kendi iş programımı düzenlerim	34	65	14	27	4	7	2.67
İşe gelmemek için geçerli sebeplerim olduğu günlerde bile nadiren devamsızlık yaparım	39	75	5	10	8	15	2.75
Birlikte yaptığımız işleri nasıl geliştirebileceğimize ilişkin önerilerini almak için iş arkadaşlarımla sürekli iletişim halindeyim	44	84	4	8	4	8	3.00
Kuruma yeni katılanlara uyum sağlamaları için yardımcı olurum	47	90	3	6	2	4	3.16
Çay, kahve ve yemek aralarını asla uzatmam	28	54	17	33	7	13	2.51
İşimle ilgili olarak piyeyi deve yaparım	4	18	39	75	3	17	2.25
İşe yeni başlayan kişilerin kendilerini yabancı hissetmemeleri için mümkün olan her şeyi yaparım	44	84.5	6	11.5	2	4	3.12
Ciddi sonuçlar doğurabilecek konularda, diğerleri benimle aynı düşüncede olmasa bile fikirlerimi dürüstçe ifade ederim	47	90	3	6	2	4	3.10
İş arkadaşlarımla, fikirlerini açıklamaları yönünde motive ederim	45	86.5	4	7.5	3	6	3.06
Görevlerimi az hata ile tamamlarım	49	94	2	4	1	2	3.25
Görevlerimi gerekenin üzerinde bir dikkat sarf ederek yaparım	47	90	3	6	2	4	3.16
	Katılıyor		Kararsız		Katılmıyor		
İfadeler	f (x)	%	f (x)	%	f (x)	%	Ort
Her zaman işteki durumumun olumlu yönlerinden çok olumsuz yönlerini vurgulamayı tercih ederim	10	19.3	4	7.7	38	73	1.14

Her zaman dakiğimdir	32	62	9	17	11	21	2.55
İşime belirlenmiş mola saatleri dışında ara vermem	20	39	11	21	21	40	2.00
Kurumdaki değışimleri yakından izlerim ve diğeri tarafından kabul edilmesinde aktif rol oynarım	30	58	17	32	5	10	2.53
Kurumun imajına olumlu katkı sağlayacak bütün faaliyetlere gönüllü olarak katılırım	41	79	6	12	5	9	2.86
Kurum içi toplantılarda düzenli olarak yer alırım ve tartışmalara aktif olarak katılırım	4	7	9	17	39	75	2.12
Kurumdaki gelişmelere rahatlıkla ayak uydururum	45	87	4	8	3	5	2.98
İşlerimi her zaman zamanında tamamlarım	43	83	4	8	5	9	3.08
Kurumu eleştiren çalışanlara karşı kurumu savunurum	33	63	12	23	7	14	2.33
Kurumdan faydalanabilecek herkese kurumun hizmetlerinin reklamını yaparım	41	79	8	15.5	3	5.5	3.00
Kurum dışındaki kişiler kurumu eleştirdiklerinde kurumumu savunurum	41	79	8	15.5	3	5.5	3.00
Kurumumu dışarıda gururla temsil ederim	45	86.5	4	7.7	3	5.7	3.20
Toplam	36.4	70	6.5	12.5	9.1	17.5	2.72

Araştırma değışkenlerine ait frekans dağılım tablosu incelendiğinde, akademisyenlerin iş yükü fazla olan çalışma arkadaşlarına yardım etme konusunda duyarlı oldukları, ancak yorucu bir iş yaparken veya özel bir sorunum varken bile iş arkadaşlarıma içten bir ilgi ve nezaket gösteririm ifadesine araştırmaya katılanların %70'inin 2.10 ortalama ile katılmadıkları görülmüştür. Başkalarının haklarını çiğnememe ifadesine 3.59'luk bir ortalama ile katıldıkları, işi ile ilgili önemli bir karar almadan önce üstünü bilgilendirme konusuna 2.39'luk bir ortalama ile kararsız kaldıkları, Görevlerimi gerekenin üzerinde bir dikkat sarf ederek yaparım ifadesine %47'sinin 3.16 ortalama ile katıldıkları, mola saatleri dışında işe ara vermem ifadesine araştırmaya katılanların %40'ı 2.00 ortalama ile katılmama yönünde eğilim sergilemiştir, kurum içindeki toplantılara aktif olarak katılma yönündeki ifadeye araştırmaya katılanların %75'i 2.12'lik bir ortalama ile katılmama yönünde bir eğilim sergilemiştir. Kurumu eleştirenlere karşı kurumu savunma ve kurumu dışarıda gururla temsil etme ifadesine ise araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu katılma yönünde görüş bildirmiştir. Genel olarak örgütsel bağlılığa baktığımızda araştırmaya katılanların %70'i örgütsel bağlılık eğilimi gösterirken %17.5'i örgütsel bağlılık eğilimi göstermemektedir.

Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Boyutlarına Ait Ortalamalar

Normatif Bağlılık	2,16
Devam Bağlılığı	4,06
Duygusal Bağlılık	2,02

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü üzere örgütsel bağlılığı oluşturan boyutlardan normatif bağlılık ve duygusal bağlılık boyutlarının çok düşük derecede olduğu ve genel eğilimin bu faktörlere katılmama eğilimi gösterdiği görülmektedir. Bu sonuca karşılık araştırmaya katılanların devam bağlılığı boyutuna katılım eğilimi gösterdikleri görülmektedir.

Tablo 9. Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi

		1	2	3	4
Devam Bağlılığı	Pearson Correlation				
	Sig. (2-tailed)				
Duygusal Bağlılık	Pearson Correlation	-,255			
	Sig. (2-tailed)	,071			
Normatif Bağlılık	Pearson Correlation	-,167	,762(**)		
	Sig. (2-tailed)	,242	,000		

Örgütsel bağlılığı oluşturan devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasındaki ilişkiye baktığımızda sadece normatif bağlılık ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (%76). Bu sonuca göre denilebilir ki kişi eğer duygusal bağlılık gösteriyorsa normatif bağlılık gösterme eğilimi de yüksek olacaktır ya da normatif bağlılık eğiliminin yüksek olması duygusal bağlılık eğiliminin de yüksek olmasına etki edecektir.

Tablo 10. Kariyer Basamağı İle Örgütsel Bağlılık Boyutları Arasındaki Farklılık

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ort.	F	Anlamlılık
Duygusal Bağlılık	Gruplar Arası	1,242	6	,207	,792	,581
	Grup İçi	11,502	44	,261		
	Toplam	12,744	50			
Devam Bağlılığı	Gruplar Arası	4,487	6	,748	1,713	,141
	Grup İçi	19,211	44	,437		
	Toplam	23,699	50			
Normatif Bağlılık	Gruplar Arası	2,240	6	,373	1,087	,385
	Grup İçi	15,114	44	,343		
	Toplam	17,354	50			

Örgütsel bağlılığın unvan derecesine göre farklılık gösterip göstermeyeceği şeklindeki araştırma sorusunu test etmek üzere yapılan Anova analizi sonucuna göre kadro derecesi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Unvan açısından kariyer basamağını değerlendirdiğimizde akademisyenliğin başında diye nitelendirebileceğimiz araştırma görevlileri ile kariyerinde oldukça fazla yol almış olan profesörler arasında örgütsel bağlılık algısının farklılık göstermediğini görmekteyiz.

Tablo 11. Yaş ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Farklılık

Örgütsel Bağlılık	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	1,039	4	,260	1,3 5	,265
Grup İçi	9,040	47	,192		
Toplam	10,080	51			

Örgütsel bağlılığın yaş gruplarına göre farklılık arz edip etmediğinin analiz edildiği yukarıdaki Anova tablosuna göre yaş grupları açısından örgütsel bağlılık algısı farklılık arz etmemektedir.

Tablo 12. Akademisyenliğin İlk Tercih Olup Olmamasına

İfade	Anlamlılık
İş Arkadaşlarının Hakları Çiğneme	0.050
Her Zaman Dakiklik	0.046

Göre Örgütsel Bağlılık İfadelerinin Algılanma Farklılığı

Örgütsel bağlılığı ölçmeye yönelik 34 ifade içinde sadece 2 ifade akademisyenliğin ilk tercih olup olmamasına göre farklılık göstermektedir. Bu ifadeler her zaman dakik olma ve iş arkadaşlarının haklarını çiğneme şeklindedir.

Tablo 13. Cinsiyet Açısından Örgütsel Bağlılık İfadelerine Bakış Açısı Farklılığı

İfade	Anlamlılık
Sürekli iletişim	0.013
Görevleri az hata ile tamamlama	0.008
Kurumu dışarıda gururla temsil etme	0.032

Genel olarak örgütsel bağlılık algısı farklılık arz etmemekle birlikte araştırmada kullanılan 34 örgütsel bağlılık ile ilgili ifadeden yalnızca yukarıdaki 3 tanesi bay ve bayanlar arasında örgütsel bağlılık algısı açısından farklılık bulunmuştur.

8. Sonuç

Bir insanın çalıştığı süre içinde herhangi bir iş alanında sürekli olarak ilerlemesi ve deneyim kazanması şeklinde tanımlanan kariyer kavramı, daha önceleri sadece örgütte geçirilen süre olarak değerlendirilirken ve sadece dikey ilerleme esaslı olarak kabul edilirken günümüzde artık sadece dikey değil yatay ilerlemeleri de içeren bir kavram haline gelmiştir. Kariyer yönetimi sadece örgütün değil aynı zamanda bireyinde sorumluluğunda gelişme göstermeye başlamıştır.

Bu çalışmada örgütsel bağlılık eğiliminin kişilerin buldukları kariyer basamağına göre farklılık gösterip göstermeyeceği araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre kariyer basamağının başında olan araştırma görevleri, yardımcı doçent, doçent ve kariyerinin üst basamaklarına erişmiş olan profesörler arasında örgütsel bağlılık eğilimi anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Örgütsel bağlılığı oluşturan normatif, duygusal ve devam bağlılığı boyutlarının birbiri ile olan ilişkiye bakıldığında bu üç değişkenden sadece normatif bağlılık ile duygusal bağlılık arasında güçlü ve pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık faktörlerine katılım derecelerine bakıldığında ise devam bağlılığı eğilimleri yüksek çıkmasına rağmen

duygusal bağlılık ve normatif bağlılık eğilimleri düşük çıkmıştır. Akademisyenlerin kurumlarına duygusal veya normatif bağlılık sergilemedikleri ancak devam bağlılığı sergiledikleri söylenebilir.

Örgütsel bağlılığın yaş ve cinsiyet açısından farklılık gösterip göstermeyeceğinin belirlenmesine yönelik yapılan analiz sonucuna göre bu demografik özellikler açısından bu gruplar arasında örgütsel bağlılık eğilimi açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmaya katılanların örgütsel bağlılık eğilimlerinin genel ortalamasına baktığımızda ise çok yüksek bir ortalama eğilim göstermeseler de örgütsel bağlılık eğilimi sergiledikleri görülmüştür.

Sonuç olarak denilebilir ki, araştırma sonucunda turizm işletmeciliği alanında eğitim veren akademisyenler arasında beklendiği gibi kariyer devreleri ve örgütsel bağlılık eğilimi (duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı) açısından arasında anlamlı bir farklılık veya herhangi bir anlamlı ilişki bulunamamıştır.

Kaynakça

- Ada, N. ve Diğ., (2008), Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış*, (2), ss. 487-518.
- Akman, V. (2007), 'Kariyer Devreleri', www.danismend.com/konular/fihrist/inka_kariyer_devreleri.htm (28.05.2010).
- 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), ss. 1-18.
- Arbak, Y. ve Kesken, J. (2005), *Örgütsel Bağlılık, Sağlık Hizmetlerinde Sürekli Gelişim İçin Davranışsal Bir Yaklaşım*, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Aytaç, S. (1997), *Çalışma Yaşamında Kariyer: Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2004), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, 1.Baskı, İstanbul: Kariyer Developer.
- Bayraktaroğlu, S. (2006), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Bayram, L. (2005), Yönetimde Yeni Bir Paradigma: "Örgütsel Bağlılık" (elektronik versiyon), *Sayıştay Dergisi*, (59), ss.125-139.
- Bolat, O., İ., ve Bolat, T., (2008), Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi (elektronik versiyon), *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (19), ss.75-94.
- Boylu, Y. ve Diğ. (2007), Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma (elektronik versiyon), *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, s. 511.
- Can, H., Akgün, A. ve Kavuncuoğlu, S. (1995), *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007), Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirilmenin Yeri ve Önemi (elektronik versiyon), *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), ss.37-61.
- Durna, U. ve Eren, V. (2005), Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık (elektronik versiyon), *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), ss. 210-219.
- Engiz, G. (2009), *Çalışanlarda Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Erdoğan, N. (2003), *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Gül, H. (2002), Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi (elektronik versiyon), *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1), ss. 37-55.

- Gümüştekin, E. G. ve Diğ. (2010), 360 Derece Performans Değerleme Sisteminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma (elektronik versiyon), *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları*, (1), ss. 1-20.
- Karahan, A. (2008), Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi (elektronik versiyon), *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (3).
- Kaynak, T. ve Diğ. (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Dönence Yayıncılık.
- Kozak, A. M. (2009), *Otel İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örnek Olaylar*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J.(1997), *Commitment in the Workplace, Theory, Research and Application*, Sage Publications.
- Nunnally, T.(1967), *Psycmetric Teory*, New York: McGraw-Hill
- Özden, Y. (2002), *Eğitimde Yeni Değerler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Öztürk, F. (2008), *1. Piyade Tugay Komutanlığında Piyade Sınıfına Mensup Astsubayların Kişisel Kariyer Geliştirme Çalışmalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994), Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness (elektronik versiyon), *Journal of Marketing Research*, 3, ss. 351–363.
- Saldamlı, A. ve Cengiz, T. D. (2009), Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansının İncelenmesi, *10. Ulusal Turizm Kongresi*, Mersin.
- Sarıdede, U. ve Doyuran, Ş. (2004), Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Malatya.
- Slocombe, T.E., ve Dougherty, T.W. (1998), Dissection Organizational Commitment and Its Relationship with Employee Behavior, *Journal of Business and Psychology*, 12 (4), s.469.
- Taştan, S. (2009), ‘Kariyer Yönetimi’ ,http://www.danismend.com/konular/insankaynaklari/inka_kariyer_devreleri.htm www.humanresourcesfocus.com/iky06.asp (16.12.2009).
- Tiryaki, T. (2005), *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I., G., (2009), Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), ss. 3-16.