

İşgörenlerin Duygusal Bağlılıkları ile Kişisel Özellikleri Arasındaki Farklılığı Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma

Ali AKSOY¹ Bünyamin AKDEMİR², Onur YILMAZ³

Özet

Küreselleşme ile birlikte organizasyonların sabit maliyetleri düşürmek için sergiledikleri çabada öncelikli bir yere sahip olan işgören bağlılığının önemi gün geçtikçe artarak devam etmektedir. Bu çalışmanın temel amacı; farklı uluslardan işgörenlerin bağlı oldukları kurumlara hissettikleri duygusal bağlılıklarının kişisel özellikleri ile olan ilişkisini ortaya koymaktır.

Çalışma kapsamında, Amerika Birleşik Devletleri'nde hava araçlarının bakım ve onarım prosedürleri üzerine faaliyet gösteren çok uluslu bir eğitim kurumunda ülkelerinin silahlı kuvvetleri adına eğitim gören işgörenlerin örgütlerine hissettikleri duygusal bağlılıklarını ölçmek üzere Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilen duygusal bağlılık ölçeği işgörene uygulanmış, sonuçlar doğrultusunda işgörenlerin duygusal bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Yapılan uygulama ve analizler sonucunda; işgörenlerin; örgütlerine yönelik duygusal bağlılık düzeylerinin, milliyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, örgütteki statülerine, hizmet sürelerine ve eğitim durumlarına göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık, küreselleşme.

A Field Study on “Examining the Differences Between Individual Characteristics with Affective Commitment of Employees”

Abstract

With the globalization, the importance of employee's commitment, which has priority for companies' efforts in reducing the fixed costs has progressively continued day by day. The basic aim of the study is to find out relation between affective commitment and personal qualities of employees, who are different nations.

Within the scope of this study, questionnaire have been applied to employees, who take a course on behalf of their The Army Forces in a multi-national training centre, where gets active about maintenance and reparation procedures of aircrafts in U.S.A. by using "*Affective Commitment Scale*" developed by Meyer and Allen (1991) in order to determine affective commitment level of employees and according to the results, the affective commitment levels of employees have been studied. As a result of studies and analysis, it has been ascertained that levels of affective commitment to organizations of the employees with different nationalities varies depending on the nationality, marital status, age, status, tenure and education of employee.

Keywords: Organizational commitment, affective commitment, globalization.

¹Doç. Dr., İnönü Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü, e-mail:ali.aksoy@inonu.edu.tr

²Doç. Dr., İnönü Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü

³ İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

1. Giriş

Küreselleşen ekonomik anlayış ile birlikte organizasyonlar vizyonlarında da yapısal değişiklikler yapmaya başlamışlardır. Ulusal sınırların ötesine geçen rekabet ortamında hayatta kalma mücadelesi veren organizasyonlar temel faaliyet amacı olarak kazanç sağlamak adına iş süreçlerinde, ürün/hizmet gruplarında hatta faaliyet alanlarında bile değişikliğe gitmiştir. Ancak, fiziksel olarak adlandırabileceğimiz bu değişikliklere rağmen, sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlayabilmek için organizasyonlar, artık insan faktörü üzerinde daha fazla odaklanmaya başlamışlardır.

İşgören devir oranı ile personel devamsızlığındaki artış ve işgören verimliliğindeki azalma yöneticileri, işgörenin örgütsel bağlılığını artırmaya yönelik çalışmalar yapmaya sevk etmiştir. Yarım yüzyılı aşkın bir süredir gelişen bilimsel yöntemlerin ışığında örgütsel bağlılığın artırılması üzerine farklı bakış açıları temelinde sayısız çalışma yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir.

İşgörenlerin, örgütsel bağlılıklarının artırılması suretiyle organizasyonlarına daha fazla katkı sağlayacağı, performanslarında artış olacağı ve dolayısıyla müşteri memnuniyetinde de artış olacağı yapılan çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur. Bununla birlikte, örgütsel bağlılıktaki azalmalar personel devamsızlığında ve işgücü devrinde artışa ve iş gören performansında düşüşe neden olacaktır. Konuyla ilgili yapılan çalışmalar ışığında bu çalışmanın amacı, işgörenlerin kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılığın boyutlarından biri olan duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

2. Örgütsel Bağlılık Ve Boyutları

Değişen iş dünyasında, organizasyonların rekabet etmek için vazgeçilmezlerinden birisi olan örgütsel bağlılık olgusu ilk olarak 1960 yılında Howard Becker'ın Side-bet yaklaşımı ile literatürdeki yerini almıştır. Bu olgunun temelini oluşturan bağlılık; *"bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma ya da kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı gösterdiğimiz sadakat ve yerine getirilmesi gereken bir yükümlülüktür"* (Çöl, 2008:158) şeklinde tanımlanmıştır. Bununla birlikte Meyer vd. bağlılığı *" bireyleri bir veya daha fazla amaçla ilişkili davranış sergilemesine neden olan güç"* olarak ifade etmiştir (2001:301).

Yıllardır devam eden araştırmalara rağmen tanımı, etkileyen faktörleri, geliştirme metotları üzerinde ortak bir çerçevede buluşulamayan bağlılık kavramı üzerinden yola çıkarsak aynı durumun organizasyonlar için çok önemli bir olgu olan örgütsel bağlılık için de söylemek yanlış olmayacaktır. 50 yılı aşkın bir süredir üzerinde çalışılmasına ve tanımı üzerinde bir kesinlik söz konusu olmamasına rağmen genel bir çerçevede örgütsel bağlılık;

"çalışanların, örgüt amaç ve değerlerine yüksek düzeyde inanması ve kabul etmesi, örgütsel amaçları için yoğun çaba sarf etme isteği ve örgütte kalmak -örgüt üyeliğini sürdürmek- için duydukları güçlü bir arzu"(Mowday vd.,1979:311) şeklinde tanımlanmıştır. Bu kavramsal karmaşa şemsiyesi altında örgütsel bağlılığın ortaya çıkış şekilleri değişiklik göstermektedir. Farklı araştırmacılar, örgütsel bağlılığa farklı bakış açılarıyla yaklaşmışlardır. Becker 1960 yılında yayınladığı makalesinde örgütsel bağlılığı, *mevcut davranışa devam etmemekle oluşacak maliyetlerin farkındalığı* şeklinde ifade ederken; başka bir araştırmacı grup, *organizasyona duygusal açıdan bağlanma* olarak ifade etmektedir. Bir diğer bakış açısına göre ise örgütsel bağlılık; *davranışsal normlara uymaya yönelik ahlaki zorunluluk hissi* olarak ifade edilmiştir (Powell vd., 2004:159).Meyer ve Allen tarafından farklı bakış açılarının bir sentezi şeklinde ele alınan örgütsel bağlılık kavramı üç boyut altında incelenmiş ve örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde oluşabileceği ifade edilmiştir (Meyervd.,1991).

2.1. Duygusal Bağlılık

Örgütsel bağlılığın boyutlarından birisi olan duygusal bağlılık,Meyer ve Allen'e göre; *örgütte çalışan bireylerin duygusal olarak kendi tercihleri ile örgütte kalma arzusu* olarak tanımlanmaktadır (Boylu vd., 2007:58). Başka bir tanımda ise duygusal bağlılık; *çalışanların örgütü ailelerinin bir parçası olarak kabul etmeleri ve örgüte olan sadakatleri* olarak ifade edilmiştir (Bobbie, 2007:12). Bu bağlılığın temelini işgörenlerin işletmelerine karşı duydukları ihtiyaç veya zorunluluktan ziyade içten bir şekilde istemeleri oluşturmaktadır.

İşgörenin içsel bağlılığının bir sonucu olan duygusal bağlılık, bazı kaynaklar tarafından *kör sadakat* olarak da nitelendirilmektedir.İyi yönlendirildiği takdirde organizasyonlar için kilit rol oynayan çalışanın duygusal bağlılığının, olumsuz taraflarının da olduğu yapılan araştırmalar ile ortaya konulmuştur. Organizasyonuna mutlak bir şekilde bağlı olan işgören alınan kararları sorgulamadan yerine getirirken, verilen yanlış kararlarda hatayı tespit etse bile yöneticisini sorgulamayacak ve artması gereken performansta farkında olmadan düşüşe sebep olabilecektir. Bununla birlikte bireysel açıdan değerlendirildiğinde, zaman ve enerjisini örgütü için harcayan çalışan, ailesi ve iş dışı aktiviteleri için gerekli zamanı yaratmakta sıkıntı çekecektir. Buna ek olarak örgütsel bağlılığından dolayı örgütdışında kendini gösterebileceği bilgi ve yetenek gelişimine yeterli önemi vermeyecektir (Meyer vd., 1997:4-5).

Duygusal bağlılığın özellikle işgörenler açısından ortaya çıkarabileceği olumsuz etkilerin yanında, gerek organizasyonlar, gerekse işgörenler için oluşan olumlu etkileri de azımsanamayacak kadar fazladır. Organizasyonlar açısından ele alındığında duygusal

bağlılığın işgücü devir hızında ve devamsızlık oranlarında düşüşe sebep olduğu bununla ters orantılı olarak çalışan performansında artışa, dolaylı olarak müşteri memnuniyetine sebep olabileceği (Boylu vd., 2007:56) yapılan çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur.

2.2. Devamlılık Bağlılığı

Örgütsel bağlılığın bir diğer boyutu olan devamlılık bağlılığı, *işgörenin örgütten ayrılmayla birlikte oluşacak maliyetlerin farkındalığı* şeklinde tanımlanmaktadır (Meyer vd., 1997:56). Başka bir tanımda devamlılık bağlılığı; çalışanların organizasyonda çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte, kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılık şeklinde ifade edilmiştir (Obeng vd., 2003:84).

Devamlılık bağlılığının temelini oluşturan en önemli faktörlerden biri olarak *organizasyondan ayrılmanın ekonomik maliyeti* (Shore vd., 2000:430) gösterilmektedir. Becker'inside-bet yaklaşımının temelini oluşturan ve bazı kaynaklarda da Türkçe'ye birikimli maliyet yaklaşımı olarak çevrilen bu yaklaşım; oluşan ek maliyetlerin çalışanın organizasyondan ayrılmasını zorlaştıracağı varsayımına dayanmaktadır. Bu yaklaşım ışığında bağlılığı arttırmadaki en iyi yöntem olarak çalışanların organizasyondan ayrılmasıyla oluşacak maliyetlerin arttırılması gösterilmektedir (Meyer vd., 1997:56). Organizasyondan ayrılmanın ekonomik kayıplarının yanında, yapılan araştırmalar psikolojik kayıplarında yaşandığını ortaya koymuştur. İşgörenler, organizasyondan ayrılma kararı aldıklarında hem organizasyonlarına yaptıkları yatırımdan hem de organizasyonlarının kendilerine sağladıkları sosyal ve duygusal katkılardan mahrum kalmaktadır (Tak ve Aydemir, 2009:38). Bu tanımlar ışığında, bazı araştırmacılar devamlılık bağlılığını oluşturan faktörler olarak mesleki yatırımlar, duygusal maliyetler ve mesleki alternatiflerin kısıtlılığını ifade etmişlerdir (Carson vd., 1995; Becker, 1960).

Organizasyondan ayrılmanın maliyetini arttıran herhangi bir etken devamlılık bağlılığını arttırma potansiyeline de sahiptir (Meyer ve Allen, 1991:77). Bununla birlikte, çalışanların hizmet yılına bağlı kıdem tazminatları ve emeklilik yatırımları devamlılık bağlılığının artması ile doğru orantılı olduğu da (Powell vd., 2004:161) yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. Meyer ve Allen tarafından yapılan bir araştırmada ise devamlılık bağlılığı sergileyen işgörenler açısından eğer iş gerekleri performans artışı gerektiriyor ise uygulayıcının bu artışı sergileyeceği aksi takdirde performansını arttırmak için bir çaba sarf etmeyeceği vurgulanmıştır (1991:77).

2.3. Normatif Bağlılık

Örgütsel bağlılığın bu boyutu, Wasti tarafından çalışanların organizasyonlarına karşı sorumluluğu ve yükümlülüğü olduğuna inanması ve bu yüzden kendini organizasyonda kalmaya zorunlu görmesine dayanan bir temel çerçeve üzerine inşa edildiği şeklinde ifade edilmiştir (2002:526). Başka bir tanımda Wiener normatif bağlılığı; *bireylerin örgütsel hedef ve çıkarlara uygun davranmada, yalnızca doğru ve ahlaklı olduklarına inandıkları davranışları göstermeleri* şeklinde ifade etmiştir (Aslan, 2008:165). Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık modelinde ise normatif bağlılığı; *işgörenin örgütte kalmak için sahip olduğu bir zorunluluk hissi* olarak tanımlamıştır (Shore vd., 2000:431).

Normatif bağlılığın temelinde, işgörenin örgütü için kendisini borçlu hissetmesi yatmaktadır (Meyer ve Allen, 1991; Wasti, 2002). Bu durumun oluşmasında organizasyonun işgörenler için yaptığı yatırımlara işgörenlerin duyduğu minnet duygusu, kültürel yaptırımlar ve iş görenin ailesinden aldığı temel ahlaki değerler önemli rol oynamaktadır (Meyer ve Allen, 1997:61). Bununla birlikte normatif bağlılığın örgüt kültürü, yaş, eğitim, hizmet süresi gibi hususlardan etkilendiği çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur (Dordevic, 2004:112).

2.4. Örgütsel Bağlılık ve Kişisel Özellikler Arasındaki İlişki

Cinsiyet, milliyet, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi gibi pek çok kişisel özelliğin, örgütsel bağlılık üzerinde farklı sonuçlar doğurduğu yapılan araştırmalar sonucunda ortaya konulmuştur. Yapılan bu araştırmalar neticesinde bazı değişkenlerin ilişkisi olumlu yönde iken, bazı değişkenlerin ilişkisi ters yöndür.

Yaş değişkenini ele alan pek çok araştırmada, yaş arttıkça bağlılığın da arttığına ilişkin bulgular elde edilmiştir (Angle ve Perry, 1981:7; Zajac ve Mathieu, 1990:176). Angle ve Perry işgörenlerin yaşları ilerledikçe, alternatif iş bulma ya da farklı bir eğitim alma imkânlarının azaldığını, bu nedenle üyesi oldukları örgütlere olan bağlılıklarının arttığını ifade etmektedirler (1981:7).

İşgörenlerin organizasyondaki çalışma süresi de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Yapılan araştırmaların büyük kısmı, çalışma süresi ile örgütsel bağlılık arasında ilişki olduğunu açıklamaktadır. Cohen; işgörenlerin çalışma süresi arttıkça, örgütten elde ettikleri kazançların da arttığını öne sürmektedir (1992:542).

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden bir diğeri, işgörenlerin medeni durumlarıdır. Ancak, bu iki değişken arasındaki ilişki az sayıda kuramsal çalışmada ele alınmıştır. Mevcut araştırmalar sonucunda ortaya çıkan sonuçlarından birisi olarak, evli çalışanların ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etme konusunda daha hassas oldukları yönündedir. Bununla beraber, medeni hal ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki konusunda henüz hiçbir teorinin bir sonuca ulaşamadığı düşüncesi yaygın olarak kabul görmektedir (Özkaya, Kocakoç ve Kaya, 2006:80).

İşgörenlerin eğitim düzeyi de organizasyona olan bağlılıklarını etkilemektedir. İşgörenlerin eğitim düzeyi, iş hayatına bakışını, iş hayatından beklentilerini etkileyen önemli bir değişken olmaktadır. Bazı araştırmalara göre, eğitim ve bilgi düzeyi yükseldikçe kişisel inisiyatif kullanma, sorumluluk alma, daha bağımsız karar verme ve uygulama olanağı artmaktadır. Bu durum, işgörenlerin monotonluk ve bıkkınlık durumlarını ortadan kaldırarak işi benimsemelerine yardım etmekte, ortaya çıkan rahatsızlık ve devamsızlıkları azaltmaktadır (Eren, 2000:68).

Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir kişisel faktör olarak çalışanların cinsiyetine bakıldığında ise kadın ve erkek çalışanların farklı örgütsel bağlılık düzeylerinin olabileceğini araştırmalar göstermektedir. Angle ve Perry tarafından yapılan bir araştırmaya göre kadın işgörenler, organizasyonlar arası geçişe daha az yatkın olduklarından dolayı, çalıştıkları mevcut organizasyona karşı erkeklere göre daha fazla bağlılık sergilemektedir (1981:7). Yine aynı çalışmada ortaya çıkan bir diğer sonuca göre; erkek çalışanların çalıştıkları organizasyondaki hizmet sürelerinin uzunluğu kadınlara göre daha fazladır.

3. Araştırmanın Amaç, Yöntem ve Değerlendirmesi

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın öncelikli amacı farklı kültürlere sahip olankişilerin duygusal bağlılıklarını ortaya çıkarmak ve kişisel farklılıklarını tespit etmektir. Bu amaca bağlı olarak araştırmanın nihai amacı ise; farklı ülkelere mensup işgörenlerin bağlı buldukları örgütlere olan duygusal bağlılıklarının kişisel özelliklerine ilişkin göstereceği farklılığı tespit etmek veya belirlemektir.

3.2. Anakütle ve Örneklem

Araştırmanın ana kütlelerini Amerika Birleşik Devletleri, Virginia eyaleti, Fort Eustis şehrinde hava araçlarının bakım ve onarım prosedürleri üzerine faaliyet gösteren

AviationLogisticsSchool'da ülkelerinin silahlı kuvvetleri adına eğitim gören 15 Türkiye, 17 İsveç, 22 Mısır, 27 Suudi Arabistan, 49 Kolombiya ve 68 Amerika Birleşik Devletleri vatandaşı toplam 198 personel oluşturmaktadır. Bu personellerin tamamı hakkında veri toplamak yerine, her milliyetten eşit sayıda kişiye ulaşılarak veriler elde edilmiştir.

Araştırmanın örneklemini ise her ülkeden 15 personel olmak üzere toplam 90 personel oluşturmaktadır. Bu oran, ana kütle için yaklaşık olarak %45'ini temsil etmektedir.

3.3. Araştırmanın Hipotezi

Araştırmanın amacına uygun olarak aşağıdaki hipotez ve alt hipotezler geliştirilmiştir.

H₀: Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları kişisel özelliklerine göre farklılık göstermemektedir.

H₁: Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları kişisel özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

Alt hipotezler:

1. Personellerin Milliyetleri ve Duygusal Bağlılıkları

H₀: Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları milliyetlerine göre farklılık göstermemektedir.

H₁: Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları milliyetlerine göre farklılık göstermektedir.

2. Personellerin Yaşları ve Duygusal Bağlılıkları

H₀: Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları ait oldukları yaş grubuna göre farklılık göstermemektedir.

H₁: Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları ait oldukları yaş grubuna göre farklılık göstermektedir.

3. Personellerin Medeni Halleri ve Duygusal Bağlılıklar

H₀: Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları medeni hallerine göre farklılık göstermemektedir.

H₁: Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları medeni hallerine göre farklılık göstermektedir.

4. Personellerin Öğrenim Durumları ve Duygusal Bağlılıkları

H₀: Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları öğrenim durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

H₁: Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları öğrenim durumlarına göre farklılık göstermektedir.

5. Personellerin Örgütteki pozisyonları ve Duygusal Bağlılıkları

H₀: Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları örgütteki pozisyonlarına göre farklılık göstermemektedir.

H₁: Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları örgütteki pozisyonlarına göre farklılık göstermektedir.

6. Personellerin Hizmet Süreleri ve Duygusal Bağlılıkları

H₀: Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları örgütteki hizmet sürelerine göre farklılık göstermemektedir.

H₁: Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları örgütteki hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir.

3.4. Veri Toplama ve Analiz Yöntemi

Araştırma ile ilgili veri toplama yöntemi olarak yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Ankete katılan 90 personele toplu olarak anket ile ilgili bilgilendirme yapılmış olup, anlaşılmayan veyayanlış anlaşılan hususlar detaylandırılarak açıklanmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formunda toplam 15 soru bulunmaktadır. Bu soruların ilk 7 adedi ankete katılanların kişisel özellikleri ile ilgili olup, sonraki 8 adedi bağlı buldukları kuruma olan duygusal bağlılıklarını belirlemeye yöneliktir. Anketin duygusal bağlılığı ölçen kısmındaAllen ve Meyer (1991)' in duygusal bağlılık ölçeği soruları kullanılmıştır.

Ankete katılanların demografik özelliklerini yansıtan soruların dışındaki diğer tüm sorular beşli likert tipindedir. Duygusal bağlılığı ortaya koyan ifadeler 1- Kesinlikle katılmıyorum., 2- Katılmıyorum., 3- Kararsızım., 4- Katılıyorum., 5- Kesinlikle katılıyorum. şeklinde ölçeklendirilmiştir. Duygusal bağlılık skalasında bulunan bazı ifadeler olumsuz soru kalıbıyla sorulmuş olup verilerin analizi esnasında ters kodlama ile düzeltilmiştir.Uygulanan anketin duygusal bağlılık skalasını oluşturan soruların güvenilirlik değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo-1

Güvenilirlik (Alpha Testi) Analizi

Cronbach's Alpha Değeri	Duygusal Bağlılık Ölçeği Soru Sayısı
,877	8

Ankete katılan işgörenlerin duygusal bağlılığını ölçen soruların güvenilirliği %87 çıkmıştır. Bu sonuca göre Alpha güvenilirlik testi çok iyi (yükseğe yakın) çıkmıştır.

Araştırmada anket yoluyla elde edilen veriler, SPSS (Statistical PackagesforSocialSciences) 17.0 paket programıyla analiz edilmiştir. Ayrıca, sağlıklı sonuç elde edilmesi için anket formunda yer alan önermeler olumlu ve olumsuz tarzda sorulduğundan, gerekli dönüştürmeler yapıldıktan sonra analizler gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizde öncelikli olarak anket formları değerlendirmeye alınan katılımcıların ilişkili tanımlayıcı bilgiler verilmiştir. Ortaya atılan hipotezlerin test edilmesiamacıyla da Tek Yönlü Anova Testleri kullanılmıştır. Ankete katılanların tümünün (%100) cinsiyetinin erkek olmasından dolayı cinsiyet faktörü değerlendirmeye alınmamıştır. Yapılan analiz sonuçları, ilgili başlıklar altında tablolara dönüştürülerek aşağıda verilmiştir.

3.5. Verilerin Değerlendirilmesi

Tablo-2

Personellerin Yaş Grupları

Yaş	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
18-24	5	5,6	5,6
25-31	19	21,1	26,7
32-38	36	40,0	66,7
39-45	30	33,3	100,0
Toplam	90	100,0	

Araştırmaya katılan cevaplayıcıların yaş gruplarına bakıldığında, %5'i 18-24, %21'i 25-31, %40'ı 32-38 ve %33'ünün ise 39-45 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre katılımcıların büyük oranda orta yaş grubuna ait oldukları görülmektedir. Ayrıca 45 yaş üstü kişilerin bu kapsamda kurumları tarafından değerlendirilmedikleri dikkat çekici bir durum olarak ifade edilebilir. Bu durumun sebebi incelendiğinde; 45 yaş ve üzeri kişiler silahlı kuvvetlerin yapısı gereği emeklilik hakkını elde etmiş veya daha genç yaşlarda bu uzmanlık eğitimlerini aldıklarından kurumları tarafından bu eğitimler için düşünülmedikleri yorumu yapılabilir. Bunun yanı katılımcıların yaşları ile duygusal bağlılıkları arasında doğrusal bir

ilişki varsayımı; orta yaş grubuna ait katılımcıların bağlı buldukları kurumlara karşı hissettikleri duygusal bağlılığın bir göstergesi olarak görülebilir.

Tablo-3

Personellerin Milliyetleri

Milliyet	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Türkiye	15	16,7	16,7
Amerika Birleşik Devletleri	15	16,7	33,3
Mısır	15	16,7	50,0
İsveç	15	16,7	66,7
Kolombiya	15	16,7	83,3
Suudi Arabistan	15	16,7	100,0
Toplam	90	100,0	

Ankete katılan katılımcılar milliyetleri açısından değerlendirildiğinde altı farklı ülkeye mensup katılımcılar %16.7 ile eşit bir dağılım sergilemektedirler. Bu çalışmanın örneklemini her milliyetteki kişi sayısının eşit olmasından dolayıdağılım eşit olmuştur.

Tablo-4

Personellerin Medeni Halleri

Medeni Hal	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Evli	68	75,6	75,6
Bekar	22	24,4	100,0
Toplam	90	100,0	

Katılımcılar medeni durumları açısından incelendiğinde yaklaşık 3/4'ünün evli olduğu Tablo-4'de gösterilmiştir. Bu tablodaki sonuçlara göre katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir. Ayrıca; evli ve bekâr katılımcılar açısından farklı duygusal bağlılık düzeylerini ortaya çıkarma adına araştırma için önemli bir avantaj olarak değerlendirilebilir.

Tablo-5

Personellerin Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Lise	23	25,6	25,6
Yüksek Okul	30	33,3	58,9
Lisans	36	40,0	98,9
Lisans Üstü	1	1,1	100,0
Toplam	90	100,0	

Görüşülen kişilerin eğitim durumları incelendiğinde, lisans mezunlarının %40 ile en büyük paya sahip olduğu görülmektedir. Araştırmadaki katılımcıların yaklaşık olarak 3/4' lük kısmının yüksek öğrenim mezunu olması, yaptıkları işe ilişkin olarak gerekli yeterlilik ve iş gereklerinin yüksek olduğu bir işte çalıştıklarının göstergesi olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte lise, yüksek okul ve lisans mezunları arasındaki benzer dağılım, duygusal bağlılık düzeylerindeki farklılaşma açısından önemli bir avantaj olarak değerlendirilebilir.

Tablo-6: Personelin Örgütteki Pozisyonları

Statü	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Bakım Teknisyeni	46	51,1	51,1
Kontrolör	31	34,4	85,6
Eğitmen	13	14,4	100,0
Toplam	90	100,0	

Katılımcıların çalıştıkları organizasyonlar içindeki statüleri incelendiğinde, katılımcıların %51,1'ini bakım teknisyenleri oluştururken bunu %34,4 ile kontrolörler ve %14,4 ile eğitmenler takip etmektedir. Teknik literatür incelendiği zaman hizmet süresi ve mesleki tecrübe ile doğru orantılı olarak statülerin önem derecelendirilmesi yukarıdan aşağıya doğru

eğitmen, kontrolör ve bakım teknisyeni şeklinde sıralanmaktadır. Katılımcıların statülerini gösteren frekans dağılımı incelendiğinde çıkan sonuç da bu sıralamayla benzerlik arz etmektedir. Bu doğrultuda katılımcıların duygusal bağlılıklarının çalıştıkları statülerle doğru orantılı olarak farklılık gösterebileceği söylenebilir.

Tablo-7: Personellerin İşletmedeki Hizmet Süresi

Hizmet Süresi	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
1-3 Yıl	5	5,6	5,6
4-6 Yıl	11	12,2	17,8
7-9 Yıl	17	18,9	36,7
10 Yıl ve Üzeri	57	63,3	100,0
Toplam	90	100,0	

Katılımcıların almış oldukları temel eğitim 12 ay sürmektedir. Bu eğitimlerini tamamlamadan teknik personel olmadıkları için hizmet süreleriyle ilgili aralıklar belirlenirken bir yıldan daha az olan hizmet süresi değerlendirme kriteri olarak alınmamıştır. Bununla birlikte katılımcıların hizmet sürelerine dikkat edildiğinde 10 yıl ve üzeri hizmet eden personel sayısı 57 ile %63,3'ü oluşturmaktadır. Bu durum katılımcıların yaş grupları ve statüleri ile paralel olarak sergiledikleri duygusal bağlılık açısından önemli bir avantaj olarak değerlendirilebilir.

Tablo-8: Personellere Uygulanan Duygusal Bağlılık Ölçeği

Duygusal Bağlılık Faktörleri	D1		D2		D3		D4		D5		Mean	Std. Dev.
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kariyerimin geri kalanını bu örgütte geçirmekten mutluluk duyarım	-	-	-	-	3	3,3	24	27	63	70	4,67	,540
Örgütümü, örgüt dışından kişilerle konuşmaktan hoşlanırım.	-	-	-	-	5	5,6	51	57	34	38	4,32	,577
Örgütümün sorunlarını kendi sorunlarım gibi benimserim.	-	-	-	-	1	1,1	51	57	38	42	4,41	,517
Şu anki örgütüme bağlı olduğum gibi kolayca başka bir örgütede bağlanabilirim.	48	53	32	36	10	11	-	-	-	-	4,42	,687

Kendimi çalıştığım örgütün bir parçası olarak hissediyorum.	50	56	40	44	-	-	-	-	-	-	4,56	,500
Kendimi çalıştığım örgüte duygusal olarak bağlı hissediyorum.	48	53	40	44	2	2,2	-	-	-	-	4,51	,546
Bu örgütün benim için çok özel bir anlamı var.	-	-	-	-	3	3,3	51	57	36	40	4,37	,550
Bu örgüte karşı güçlü bir ait olma hissim var.	40	44	47	52	3	3,3	-	-	-	-	4,41	,559

Tablo-8'deki kısaltmalar: D1: Kesinlikle Katılmıyorum, D2: Katılmıyorum, D3: Kararsızım, D4: Katılıyorum, D5: Kesinlikle Katılıyorum.

Tablo-8 incelendiğinde, katılımcıların genel olarak örgütlerine duygusal açıdan bağlı olduklarını görülmektedir. “Kariyerimin geri kalanını bu örgütte geçirmekten mutluluk duyarım”, “Kendimi çalıştığım örgütün bir parçası olarak hissediyorum”, “Kendimi çalıştığım örgüte duygusal olarak bağlı hissediyorum” gibi ifadelerinkatılımcılar nezdinde oldukça kabul gördüğü ve desteklendiği söylenebilir.Bununla birlikte; “Örgütümü, örgütdışından kişilerle konuşmaktan hoşlanırım.”, “Bu örgütün benim için çok özel bir anlamı var.”ve “Bu örgüte karşı güçlü bir ait olma hissim var” gibi değişkenlerin ise diğerlerine göre daha az kabul gördüğü söylenebilir.

Tablo-9: Personellerin Milliyetleri ile Duygusal Bağlılıkları Arasındaki Anova Testi

Duygusal Bağlılık Faktörleri	F	Sig.
Kariyerimin geri kalanını bu örgütte geçirmekten mutluluk duyarım	5,486	,000
Örgütümü, örgütdışından kişilerle konuşmaktan hoşlanırım.	5,310	,000
Örgütümün sorunlarını kendi sorunlarım gibi benimserim.	3,590	,005
Şu anki örgütüme bağlı olduğum gibi kolayca başka bir örgütede bağlanabilirim.	19,162	,000
Kendimi çalıştığım örgütün bir parçası olarak hissediyorum.	5,964	,000
Kendimi çalıştığım örgüte duygusal olarak bağlı hissediyorum.	2,718	,025
Bu örgütün benim için çok özel bir anlamı var.	8,122	,000
Bu örgüte karşı güçlü bir ait olma hissim var.	9,526	,000

Tablo-9'da, katılımcıların duygusal bağlılık düzeylerinin milliyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere ANOVA test sonuçları görülmektedir. Tablo-9 incelendiğinde, katılımcıların duygusal bağlılık düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir.Buna göre;H_{1.1}"Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal

bağlılıkları milliyetlerine göre farklılık göstermektedir" hipotezinin kabul edildiği sonucunu ortaya çıkmaktadır.

Tablo-10: Personellerin Yaş Grupları ile Duygusal Bağlılıkları Arasındaki Anova Testi

Duygusal Bağlılık Faktörleri	F	Sig.
Kariyerimin geri kalanını bu örgütte geçirmekten mutluluk duyarım	9,019	,000
Örgütümü, örgüt dışından kişilerle konuşmaktan hoşlanırım.	2,058	,112
Örgütümün sorunlarını kendi sorunlarım gibi benimserim.	2,890	,040
Şu anki örgütüme bağlı olduğum gibi kolayca başka bir örgüte de bağlanabilirim.	8,163	,000
Kendimi çalıştığım örgütün bir parçası olarak hissediyorum.	4,380	,006
Kendimi çalıştığım örgüte duygusal olarak bağlı hissediyorum.	5,712	,001
Bu örgütün benim için çok özel bir anlamı var.	2,974	,036
Bu örgüte karşı güçlü bir ait olma hissim var.	4,883	,003

Tablo-10'da katılımcıların yaşlarının duygusal bağlılıklarına nasıl yansıtıldıklarına ilişkin 0,05 anlamlılık düzeyinde "anova" testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo-10 incelendiğinde duygusal bağlılık faktörlerinin yaşa göre farklılık gösterdiği açıkça görülmektedir. Diğer bir ifadeyle katılımcıların yaşlarındaki farklılık duygusal bağlılık seviyelerini farklı şekilde etkilemektedir. Katılımcıların yaş gruplarına göre duygusal bağlılıkların farklılık göstermesi; **H_{1.2}**"Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları ait oldukları yaş grubuna göre farklılık göstermektedir" hipotezinin kabul edildiği sonucunu ortaya koymaktadır.

Tablo-11: Personellerin Medeni Halleri ile Duygusal Bağlılıkları Arasındaki Anova Testi

Duygusal Bağlılık Faktörleri	F	Sig.
Kariyerimin geri kalanını bu örgütte geçirmekten mutluluk duyarım	13,852	,000
Örgütümü, örgüt dışından kişilerle konuşmaktan hoşlanırım.	,786	,378

Örgütümün sorunlarını kendi sorunlarım gibi benimserim.	8,959	,004
Şu anki örgütüme bağlı olduğum gibi kolayca başka bir örgüte de bağlanabilirim.	29,839	,000
Kendimi çalıştığım örgütün bir parçası olarak hissediyorum.	7,015	,010
Kendimi çalıştığım örgüte duygusal olarak bağlı hissediyorum.	16,065	,000
Bu örgütün benim için çok özel bir anlamı var.	11,064	,001
Bu örgüte karşı güçlü bir ait olma hissim var.	14,337	,000

Tablo-11'de katılımcıların medeni hallerinin duygusal bağlılıklarına nasıl yansıtıldıklarına ilişkin 0,05 anlamlılık düzeyinde "anova" testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo-11 incelendiğinde katılımcıların medeni hallerindeki farklılık duygusal bağlılık seviyelerini farklı şekilde etkilemektedir. Katılımcıların medeni hallerine göre duygusal bağlılıkların farklılık göstermesi; H_{1.3}. "Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları medeni hallerine göre farklılık göstermektedir" hipotezinin kabul edildiği sonucunu ortaya koymaktadır.

Tablo-12: Personellerin Öğrenim Durumları ile Duygusal Bağlılıkları Arasındaki Anova Testi

Duygusal Bağlılık Faktörleri	F	Sig.
Kariyerimin geri kalanını bu örgütte geçirmekten mutluluk duyarım	3,597	,017
Örgütümü, örgütdışından kişilerle konuşmaktan hoşlanırım.	3,898	,012
Örgütümün sorunlarını kendi sorunlarım gibi benimserim.	1,146	,335
Şu anki örgütüme bağlı olduğum gibi kolayca başka bir örgütede bağlanabilirim.	2,505	,064
Kendimi çalıştığım örgütün bir parçası olarak hissediyorum.	,719	,543
Kendimi çalıştığım örgüte duygusal olarak bağlı hissediyorum.	4,348	,007
Bu örgütün benim için çok özel bir anlamı var.	1,143	,337
Bu örgüte karşı güçlü bir ait olma hissim var.	4,906	,003

Tablo-12'de katılımcıların öğrenim durumlarının duygusal bağlılıklarına nasıl yansıtıldıklarına ilişkin 0,05 anlamlılık düzeyinde "anova" testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo-12 incelendiğinde katılımcıların öğrenim durumlarının duygusal bağlılık seviyelerini kısmi olarak etkilediği anlaşılmaktadır. Katılımcıların öğrenim durumlarına göre duygusal bağlılıkların farklılık göstermesi; "Kariyerimin geri kalanını bu örgütte geçirmekten mutluluk duyarım", "Örgütümü, örgütdışından kişilerle konuşmaktan hoşlanırım.", "Kendimi çalıştığım örgüte duygusal olarak bağlı hissediyorum." ve "Bu örgüte karşı güçlü bir ait olma

hissim var.” değişkenlerine göre H1.4."Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları örgenim durumları göre farklılık göstermektedir" hipotezinin kabul edildiği sonucunu ortaya koymaktadır.Bununla birlikte; “*Örgütümün sorunlarını kendi sorunlarım gibi benimserim.*”, “*Şu anki örgütüme bağlı olduğum gibi kolayca başka bir örgütede bağlanabilirim.*”, “*Kendimi çalıştığım örgütün bir parçası olarak hissediyorum.*” ve “*Bu örgütün benim için çok özel bir anlamı var.*” Değişkenlerine göre ise **H0.4.** "Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları medeni hallerine göre farklılık göstermemektedir" Hipotezinin kabul edildiği sonucunu ortaya koymaktadır.

Tablo-13: Personellerin Örgütteki Pozisyonları ile Duygusal Bağlılıkları Arasındaki Anova Testi

Duygusal Bağlılık Faktörleri	F	Sig.
Kariyerimin geri kalanını bu örgütte geçirmekten mutluluk duyarım	,591	,556
Örgütümü, örgüt dışından kişilerle konuşmaktan hoşlanırım.	,683	,508
Örgütümün sorunlarını kendi sorunlarım gibi benimserim.	,098	,907
Şu anki örgütüme bağlı olduğum gibi kolayca başka bir örgüte de bağlanabilirim.	1,499	,229
Kendimi çalıştığım örgütün bir parçası olarak hissediyorum.	,591	,556
Kendimi çalıştığım örgüte duygusal olarak bağlı hissediyorum.	3,867	,025
Bu örgütün benim için çok özel bir anlamı var.	6,885	,002
Bu örgüte karşı güçlü bir ait olma hissim var.	2,663	,075

Tablo-13'de katılımcıların statülerinin duygusal bağlılıklarına nasıl yansydıklarına ilişkin 0,05 anlamlılık düzeyinde "anova" testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo-13 incelendiğinde katılımcıların statülerindeki farklılığın duygusal bağlılık seviyelerini etkilemediği anlaşılmaktadır. Katılımcıların statülerine göre duygusal bağlılıkların farklılık göstermemesi; **H0.5.**"Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları örgütteki pozisyonlarına göre farklılık göstermemektedir" hipotezinin kabul edildiği sonucunu ortaya koymaktadır.

Tablo-14: Personellerin Hizmet Süreleri ile Duygusal Bağlılıkları Arasındaki Anova Testi

Duygusal Bağlılık Faktörleri	F	Sig.
Kariyerimin geri kalanını bu örgütte geçirmekten mutluluk duyarım	5,365	,002
Örgütümü, örgüt dışından kişilerle konuşmaktan hoşlanırım.	,796	,500

Örgütümün sorunlarını kendi sorunlarım gibi benimserim.	3,159	,029
Şu anki örgütüme bağlı olduğum gibi kolayca başka bir örgütede bağlanabilirim.	7,013	,000
Kendimi çalıştığım örgütün bir parçası olarak hissediyorum.	3,567	,017
Kendimi çalıştığım örgüte duygusal olarak bağlı hissediyorum.	3,431	,021
Bu örgütün benim için çok özel bir anlamı var.	2,069	,110
Bu örgüte karşı güçlü bir ait olma hissim var.	5,199	,002

Tablo-14'de katılımcıların hizmet sürelerinin duygusal bağlılıklarına nasıl yansıtıldıklarına ilişkin 0,05 anlamlılık düzeyinde "anova" testi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablo-14 incelendiğinde katılımcıların hizmet sürelerindeki farklılık duygusal bağlılık seviyelerini farklı şekilde etkilemektedir. Katılımcıların hizmet sürelerine göre duygusal bağlılıkların farklılık göstermesi; **H1.6.**"Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıklarıörgütteki hizmet sürelerine göre farklılık göstermektedir." hipotezinin kabul edildiği sonucunu ortaya koymaktadır.

4.Sonuç Ve Öneriler

Bu çalışmada, farklı ülke mensubu işgörenlerin örgütlerine olan duygusal bağlılık düzeylerinin kişisel özellikleri bakımından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Çalışmanın birinci kısmında yer alan literatür taramasında; bağlılık, örgütsel bağlılık; örgütsel bağlılığın boyutları olan duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık kavramlarına değinilmiş ve örgütsel bağlılığın kişisel özellikler ile olan ilişkisi ele alınmıştır.

Çalışmanın ikinci kısmında ise, araştırma sonuçları doğrultusunda çalışanların kişisel özellikleri bakımından duygusal bağlılık düzeylerindeki farklılıklar karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Araştırmaya katılanlardan elde edilen sonuçlara göre; katılımcıların tamamının erkek; 3/4' lük kısmının evli, büyük bir kısmının orta yaş grubuna dâhil olup, 10 yıl ve üzeri bir hizmet süresine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo-15: Cevaplayıcıların Kişisel Özelliklerinin Frekans Dağılımları

Yaş	Frekans	Yüzde	Medeni Hal	Frekans	Yüzde
18-24	5	5,6	Evli	68	75,6
25-31	19	21,1	Bekar	22	24,4
32-38	36	40	Toplam	90	100
39-45	30	33,3	Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Toplam	90	100	Lise	23	25,6
Milliyet	Frekans	Yüzde	Yüksek Okul	30	33,3
Türkiye	15	16,7	Lisans	36	40
Amerika Birleşik Devletleri	15	16,7	Lisans Üstü	1	1,1

Mısır	15	16,7	Toplam	90	100
İsveç	15	16,7	Statü	Frekans	Yüzde
Kolombiya	15	16,7	Bakım Teknisyeni	46	51,1
Suudi Arabistan	15	16,7	Kontrolör	31	34,4
Toplam	90	100	Eğitmen	13	14,4
Hizmet Süresi	Frekans	Yüzde	Toplam	90	100
1-3 Yıl	5	5,6			
4-6 Yıl	11	12,2			
7-9 Yıl	17	18,9			
10 Yıl ve Üzeri	57	63,3			
Toplam	90	100			

Bu doğrultuda özellikle medeni durum ve yaş ile yakından ilişkili olarak sosyal açıdan belirli bir olgunluk seviyesine ulaşmanın yanı sıra hizmet yılı ve eğitim durumuyla doğru orantılı olarak belirli bir tecrübî seviye ulaşılmış olmanın örgüte duyulan duygusal bağlılık düzeyini pozitif yönde etkilediği yorumlanabilir. Bununla birlikte cevaplayıcıların çalıştıkları statüleri ile hissettikleri duygusal bağlılık arasında bir ilişki olmadığı sonucuna yapılan analizlerle ulaşılmıştır. Yapılan analizler ışığında elde edilen sonuçlar incelendiğinde, farklı ülkelere mensup işgörenlerin duygusal bağlılıklarının kişisel özelliklerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre araştırmamızın “**H₀**: Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları kişisel özelliklerine göre farklılık göstermemektedir” temel hipotezi rededilmiş; **H₁**: “Personelin örgütlerine karşı hissettikleri duygusal bağlılıkları kişisel özelliklerine göre farklılık göstermektedir” hipotezi ise kabul edilmiştir.

Katılımcıların duygusal bağlılık sorularına verdikleri cevaplar ışığında; kurumların çalışanlarına sağlayacakları kıdem tazminat teşvikleri, yüksek emeklilik yardım teşvikleri ve çeşitli ödül sistemleri vasıtasıyla çalışanların duygusal bağlılıkları artırılabilir. Bununla birlikte örgüt kültürünü yaymayı amaçlayan kurum içi ve dışı eğitim ve seminerler aracılığı ile de aidiyet duygusunun gelişimi sağlanabilir. Bu durumun duygusal bağlılık düzeyinde bir artış yaratması muhtemel görünmektedir.

Örgüte bağlılık, çalışanların örgütle özdeşleşmesini ve örgüte katılımını arttıracak; dolayısıyla da çalışanlardan daha üstün performans elde edilebilecektir. Bu sebeple işletmelerin çalışanlarının duygusal bağlılık düzeylerini arttırmaya yönelik politikalar belirlemeleri önemlidir. Duygusal bağlılığın yüksek düzeyde olması devamlılık bağlılığını da

beraberinde getirecek; hem işgören devri ile ilgili maliyetler azalacak hem de çalışanların işte göstermiş oldukları performans düzeyi yükselecektir. Politika belirleme konusunda ise Allen ve Meyer' in ileri sürmüş olduğu üç boyutlu örgütsel bağlılık modelindeki örgütsel bağlılığın belirleyicilerine dikkati yöneltmek yararlı olabilir (Özutku, 2008:94).

Kaynakça

- Allen, Natalie; Meyer, J.P. (1991), "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, Vol. 1, No. 1, pp. 61-89.
- Allen, Natalie; Meyer, J.P. (1997), *Commitment in The Workplace: Theory, Research and Application*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Angle, Harold L.; Perry, James L. (1981), "An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26, No. 1, pp. 1-14.
- Aslan, Şebnem (2008), "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması", *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt 15, No. 2, s. 163-178.
- Becker, Howard (1960), "Notes on The Concept of Commitment", *American Journal of Sociology*, Vol. 66, pp. 32-42.
- Boylu, Yasin; Pelit, E.; Güçer, E. (2007), "Akademiye'nin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, Cilt 44, No. 511, s. 55-74.
- Carson, Kerry D.; Carson, Paula Phillips; Bedeian, Arthur G. (1995), "Development and Construct Validation of a Career Entrenchment Measure", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, No. 68, pp. 301-320.
- Cohen, Aaron (1992), "Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-Analysis", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, No. 6, pp. 539-558
- Çöl, Güner; Ardiç, Kadir (2008), "Sosyal Yapısal Özelliklerin Örgüte Bağlılık Üzerine Etkileri", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 22, No. 2, s. 157-174.
- Dordevic, Biljana (2004), "Employee Commitment in Times of Radical Organizational Changes", *Economics and Organization*, Vol. 2, No. 2, pp. 111-117.
- Eren, Erol (2000), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Meyer, John P.; Herscovitch, L. (2001), "Commitment in The Workplace: Toward a General Model", *Human Resource Management Review*, No. 11, pp. 299-326.
- Mowday, Richard T.; Steers, Richard M.; Porter, Lyman W. (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, No. 2, pp. 224-247.
- Obeng, Kofi; Ugboro, I. (2003), "Organizational Commitment Among Public Transit Employees: An Assessment Study", *Transportation Quarterly*, Vol. 57, No. 2, pp. 83-98.
- Özkaya, Meltem Onay; Kocakoç, İpek Deveci; Kara, Emre (2006), "Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması", *Yönetim ve Ekonomi*, C.13, S.2, s.77-96.

- Özutku, Hatice (2008), Örgüte Duygusal, Devamlılık Ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, C.37, S.2, s.79-97.
- Powell, Deborah M.; Meyer, J.P. (2004), "Side-bet Theory and The Three-Component Model of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, No. 65, pp. 157-177.
- Shore, Lynn M.; Tetrick, L.; Shore, T.H.; Barksdale, K. (2000), "Construct Validity of Measures of Becker's Side Bet Theory", *Journal of Vocational Behavior*, No. 57, pp. 428-444.
- Tak, Bilçin; Çiftçioğlu, Aydem (2009), "Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması", *İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 10, No. 1, s. 35-54.
- Tanner, Bobbie M. Jr. (2007), An Analysis Of The Relationships Among Job Satisfaction, Organizational Trust, And Organizational Commitment In An Acute Care Hospital, Doctoral Thesis, San Francisco CA: Saybrook Graduate School and Research Center.
- Wasti, Arzu S. (2002), "Affective and Continuance Commitment to The Organization: Test of An Integrated Model in The Turkish Context", *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 26, No. 5, pp. 525-550.
- Zajac, Dennis M.; Mathieu, John E. (1990), "A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, Vol. 108, No. 2, pp. 171-194.