

*The International New Issues In Social  
Sciences*

Number: 5

pp: 21-42

Summer 2017

**FORWARDER ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI: İZMİR İLİNDE BİR  
ARAŞTIRMA®**

**Arş. Gör. Esra BARAN \***  
**Ege ÖZ \*\***

**Özet**

Bu araştırmanın amacı, İzmir ilinde faaliyet gösteren forwarder çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini araştırmaktır. Ayrıca çalışanların bağlılık düzeylerinin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırmanın amacına ulaşmak için anket veri toplama yöntemi kullanılarak nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Toplam 103 anket yüz yüze ve online olarak İzmir ilinde faaliyet gösteren forwarder çalışanlarına uygulanmıştır. Anket verilerinin analizi SPSS 20.0 yazılım programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın hipotezlerini test edilmesinde T-testi ve varyans analizi (Anova) uygulanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre forwarder çalışanlarının gösterdikleri en yüksek örgütsel bağlılık boyutunun duygusal bağlılık olduğu sonucuna varılmıştır. Duygusal bağlılık boyutunu normatif

---

© Bu çalışma III. Uluslararası Kafkasya Orta Asya Dış Ticaret ve Lojistik Kongresi'nde özet bildiri olarak sunulmuştur. 19-21 Ekim 2017, Kastamonu, Turkey.

\* Araş. Gör. Dokuz Eylül Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Bölümü, esra.baran@deu.edu.tr

\*\* Dokuz Eylül Üniversitesi, Denizcilik Fakültesi, Denizcilik İşletmeleri Yönetimi Bölümü Lisans Mezunu, ege.oz21@gmail.com

bağ lılık ve devam bağ lılı ğı boyutları izlemektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Davranış, Örgütsel Bağ lılık, Çalışan/İş gören, Forwarder, Nicel Araştırma

**JEL:** M12

## **ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF FREIGHT FORWARDER EMPLOYEES: A RESEARCH IN İZMİR \***

The aim of this research is to investigate organizational commitment levels of freight forwarder employees in İzmir. In addition, it has been researched whether the demographic features of employees cause a significant difference in organizational commitment levels of employees or not. In order to reach to the aim of the research, as a quantitative research method, the survey data collection method was used. Total 103 questionnaires were applied to employees of freight forwarders in İzmir by face-to-face and online. The data collected from survey were analyzed by SPSS 20.0 software program. T-test and variance analysis (Anova) were used to test the hypotheses of the research. According to the findings of the research, it has been concluded that freight forwarder employees' highest organizational commitment dimension is affective commitment. Affective commitment is followed by normative commitment and continuance commitment, respectively.

**Keywords:** Organizational Behavior, Organizational Commitment, Employee, Freight Forwarder, Quantitative Research

### **I. GİRİŞ**

Hizmet yoğun lojistik, ulaştırma ve deniz taşımacılığı sektöründe, çalışanlar işletmelerin önemli varlıklarından biri olarak görülmektedir. Yoğun rekabet ortamındaki beklentileri karşılayarak kurumsal rekabet gücünü artırmayı hedefleyen işletmeler için çalışanlarının tatmin düzeyleri ve örgütsel bağ lılıkları önem arz etmektedir.

Deveci ve Çetin, (2013:493), İngilizcede 'forwarder', 'freight forwarder' ya da 'international freight forwarder' olarak adlandırılan forwarder kavramının Türkçe karşılığı olarak ise 'taşıma işleri komisyoncusu' 'taşıma işleri organizatörü', 'nakliye müteahhidi', 'nakliye yüklenicisi' ve 'forwarder' gibi farklı terimler kullanıldığını ve bir uzlaşmaya varılamamış olduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışmada ise söz konusu kavram Deveci ve Çetin (2013) tarafından kullanıldığı gibi 'forwarder' olarak adlandırılmıştır. Forwarder işletmeleri, uluslararası ticarete lojistik, ulaştırma ve deniz taşımacılığı hizmetleri sağlayan işletmelere destekleyici, tamamlayıcı ve kolaylaştırıcı önemli hizmetler sunan

aracılarıdır (Deveci ve Çetin, 2013: 473). Forwarder çalışanları, müşterilerin memnuniyeti ve sağlanan hizmet kalitesi için önemli bir belirleyici faktördür. İşlerinden ve çalıştıkları kurumdan memnun olan ve dolayısıyla motivasyonu yüksek olan çalışanlar müşterilerine daha kaliteli hizmet sunacakları öngörülmektedir.

Hızla artış gösteren yoğun rekabet ortamı, değişim gösteren çevre şartları ve sürekli farklılaşan bireysel beklentiler gibi nedenlerle işletmeler için çalışanların örgütte tutulmasını sağlamak giderek zorlaşmaktadır. Çalışanların işten ayrılmaları işletmeler açısından zaman ve maliyet kayıplarına yol açmaktadır (Durna ve Eren, 2011). Bu nedenle çalışanların örgütsel bağlılıklarının devamlılığının sağlanması ve artırılması için örgütsel bağlılıklarını etkileyecek unsurların araştırılması önem arz etmektedir.

Araştırma beş bölümde sunulmuştur. Çalışmanın ilk bölümü olan giriş bölümünden sonra ikinci bölümde örgütsel bağlılık kavramı ele alınmıştır. Üçüncü bölümde araştırmanın tasarım ve yöntemine yer verilmiştir. Araştırmanın bulguları ve hipotez testlerinin sonuçlarının sunulduğu dördüncü bölümden sonra sonuç ve tartışma bölümü sunulmuştur.

Örgütler çalışanlarının sadakatini ve performansını artırmayı hedeflediklerinden dolayı, çalışanların örgütlerine olan bağlılığı kavramı araştırmacılar tarafından oldukça fazla ilgi görmüştür (Steers, 1977: 46). Örgütsel bağlılık, “çalışanın ait olduğu örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir ve bireyin örgüte karşı sadakat duyması, örgüte kendini adanması ve özveride bulunması” olarak tanımlanabilir (Sıgı ve Gürbüz, 2013:156).

Steers (1977:46)'in de çalışmasında belirttiği gibi örgütsel bağlılık şu üç unsurla karakterize edilmektedir; (1) örgüt tarafından benimsenen hedef ve değerlere inanç ve kabul, (2) örgüt için önemli gayret sarf etme isteği ve (3) örgütün üyesi olmaya yönelik güçlü bir arzu.

Literatürde farklı bakış açılarıyla, *Etzioni sınıflandırması*, *Katz ve Kahn sınıflandırması*, *Mowday*, *Steers ve Porter sınıflandırması*, *O'Reilly ve Chatman sınıflandırması*, *Argyris sınıflandırması*, *Allen ve Meyer sınıflandırması* gibi çeşitli örgütsel bağlılık sınıflandırmaları önerilmiştir (Sıgı ve Gürbüz, 2013:156-160).

Örgütsel bağlılık yazınında en çok benimsenen ve kullanılan sınıflandırmanın Allen ve Meyer'e ait olan üç boyutlu sınıflandırma olduğu görülmektedir. Duygusal bağlılık boyutu, “*bireyin örgüte karşı hissettiği duygusal bağı, özdeşleşmesini ve bütünleşmesini*”; devam bağlılığı, “*örgütten ayrılmanın maliyetini düşünen bireyin geliştirdiği bağlılık*”; normatif bağlılık ise “*bireyin örgütte kalmayı bir zorunluluk ve yükümlülük olarak görmesi*” olarak ifade

edilebilir (Sığrı ve Gürbüz, 2013: 159-160). Bu araştırmada da Allen ve Meyer'e ait olan çok boyutlu örgütsel bağlılık sınıflandırması esas alınmaktadır.

Çalışanların örgütsel bağlılıklarını sağlamak pek çok etmene dayanmaktadır. Stum (1999:6), iş ve yaşam dengesi, maddi olanaklar ve tazminatlar, örgüt kültürü, liderlik, değişim yönetimi, çalışan seçimi, eğitimi ve gelişimi gibi unsurların çalışan bağlılığı açısından önemli olduğunu belirtmiştir.

Özdevecioğlu (2003:115-116) örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen faktörleri, "bireysel faktörler", "işe ve role ilişkin faktörler", "iş deneyimi ve çalışma ortamına ilişkin faktörler" ile "örgüt yapısına ilişkin faktörler" olmak üzere 4 grupta incelemiştir. Ayrıca, Wasti (2000) çalışmasında örgütsel bağlılığın boyutları ile Türk kültürüne ilişkin evrensel ve kültürel unsurları incelemiştir.

İlgili literatüre bakıldığında çok sayıda çalışmanın, örgütsel bağlılık ile demografik veya kişisel özellikler arasındaki ilişkiyi incelediği ancak, her bir çalışmanın farklı sonuçlar elde ettiği görülmektedir. Örneğin; örgütsel bağlılık ile yaş arasında pozitif bir ilişki bulan Hrebiniak ve Alutto (1973) bireylerin yaşlandıkça örgüt değiştirme arzusunda azalma olacağını öngörmüştür. Hrebiniak ve Alutto' ya göre kariyerlerine büyük miktarda yatırım yapmayan genç katılımcılar, kariyerleri güçlü daha yaşlı bireyler kadar bağlılık göstermeyeceklerdir. Ayrıca araştırmanın bulgularına göre, eğitim seviyesi daha az olan ve ileride eğitim almayı planlamayan kişiler, ileriye yönelik eğitim planları olan bireylere göre örgütlerine daha çok bağlılık göstermektedirler. Alvi ve Ahmed, (1987) kadın bireylerin erkeklerden daha fazla bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaştıkları çalışmalarında her iki cinsiyet için bağlılık ile eğitim arasında negatif, bağlılık ile gelir arasında ise pozitif ilişki olduğunu gözlemlemişlerdir. Luthans vd. (1987:29)'nin araştırmasının sonuçlarına göre örgütsel bağlılık ile yaş, eğitim, pozisyon ve kıdem gibi demografik özelliklerin arasında pozitif bir ilişki vardır. Grusky, (1996:501) kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre örgütlerine daha fazla bağlı olduklarını belirtmiştir. Mcclurg (1999) çalışmasında cinsiyet ve eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık ilişkisini incelemiş ve kadın çalışanların erkeklere göre örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğunu saptamıştır. Aynı zamanda eğitim seviyesi düşük olan çalışanların bağlılıklarının daha eğitimi çalışanlara göre fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini inceledikleri çalışmada Boylu vd. (2007), akademisyenlerin bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan, çalışma süresi ve birim türlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemişler ve bazı kişisel özellikler ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna ulaşmıştır. Demografik değişkenlerin, örgütsel

bağlılık boyutlarını etkileyip etkilemediğini araştıran bir başka çalışma sonucunda yaşları ilerledikçe, çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının artmakta olduğu bulgusuna ulaşan Özkaya vd. (2006) ayrıca, kadınların örgütlerine devam bağlılıklarının erkeklerden daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmanın bir başka sonucu lise mezunu çalışanların normatif ve devam bağlılıklarının daha yüksek olmasıdır. Çöl ve Gül (2005) ise bir kamu üniversitede çalışan akademik ve idari personel ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında yaş ve görev süresi değişkenlerinin çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Yalçın ve İplik (2005)'in otel çalışanları ile gerçekleştirdikleri araştırmalarının sonucuna göre duygusal, devam ve normatif bağlılık, cinsiyet ve çalışma süresine göre farklılık göstermezken; duygusal ve devam bağlılık, yaş ve eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlköğretim okulu öğretmenleri ile gerçekleştirdikleri çalışmada Kurşunoğlu vd. (2010) erkek öğretmenlerin normatif bağlılıklarının kadınlardan daha fazla olduğunu saptamışlardır. Ayrıca araştırmanın diğer bulguları öğretmenlerin devam ve normatif bağlılıklarının yaşlarına göre değişmediğini; duygusal bağlılıklarında ise yaşa göre anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir.

Örgütsel bağlılığın gerek örgütler gerekse çalışanlar açısından önemli çıktıları bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılığın iş tatmini, motivasyon, örgütsel destek, performans ve işten ayrılma niyeti gibi çeşitli konularla ilişkileri üzerinde durulmuştur. Meta-analiz yöntemiyle örgütsel bağlılığın öncüllerini, ilişkilerini ve sonuçlarını inceleyen önceki ampirik çalışmaları özetleyen Mathieu ve Zajac (1990) kişisel özellikler, iş ve rol özellikleri, grup-lider ilişkileri ve örgüt özelliklerini örgütsel bağlılığın öncülleri olarak belirtmişlerdir. Ayrıca, motivasyon ve iş tatmini ile örgütsel bağlılığının ilişkili olduğuna ve örgütsel bağlılığın sonucu olarak çalışanların yüksek performans göstererek işe devamsızlıklarının, geç kalma ve işten ayrılma niyetlerinin azalacağına değinilmiştir.

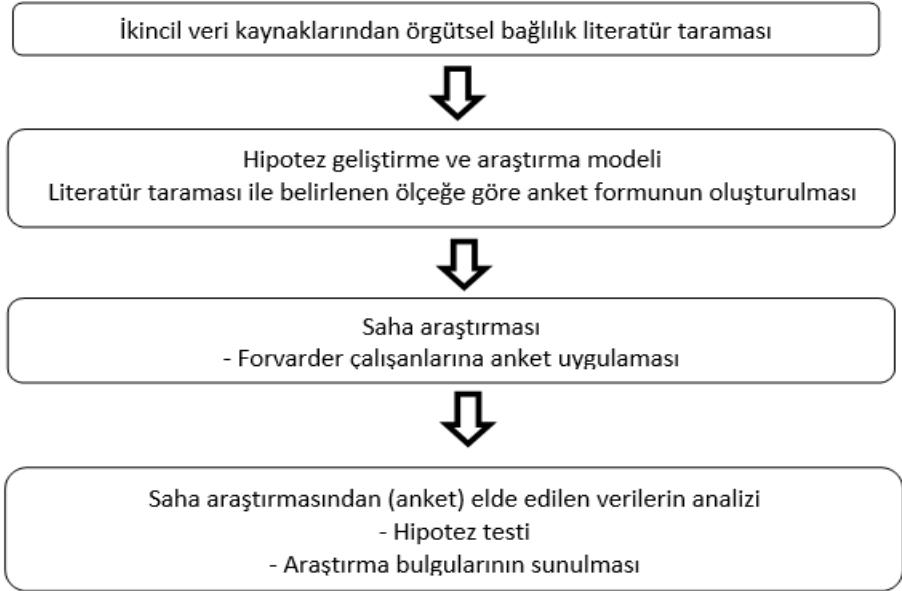
Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık ilişkisini inceleyen Özdevicioğlu (2003) aralarında anlamlı bir ilişki bulunduğunu saptamıştır. Buluç (2009) çalışmasında liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık ilişkisini incelemiştir. Örgütsel bağlılığın boyutları ile iş performansı arasındaki ilişki inceleyen Özutku (2008) duygusal ve devamlılık bağlılığı ile iş performansı arasında anlamlı pozitif bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır.

Acar (2012) lojistik endüstrisinde liderlik stilleri ve ayrıca örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmanın bulguları liderlik ve organizasyon kültürünün lojistik endüstrisi bağlamında örgütsel bağlılık

üzerindeki olumlu etkileri olduğunu göstermiştir. Hou ve Wu (2014) Kaohsiung Limanı'ndaki forwarder şirket çalışanlarıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında örgütsel iklim, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkileri değerlendirmişlerdir.

## **II. AMAÇ, KAPSAM VE YÖNTEM**

Araştırmanın amacı, öncelikle forwarder çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini incelemek ve ayrıca örgütsel bağlılığın üç boyutu olan duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini saptamaktır. Bu amaca ulaşmak için izlenen araştırma süreci Şekil 1.'de gösterilmiştir.



**Şekil 1.** Araştırmanın Süreci

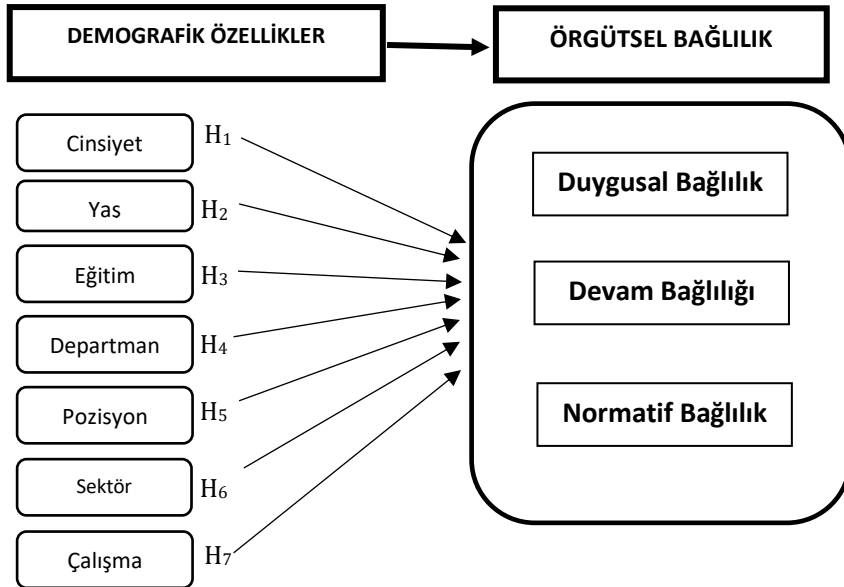
İzmir ilinde faaliyet gösteren forwarder firmalarının ofis çalışanları kolayda örnekleme yöntemi ile bu araştırmanın örneklemi olarak belirlenmiştir. Araştırmanın anket uygulamasının gerçekleştirilebilmesi için gerekli izinler şirketlerin yöneticileri veya çalışanları ile önceden telefon görüşmeleri yapılarak alınmıştır. Görüşmeler sonucunda 8 forwarder şirketinden olumlu cevap alınmış ve bu 8 şirketteki ofis çalışanlarına anket uygulanmıştır. 15.03.2017 ve 15.04.2017 ile 19.06.2017 ve 25.06.2017 tarihleri arasında yüz

yüze (42) ve online (61) olarak doldurulan ve analize uygun olan toplam 103 adet anket elde edilmiştir. Anketten toplanan verilerin analizi için IBM SPSS istatistik programı (20.0 sürümü) kullanılmıştır. Analizde, tanımlayıcı istatistik teknikleri yanında hipotezleri test etmek için t-testi ve Anova kullanılmıştır. Araştırmanın iki bölümden oluşan anket formunun ilk bölümünde, katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin toplam 7 açık uçlu soru, ikinci bölümünde ise 5'li Likert ölçek tipi ile Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirildikten sonra Meyer, Allen ve Smith (1993) çalışmasıyla revize edilen örgütsel bağlılık ölçeğine ait ifadeler yer almaktadır.

Güvenilirliği ölçmek için kullanılan en yaygın yöntem iç tutarlılığın güvenilirliğini tanımlayan Cronbach Alpha değeridir (Altunışık vd., 2012: 124). Cronbach Alpha katsayısı 0-1 arasında değer alır ve Nunnally (1978) tarafından, bu değerinin, literatürde de kabul edildiği gibi, 0.70'den yüksek olması gerektiği önerilmektedir. Toplam 16 maddelik örgütsel bağlılık ölçeği 0,801 Cronbach alfa katsayısı değerine sahiptir. Ölçekte yer alan 2 adet soru ölçeğin güvenilirlik düzeylerini negatif etkiledikleri için araştırma kapsamında analizlere dâhil edilmemiştir.

### III. MODEL VE HİPOTEZLER

Araştırmanın modeli Şekil 2.'de verilmiştir.



Şekil 2. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Şekil 2.'deki araştırma modelinde de görüldüğü üzere araştırmanın amacı bağlamında, katılımcıların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkileri test etmek için belirlenen **ana hipotezler** şu şekildedir:

**H<sub>1</sub>:** Çalışanların örgütsel bağlılıkları, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>2</sub>:** Çalışanların örgütsel bağlılıkları, yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>3</sub>:** Çalışanların örgütsel bağlılıkları, eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>4</sub>:** Çalışanların örgütsel bağlılıkları, çalıştıkları departmana göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>5</sub>:** Çalışanların örgütsel bağlılıkları, çalıştıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>6</sub>:** Çalışanların örgütsel bağlılıkları, sektördeki deneyim sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>7</sub>:** Çalışanların örgütsel bağlılıkları, buldukları şirketteki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

#### **IV. ARAŞTIRMA BULGULARI**

##### **Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular**

Katılımcıların demografik bilgileri; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, departman, pozisyon, sektör tecrübesi ve şirketteki çalışma sürelerini kapsamakta ve tanımlayıcı istatistiklerine ait bulguları Tablo 4.1' de sunulmuştur.

Elde edilen verilere göre örnekleme yer alan katılımcıların %63,1'i erkek, %36,9'u kadındır. Katılımcıların %23,3'ü 20-24; %29,1'i 25-29; %17,5'i 30-34; %11,7'si 35-39 yaş arası ve %18,4'ü ise 40 veya üzeri yaş grubunda yer almaktadırlar. Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında %53,4'ünün lisans mezunu ve % 26,2'sinin lise mezunu olduğu görülmektedir. Ankete katılanların görev aldıkları departmanlar incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun operasyon departmanında (%42,7) ve satış ve pazarlama departmanında (%23,3) çalıştıkları görülmektedir. Çalışanların %33'ü 10 yıl ve üzeri, % 33'ü 1-3 yıl arası, %16,5'i ise 4-6 yıl arası sektör deneyime sahiptir.



**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	N	%	Yaş	N	%
Kadın Erkek	38 65	36,9 63,1	20-24	24	23,3
			25-29	30	29,1
			30-34	18	17,5
			35-39	12	11,7
			40 ve üzeri	19	18,4
<b>TOPLAM</b>	<b>103</b>	<b>100,0</b>	<b>TOPLAM</b>	<b>103</b>	<b>100,0</b>
Eğitim Düzeyi	N	%	Departman	N	%
Lise Ön Lisans Lisans Lisansüstü	27 10 55 11	26,2 9,7 53,4 10,7	Operasyon	44	42,7
			Dokümantasyon	9	8,7
			Satış ve Pazarlama	24	23,3
			Müşteri Hizmetleri	15	14,6
			Finans ve Muhasebe	6	5,8
			İş Geliştirme	5	4,9
<b>TOPLAM</b>	<b>103</b>	<b>100,0</b>	<b>TOPLAM</b>	<b>103</b>	<b>100,0</b>

**Tablo 1.(Devam)** Katılımcıların Demografik Özellikleri (devamı)

Pozisyon	N	%	Sektör Deneyim Süresi	N	%
Uzman Yardımcısı	26	25,2	1 yıldan az	8	7,8
Uzman	20	19,4	1-3 yıl	34	33,0
Müşteri Temsilcisi	20	19,4	4-6 yıl	17	16,5
Satış Sorumlusu	9	8,7	7-9 yıl	10	9,7
Takım Lideri	14	13,8	10 yıl ve üzeri	34	33,0
Yönetici	14	13,8			
<b>TOPLAM</b>	<b>103</b>	<b>100,0</b>	<b>TOPLAM</b>	<b>103</b>	<b>100,0</b>
Şirkette Çalışma Süresi				N	%
1 yıldan az				12	11,7
1-3 yıl				49	47,6
4-6 yıl				26	25,2
7-9 yıl				8	7,8
10 yıl ve üzeri				8	7,8
<b>TOPLAM</b>				<b>103</b>	<b>100,0</b>

## Örgütsel Bağ lılık Düzeylerine Yönelik Bulgular

Ankete katılan çalı şanların duygusal, devam ve normatif bağ lılık düzeylerine ilişkin ortalama de ğerleri Tablo 4.2'de sunulmuştur. Sonuçlara göre çalı şanların en yüksek bağ lılık düzeyi duygusal bağ lılıktır. En düşük bağ lılık türünün ise 3,0388 ortalama ile devam bağ lılığı oldu ğu görülmektedir.

**Tablo 2.** Örgütsel Bağ lılık Boyutlarına Yönelik Ortalama De ğerler

Ba ğ lılık Boyutu	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Bağ lılık	4,0259	,72901
Devam Bağ lılığı	3,0388	,87150
Normatif Bağ lılık	3,3333	,58485

Tablo 3'te ankete cevap veren çalı şanların duygusal, devam ve normatif bağ lılık düzeylerine ilişkin görüşlerinin detaylı olarak yüzde-frekans dağılımları, aritmetik ortalamaları ve standart sapma de ğerleri verilmiştir. Çalı şanların örgütsel bağ lılıkla ilgili olarak verilen ifadelerle katılım derecelerine ilişkin görüşleri incelendi ğinde en yüksek ortalamaya sahip olan ifadelerin duygusal bağ lılı ğa ait oldu ğu (2.,4. ve 5. ifadeler) en düşük ortalamaya sahip ifadelerin (10., 11. ve 18. ifadeler) ise devam bağ lılı ğına ve normatif bağ lılı ğa ait oldu ğu görülmektedir. "Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissediyorum" ifadesinin ortalama de ğeri 4,2524, "Bu kuruma karşı 'duygusal bir ba ğ' hissediyorum" ifadesinin ortalama de ğeri 4,2427, "Çalı ştı ğım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi görüyorum" ifadesinin ortalama de ğeri ise 4,1359 dur. Bu sonuçlardan hareketle katılımcıların büyük ço ğunlu ğunun çalı şmakta oldukları örgütle duygusal bir ba ğ kurdukları, örgütle özdeşleştikleri ve örgütlerini benimsedikleri yargısına varılabilir. En düşük ortalamaya sahip olan ifade ise 2,1456 ortalama de ğeri ile "Mevcut işverenimle çalı şmaya devam etmek için yükümlülü ğüm oldu ğunu hissediyorum" normatif bağ lılık ifadesidir. Katılımcıların ço ğunlu ğunun bu ifadeye katılmadığı görülmektedir. Bu nedenle çalı şanların örgütte kalmayı bir yükümlülük olarak görmedi ği söylenebilir.

**Tablo 3. Örgütsel Bağ lılık İfadelerinin Tanımlayıcı İstatistiksel Bulguları**

Örgütsel Bağ lılık İfadeleri			Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Bağ lılık	1	"Çalışma hayatımın geri kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım."	3,9417	1,20314
	2	"Çalıştığım kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi görüyorum."	<b>4,1359</b>	,92935
	3	"Çalıştığım kuruma karşı güçlü bir 'aidiyet' duygusu hissediyorum."	3,7767	1,26748
	4	"Bu kuruma karşı 'duygusal bir bağ' hissediyorum."	<b>4,2427</b>	,85710
	5	"Bu kurumda kendimi 'ailenin bir parçası' gibi hissediyorum."	<b>4,2524</b>	,98736
	6	"Bu kurumun kişisel açıdan benim için büyük bir anlamı vardır."	3,8058	1,00057
Devam Bağ lılığı	8	"Kurumdan ayrılmak istesem dahi şu an ayrılmak benim için çok zor olur."	3,3301	1,29394
	9	"Kurumdan şu anda ayrılmaya karar vermem halinde, hayatımdaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenecektir."	3,2815	1,2321
	10	"Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az seçeneğe sahip olduğuma inanıyorum."	<b>2,8350</b>	1,35109
	11	"Eğer bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim."	<b>2,7087</b>	1,11699
Normatif Bağ lılık	13	"Benim avantajıma olsa bile, çalıştığım kurumdan şimdi ayrılmak bana doğru gelmiyor."	3,5146	1,19529
	14	"Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor."	3,7961	,98378
	15	"Çalıştığım kurumdaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşundan şu anda ayrılmayı düşünmem."	3,6214	1,05827
	16	"Çalıştığım kuruma çok şey borçluyum."	3,5534	1,05466
	17	"Bu kurumdan şimdi ayrılırsam suçluluk hissedirim."	3,3689	1,19632
	18	"Mevcut işverenimle çalışmaya devam etmek için yükümlülüğüm olduğunu hissediyorum."	<b>2,1456</b>	1,10620

### **Örgütsel Bağ lılık Düzeyleri ile Demografik Özelliklerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bulgular**

Tablo 4'te çalışanların duygusal, devam ve normatif bağ lılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik olan  $H_1$  hipotezine ait  $H_{1-1}$   $H_{1-2}$ ,  $H_{1-3}$  alt hipotezlerinin t-testi sonuçları sunulmuştur.

**H<sub>1-1</sub>:** Çalışanların duygusal bağlılıkları, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>1-2</sub>:** Çalışanların devam bağlılıkları, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>1-3</sub>:** Çalışanların normatif bağlılıkları, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Tablo 4.** Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılığına Yönelik t-Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Levene Testi		t	p (Sig. 2-tailed)	Sonuç
		f	p			
Cinsiyet	Duygusal Bağlılık	,055	,815	2,282	,025*	H <sub>1-1</sub> Desteklendi
	Devam Bağlılığı	,381	,539	-,825	,412	H <sub>1-2</sub> Desteklenmedi
	Normatif Bağlılık	,158	,692	-,003	,325	H <sub>1-3</sub> Desteklenmedi

Analiz sonuçlarına göre devam ve normatif örgütsel bağlılıkları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermezken ( $p > 0,05$ ) çalışanların örgüte karşı duygusal devamlılık bağlılıkları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $p < 0,05$ ). Çalışmanın erkek katılımcılarının duygusal bağlılıkları (ort:4,1487), kadın katılımcıların duygusal bağlılıklarından (ort: 3,8158) daha fazla çıkmıştır.

Çalışanların duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik olan H<sub>2</sub> hipotezine ait H<sub>2-1</sub> H<sub>2-2</sub>, H<sub>2-3</sub> alt hipotezlerini test etmek için varyans analizi (Anova) uygulanmıştır. Analizden elde edilen bulgular Tablo 4.5'te görülmektedir.

**H<sub>2-1</sub>:** Çalışanların duygusal bağlılıkları, yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>2-2</sub>:** Çalışanların devam bağlılıkları, yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>2-3</sub>:** Çalışanların normatif bağlılıkları, yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Tablo 5.** Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılığına Yönelik Anova Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	F	p	Sonuç
Yaş	Duygusal Bağlılık	2,008	,099	H <sub>2-1</sub> Desteklenmedi
	Devam Bağlılığı	7,338	,000*	H <sub>2-2</sub> Desteklendi
	Normatif Bağlılık	1,049	,386	H <sub>2-3</sub> Desteklenmedi

Analiz sonuçları, duygusal ( $p>0.05$ ) ve normatif bağlılığının ( $p>0.05$ ) çalışanların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediğini buna karşın devam bağlılığının ( $p<0.05$ ) yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Elde edilen bu bulgulara göre H<sub>2-1</sub> ve H<sub>2-3</sub> alt hipotezlerinin desteklenmediği, H<sub>2-2</sub> hipotezinin ise desteklendiği görülmektedir. Örgüte devam bağlılığı ile ilgili farklılığın hangi gruplar arasında söz konusu olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulanmıştır. 40 ve üzeri yaş grubunda olan çalışanların devam bağlılığının diğer yaş gruplarına göre en düşük (ort: 2,3026) olduğu, 20-24 yaşları arasında olan çalışanların örgüte devam bağlılık düzeylerinin en yüksek olduğu (ort: 3,4688) görülmüştür.

Tablo 6'da çalışanların duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeyleri eğitim düzeyleri değişkenine göre farklılığı incelenen varyans analizi (Anova) sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin hiçbirisi eğitim düzeylerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde bir farklılık göstermemektedir ve bu nedenle H<sub>3-1</sub>, H<sub>3-2</sub>, H<sub>3-3</sub> alt hipotezleri reddedilmiştir.

**H<sub>3-1</sub>:** Çalışanların duygusal bağlılıkları, eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>3-2</sub>:** Çalışanların devam bağlılıkları, eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>3-3</sub>:** Çalışanların normatif bağlılıkları, eğitim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Tablo 6.** Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Eğitim Düzeylerine Göre Farklılığına Yönelik Anova Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	F	p	Sonuç
Eğitim Düzeyi	Duygusal Bağlılık	,231	,875	H <sub>3-1</sub> Desteklenmedi
	Devam Bağlılığı	1,005	,394	H <sub>3-2</sub> Desteklenmedi
	Normatif Bağlılık	,080	,971	H <sub>9</sub> Desteklenmedi

Çalıştıkları departmana göre, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik alt hipotezlerin testi için uygulanan varyans analizi (Anova) bulguları Tablo 4.7’de sunulmuştur.

**H<sub>4-1</sub>:** Çalışanların duygusal bağlılıkları, çalıştıkları departmana göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>4-2</sub>:** Çalışanların devam bağlılıkları, çalıştıkları departmana göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>4-3</sub>:** Çalışanların normatif bağlılıkları, çalıştıkları departmana göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Tablo 7.** Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çalışılan Departmana Göre Farklılığına Yönelik Anova Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	F	p	Sonuç
Departman	Duygusal Bağlılık	2,821	,020*	H <sub>4-1</sub> Desteklendi
	Devam Bağlılığı	2,890	,018*	H <sub>4-2</sub> Desteklendi
	Normatif Bağlılık	1,047	,395	H <sub>4-3</sub> Desteklenmedi

Elde edilen bu bulgulara göre H<sub>4-1</sub> ve H<sub>4-2</sub> alt hipotezlerinin desteklendiği, H<sub>4-3</sub> alt hipotezinin ise desteklenmediği görülmektedir. Buna göre çalışanların duygusal ve devam bağlılıkları (p<0.05) çalıştıkları departmana göre anlamlı bir farklılık gösterirken, normatif bağlılıklarının (p>0.05) departmana göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Söz konusu farklılıkların hangi gruplar arasında kaynaklandığına yönelik yapılan Tukey testi sonuçlarına göre

devam bağlılığı farklılığının, iş geliştirme departmanında görev yapan çalışanlar ile müşteri hizmetleri ve dokümantasyon departmanlarındaki çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı anlaşılmıştır. İş geliştirme departmanında çalışanlar en düşük (ort:1,9500) devam bağlılığına sahip iken, müşteri hizmetleri (ort: 3,3667) ve dokümantasyon (ort: 3,5278) departmanlarında çalışanlar en yüksek devam bağlılık düzeyine sahiptir. Duygusal bağlılıkları açısından ise iş geliştirme departmanında çalışanların en yüksek bağlılığa sahip olduğu ortaya çıkmıştır (ort: 4,5667).

Tablo 8’de yer alan, çalışanların duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin çalıştıkları pozisyona göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik olan hipotezlerinin varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre  $H_{5-1}$  ve  $H_{5-3}$  hipotezleri reddedilmiş,  $H_{5-2}$  ise desteklenmiştir.

**$H_{5-1}$ :** Çalışanların duygusal bağlılıkları, çalıştıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**$H_{5-2}$ :** Çalışanların devam bağlılıkları, çalıştıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**$H_{5-3}$ :** Çalışanların normatif bağlılıkları, çalıştıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Tablo 8.** Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çalışılan Pozisyona Göre Farklılığına Yönelik Anova Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	F	p	Sonuç
Pozisyon	Duygusal Bağlılık	1,676	,135	$H_{5-1}$ Desteklenmedi
	Devam Bağlılığı	7,214	,000*	$H_{5-2}$ Desteklendi
	Normatif Bağlılık	,725	,768	$H_{5-3}$ Desteklenmedi

Analiz sonuçlarına göre, çalışanların devam bağlılıkları çalıştıkları pozisyona göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ( $p < 0.05$ ). Farklılığın hangi gruplar arasında söz konusu olduğunu belirlemek için Tukey testi uygulanmıştır. Yönetici pozisyonundaki çalışanların devam bağlılık düzeyleri en düşük iken (ort:1,9643), müşteri temsilcisi (ort:3,1000), uzman yardımcısı (ort: 3,2115) ve uzman (ort:3,1250) pozisyonundaki çalışanların devam bağlılık düzeyleri birbirine yakın çıkmıştır. En yüksek devam bağlılığına sahip olan grup 3,8611 ortalama değeri ile satış sorumlusu pozisyonundaki çalışanlar olmuştur.

Çalışanların duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin sektördeki deneyim sürelerine göre farklılıklarını belirlemeye yönelik olan H<sub>6</sub> hipotezine ait alt hipotezler için uygulanan varyans analizi (Anova) bulguları Tablo 4.9'da sunulmuştur.

**H<sub>6-1</sub>:** Çalışanların duygusal bağlılıkları, sektördeki deneyim sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>6-2</sub>:** Çalışanların devam bağlılıkları, sektördeki deneyim sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H<sub>6-3</sub>:** Çalışanların normatif bağlılıkları, sektördeki deneyim sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Tablo 9.** Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Sektör Deneyim Sürelerine Göre Farklılığına Yönelik Anova Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	F	p	Sonuç
Sektör Deneyimi	Duygusal Bağlılık	,335	,854	H <sub>6-1</sub> Desteklenmedi
	Devam Bağlılığı	5,441	,001*	H <sub>6-2</sub> Desteklendi
	Normatif Bağlılık	1,120	,352	H <sub>6-3</sub> Desteklenmedi

Analiz sonuçları, duygusal ( $p > 0.05$ ) ve normatif bağlılığının ( $p > 0.05$ ) çalışanların sektördeki deneyim sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini, buna karşın devam bağlılığının ( $p < 0.05$ ) sektör deneyim süresine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. En yüksek devam bağlılığı düzeyi 3,5000 ortalama değeri ile 1 yıldan az sektör deneyimine sahip olan çalışanlarda gözlemlenmiş, 10 yıl ve üzeri sektör deneyimine sahip olan tecrübeli çalışanlar ise 2,5368 ortalama ile en düşük devam bağlılığına sahip grup olmuştur.

H<sub>7</sub> hipotezinin kapsadığı H<sub>7-1</sub> H<sub>7-2</sub>, H<sub>7-3</sub> alt hipotezlerinin varyans analizi (Anova) sonuçları Tablo 10'da yer almaktadır.

**H<sub>7-1</sub>:** Çalışanların duygusal bağlılıkları, buldukları şirketteki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.



**H7-2:** Çalışanların devam bağlılıkları, buldukları şirketteki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**H7-3:** Çalışanların normatif bağlılıkları, buldukları şirketteki çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

**Tablo 10.** Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çalışma Sürelerine Göre Farklılığına Yönelik Anova Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	F	p	Sonuç
Çalışma Süresi	Duygusal Bağlılık	,894	,470	H7-1 Desteklenmedi
	Devam Bağlılığı	5,877	,000*	H7-2 Desteklendi
	Normatif Bağlılık	,953	,437	H7-3 Desteklenmedi

Elde edilen analiz sonuçlarına göre H7-1 ve H7-3 alt hipotezlerinin desteklenmediği, H7-3 alt hipotezinin ise desteklendiği görülmektedir. Buna göre çalışanların duygusal ve normatif bağlılıkları ( $p>0.05$ ) şirketteki çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermez iken, devam bağlılıklarının ( $p>0.05$ ) çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. 1 yıldan daha az süredir buldukları şirkette çalışmakta olan katılımcıların devam bağlılık düzeyleri en yüksek (ort:3,6042), 7-9 yıl arası (ort:2,0625) ve 10 yıl ve üzeri aynı şirkette çalışmaya devam eden çalışanların devam bağlılık düzeyleri en düşük çıkmıştır.

Analiz sonuçlarına göre çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri şirketteki çalışma sürelerine göre 0,05 anlamlılık düzeyinde bir farklılık göstermemektedir. Ancak ortalama değerlere bakıldığında, tüm gruplarda duygusal bağlılık düzeyi yüksek olmasına rağmen şirketteki çalışma yılı arttıkça düşük oranda artan duygusal bağlılık değerleri olduğu görülmüştür.

## V. SONUÇ VE TARTIŞMA

Örgütsel bağlılık kavramının performans, iş tatmini, motivasyon, personel devri ve işe devamsızlık gibi örgütsel davranışlar ile ilişkileri literatürde yoğun olarak incelenmiştir. Örgütsel bağlılığın gerek çalışanlar açısından gerek işletmeler açısından önemli olumlu veya olumsuz sonuçları olduğu ortaya konmuştur. Dolayısıyla işletmelerin çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının önemini farkında

olmaları ve bağıllık düzeylerini arttırmaya yönelik olarak çaba sarf etmeleri oldukça önem arz etmektedir. Aynı zamanda ilgili literatürde çalışanların demografik özellikleriyle örgütsel bağıllıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmaların da yoğun olarak yapıldığı ve farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Bu çalışmada Allen ve Meyer'e ait olan üç boyutu bulunan örgütsel bağıllık modeli esas alınarak İzmir'de faaliyet gösteren forwarder çalışanlarının örgüte bağıllık düzeylerinin ve her üç bağıllık boyutunun cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, departman, pozisyon, sektör deneyimi ve çalışma süresi gibi çalışanların demografik değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Araştırmanın bulgularına göre forwarder çalışanlarının gösterdikleri en yüksek örgütsel bağıllık boyutunun duygusal bağıllık olduğu sonucuna varılmıştır. Duygusal bağıllığı daha sonra sırasıyla normatif bağıllık ve devam bağıllığı izlemektedir. Araştırmanın örnekleme kapsamındaki çalışanların devam bağıllıkları ile yaşları, departmanları, pozisyonları, deneyim ve çalışma süreleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların duygusal bağıllıkları ile cinsiyetleri ve çalıştıkları departmanları arasında anlamlı farklılık olduğu gözlemlenirken, eğitim düzeyleri ile örgütsel bağıllığın boyutları arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Yapılan diğer araştırmaların (Alvi ve Ahmed, 1987; Grusky, 1996; Mcclurg, 1999 ve Özkaya vd., 2006) elde ettiği sonuçların aksine, araştırmamızda erkek çalışanların duygusal bağıllıklarının kadın çalışanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kurşunoğlu vd. (2010) ise çalışmalarında erkek öğretmenlerin normatif bağıllıklarının kadınlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yaş ilerledikçe örgütsel bağıllılığın arttığı sonucuna ulaşan çalışmalardan (Hrebiniak ve Alutto, 1973 ve Özkaya vd., 2006) farklı olarak araştırmanın sonuçlarında, devam bağıllığı düzeyinin çalışanların yaşları ilerledikçe azaldığı gözlenmiştir. Genç çalışanların devam bağıllıkları en yüksek iken, 40 ve üzeri yaş grubunda olan çalışanların devam bağıllığının en düşük olduğu belirlenmiştir. İş geliştirme departmanında çalışanlar örgüte karşı düşük devam bağıllığı sergilerken, örgütleri ile güçlü duygusal bağıllık kurdukları sonucuna ulaşmıştır.

Devam bağıllığı, bireylerin yapmış oldukları yatırım ve katkı miktarını dikkate alarak algıladıkları alternatiflerin azlığı karşısında mevcut örgütlerine daha güçlü devam bağıllığı duymaları olarak algılanmaktadır. Araştırmanın sonuçlarında en düşük devam bağıllığına sahip çalışanların yönetici pozisyonunda çalıştıkları ortaya çıkmıştır. Çalışanların sektördeki deneyim süreleri ve şirketteki çalışma süreleri arttıkça devam bağıllıklarında azalma olduğu gözlenmiştir. Sektörde daha fazla tecrübeye sahip çalışanların alternatif azlığı endişesine sahip olmadıkları için devam bağıllık düzeylerinin düşük çıktığı varsayımında bulunulabilir. Şirkette 1 yıldan daha az süredir çalışan katılımcılar ise örgütlerine daha fazla devam bağıllığı duymaktadırlar.

Araştırma, zaman ve çalışanların yoğun iş tempoları gibi kısıtlar nedeniyle sadece İzmir ilinde faaliyet gösteren firmaların kısıtlı bir kesiminde uygulanabilmiştir. Bu nedenle elde edilen sonuçların genellemesi mümkün değildir. Konunun gelecekteki çalışmalarda, farklı şehirlerdeki işletmeleri de araştırmaya dâhil ederek daha geniş örnekleme kapsayacak şekilde ele alınmasının faydalı olacağı önerilmektedir.

## **KAYNAKÇA**

- Acar, A. Z. (2012). "Organizational culture, leadership styles and organizational commitment in Turkish logistics industry." *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 217-226.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). "The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization." *Journal of occupational and organizational psychology*, 63(1), 1-18.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Sakarya Kitabevi: Sakarya.
- Alvi, S. A. ve Ahmed, S. W. (1987). "Assessing organizational commitment in a developing country: Pakistan, a case study." *Human Relations*, 40(5), 267-280.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E. (2007). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma." *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Buluç, B. (2009). "Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 57(57), 5-34.
- Çöl, G. ve Gül, H. (2005). "Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama." *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Deveci ve Çetin (2013). *Gemi Acenteleri ve Forwarder İşletmeleri: İşlevler ve Hizmetler*. A. Güldem Cerit, D. Ali Deveci ve Soner Esmer, der., içinde *Denizcilik İşletmeleri Yönetimi*, İstanbul: Beta, s. 471-501.
- Durna, U. ve Veysel, E., (2011). "Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık." *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Grusky, O. (1966). "Career mobility and organizational commitment." *Administrative Science Quarterly*, 10(4), 488-503.
- Hou, F. I. ve Wu, Y. L. (2014). "Using the Hierarchical Linear Model to Construct Organizational Climate, Organizational Commitment, and Work Satisfaction Relationships of Freight Forwarder Shipping Companies."

In Proceedings of the 12th International Conference on Advances in Mobile Computing and Multimedia, 359-362.

Hrebiniak, L. G. ve Alutto, J. A. (1972). "Personal and role-related factors in the development of organizational commitment." *Administrative science quarterly*, 17(4), 555-573.

Kurşunoğlu, A. ve Tanrıoğen, E. B. A. (2010). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri." *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.

Luthans, F., Baack, D. ve Taylor, L. (1987). "Organizational Commitment Analysis of Antecedents." *Human Relations*, 40(4), 219-235.

Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). "A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment." *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.

Mcclurg, L. N. (1999). "Organisational commitment in the temporary-help service industry." *Journal of Applied Management Studies*, 8(1), 5-26.

Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). "Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component model." *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.

Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill: New York.

Özdevecioğlu, M. (2013). "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma." *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.

Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. D. ve Karaa, E. (2006). "Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları Ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması." *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 77-96.

Özutku, H. (2008). "Örgüte Duygusal, Devamlılık Ve Normatif Bağlılık İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 79-97.

Sığırı, Ü. ve Gürbüz, S. (2013). *Örgütsel Davranış*. Beta Yayınları: İstanbul.

Steers, R. M. (1977). "Antecedents and outcomes of organizational commitment." *Administrative science quarterly*, 22(1), 46-56.

Stum, D. L. (1999). "Workforce commitment: Strategies for the new work order." *Strategy & Leadership*, 27(1), 4-7.

- Wasti S.A.(2000). Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bir Bakış. Zeynep Aycan, der., içinde Türkiye’de Yönetim, Liderlik ve İnsan Kaynakları Uygulamaları, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği.” Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1), 395-412.