

BAZI DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ

REVIEW OF THE EFFECT OF DEMOGRAPHIC FEATURES ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT LEVEL OF INSTRUCTORS

Alper KARADAĞ¹ Tuba Fatma KARADAĞ² Ahmet ATALAY¹

A. Serdar YÜCEL²

¹Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Ardahan Üniversitesi, Ardahan-Türkiye

²Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Fırat Üniversitesi, Elazığ-Türkiye

Özet: Bu çalışma, Ardahan Üniversitesinde görev yapan akademik personelin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeyi ve seçilmiş demografik değişkenlerin akademik personelin örgütsel bağlılık düzeylerine olan etkisini araştırmak amacı ile planlanmıştır. “Betimsel Tarama Modeli” kullanılan araştırmaya, toplam 165 akademik personelden (Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi, Okutman ve Araştırma Görevlisi) 96’sı gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmada, Kartal (2003) tarafından 5 noktalı Likert ölçeği tipinde tasarlanmış 18 sorudan oluşan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel analizleri için SPSS 16 paket programından yararlanılmıştır. Belirleyici istatistiklerin (frekans, ortalama) yanı sıra, grupların eleman sayısı ve verilerin dağılımına göre ikili karşılaştırmalarda t-testi, çoklu karşılaştırmalar da ise tek yönlü varyans analizi (anova) yapılmış, sonuçlar $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir. Araştırmada, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyinin (4.22 ± 0.63) yüksek olduğu ve görev yeri (merkez veya ilçe), toplam hizmet süreleri ile son çalıştıkları kurumdaki (Ardahan Üniversitesi) hizmet süreleri bakımından “örgütsel bağlılık düzeylerinin” farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Üniversite, Akademik çalışanlar, Örgütsel bağlılık, Demografik özellikler

Abstract: This study was planned to define the organizational commitment level of instructors working in Ardahan University and to research the effect of selected demographic variables on the organizational commitment level of instructors. To the study in which “Descriptive Survey Model” was used, from total 165 instructors (professor, teaching assistant, lecturer and research assistant), 96 persons attended voluntarily. In the research, “Organizational Commitment Scale” including 18 questions designed in the form of 5-point likert scale by Kartal (2003). For the statistical analysis of obtained data, SPSS 16 package was used. Besides decisive statistics (frequency, average), according to the member numbers of groups and distribution of data, in paired comparison t-test; and in multiple comparisons, single way anova was analyzed, the results were evaluated at the level of $p < 0.05$. It was established that “Organizational Commitment Level” of employees whose Organizational Commitment Level is 4.22 ± 0.63 differs in terms of employees’ place of duty (city centre or county), total service and period of service at their last place of duty (Ardahan University).

Keywords: University, Instructors, Organizational commitment, Demographic features

GİRİŞ

Araştırma ve eğitim-öğretim olmak üzere iki önemli işlevi üstlenen üniversiteler, bilgi üretmek ve ürettikleri bilgileri yaymak ile sorumludurlar. Üniversitelerin bu işlevleri başarıyla yerine getirebilmeleri ise, nitelikli akademik ve idari personele, fiziksel ve teknolojik altyapıya, finansal kaynaklara ve yönetsel özerkliğe sahip olmalarına bağlı bulunmaktadır (Aydemir ve Erşan, 2007: 56)

Bir iş tutumu olarak örgütsel bağlılığın, örgüt ve çalışanlar üzerindeki etkileri çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur ve bu çalışmalarda, genelde örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, kuruma katkılarının daha fazla olacağı yönünde sonuçlar üzerinde durulmaktadır (Mathieu ve Zajac, 1990'dan aktaran: Boylu ve ark, 2007: 56)

Her organizasyonda olduğu gibi üniversitelerin de başarısının artması için çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarının üst düzeyde bulunması gerekmektedir. Söz konusu bu durum şüphesiz ki, üniversite çalışanlarının üniversitelere olan katkılarını artıracak etkenlerdendir.

Bireyin belli bir örgütle bütünleşmesi için gereken göreceli güç (Mowday ve ark, 1979: 224-247), örgütün amaçlarına uygun biçimde davranabilmek için içselleştirilmiş çabaların toplamı (Wiener, 1982: 418-428); mesleğe bağlılık, bireyin mesleğine yönelik tutumu (Blau, 1985: 280), bireyin seçilmiş bir meslekte (görevde) çalışma motivasyonu (Carson ve ark, 1994'den aktaran: Özmen ve diğ., 2005: 2) gibi farklı biçimlerde tanımlanan örgütsel bağlılık, işgörenlerin ve örgütlerin performans açısından oldukça önemli bir durumdur. Çünkü işgörenler kendilerini örgütlerine bağlı hissettikleri ölçüde işyerinde başarılı olacaklardır.

Aksi durumda, her an o işletmeden uzaklaşmanın yollarını arayacaklar ve kendilerinden bekleneni veremeyeceklerdir (Özdevecioğlu, 2003: 113-130; Çırpan, 1999). Diğer taraftan, örgütsel bağlılıkları artan çalışanların moral ve motivasyonları yükselecek, devamsızlıkları (Özdevecioğlu, 2003: 113-130) ve işten ayrılma olasılıkları düşecektir (Çırpan, 1999; İbicioğlu, 2000: 13-22).

İletişim bir örgütün başarı ya da başarısızlığında en temel belirleyici süreçlerden biri olarak kabul edilmektedir. Nitekim örgütsel iletişim örgütün işleyiş ve amaçlarını gerçekleştirmek için, örgütün bölümleri ile çevresi arasında sürekli düşünce ve bilgi akışı gösteren bir süreç olarak değerlendirilmektedir (Yüksel, 2005: 292)

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan ilk çalışmalarda bağlılık, örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve güçlü bir aile üyesi gibi hissetmek olarak ele alınmıştır (Steers, 1977: 46)

Örgütsel bağlılık tanımı üzerinde tam bir fikir birliğine varılmamakla birlikte “örgütsel bağlılık”; “örgüt ile işgörenin amaçlarının bir bütünlük ve uyum içinde olması” (Mowday vd., 1982: 20), “iş görenlerin örgüte sadakatleriyle ilgili bir tutum” (Luthans, 1995: 130); “örgüt ile iş görenin amaçlarının bir bütünlük ve uyum içinde olması” (Mowday vd, 1982: 20); “iş görenin örgütüyle ve amaçlarıyla özdeşleşmesi ve örgütteki üyeliğini devam ettirme arzusu” (Robbins, 1998: 143); “kişinin örgütle özdeşleştiği, örgüte yönelik bir tutum” (Sheldon, 1971: 143); “örgütsel amaç ve çıkarları karşılayacak şekilde davranmak için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı” (Wiener, 1982: 421); “parasal kaygılar olmaksızın örgütte kalma isteği duyarak örgütün amaç ve

değerleriyle özdeşleşmesi” (Geartner ve Nollen, 1989: 446) şeklinde tanımlanabilmektedir. Tüm tanımlarda örgütsel bağlılık kavramı, örgüt ile birey arasındaki ilişkinin ortaya konduğu temel unsur olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılık sadece işverene sadakat değil, aynı zamanda örgütün başarısının sürmesi için örgüte dâhil olanların çaba gösterdikleri bir süreçtir (Yüksel, 2000: 76). Örgütsel bağlılık, iş görenin örgütüyle özdeşleşme derecesi olduğundan, aktif olarak örgüte katılımı gerektirmektedir (Newstorm ve Davis, 1993, s.198’den aktaran: Sığırı, 2007: 262)

Örgütsel bağlılığı farklı boyutlarda ele alan 2005-2011 yılları arasında yapılmış çalışmalarda elde edilen sonuçlar toplamda örgütsel bağlılık stratejileri ile ilgili olarak önemli mesajlar vermiştir.

Dokuz Eylül Üniversitesi’nde gerçekleştirilen araştırmada akademisyenlerin mesleğe olan bağlılıklarının örgüte (üniversiteye) olan bağlılıklarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Özmen ve ark, 2005: 3). Araştırmacılar genel olarak mesleki ve örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif bağlılık boyutlarının birbirine yakın, devam bağlılığının ise düşük olduğunu gözlemlemişlerdir (Özmen ve ark, 2005: 7).

Bilkent ve Ortadoğu Teknik Üniversitesi’ndeki teknoparklardaki bilgi işçileriyle gerçekleştirilen araştırmada, örgütsel bağlılık ile mesleki bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı beyan edilmiştir (Gümüşlüoğlu ve Karakitapoğlu, 2010’dan aktaran: Aydemir ve Erşan, 2007: 64).

Gazi Üniversitesi’nde gerçekleştirilen bir araştırmada akademisyenlerin duygusal bağlılıklarının devam ve normatif bağlılıklarına göre daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir (Boylu ve ark, 2007: 55-74).

Selçuk Üniversitesi akademisyenleri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, katılımcıların yarısının örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu sonucuna varmıştır (Yüceler, 2009: 445-458).

Türkiye’nin farklı illerinde 8 devlet ve 6 vakıf üniversitesinde görev yapan İngilizce öğretim elemanlarıyla gerçekleştirilen araştırmada, vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Her iki grupta da devam ve normatif bağlılık düzeyleri “orta”, duygusal bağlılık düzeyleri ise “iyi” derecede bulunmuştur (Al, 2007).

Bu çalışmada kuruluşunun henüz 4. yılında olan bir üniversitenin öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmış ve seçilmiş bazı demografik özelliklerin örgütsel bağlılık düzeyine olan etkisi incelenmiştir.

GEREÇ VE YÖNTEM

Örneklem

Araştırmaya 2008 yılında kurulan Ardahan Üniversitesinin 165 öğretim elemanından, 96 tanesi gönüllü olarak katılmıştır.

Veri Toplama Aracının Belirlenmesi

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak anket yönteminden yararlanıldı. İki bölümden oluşturulan araştırma soru formunun, birinci bölümde

10 sorudan oluşan kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise Kartal (2003) tarafından 5 noktalı Likert ölçeği tipinde tasarlanmış 18 sorudan oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Anket maddeleri Likert tipi beşli derecelendirme ölçeğinde 1, 2, 3, 4 ve 5 puan sıralaması ile tablo 1'deki gibi ele alınmıştır. Algı düzeyleri: 1.00 - 1.80 arası "hiçbir zaman", 1.81- 2.60 arası "çok nadiren", 2.61- 3.40 arası "bazen", 3.41- 4.20 "sık sık" ve 4.20- 5.00 arası "her zaman" olarak beşli ölçeğe göre değerlendirilmiştir.

Tablo 1: Çalışmada Kullanılan Likert Tipi Beşli Derecelendirme Ölçeği

Sıralama	Seçenekler	Puan sınırı
1	Hiçbir zaman	1.00 - 1.80
2	Çok nadiren	1.81- 2.60
3	Bazen	2.61- 3.40
4	Sık sık	3.41- 4.20
5	Her zaman	4.21 - 5.00

Veri Toplama Aracının Güvenirlik ve Geçerlik Analizi

Araştırmada kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin güvenilirliğini ölçmek amacıyla Cronbach Alpha katsayısından yararlanıldı. Ölçeğin geçerliliği faktör (AFA) analizi ile test edildi. Ölçeğe ait güvenirlilik ve geçerlik analizi sonuçları ayrı ayrı açıklandı.

Tablo 2: Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeği Faktör Yük Ve Madde Toplam Korelasyon Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yük Değerleri
2. Kurumun amaçlarına karşı güçlü bir bağlılık hissediyorum.	,817
1. Kuruma, benden beklenenden daha fazlasını verme çabası içindeyim.	,768
15. Mesleğimin yaşamımı anlamlı kıldığını düşünüyorum.	,712
8. Kurumun değerleri ile sahip olduğum kişisel beklentiler örtüşüyor.	,692
4. İşimi severek yapıyorum.	,683
9. Mesleğimde yeterliliğimin gün geçtikçe arttığını düşünüyorum.	,676
5. Kuruma ilişkin eylem ve düşüncelere zaman ayırıyorum.	,666
13. Kendimi mesleğimle özdeşleşmiş olarak görmüyorum.	,631
12. Kurumun amaçlarının gerçekleşmesi için göstermem gereken rollerin kendi iyiliğim için olduğuna inanıyorum.	,630
3. Mesleğimle ilgili araştırma, inceleme vb. çalışmalar yapıyorum.	,603
16. Mesleğimi kendime olan özsaygının önemli bir etkeni olarak görüyorum.	,586
10. Mesleğime verdiğim değere katkıda buldukları için çalışma arkadaşlarımla olumlu iletişim içerisinde oluyorum.	,551
17. Kendimi değerlendirirken temel ölçüt işimdeki performansım oluyor.	,503

18. Kurumumdaki meslektaşlarımla samimi bir ilişki ve arkadaşlık bağım vardır.	,460
7. Yaptığım işin kişisel beklentilerime uygun düşmediğini hissediyorum.	,403
14. Kurumda mesleğimle ilgili iş ve işlemlere gönüllü olarak katılmıyorum.	,394
6. Başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum.	,375
Alpha: 0.808	

18 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinde 11. maddenin haricindeki faktörlerin yük değerleri 0,3'den büyük olduğundan her bir madde değerlendirilmeye alınmıştır.

Analiz sonrasında örneklem yeterliliğini test eden KMO (Kaiser Meyer Olkin) katsayısının (0,790) faktör analizinin yapılması için önerilen en düşük değer olan

60'dan yüksek olduğu tespit edilmiştir (Pullant, 2001). Benzer şekilde Bartlett's Testi sonucu elde edilen değerlerden (Ki-Kare değeri: 817,217, df: 153 ve $p < 0.01$) değişkenler arasındaki korelasyonun güçlü olduğu ve faktör analizi yapılabileceği görülmüştür (Çoşkun ve ark, 2005).

Tablo 3: Örgütsel Bağlılık Alt Ölçeğine Ait Kaiser Meyer Olkin (Kmo) Ve Bartlett Testi Sonuçları

KMO		,790
Bartlett Testi	Chi-Square	817,22
	Df	153
	P	,000

Örgütsel bağlılık alt ölçeğinde yer alan maddelerin ayırt edici olup olmadıklarını incelemek amacı ile

yapılan madde analizi sonucunda madde toplam korelasyonlarının tümü istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$) bulunmuştur.

Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada verilerin istatistiksel analizi için SPSS 16 paket programı kullanıldı. Belirleyici istatistiklerin (frekans, ortalama) yanı sıra, grupların eleman sayısı ve verilerin dağılımına göre ikili karşılaştırmalarda t-testi, çoklu karşılaştırmalar da ise tek yönlü varyans analizi (anova) yapıp, sonuçlar $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirildi.

BULGULAR

Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının bireysel özellikleri dikkate alındığında cinsiyet bakımından çoğununun erkek (69 kişi, % 71.9) ve görev yeri bakımından da büyük bir kısmının (85 kişi, % 84.4) merkezde çalıştığı görüldü (Tablo 4).

Yaş özelliği bakımından katılımcılardan 29 ve altı kategoride 56 (% 58.3), 30-35 arası kategoride 23 (% 24), 36 ve üzeri olan kategoride ise 17 (% 17.7) kişinin olduğu ve medeni durum değişkenine göre katılımcıların 48'inin (% 50) evli olduğu belirlendi.

Tablo 4: Öğretim Elemanlarının Bireysel Özelliklerine Göre Dağılımı

Değişken	Grup	Sayı (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	27	28.1
	Erkek	69	71.9
Medeni Durum	Evli	48	50.0
	Bekar	48	50.0
Görev Yeri	Merkez	85	84.4
	İlçe	15	15.6
Yaş (Yıl)	29 ≥ Yaş	56	58.3
	30 ≤ Yaş ≤ 35	23	24
	36 ≤ Yaş	17	17,7
Toplam Hizmet Süresi (Yıl)	4 ≥ Süre	64	66.7
	5 ≤ Süre ≤ 10 arası	17	17.7
	11 ≤ Süre	15	15.6
Son Çalıştıkları Kurumdaki Hizmet Süresi (Yıl)	1 ≥ Süre > 0	28	29.2
	2 ≥ Süre > 1	36	37.5
	3 ≥ Süre > 2	22	22.91
	Süre > 3	10	10.4
İdari Görev Durumu	Evet	22	22.9
	Hayır	74	77.1
(Evli Olan Akademisyenlerde) Eşin Çalışma Durumu	Evet	28	58,33
	Hayır	20	41,66
Gelir düzeyi	Düşük	6	6.3
	Orta	71	74.0
	Yüksek	19	19.8

Toplam 165 öğretim elemanından (Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi/Okutman ve Araştırma Görevlisi) 96'sının gönüllü katılımı ile gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri; cinsiyet, medeni durum, idari görev, eşin çalışıp-çalışmama özelliği, yaş ve gelir düzeyi bakımından benzerlik gösterirken ($p>0.05$) (Tablo 5, 6, 8, 9, 10, 13), görev yeri, toplam hizmet sü-

resi ile son çalıştıkları kurumdaki hizmet süresi bakımından farklılık sergiledikleri tespit edilmiştir ($p< 0.05$) (Tablo 7, 11, 12).

Tablo 5: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerin “Cinsiyet” Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Gruplar	N	%	\bar{X}	SS	P
Örgütsel bağlılık	Bayan	27	28,1	4,32	,64	,359
	Bay	69	71,9	4,18	,62	

Tablo 5’e göre katılımcıların örgütsek bağlılık düzeyleri cinsiyet bakımından farklılık göstermemiştir ($p>.05$).

Tablo 6: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerin “Medeni Durum” Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Gruplar	N	%	\bar{X}	SS	P
Örgütsel bağlılık	Evli	48	50.0	4,29	,33	,305
	Bekar	48	50.0	4,16	,51	

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durum değişkenine göre farklılık göstermemiştir ($p>.05$).

Tablo 7: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerin “Görev Yeri” Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Gruplar	N	%	\bar{X}	SS	P
Örgütsel bağlılık	Merkez	81	84.4	4,08	,64	,039*
	İlçe	15	15.6	4.48	,46	

* $p < 0.05$

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin görev yeri değişkenine göre farklılık gösterdiği gözlenmektedir. İlçede çalışan

akademik personelin örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 8: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerin “İdari Görev” Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Gruplar	N	%	\bar{X}	SS	P
Örgütsel bağlılık	Evet	22	22.9	4,31	,65	,465
	Hayır	74	77.1	4,20	,62	

Katılımcıların idari görev değişkeni bakımından örgütsel bağlılık düzeylerinde bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 9: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerin “Eş Çalışma Durumu” Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Gruplar	N	%	\bar{X}	SS	P
Örgütsel bağlılık	Evet	28	58,33	4,27	,52	,804
	Hayır	20	41,66	4,31	,49	

Tablo 9’a göre, evli katılımcıların örgütsel bağlılık durumu değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeyleri görüş ortalamalarının yüksek olduğu, eş çalışma düzeylerinde ise bir farklılık olmadığı gözlenmektedir.

Tablo 10: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerin “Yaş” Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.

Bağımlı Değişkenler	Gruplar	N	%	\bar{X}	SS	P
Örgütsel bağlılık	1) $29 \geq$ Yaş	55	57.3	4,21	,67	1-2; 0,974
	2) $30 \leq$ Yaş \leq 35	24	25.0	4,24	,58	
	3) $36 \leq$ Yaş	17	17,7	4,25	,57	1-3; 0,961
	Toplam	96	100.0	4,22	,63	2-3; 0,998

Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılık göstermediği gözlenmektedir ($p > .05$).

Tablo 11: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerin “Toplam Hizmet Süresi” Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Gruplar	N	%	\bar{X}	SS	P
Örgütsel bağlılık	1) $4 \geq$ Süre	64	66.7	4,31	,61	1-2; 0,010*
	2) $5 \leq$ Süre \leq 10 arası	17	17.7	3,81	,65	
	3) $11 \leq$ Süre	15	15.6	4,31	,47	1-3; 0,998
	Toplam	96	100.0	4,22	,50	2-3; 0,55

* $p < 0.05$

Katılımcıların Örgütsel bağlılık düzeylerinin toplam hizmet süresi değişkenine göre 4 yıl ve daha az çalışanlar ile 5 ile 10 yıl arası çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık

olduğu gözlenmektedir. 5 ile 10 yıl arası çalışanların diğer yaş gruplarına göre örgütsel bağlılık görüş ortalamaları düşük çıkmıştır.

Tablo 12: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerin “Son Çalıştıkları Kurumdaki” (Ardahan Üniversitesi) Hizmet Süresi (Yıl) Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.

Bağımlı Değişkenler	Gruplar	N	%	\bar{X}	SS	P
Örgütsel bağlılık	1) 1 ≥ Süre > 0	28	29.2	4,49	,63	1-2; 0,166
	2) 2 ≥ Süre > 1	36	37.5	4,17	,55	1-3; 0,095
	3) 3 ≥ Süre > 2	22	22.91	4,09	,61	1-4; 0,46*
	4) Süre > 3	10	10.4	3,90	,73	
	Toplam	96	100.0	4,22	,63	2-3; 0,951
						2-4; 0,581
						3-4; 0,852

* p < 0.05

Katılımcıların Örgütsel bağlılık düzeylerinin çalıştıkları kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre 1 yıl ve daha az çalışanlar ile 3 yıldan daha fazla çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu

gözlenmektedir. Kurumda 1 yıl ve daha az çalışanların örgütsel bağlılık görüş ortalamalarının daha yüksek çıktığı gözlenmektedir.

Tablo 13: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerin “Aile Gelir Durumu” Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişkenler	Gruplar	N	%	\bar{X}	SS	P
Örgütsel bağlılık	1) Düşük	6	6.3	3,94	,78	1-2; 0,540
	2) Orta	71	74.0	4,22	,66	1-3; 0,373
	3) Yüksek	19	19.8	4,33	,43	
	Toplam	96	100.0	4,22	,63	2-3; 0,767

Tablo 13’e göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri aile gelir durumu

değişkenine göre farklılık göstermemiştir (p>.05).

Tablo 14: Örgütsel Bağlılığa İlişkin Görüşlerin “Akademik Ünvan” Değişkenine Göre KWH Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Gruplar	N	%	X	Sıra Ortalaması	Sd	KWH	P
Örgütsel bağlılık	Öğretim Üyesi	19	19.8	4.50	56,47			
	Öğretim Görevlisi	52	54.2	4.15	45,08	2	2,382	,304
	Okutman							
	Araştırma Görevlisi	25	26.0	4.21	49.56			

Tablo 14’e göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri akademik ünvan durumu değişkenine göre farklılık göstermemiştir ($p>.05$).

TARTIŞMA

Öğretim Elemanlarının katılımı ile gerçekleştirilen bu çalışmada örgütsel bağlılık düzeyi 4.22 ± 0.63 olarak tespit edilmiştir. Bu sonucun likert tipi beşli derecelendirme ölçeğinde 4.21-5.00 aralığına ve “her zaman” ifadesine karşılık geldiği görülmüştür (Tablo 1). Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri demografik özelliklerden cinsiyet, medeni durum, idari görev, eşin çalışıp-çalışmama özelliği, yaş, gelir düzeyi ve akademik ünvan bakımından benzerlik gösterirken ($p>0.05$) (Tablo 5, 6, 8, 9, 10, 13), görev yeri, toplam hizmet süresi ile son çalıştıkları kurumdaki (Ardahan Üniversitesi) hizmet süresi bakımından farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$) (Tablo 7, 11, 12).

Kök (2006), bir devlet üniversitesinin öğretim elemanlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılığını konu alan çalışmasında yaş, cinsiyet, pozisyon ve medeni durum değişkenlerinin alt gruplarında anlamlı farklılığın olmadığını rapor etmiştir (Kök, 2006: 309).

Ardahan Üniversitesi akademisyenlerinde örgütsel bağlılık puanları idari görev değişkeni bakımından

idari görevi olan ve olmayanlarda benzer olarak bulunurken (Tablo 8), örgütlerde yönetici gruplarının astlara oranla daha çok örgütü destekleme arzusu içinde oldukları, örgüt ilke ve politikalarına daha çok bağlılık gösterdikleri beyan edilmiştir. Başka bir ifade ile bireyin hiyerarşik kademesi yükseldikçe örgüte bağlılık ve örgüt ilkelerini destekleme durumunun da arttığı belirtilmiştir (Şimşek ve ark, 2005).

“Toplam hizmet süresi” değişkenindeki alt gruplardan 4 yıl ve aşağı hizmeti olan grup ile 11 yıl ve üstü hizmeti olan grupta yer alanların örgütsel bağlılık düzeyleri benzer iken bu grupların örgütsel bağlılık puanları 5 ile 10 yıl arasında hizmet süresi olan grubun puanından daha yüksek bulunmuştur (Tablo 11).

Katılımcıların örgütsel bağlılık puanları görev yeri değişkeni bakımından ilçede görev yapan personel lehine farklılık göstermiştir (Tablo 7). İlçedeki sosyal ve kültürel alanlardaki imkansızlıklar ve çalışanların yaş ortalamasının ($X=29,04$) genç olmasına karşın, akademik personelin örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması, kurumdaki örgütsel kültür ikliminin, iletişim ve işbirliğinin olumlu yansımaları olarak görülebilir. Ayrıca çalışanların “Başka bir iş teklif edildiğinde mesleği bırakmayı düşünüyorum” sorusuna % 93,3’lük

bir oranla “Hiçbir zaman” yanıtı vermeleri mesleğe bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğunu ve bununla örgütsel bağlılığa etki edebileceğini ortaya koyabilir.

Çalışmanın yapıldığı söz konusu kurumdaki (Ardahan Üniversitesi) çalışma süresi kategorileri dikkate alındığında örgütsel bağlılık düzeyinin en yüksek 0-1 yıl arasında hizmeti olan grupta olduğu anlaşılmıştır (Tablo 12). Genç oluşumlu bir üniversite olan Ardahan üniversitesinde çalışanların işe yeni başlamanın idealizmi ve hevesiyle bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu görülürken zaman içerisinde örgütsel bağlılık düzeylerine etki eden olumsuz etkenlerin şekillenmesiyle yeni çalışanlarda yüksek olan bağlılık düzeylerinin belirli bir ivmeyle azaldığı söylenebilir.

Ayrıca, Mowday ve ark. (1979), yaş ve kıdem arttıkça başka örgütlerde iş bulma alternatifi azaldığından mevcut işe olan bağlılığın artmakta olduğunu ifade etmiştir (Özden, 1997’den aktaran: Karagöz, 2007: 27)

Özmen (2005), akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin araştırmasında yaş ile bağlılık ilişkilerini incelediğinde elde edilen korelasyon değerlerinin düşük düzeyde ilişkilere işaret ettiğini ifade etmiştir. Yaş ve kıdem arttıkça yapılmış olan yatırımların dolayısıyla bağlılığın da artacağı öngörülmektedir. İlerleyen yaş ile birlikte kişilerin alternatiflerinin azalması da bir başka gerekçe olarak öne sürülmüştür (Özmen ve ark, 2005: 5).

Kurşunoğlu ve arkadaşları (2010) çalışmalarında 46 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin duygusal bağlılıklarının 35 ve altı yaş grubundaki öğretmenlerden daha yüksek olduğunu saptamışlardır.

Ayrıca literatürde yer alan bazı araştırmalarda (Angle ve Perry, 1981; Mathieu ve Zajac, 1990; Durna ve Eren, 2005; Salami, 2008) örgütsel bağlılık ile yaş arasında bir ilişki bulunduğunu; bazılarında ise (Stevens, Beyer ve Trice, 1978; Morris ve Sherman, 1981; Cohen, 1992; Wahn, 1998; Hartman ve Bambacas, 2000; Özcan, 2008; Karahan, 2008: 231-246) anlamlı ilişkiye rastlanmadığını ifade etmişlerdir (Kurşunoğlu ve arkadaşları, 2010: 111).

Bunlara ek olarak literatürdeki bazı araştırma bulguları, genel olarak yaş artışına bağlı olarak iş tatmininin artacağı yönündedir. Davis (1988)’in çalışmasında belirttiği gibi beş ayrı ülkede yürütülen çalışmalar, yaşlı çalışanların genç çalışanlara göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu göstermiş ve bunun nedenini, deneyimle birlikte örgüte uyumun artması olarak ifade etmiştir (Davis, 1988’den aktaran: Karataş ve Güleş, 2010: 86)

Çalışmamızda ise yaş değişkeni açısından örgütsel bağlılık düzeyinde yaş arttıkça bağlılık düzeyinde ortalamalar bazında azda olsa artış olduğu görülmüş, ancak gruplar arası anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır

Aydemir ve Erşan (2011) duygusal boyutta örgütsel bağlılığın erkeklerde daha yüksek olduğunu, ünvana göre öğretim üyelerinin (profesör hariç) diğer akademik personelden (Öğretim görevlisi, okutman ve uzman) daha düşük bağlılık puanı aldıklarını beyan etmişlerdir (Aydemir ve Erşan, 2011: 64). Çalışmamızda öğretim üyelerinin örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ortalamalar incelendiğinde, öğretim üyelerinin bağlılık düzeylerinin diğer akademik personelden (Öğretim görevlisi, okutman ve araştırma görevlisi) daha yüksek olduğu görülmektedir. Aydemir ve Erşan (2011)

çalışmasında öğretim üyelerinin bağlılıklarının daha düşük olma nedenlerini üç grupta toplamış ve bu nedenlerin, 1) Mesleğin özellikleriyle ilgili nedenler, 2) Üniversite ile ilgili nedenler ve 3) Üniversitenin içinde yer aldığı kent ile ilgili nedenler olduğunu ifade etmiştir. Örgütsel bağlılık düzeylerinin etkileyen birçok etken bulunmaktadır. Çalışmamızda elde edilen sonuca ilişkin Ardahan Üniversitesi'ndeki öğretim üyelerinin kariyerden çok örgüte bağlı oldukları, mesleki ve üniversite ile ilgili bağlılık düzeylerini etkileyecek sorunlarla çok fazla karşılaşmadıkları sonucu çıkarılabilir. Ayrıca kurumsallaşmanın örgütsel bağlılıkta bir diğer etken olduğu düşünülürse Ardahan Üniversitesinde kurumsallaşmanın sağlandığı söylenebilir.

Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar incelendiğinde, kadınlarla erkeklerin örgütsel bağlılık dereceleri konusunda fikir birliğine varılamamış ve farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bazı çalışmalarda erkeklerin genellikle kadınlardan daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalıştıkları için örgüte daha fazla bağlı oldukları ileri sürülmüştür. Bir diğer görüşe göre ise, kadınlar aile içindeki rollerini esas aldıkları için çalıştıkları kurum ikinci planda kalmakta ve örgüte genellikle erkeklere oranla daha az bağlanmaktadır (Aven vd., 1993: 646'dan akt. Yalçın ve İplik, 2007: 488). Bu bulguların tersine, Angle ve Perry (1981); Mathieu ve Zajac (1990), araştırmalarında kadınların bağlılıklarının erkeklerden daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. (Kurşunoğlu ve arkadaşları, 2010: 111) Kurşunoğlu ve arkadaşları (2010) çalışmalarında erkek öğretmenlerin normatif bağlılıkları, kadınlardan daha fazla çıkmıştır. Çalışmamızda erkek ve bayan katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri benzer ve yüksek bulunmuştur

Bilgi işçileri (Özmen ve ark, 2005: 1) olarak nitelendirilen akademisyenlerin cinsiyet ayrımı olmaksızın kurumlarına benzer ve yüksek düzeyde örgütsel bağlılıklarının olmasını yüksek emek ve yüksek performans gerektiren, severek ve isteyerek yapılabilecek bir iş olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Pelit ve arkadaşları (2005), çalışmalarında akademisyenlerin gerek üniversitenin geneline gerekse görev yaptıkları fakülteye ilişkin duygusal devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin, cinsiyetlerine göre istatistiksel açıdan önemli bir farklılık göstermediğini beyan etmişlerdir. (Pelit ve arkadaşları, 2005: 114).

Öğretim elemanlarında gelir düzeyi akademik ünvana bağlı olarak artmasına rağmen, kendilerini farklı gelir grubunda tanımlayan akademik çalışanların örgütsel bağlılık puanlarının benzer bulunması, "gelir düzeyinin" yaşam standartlarını oluşturan temel gereksinimlerin göreceli bir şekilde algılanmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az araştırma yapılmıştır. Bu konuda olası tartışmalardan biri, evli çalışanların ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etme konusunda daha hassas oldukları yönündedir (Özkaya, Kocakoç ve Kara, 2006: 77-96). Bu çalışmada öğretmenlerin normatif bağlılıklarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Evli öğretmenlerin normatif bağlılıkları bekar öğretmenlerden daha fazladır. Bu bulgu, Özkaya ve ark., (2006), ve Durna ve Eren (2005)'in araştırmalarını destekler niteliktedir. Benkhoff (1997)'nin yaptığı çalışmada evlilerin bekarlara göre örgüte daha bağlı oldukları bulunmuştur (Durna ve Eren, 2005).

Cohen (1992)'nin araştırmasında da evlilerin örgütsel bağlılıkları daha yüksek çıkmıştır. Literatürde, evli olan çalışanların, ailelerine karşı maddi sorumlulukları olduğu için yatırımlarını kaybetme ve işsiz kalma tehlikesini göze almak istemeyecekleri ve bu yüzden örgütsel bağlılığın artacağı belirtilmektedir (Gündoğan, 2009'dan aktaran: Kurşunoğlu ve arkadaşları, 2010: 111).

Çalışmamız da ise örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durum değişkenine göre evli olan katılımcıların bağlılık düzeyine ilişkin ortalamaları bekar katılımcılara göre yüksek bulunmuş ancak anlamlı bir farklılık göstermemiştir ($p > .05$).

Demografik değişkenlere göre öğretim elemanlarında örgütsel sosyalleşmenin önemli bir boyutu olan örgütsel bağlılık düzeyinin $\bar{x} = 4.22 \pm 0.63$ olması tatmin edici, iyi bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Bu durum hiyerarşik sistemin sağlıklı bir şekilde işleminin bir yansıması aynı zamanda çalışmaya katılanların % 82,3'ünün 35 yaş ve altında olması ile % 66,7' sinin 4 yıl ve daha az hizmet süresine sahip olmasının bir ürünü olarak açıklanabilir (Tablo 4).

SONUÇ

Öğrenci merkezli bir eğitimde öğrenci memnuniyetini öğrenmeye-sorgulamaya yönelik uygulanan çok yönlü araştırmaların yanında, kurumdaki iş görenlerin de benzer bir yaklaşımla düşüncelerinin incelenmesi kurum yöneticilerinin vizyoner yaklaşımlarıyla doğrudan ilişkili bir durumdur. Araştırmamızda çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Kurumun hizmet süresinin yeni ve çalışanlarının daha çok öğretim elemanlarından oluşması, ücret farklılığı ve kurum değişikliğindeki zorluklar etken

olarak görülebilir. Eğitim - öğretim kurumlarında çalışanların örgütsel sosyalleşme çatısı altında, örgütsel bağlılık düzeyinin tatmin edici bir seviyede olması ve bu yönde gerekli tedbirlerin alınmasının kurumsallaşma ve kaliteli bir eğitim - öğretim sürecine önemli katkılar sağlayacağı söylenebilir.

KAYNAKÇA

AL, A., (2007). Üniversitelerdeki Yabancı Diller Birimleri Yöneticilerinin Yönetmelik Yeterlilik Düzeyi ile İngilizce Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Araştırılması, Kocaeli Üniversitesi, SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

AYDEMİR, M., ve ERŞAN, C., (2011). Yeni Kurulan Üniversitelerde Örgütsel Bağlılık Sorunu. Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi C.X III,S I, s.64.

BLAU, G., (1985). The Measurement and Prediction of Career Commitment. Journal of Occupational Psychology, 58, s.280.

BOYLU Y., PELİT E., ve GÜÇER E., (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt 44, Sayı 511, s.55-74.

CARSON, K. D., ve BEDİAN, A.G., (1994). Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties. Journal of Vocational Behavior, 44, 237-262.

COŞKUN, R., BAYRAKTAROĞLU, S., ALTUNIŞIK R., ve YILDIRIM, E., (2005).

- Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamaları, Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- ÇIRPAN, H., (1999).** Örgütsel Öğrenme iklimi ve Örgüte Bağlılık ilişkisi: Bir Alan Araştırması, İstanbul Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- GÜMÜŞLÜOĞLU, L., ve KARAKİTAPOĞLU, A. Z., (2010).** The Effects of Perceived Justice and Empowerment on Knowledge Worker's Organizational, Supervisory and Occupational Commitment, Turkish Journal of Psychology, December, 25 (66), s.37-41.
- İBİCİOĞLU, H., (2000).** Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 1, s.13- 22.
- KARTAL, S., (2003).** İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Ankara Örneği). Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, s.191.
- KÖK, S. B., (2006).** İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, (20); 1, s.291-317.
- MOWDAY, R.T., STEERS, R., ve PORTER, L.W., (1979).** The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behavior, 14, s.224-247.
- ÖZDEN, Y., (1997).** Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici Davranışları İle İlişkili mi?. Milli Eğitim, 135, s.35-41.
- ÖZDEVECİOĞLU, M., (2003).** Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 18 Sayı: 2, s.113- 130.
- ÖZMEN, T. Ö., ÖZER, S. P., ve SAATÇIOĞLU, Y. Ö., (2005).** Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma, İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 6, Sayı 2, s.1-14.
- PULLANT, J., (2001).** SPSS Survival Manual. A Step-By-Step Guide to Data Analyses Using SPSS For Windows. Philadelphia, PA: Open University Press.
- ŞİMŞEK, Ş. M., (2005).** Akgeçici T, Çelik T. Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. (4.baskı). Konya: Adım Matbaacılık ve Ofset.
- YÜCELER, A., (2009).** Örgütsel Bağlılık ve Örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma, Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi, 22, s.445-458.
- STEERS, R., (1977).** Antecedents And Outcomes Of Organizational Commitment, Administrative Science Quarterly, (22), s.46-56.
- MOWDAY, R. T., STEERS, R. M., ve PORTER, L. W., (1982).** Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York, Academic Press. s.20.
- LUTHANS, F., (1995).** Organizational Behaviour, (7. Bs.), New York, McGraw-Hill.s.130.

- ROBBINS, S., (1998).** Organizational Behaviour (8. Bs.), New Jersey, Prentice Hall International Inc..s.143.
- SHELDON, M. E., (1971).** Investments and Involvements As Mechanisms Producing Commitment to the Organization, Administrative Science Quarterly, 16(2), s.143.
- WIENER, Y., (1982).** Commitment and Organizations: A Normative View, Academy of Management Review, 7 (3), s.421.
- GEARTNER, K. N., ve NOLLEN, S. D., (1989).** Career Experiences, Perceptions of Employment Practices and Psychological Commitment to The Organization, Human Relations, 42 (11), 975-991.s.446.
- YÜKSEL, Ö., (2000).** İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara, Gazi Kitapevi. s.76.
- NEWSTORM, J. W., ve DAVIS, K., (1993).** Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work. (9. Bs.), New York, McGraw Hill.s. 198.
- SİĞRİ, Ü., (2007).** İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Cilt/Vol.:7, Sayı/No: 2: s.262.
- PELİT, E., BOYLU, Y., ve GÜÇER, E., (2007).** Gazi Üniversitesi Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Akademisyenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi 1:86-114.
- YÜKSEL, İ., (2005).** İletişimin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir İşletmede Yapılan Görgül Çalışma. Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt: 6, sayı: 2, s. 292.
- 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.
- KARAGÖZ, L., (2007).** İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Örgütsel Adanma İle Örgütsel Yurttaşlık Davranışları Arasındaki İlişki Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi (İstanbul) Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Ana Bilim Dalı.
- KURŞUNOĞLU, A., BAKAY, E., ve TANRIÖĞEN, A., (2010).** İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 28 s. 111.
- ANGLE, H. L., ve PERRY, J. L., (1981).** An Empirical Assesment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. Administrative Science Quarterly, 26 (1), 1-14.
- DURNA, U., ve EREN, V., (2005).** Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. Doğu Üniversitesi Dergisi, 6 (2), s.210-219.
- SALAMI, S. O., (2008).** Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment Among Industrial Workers. Anthropologist, 10 (1), s.31-38.
- MORRIS, J. H., ve SHERMAN J. D., (1981).** Generalizability of An Organizational Commitment Model. Academy of Management Journal, 24, s.512-526.

- COHEN, A., (1992).** Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (6), s.539-558.
- ÖZCAN, E. B., (2008).** Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- KARAHAN, A., (2008).** Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (3), s.231-246.
- DAVIS, K., (1988).** İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış.(Çev: K.Tosun vd.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- KARATAŞ, S., ve GÜLEŞ, H., (2010).** İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki, *Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 3/2, s.86.
- ÖZKAYA, M. O., KOCAKOÇ, İ. D., ve KARA, E., (2006),** Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması, *Yönetim ve Ekonomi*, 13 (2), s.77-96.
- BENKHOFF, B., (1997).** Disentangling Organizational Commitment. *Personnel Review*, 26 (1/2), s.114-131.
- GÜNDOĞAN, T., (2009).** Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması. *Uzmanlık Yeterlilik Tezi*, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Ankara.
- YALÇIN, A., ve İPLİK, F. N., (2007).** A Grubu Seyahat Acentelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, s.488.