



NWSA-Sports Sciences
ISSN: 1306-3111/1308-7266
NWSA ID: 2015.10.2.2B0100

Status : Original Study
Received: January 2015
Accepted: April 2015

E-Journal of New World Sciences Academy

Sevim Güllü

Istanbul University, sevim.gullu@mynet.com, Istanbul-Turkey

Fatih Yenel

Gazi University, fyenel@gazi.edu.tr, Ankara-Turkey

<http://dx.doi.org/10.12739/NWSA.2015.10.2.2B0100>

**SPOR EĞİTİMİ VEREN YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN
AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINA İLETİŞİMİN ETKİSİ**

ÖZET

Bu çalışma, ülkemizde beden eğitimi ve spor yüksekokulları fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin çalıştıkları örgüte duydukları bağlılıkları üzerinde iletişimin etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın evreni, 2013-2014 eğitim ve öğretim yılında Türkiye'deki spor bilimcisi tüm akademisyenlerdir. Örneklemi ise 336 akademisyendir. Tarama modelinin benimsendiği çalışmada kullanılan ölçeğin ilk kısmı demografik bilgilerden, ikinci kısmı 18 soruluk örgütsel bağlılık ile ilgili ifadelerden, üçüncü kısmı da 35 soruluk örgütsel iletişim (bilgilendirme, amir ile iletişim, arkadaşlarla iletişim, ücretlendirme, terfi ve kariyer olmak üzere beş boyutludur) ile ilgili ifadelerden oluşmaktadır. Örgütsel bağlılığı ölçmek için Yalçın'ın (2009:54) kullandığı ölçek; örgütsel iletişimi ölçmek içinse Eroğlu'nun (2008) kullandığı ölçek birebir alınmıştır. Örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkileri kanonik korelasyon analizi yapılarak incelenmiştir. Amiri ve arkadaşları ile iletişimi iyi olan ve görev yaptıkları okulda bilgilendirme sürecinin iyi işletildiğine inanan akademisyenlerin duygusal ve normatif bağlılıkları yükselirken devam bağlılıkları düşmektedir.

Anahtar Kelimeler: Spor Eğitimi, İletişim, Örgütsel İletişim, Örgütsel Bağlılık

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT
FOR THE ACADEMICS WHO WORK FOR THE FACULTIES OF SPORTS EDUCATION**

ABSTRACT

The purpose of this study is for the academics to measure the effect of communication on commitment who work in physical education and sports faculties to their organizations. The universe is all of the academics who work in physical education faculties in 2013-2014 educational term. The sample is 336 academics. In this study embracing browsing model, reached the findings by the scale combining three parts that was reformed and used before. To measure organizational commitment, Yalçın's (2009:54) and to measure organizational communication Eroğlu's (2008) is taken as the scale. Effects of organizational commitment on organizational communication is examined with the canonical correlation analysis. Academics who have in good communication with their seniors and friends and who believe that they have a well-established disclosure process in their faculties have increasing affective and normative commitment, while their continuance commitment are to decrease.

Keywords: Sports Education, Communication, Organizational Communication, Organizational Commitment



1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

İletişim ve bilgi çağı olarak adlandırılan günümüzde örgütler rekabet üstünlüğü yakalayabilmek ve küreselleşmenin getirdiği değişim ve gelişime uyum sağlayabilmek için öncelikle temel ve ortak sorunlarına çözüm bulmak, kendilerine ivme kazandıracak ve örgütlerinin atılım yapmalarını sağlayacak yenilikler keşfetmek zorundadırlar. Bununla baş etmenin en önemli yolu örgüt içi iletişimin sağlıklı işletilmesinden geçmektedir. Örgütlerde yöneticilerin başarılı olabilmeleri için yönetimin çeşitli düzeydeki birimleriyle etkileşim halinde olacak ve astların üstlerle yukarı doğru, üstlerin de astlarla aşağı doğru etkin ve sağlıklı iletişimi destekleyecek özelliklere sahip olmaları gerekmektedir. Sağlıklı ve etkin iletişim konusunda yöneticiler gereken hassasiyeti göstermek zorundadırlar. Aksi takdirde, astlar ve üstler arasında yetersiz ve çarpıtılmış iletişim örgütte güvensizliğe neden olacak ve motivasyon, verim, bağlılık, iş tatmini gibi örgütün başarıya ulaşmasını hızlandıracak temel öncüller tetikleyici duruma gelemeyecektir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009:4; Karcıoğlu ve Çelik, 2012:72; Boylu vd., 2007:71).

İletişim, hem insanın hem örgütün hayatta kalmasının yolu olarak görülmüştür (Pace, 1983:1). Bir örgütsel araç olarak nitelendirilen iletişim, örgüt içinde veya dışında çeşitli organlar, bölümler ve kişilerarası ilişkileri belli kanallar aracılığıyla düzenler, denetim altında tutar, ayrıca ögeler arası ilişkilerin kurulma ve geliştirilmesini sağlar (Sabuncuoğlu, 1987:119). Örgütsel iletişim ise, örgütsel yapının karmaşıklığı nedeniyle, bireylerarası iletişimden daha karmaşıktır. Yöneticiler aldıkları geribildirim ve bilgi sayesinde söz konusu karmaşayı ortadan kaldırmaya çalışırlar. İletişim sayesinde kurulacak örgütsel uyum ve etkileşim hem örgütsel etkinliği artırır, hem de üretim veya hizmet unsurları arasında güçlü bir bağ oluşturur. Bu ise ancak, çalışanların beklenti ve gereksinimlerinin sağlıklı bir biçimde anlaşılıp çözümlenmesi ile yani onlarla etkin iletişim kurmakla mümkündür (Tutar, 2009:16).

Günün büyük bölümünü işyerinde geçiren insanlar için işin niteliği, ücret, çalışma koşulları, işyeri ile ilgili kişinin olumlu veya olumsuz algıları kadar örgütsel bağlılığın derecesi de önemli olmaktadır. Belli bir kuruma bağlı olarak çalışan kişi; kurumun amaçları, değerleri, kültürü, misyonu ile ne kadar özdeşleşirse kurum için o kadar yararlı bir çalışan olacaktır. Bunun yolu da örgüte duyulan bağlılıktan geçmektedir. Çünkü örgütlerin rekabet gücünü ve başarısını etkileyen en önemli unsur insan kaynağıdır (Yavaşgel vd., 2011:79). Kendisini örgüte ait hissetmeyen çalışanların, örgüt yararına bir şey yapma konusunda istekli ve hevesli olması zordur (Yılmaz, 2009:477). Ayrıca; örgütsel bağlılığın, örgütsel performansı olumlu yönde etkilediğine inanılmakta ve böylece örgütsel bağlılığın çalışanın işe geç gelme, devamsızlık yapma ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Bayram, 2005:125).

Örgütsel bağlılık; bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile işgücü devir oranı (Mowday vd., 1982:38; Porter vd., 1974; Mowday vd., 1979; Clugston, 2000; Newman vd., 2011:18; Perçin, 2008:23); bağlılık ve performans (Kök, 2006:309); bağlılık ve motivasyon (Perçin, 2008:25); bağlılık ve devamsızlık ile işe geç kalma (Belli, 2010:36,37); bağlılık ve stres (Üzüm, 2010:123) arasındaki ilişkiler nedeniyle araştırma konusu olmuştur. Söz konusu araştırmacılara göre; örgütsel bağlılık ile işten ayrılma niyeti, işgücü devir oranı, devamsızlık, işe geç kalma, stres arasında negatif bir ilişki vardır. Tam tersine; performans ve motivasyon ile pozitif ilişki içerisindedir. İşten ayrılma niyetinin, düşük örgütsel bağlılığın ve işin çeşitli yönlerine ilişkin doyumsuzluğun bir sonucu olarak ortaya çıktığı ve örgütsel



bağlılığın yüksek olmasının işten ayrılma niyetini azalttığı saptanmıştır. (Akt: Sabuncuoğlu, 2007:617) Çalıştığı örgüte hissettiği bağlılığı az olan bireyin, işyerinden ayrılmaya istekli olması, alternatif iş olanaklarını araştırmaya eğilimli olması, örgütün amaç ve hedeflerine yakın olmayan davranışlar sergilemesi kaçınılmazdır. Bunlar da örgüte belli ölçülerde maliyet getirmektedir. Tam tersine, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanın motivasyonu ve verimliliği de yüksek olmakta, örgüte aidiyet duygusu gelişmekte, çalışan kendisini örgütün bir parçası gibi hissetmekte, örgüt yararına faaliyetlerde bulunmaya istekli olmakta, diğer çalışanlar ve amirleriyle iletişimi de görece iyi olmaktadır (İnce ve Gül, 2005:1).

Meyer ve Allen'in üç-bileşenli modeli, örgüt bağlılığı çalışmalarında dominant model olmuştur (Jaros, 2007:7). Allen ve Meyer çalışanın örgüte bağlılığını duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç boyutta ele almışlardır (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009:72). Duygusal bağlılık, çalışanın örgütte kalma ve kendisini örgüte duygusal olarak bağlı hissetmesi demektir (Brown, 2003:34). Devamlılık bileşeni, çalışanın örgütten ayrılmasıyla ilintilendirilen masraflara dayanan bağlılık anlamına gelir (Allen ve Meyer, 1990:1). Güçlü devam bağlılığı olan çalışanlar, o örgütte çalışmak zorunda olduklarına inandıkları için kalırlar (Meyer ve Allen, 1997:56-57) Sonuncu olan normatif bağlılık da, çalışanın örgütte kalma zorunluluğunu hissetmesi anlamına gelmektedir (Allen ve Meyer, 1990:1). Normatif bağlılık yapılacak doğru (Wasti, 2009:18) ve ahlaki şey olduğuna inanılması nedeniyle örgüte bağlı kalma zorunluluğunun hissedilmesi sonucu gelişen bağlılıktır (Brown, 2003:34). Diğer taraftan zorunlu bağlılık, çalışanların alternatif maliyetleri karşılayamama endişeleri nedeniyle, örgütlerine sadık kalmalarını ifade etmektedir (Yağcı, 2007). Çalışanları bağlılıklarını, örgütsel faktörler kadar onların demografik özellikleri de etkiler (Çolakoğlu vd, 2009:127).

Örgütler için yaşamsal öneme sahip iletişimin, çalışanların örgütsel bağlılığı üzerine etkisi veya bunların birbirleriyle ilişkisi, huzurlu ve barışçıl bir çalışma ortamının sağlanarak örgütlerin amaç ve hedeflerini gerçekleştirmelerinde ve kendilerini devamlı geliştirmelerinde son derece önemlidir. Örgütler gücünü, bilgiye sahip bireylerden elde ederler ve bu çalışanların başka örgütlerde çalışmayı tercih etmemesini isterler. Örgütler bu tür çalışanları bünyesinde barındırabildiği ölçüde başarı kazanır ve çalışanlarına da kendilerini kanıtlama olanağı ve fırsatı vererek toplumsal gelişime de katkı sağlamış olur (Boylu vd, 2007).

Toplumu değiştirme ve dönüştürme etkisine sahip kurumların başında üniversiteler gelmektedir. Çünkü Kök'ün (2006:292,309,310) de ifade ettiği gibi toplumun dinamik bir parçası olan ve önderlik misyonunu taşıyan üniversitelerin çıktıları aracılığıyla diğer bütün sistemleri etkilediği dikkate alındığında, eğitimin kalitesi ve niteliği yükseköğretim kurumlarında daha fazla belirginlik kazanmaktadır. Bu anlamda eğitim ve araştırmalar itibarıyla hizmet sürecinde yer alanların işinde kendilerini gerçekleştirebilmeleri için örgütsel bağlılık hissetmeleri bir hayli önemlidir. Özmen ve arkadaşlarının ifade ettiği göre ise (2005:3-4); akademisyenlik, bilgi işçileri olarak sayılan diğer meslek gruplarından farklı yönleri olan özelliklikte bir meslektir (eğitim ve akademik çalışma yapmak gibi farklı yönleri içeriyor olması, üniversite dışında bir ortamda akademisyenlikten söz edilememesi vb.). Bilgi üretme, paylaşma ve yayma görevlerini yerine getiren akademisyenler, mesleklerini bürokratik örgütler olan üniversitelerde gerçekleştirmektedirler.



2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Bu çalışmanın amacı, ülkemizde beden eğitimi ve spor yüksekokulları/fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin çalıştıkları örgüte duydukları bağlılıkları üzerine iletişimin etkisini ölçmektir.

3. YÖNTEM (METHOD)

Akademisyenlerin örgütsel bağlılığına iletişimin etkisini ölçmeyi amaçlayan bu çalışma tarama modelinde bir çalışmadır. Araştırmada demografik bilgiler, örgütsel bağlılık (18 soruluk ve duygusal, normatif ve devam bağlılığı olmak üzere üç alt boyutlu) ve örgütsel iletişim (35 soruluk ve amir iletişim, bilgilendirme, arkadaş ile iletişim, terfi-kariyer bilgisi ve ücretlendirme bilgisi olmak üzere beş boyutlu) olmak üzere üç bölümden oluşan ölçek uygulanmıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin; belli başlı demografik özelliklerinin betimlenmesi amacıyla, cinsiyetleri, yaşları, mesleki kıdemleri, unvanları, görev yaptıkları üniversite ve bölüm türü gibi bağımsız değişkenler örneklem kapsamında incelenmiştir. Hem örgütsel bağlılık hem örgütsel iletişim ölçekleri daha önceden başka araştırmacılar tarafından geliştirilmiş ve kullanılmıştır. Bu çalışma için, ölçeklerin güvenilirlik analizleri tekrar yapılmıştır.

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde; örgütsel bağlılık ile ilgili olarak Allen ve Meyer'in geliştirdiği ölçeğin değişik versiyonlarının Türkçe uyarlamalarının bir hayli yaygın olarak kullanıldığı saptanmıştır (Yalçın, 2009; Adiloğulları, 2011; Geri, 2010; Güzel, 2009; Gündoğan, 2009; Akpınar, 2007; Dağdemir, 2008; Çakmak, 2011; Yavuz, 2008; Kaplan, 2010; Bekrek, 2011; Çiftçioğlu, 2008; Yılmaz, 2011). Bu çalışmada kullanılacak en uygun ölçeğin ise, Allen ve Meyer'in geliştirdiği ve Wasti'nin Türkiye'ye uyarladığı Yalçın'ın (2009) eğitim örgütleriyle ilgili tez çalışmasında kullandığı ölçek olduğuna karar verilmiş ve aynen alınmıştır.

Yalçın' a göre (2009:54); örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek için Meyer ve Allen (1984-1997) tarafından geliştirilen "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" (Organizational Commitment Questionere: OCQ)'nde Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç temel bileşene ayırarak ölçmeyi amaçlamıştır. Bu ölçek 5'li Likert skalasına göre tasarlanmış olup, 5'li ölçekteki ifadelerin puanlaması; "1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum ve 5=kesinlikle katılıyorum" şeklinde yapılmıştır. Toplam 18 maddeden oluşan ölçekte; 1, 3, 5, 7, 8 ve 11. maddeler duygusal bağlılığa, 2, 4, 6, 13, 15 ve 16. maddeler devam bağlılığına, 9, 10, 12, 14, 17 ve 18. maddeler normatif bağlılığa ilişkindir. Aynı zamanda ölçeğin Wasti (2000) tarafından 351 kamu ve 916 özel sektör çalışanı üzerinde Türk çalışanlarına uygunluğunu belirlemek amacı ile geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Söz konusu çalışmada kamu çalışanlarında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık için 0,79; normatif bağlılık için 0,75; devamlılık bağlılığı için ise 0,58 olarak bulunmuştur. Özel sektör çalışanlarında Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı duygusal bağlılık için 0,78; normatif bağlılık için 0,80; devamlılık bağlılığı için 0,60 bulunmuştur. Genel olarak kabul edilebilir Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısının en az 0,70 ve 0,80 olduğu düşünülürse ölçeğin devamlılık boyutunun içsel tutarlılığından söz etmek zordur (Wasti, 2000:404; Akt: Yalçın, 2009:54). Ancak, Allen ve Meyer'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeği yurtdışında da yaygın olarak kabul görmüş ve kullanılmıştır. Kültüre ve uygulandığı yere göre belli değişiklikler yapmayı gerektirse de araştırmacılar, ölçeğin kullanılabilir olduğu ile ilgili yorumlar yapmışlardır. Örneğin Karim ve Noor (2006:98-99). Malezya'nın bir akademik kütüphanesinde



profesyonel eğitime sahip kütüphane çalışanları üzerinde uygulanan Allen ve Meyer örgütsel bağlılık ölçeğinin psikometrik özelliklerini ve istikrarını incelemiştir. Allen ve Meyer'in duygusal bağlılığının 4 numaralı maddesi ölçümlenmiş fakat sonuç olması gerektiği gibi olmamıştır. Bu yüzden duygusal bağlılık için yeni bir değişken ortaya konmuştur. Bununla beraber Allen ve Meyer'in devamlılık bağlılığının 9 ve 12 numaralı maddeleri de ölçümde başarısız olmuştur. Bu iki madde yeni bir değişken olan devamlılık bağlılığı adında Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık ölçeğinin psikometrik özelliklerini ortaya koyduğunda geçerliliğini yitirmiştir. Bütün bunlara rağmen maddelerin çoğunluğunun ilgili alt ölçeklerle yakınlaşması ölçümün psikometrik olarak güvenilir ve istikrarlı olduğunu gösterir.

Bu çalışmada yapılan güvenilirlik analizine göre ise örgütsel bağlılık ölçeğinin bütününe ait iç tutarlık katsayısı (Cronbach alfa) 0,71; duygusal bağlılık için 0,72; normatif bağlılık için 0,66; devam bağlılığı için 0,54 olarak bulunmuştur. Örgütsel iletişim ile ilgili yine literatür çalışması yapılmış, Eroğluer'in (2008)doktora tez çalışmasında kullandığı ölçek aynen alınmıştır. (Eroğluer; soru formunda 1=kesinlikle katılıyorum; 2=kısmen katılıyorum; 3=kararsızım; 4=çoğunlukla katılmıyorum; 5=kesinlikle katılmıyorum şeklinde değerlendirildiğini belirtmiştir (2008:163); ancak bu çalışmada örgütsel bağlılık ölçeği ile uyumlu olması amacıyla sütunlar yer değiştirilmiş ve en soldan sağa doğru kesinlikle katılmıyorum, çoğunlukla katılmıyorum, kararsızım, kısmen katılıyorum, kesinlikle katılıyorum şeklinde belirlenmiştir). Eroğluer, örgütsel iletişim ölçeği için beş alt boyut belirlemiştir. Bunlar; bilgilendirme (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 18, 19, 34 ve 35'inci sorular), amir ile iletişim (9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 ve 33'üncü sorular), arkadaşlar ile iletişim (20, 21, 22, 23, 24 ve 25'inci sorular), ücretlendirme (26, 27 ve 28'inci sorular), terfi ve kariyer (29, 30 ve 31'inci sorular) boyutlarıdır. Eroğluer α değerini; bilgilendirme boyutu için 0,910; amir ile iletişim boyutu için 0,941; arkadaşlar ile iletişim boyutu için 0,893; ücretlendirme boyutu için 0,830; terfi ve kariyer boyutu için 0,885 olarak bulmuştur.

Bu çalışmada ise örgütsel iletişim ölçeğinin bütününe ait α değeri 0,97; bilgilendirme için 0,92; amir iletişim için 0,96; arkadaş iletişim için 0,88; ücretlendirme için 0,88 ve terfi/kariyer için 0,93 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar ölçeğin güvenilir olduğunu göstermiştir. Kabul edilebilir Cronbach Alpha değerleri aşağıda verilmiştir (George ve Mallery (2003). Buna göre her iki ölçeğin de güvenilir olduğu söylenebilir.

Tablo 1. Kabul edilebilir Cronbach Alpha değerleri
(Table 1. Acceptable Cronbach Alpha values)

> 0.90	Excellent (Mükemmel)
0.80 - 0.89	Good (İyi)
0.70 - 0.79	Acceptable (Kabul edilebilir)
0.60 - 0.69	Questionable (Sorgulanabilir)
0.50 - 0.59	Poor (Zayıf)
< 0.50	Unacceptable (kabul edilemez)

Dolayısıyla, bu çalışmada kullanılan örgütsel iletişim ölçeğinin alt boyutları mükemmel veya iyi düzeyde Cronbach Alpha değerlerine sahiptir. Örgütsel bağlılığın duygusal ve normatif alt boyutları kabul edilebilir düzeydeyken, devam boyutununki zayıf düzeydedir. Sonuç olarak, bu çalışmada, her iki ölçeğin alındığı tez çalışmalarındaki Cronbach Alpha değerlerine yaklaşıldığı görülmektedir (Yalçın, 2009:54; Eroğluer, 2008:159). Araştırmanın evreni, 2013-2014 eğitim ve



öğretim yılında ülkemizde spor eğitimi veren yüksekokullar/fakültelerde görev yapan tüm akademisyenlerdir. Diğer bir deyişle; 61 üniversitede görev yapan yaklaşık 1115 akademisyendir (www.yok.gov.tr). Araştırmancının örnekleme ise, örneklemin genellenebilmesi amacıyla yedi coğrafi bölgeden rastgele seçilen spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarıdır. Ölçeklerin 22 üniversiteye ve toplamda 535 akademisyene kargo ile ulaşması sağlanmış, 336 ölçek doldurulmuş olarak tarafımıza geri dönmüştür. Dolayısıyla araştırmancının örnekleme 336 kişiden meydana gelmektedir. Örneklem, evrenin yaklaşık olarak %30'unu oluşturmaktadır. Örgütsel iletişim örgütsel bağlılık üzerine etkisi, kanonik korelasyon analizi yapılarak incelenmiştir. Araştırmancının hem bağımlı hem de bağımsız değişkenleri birden fazla ve sürekli verilerden oluştuğundan ve her iki sette yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlandığından, verilerin çözümlenmesinde setler arası kanonik korelasyon tekniği kullanılmıştır. Kanonik korelasyon analizinde araştırmancının bağımlı değişken olarak örgütsel bağlılık setini duygusal, normatif ve devam bağlılığı, bağımsız değişkenler setinde ise bilgilendirme, amir ile iletişim, arkadaş ile iletişim, ücretlendirme ile terfi ve kariyer değişkenleri oluşturmuştur. &

Kanonik korelasyon analizinden güvenilir sonuçlar elde edilebilmesi için bazı koşulların karşılanması gerekmektedir. Kanonik korelasyon tekniğinin normallik, doğrusallık ve artık değer varyanslarının homojenliği (homoscedasticity), aykırı değer ve çoklu bağlantının olmaması varsayımları bulunmaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2007). Bu çalışmada aykırı değerler, değişkenlerin her birinde Z puanları ve maholonobis uzaklık değerleri ile incelenerek gözden geçirilmiştir. Çoklu bağlantı (multicollinearity) testi değişkenler arasındaki Pearson korelasyon katsayılarına ve tolerance değerlerine bakılarak incelenmiştir. Bu incelemeler sonucunda verilerin kanonik korelasyon analizi sayıltılarını yeterince karşıladığı sonucuna varılmıştır. Araştırmada hata payı 0.05 olarak kabul edilmiştir. Bulguların sunumunda öncelikle değişkenler arasındaki Pearson korelasyon katsayıları matrisi, daha sonra sırasıyla kanonik korelasyon analizi sonuçları verilmiştir. Elde edilen tüm istatistiksel sonuçlar çift yönlü olarak sınanmış ve anlamlılık düzeyi en az 0.05 olarak kabul edilmiştir. Araştırmancının istatistiksel analizleri SPSS paket programı kullanılarak yapılmıştır.

3. BULGULAR (FINDINGS)

Katılımcılarla ilgili bulgular şu şekildedir;

Tablo 2. Cinsiyete göre dağılım
(Table 2. Distribution by gender)

Cinsiyet	N
Kadın	81
Erkek	252
Toplam	333

Tablo 3. Yaş'a göre dağılım
(Table 3. Distribution by age)

Yaş Aralığı	Dağılım
21-25 yaş	14
26-30 yaş	53
31-35 yaş	78
36-40 yaş	63
41-45 yaş	40
46-50 yaş	31
51-55 yaş	35
56 yaş ve üstü	22
Toplam	336

Tablo 4. Görev yapılan bölümlere göre dağılım
(Table 4. Distrubition by department)

Açıklama	N
Antrenörlük Eğitimi	97
Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği	120
Spor Yöneticiliği	82
Rekreasyon	25
Diğer	11
Toplam	335

Tablo 5. Unvana göre dağılım
(Table 5. Distrubition by Title)

Unvan	N
Prof.Dr.	6
Doç.Dr.	34
Yrd.Doç.Dr.	84
Öğr.Gör.	79
Arş.Gör.	93
Okutman	33
Uzman	6
Toplam	335

Tablo 6. Kurum kıdemine göre dağılım
(Table 6. Distrubition by seniority)

Kıdem	N
1-5 yıl kıdem	130
6-10 yıl kıdem	62
11-15 yıl kıdem	60
16-20 yıl kıdem	39
21-25 yıl kıdem	23
26 yıl ve üstü kıdem	21
Toplam	335

Tablo 7. Bölgelere ve üniversitelere göre dağılım
(Table 7. Distrubition by geographical regions and universities)

Bölge	Üniversite	N
Marmara	İstanbul	16
	Marmara	21
	Balıkesir	7
	Haliç	5
	Bölge	49
İç Anadolu	Gazi	21
	Ankara	20
	Konya	29
	Bölge	70
Doğu Anadolu	Atatürk	30
	Ağrı	12
	Kafkas	11
	Bölge	53
Ege	Ege	22
	Çbü	6
	Muğla	11
	Bölge	39
Güneydoğu Anadolu	Gaziantep	8
	Harran	6
	Adıyaman	8
	Bölge	22
Karadeniz	Gümüşhane	8
	Ktü	12
	Ondokuz Mayıs	35
	Bölge	55
Akdeniz	Akdeniz	20
	Mersin	12
	Çukurova	16
	Bölge	48
Genel Toplam		336



Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin korelasyon katsayıları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve iç tutarlık ve pearson korelasyon katsayıları

(Table 8. Average of variables, standard deviation, and internal consistency and pearson correlation parameters)

Bağımsız \ Bağımlı	\bar{x}	ss	α	Pearson Korelasyon Katsayıları				
				Duygusal	Normatif	Devam		
				$\bar{x}=20.82$ ss=4.58 $\alpha=.72$	$\bar{x}=19.11$ ss=4.27 $\alpha=.66$	$\bar{x}=16.95$ ss=3.94 $\alpha=.54$		
Bilgilendirme	41.07	10.10	.92	.32	**	.45	***	.04
Amir-İletişim	34.43	10.45	.96	.35	**	.44	***	-.04
Arkadaş-İletişim	23.90	4.99	.88	.38	**	.20	***	-.18
Ücretlendirme	10.20	3.43	.88	.14	*	.26	***	.17
Terfi-kariyer	10.38	3.53	.93	.21	**	.29	***	.06

* P < .05 ve ** P < .001

Tablo 8’de görüldüğü gibi, bilgilendirme ($r_{duygusal}=.32$; $r_{normatif}=.45$) amir ile iletişim ($r_{duygusal}=.35$; $r_{normatif}=.44$), arkadaş iletişim ($r_{duygusal}=.38$; $r_{normatif}=.20$), ücretlendirme ($r_{duygusal}=.14$ $r_{normatif}=.26$) ve terfi-kariyer ($r_{duygusal}=.21$; $r_{normatif}=.29$) alt boyutları örgütsel bağlılığın özellikle duygusal ve normatif boyutlarıyla pozitif ilişkiler içerisindedir. Ayrıca arkadaş ile iletişim ($r= -.18$) devam bağlılığı ile negatif yönde ilişkili iken, ücretlendirme ($r= .17$) ile pozitif yönde ilişkilidir. Bu aşamada modelden üç kanonik korelasyon katsayısı elde edilmiştir. Üç kanonik korelasyonla $x_{15}^2 = 152.258$; $P=.000$ olarak bulunmuş; kanonik korelasyonun silinmesiyle geriye kalan korelasyonlar için $x_{8}^2=5.65$; $P=.130$ olarak elde edilmiştir. Böylece iki veri seti arasındaki anlamlı ilişkiler birinci kanonik kök ile test edilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel bağlılık ve yordayıcı değişkenler setlerinin, kanonik değişkenleriyle aralarındaki korelasyon katsayıları, standartlaştırılmış kanonik katsayılar, açıklanan varyans ve fazlalık değerleri

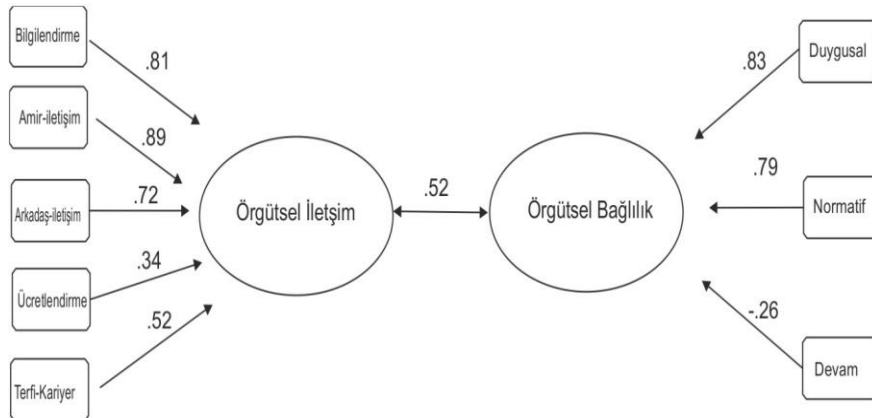
(Table 9. Organizational commitment and the predictor set of variables, canonical variables and their correlation, standardized canonical parameters are explained variance and redundancy values)

Değişkenler	I. Kanonik Değişken	
	Korelasyon	Katsayı
Yordayıcılar Seti		
Bilgilendirme	.81	.13
Amir-İletişim	.89	.68
Arkadaş-İletişim	.72	.44
Ücretlendirme	.34	-.24
Terfi-kariyer	.52	.07
Açıklanan Varyans	.47	
Oranı	.13	
Örgütsel Bağlılık		
Duygusal	.83	.53
Normatif	.79	.60
Devam	-.26	-.30
Açıklanan Varyans	.46	
Oranı	.12	

Diğer taraftan, örgütsel iletişim bağımsız değişkeninin bilgilendirme, amir ile iletişim, arkadaş ile iletişim alt boyutlarının, örgütsel bağlılık bağımlı değişkeninin duygusal ve normatif alt boyutlarına olumlu, devam alt boyutuna ise daha az olumlu etkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Örgütsel iletişim ile en çok ilişkili olan alt boyutun duygusal bağlılık (korelasyon), örgütsel iletişimin en çok katkı yaptığı alt boyut ise normatif bağlılık (korelasyon) olarak çıkması örgütsel iletişimin duygusal ve normatif bağlılığı birlikte artırdığı şeklinde yorumlanmaktadır.

Tablo 9'da görüldüğü gibi, yordayıcılar setinden elde edilen I. kanonik değişkenin kendi setinde açıkladığı ortalama varyans oranı 0.47, örgütsel bağlılık setinde açıkladığı ortalama varyans oranı (redundancy) 0.13'dir. Benzer şekilde, örgütsel bağlılık setinden elde edilen I. kanonik değişkenin kendi setinde açıkladığı varyans oranı .46, yordayıcılar setinde açıkladığı varyans oranı 0.12'tür. Buna göre, I. kanonik değişkenin örgütsel değişim setindeki varyansı açıklamada, örgütsel bağlılık setindeki varyansı açıklamaya göre, daha etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca Tablo 9. korelasyon katsayıları için kesme noktası .30 olarak alındığında, yordayıcılar setinde yer alan tüm değişkenlerin bilgilendirme ($r=.81$), amir ile iletişim ($r=.89$), arkadaş ile iletişim ($r=.72$), ücretlendirme ($r=.34$) ve terfi ve kariyer'in ($r=.52$) değişkenlerinin I. kanonik değişkenle ilişkili oldukları görülmektedir (Şekil 4.9). Bu değişkenlerin, çoklu regresyondaki gibi yorumlanan standartlaştırılmış katsayıları incelendiğinde, I. kanonik değişkeni en çok katkı yapan bilgilendirme, amir ile iletişim (.68) ve arkadaş ile iletişim (.44), en çok azaltan değişkenin ise ücretlendirme (-.24) olduğu anlaşılmaktadır.

Başka bir ifadeyle, yordayıcılar setindeki diğer değişkenlerin etkisi sabit tutulduğunda, amir ile iletişim puanlarındaki 1 ss'lik artış, örgütsel bağlılık puanlarında .68 ss'lik artışa yol açmaktadır. Benzer şekilde, arkadaş ile iletişim 1 ss'lik artış, I. kanonik değişken puanlarında .44 ss'lik artışa; ücretlendirme 1 ss'lik artış ise kanonik değişken puanlarında -.24'ss'lik azalmaya neden olmaktadır. Şekil 4.9.'da ayrıca örgütsel bağlılık setinde yer alan duygusal (.83), normatif (.79) ve devam (-.26) bağlılıklarının I. kanonik değişkenle ilişkili oldukları görülmektedir. Bununla birlikte, örgütsel bağlılık setine ilişkin standartlaştırılmış katsayılar incelendiğinde, I. kanonik değişkene en çok katkı yapan değişkenlerin Duygusal (.53), normatif (.60), en çok azaltan değişken ise devam bağlılığı (-.30) olduğu gözlenmektedir.



Şekil 1. Örgütsel iletişim ve örgütsel bağlılık için kanonik korelasyonlar ve katsayıları
(Figure 1. Canonical correlations for organizational communication and organizational commitment and parameters)



Sonuç olarak, Şekil 1 de incelendiğinde görüleceği üzere; amir ve arkadaşlarla iletişimi yüksek fakat ücretlendirme iletişimi düşük olan eğitim kurumlarında duygusal ve normatif bağlılık yönünden örgütsel bağlılıkları daha yüksek, devam bağlılıkları ise daha düşüktür. Bu durum, literatürdeki diğer araştırmalarla genel itibarıyla benzerlik göstermektedir. Örgütsel iletişimin devam bağlılığına düşük düzeyde etki yapması iletişim örgüt içinde ne kadar güçlü olursa, akademisyenler ihtiyaçtan ve zorunluluktan dolayı çalışma gereğini o kadar az duyacakları anlamına gelmektedir. Çalışmanın bu sonucu tatmin edicidir. Çünkü asıl işlevi araştırma yapmak, üretmek ve eğitim vermek olan üniversitelerin temel yapı taşı olan akademisyenlerin zorunluluktan dolayı mevcut kurumda çalışmaya devam etmesi arzu edilen bir sonuç değildir. Buna göre; Türkiye genelinde spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan, amiri (çalıştığı yüksekokulda/fakültede, bölüm başkanı ile anabilim dalı başkanı ile yüksekokul müdürü/yardımcıları veya dekanı/yardımcılarıyla) ve arkadaşlarıyla iletişimi iyi olan ve görev yaptıkları yüksekokul/fakültede bilgilendirme süreci iyi işletildiğine inanan akademisyenlerin duygusal ve normatif bağlılıkları da yüksektir. Yani bu akademisyenlerin çalıştıkları kurum için fedakârlık yapmaktan çekinmeyecekleri, ayrıca işyerlerinden ayrılırlarsa suçluluk duygusu yaşayabilecekleri, gibi sonuçlar çıkarılabilir.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA (CONCLUSION AND DISCUSSION)

Toplumu değiştirme ve dönüştürme etkisine ve gücüne sahip olarak görülen üniversitelerin yapı taşı olan akademisyenlerin işlerini genel olarak severek yapması ve benimsemesi, işleri için fedakârlık yapmayı göze almaları, akademisyen olarak çalışmaya devam etmeye istekli olmaları son derece önemlidir. Sonucun bu şekilde çıkması sevindiricidir. Çünkü iletişim gibi, hayatımızın her alanında önemi olan bir konunun önemi bir kez daha araştırmamız sayesinde desteklenmiştir. Dolayısıyla, örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerine etkisi ile ilgili literatürde yer alan diğer çalışmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir;

Bir telekomünikasyon şirketi çalışanları üzerinde iletişimin alt boyutlarının örgütsel bağlılığın alt boyutlarına etkisi araştırıldığında açık, yüz yüze, etkili, biçimsel olmayan, çok yönlü ve empatik iletişim ile duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık arasında her birinin ayrı ayrı pozitif yönlü ilişkisi bulunmuştur. Diğer bir ifadeyle, iletişim arttıkça örgütsel bağlılık artar (Boyacı, 2010:117-119).

İstanbul'da tekstil sektöründe çalışanlar üzerinde örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa etkisini belirlemeye yönelik yapılan bir çalışmanın sonucuna göre araştırmacı şu çıkarımda bulunmuştur: Örgütsel iletişim örgütsel bağlılığı olumlu etkilemektedir ve örgütsel iletişim seviyesi yüksek olan bireylerin örgütsel bağlılık seviyesi de yüksek olmaktadır (Ekinci, 2006:105).

Afyonkarahisar'da hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir firma çalışanlarının örgütsel iletişimin örgütsel bağlılıkları üzerine etkilerini araştıran bir çalışmanın bulguları ise şu şekildedir: iletişim örgütsel bağlılığı olumlu etkilemektedir, biçimsel olmayan iletişim örgütsel bağlılığı etkilememektedir, örgüt içinde dedikodu ve söylenti gibi iletişim türü örgütsel bağlılığı olumsuz etkilemektedir, örgüt içi bilgi paylaşımı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki olumludur (Başyigit, 2006:96-97).

Yalçın ve İplik' in A Grubu seyahat acentelerinde çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik yaptıkları araştırmalarından çıkan sonuçlardan birisi; yönetim kademesi ile çalışanlar arasında iyi bir iletişimin sisteminin



oluşturulması gerekliliği olarak çıkmıştır. Buna göre çalışanın uzun süre örgütte kalması sağlanabilecek ve dolayısıyla işletmedeki personel devrine ilişkin sorunlar büyük ölçüde azalacaktır (Yalçın ve İplik, 2008:496-497).

Eroğlu ve Sarıkamış'ın bir kurumda örgüt kültürü ve örgütsel iletişim düzeyinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik araştırmalarına göre; örgütsel amaçlar doğrultusunda etkin işleyen bir örgütsel iletişim sisteminin olmaması ve güçlü bir örgütsel kültürün yaratılamaması nedeniyle çalışanların iş tatmin ve örgütsel bağlılık düzeyleri düşük çıkmıştır (Eroğlu ve Sarıkamış, 2008).

Çetin ve arkadaşlarının bir aile işletmesinde yaptıkları örgüt içi iletişimin çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik çalışmalarına göre; sözkonusu işletmede örgüt içi iletişim faktörleri ile örgütsel bağlılık faktörleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin varlığı doğaldır. Çünkü örgüt içi iletişime ilişkin faktörlerin genel ortalamalarının çok da yüksek çıkması; çalışanların kime bağlı olacağı, kimden emir alacağı ya da kime karşı sorumlu olacağı noktasında belirsizlikler yaratmış ve ikilemler doğurmuş olabilir. Bu da çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir (Çetin vd, 2008:133).

Denizli Türk Telekom İl Müdürlüğü çalışanları üzerinde yapılan örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa etkilerini ölçmeyi amaçlayan başka bir araştırmanın sonucuna göre; örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi pozitif yönlü ve orta düzeydedir; örgüt dışı iletişim ile dedikodunun örgütsel bağlılığa etkisi bulunmamıştır; örgüt içi bilgi paylaşımının örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur; örgütsel iletişimin iletişim alt boyutu ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır; bilgi paylaşımı ile duygusal bağlılık arasında bir ilişki tespit edilememiştir; biçimsel olmayan örgüt dışı iletişim ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki bulunmamıştır. Bunlara ek olarak çalışanlar, örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığı etkilediğine inanmaktadırlar (Kıraç, 2012:149,150,155).

Sakarya'da Büyükşehir Belediyesine bağlı su ve kanalizasyon hizmetleri veren bir kamu kurumu çalışanları üzerinde örgütsel iletişimin örgütsel bağlılığa etkisi ile ilgili yapılan araştırmanın sonuçlarına göre ise; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılığın örgütsel iletişim, yönetici davranışları ve bilgi paylaşımı ile pozitif yönde ilişkisi varken biçimsel olmayan iletişimle pozitif ancak zayıf ilişkisi olduğu ortaya konulmuştur (Yılmaz, 2011:108-109). Sonuç olarak; spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılığına iletişimin olumlu yönde etkisi vardır; örgütlerde iyi işleyen iletişimin varlığı, örgütlerde çalışanları için istenilen bağlılık türleri olan duygusal ve normatif bağlılığı artırmaktadır.

NOT (NOTICE)

Bu çalışma, 7-9 Kasım 2014 tarihlerinde Selçuk Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen 13. Uluslararası Spor Bilimleri Kongresi'nde bildiri olarak sunulmuştur.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

- Adiloğulları, İ., (2011). Profesyonel Futbolcularda Duygusal Zeka İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi. Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.



- Akpınar, A.T., (2007). Örgütsel Öğrenme İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Türkiye Otomotiv Lastik Üretimi Sektöründe Bir Araştırma. Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Allen, N.J. and Meyer, J.P., (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*; 63: 1-18.
- Başığit, A., (2006). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi.
- Bayram, L., (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*; 59: 125-139.
- Bekrek, K.G.A., (2011). Study on the Relationship Between Managerial Influence Tactics and Organizational Commitment with the Moderating Role of Androgynous Leadership. Doktora Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Belli, E., (2010). Ege Bölgesindeki Gençlik ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılıkları ve İş Tatmin Düzeylerinin Araştırılması. Yüksek Lisans Tezi. Muğla: Muğla Üniversitesi.
- Boyacı, M.F., (2010). Örgütsel Bağlılığın Artırılmasında Etkin İletişim-Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer, E., (2007). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Finans, Ekonomi ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*; 44(511): 55-74.
- Brown, B.B., (2003). Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors. Doctoral dissertation, State University, Dissertation Abstracts International.
- Clusgton, M., (2000). The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intent to Leave. *Journal of Organizational Behavior*; 21(4): 477-486.
- Çakmak, K.Ö., (2011). Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları ve Örgüte Bağlılığa Etkisine İlişkin Bir Araştırma. Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Çetin, C., Tikici, M. ve Karatepe, S., (2008). Aile İşletmelerinde Örgüt İçi İletişimin Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Bir Araştırma. 3. Aile İşletmeleri Kongresi Kongre Kitabı; İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, Yayın No:78, ss: 121-136.
- Çiftçioğlu, B.A., (2008). Kurumsal İtibarın Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. Doktora Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S., (2009). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası'ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1): 77-89.
- Dağdemir, A., (2008). Kurum Kimliği ve Kurumsal Bağlılık Arasındaki İlişki, Kurum Kimliğinin Çalışanların Kurumsal Bağlılıkları Üzerindeki Etkilerinin Bir İşletmede Araştırılması. Doktora Tezi. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Ekinci, K., (2006). Örgütsel İletişim ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi.



- Eroğlu, E. ve Sarıkamış, Ç., (2008). Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişkinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: Başarı Teknik Servis A.Ş' de Bir Uygulama. İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, 32:53-66.
- Eroğlu, K., (2008). Örgütlerde İletişimin Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Konuyla İlgili Bir Uygulama. Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- George, D. and Mallery, P., (2003). SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Geri, S., (2010). Liderlik Tarzının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (GSGM Merkez Örgütü Örneği). Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Gündoğan, T., (2009). Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Uygulaması. Uzmanlık Yeterlik Tezi. Ankara: TC Merkez Bankası.
- Güzel, B., (2009). Kadın Çalışanların Kariyer Engellerinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- İnce, M. ve Gül, H., (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Jaros, S.M. and Allen, N.J., (2007). Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. The Icfa&Journal of Organizational Behavior; VI(4):7-25.
- Kaplan, M., (2010). Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği. Doktora Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi.
- Karcıoğlu, F. ve Çelik, Ü.H., (2012). Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi; 26(1): 59-75.
- Karim, N.H.A. and Noor, N.H.N.M., (2006). Evaluating The Psychometric Properties of Allen and Meyer's Organizational Commitment Scale: A cross Cultural Application Among Malaysian Academic Librarians. Malaysian Journal of Library and Information Science, 11(1):89.
- Kıracı, E., (2012). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Algılaması Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi.
- Kök, S.B., (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi; 20(1):291-318.
- Meyer, J.P. and Allen, N.J., (1997). Commitment in the Workplace-Theory, Research and Application. USA:Sage Publications.
- Mowday, R.T, Porter, L.W., and Steers, R.M., (1982). Employee-Organization Linkages. The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. New York: Academic Press.
- Mowday, R.Y., Steers, R., and Porter, L.W., (1979). The Measurement Organizational Commitment. Journal of Vocational Behaviour; 14. pp:224-247.
- Newman, A., Thanacoody, R., and Hui, W., (2011). The Impact of Employee Perceptions of Training on Organisational Commitment and Turnover Intentions: A Study of Multinationals in the Chinese Service Sector. <https://eprints.mdx.ac.uk/4706/1/Thanacoody->



Impact_of_employee_perceptions....pdf , ss:1-36. adresinden 12 Aralık 2013'te alınmıştır.

- Özmen, Ö.T., Özer, P.S. ve Saatçioğlu, Ö.Y., (2005). Akademisyenlerde Örgütsel ve Mesleki Bağlılığın İncelenmesine İlişkin Bir Örnek Araştırma. İşletme Fakültesi Dergisi; 6(2):1-14.
- Pace, R.W., (1983). Organizational Communication-Foundationsfor Human Resources Development. USA: Prentice-Hall.
- Perçin, M., (2008). İşletmenin Örgüt Yapısının İşverenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisine İlişkin Bir Araştırma. Doktora Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., and Boulian, P.V., (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psyciatric Technicians. Journal of Applied Psychology; 59(5):603-609.
- Sabuncuoğlu, E.T., (2007). Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Ege Akademik Bakış; 7(2):613-628.
- Sabuncuoğlu, Z., (1987). Çalışma Psikolojisi. 3.Baskı. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- Tengilimoğlu, D. ve Mansur, F.A., (2009). İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi; 1(3):69-84.
- Tutar, H., (2009). Örgütsel İletişim. 2.Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Üzüm, H., (2010). Elit Sporcuların Örgütsel Stres Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi. Doktora Tezi. Bolu:Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Wasti, S.A., (2000). Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, ss:401-410.
- Wasti, A., (2009). Örgütsel Bağlılık Kavramı, Odakları, Öncül ve Sonuçları. İçinde: Keser A, Yılmaz G, Yürür S. Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar. 1.Basım. Kocaeli: Umuttepe Yayınları, ss:16-38.
- www.yok.gov.tr
- Yağcı, K., (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi; 9(3):114-129.
- Yalçın, B., (2009). Eğitim Örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. Yüksek Lisans Tezi. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Yalçın, A. ve İplik, F.N., (2008). A Grubu Seyahat Acentalarında Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18:483-500.
- Yavaşgel, E., Özdil, T. ve Ünal, U., (2011). Çoklu Kültürel Ortamlarda Örgütsel Bağlılığı İnşaa Eden Faktörler. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi (Online); 3(2):79-95.
- Yavuz, E., (2008). Dönüşümcü ve Etkileşimci Liderlik Davranışının Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Analizi. Doktora Tezi. Ankara:Gazi Üniversitesi.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I.G., (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi. İşletme Araştırmaları Dergisi; 1(1):3-16.



-
- Yılmaz, E., (2011). İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Örnek Olay. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
 - Yılmaz, E., (2009). İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıklarının, İş Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi. İlköğretim Online; 8(2):476-484.