



MESLEKİ VE ÖRGÜTSEL DUYGUSAL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ: TÜTÜN EKSPERLERİ VE TÜTÜN TEKNOLOJİSİ MÜHENDİSLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

THE RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL AND ORGANIZATIONAL AFFECTIVE COMMITMENT: A RESEARCH ON TOBACCO EXPERTS AND TOBACCO TECHNOLOGY ENGINEERS

Haluk TANRIVERDİ¹ – Gelengül KOŞASLAN²

Öz

Bu araştırmanın temel amacı mesleki duygusal bağlılık ve örgütsel duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi bulmaktır. Bu amaçla Türkiye'deki farklı kamu ve özel kurumlarda çalışan 133 tütün ekperi ve tütün mühendisi ile ampirik bir çalışma yürütülmüştür.

Bu çalışmanın sonuçlarına göre tütün ekperleri ve tütün teknoloji mühendislerinin mesleki duygusal bağlılık ve örgütsel duygusal bağlılıkları arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu kanıtlanmıştır. Sonuçlar tütün ekperleri ve tütün mühendislerinin çok yüksek düzeyde mesleki duygusal bağlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Mesleki duygusal bağlılık düzeyleri, örgütsel-kurumsal duygusal bağlılık düzeyini etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Duygusal Bağlılık, Örgütsel Duygusal Bağlılık.

Abstract

Basic aim of this investigation is to find out the relation between professional affective commitment (PAC) and organizational affective commitment (OAC). For this purpose, an empirical study is conducted on 133 tobacco experts (TE) and tobacco technology engineers (TTE) working at different public and private institutions in Turkey.

According to the results of this study, it is proved that there is a positive and meaningful relation between PAC and OAC of the TE and TTE. The results show that TE and TTE have very high level of organizational affective commitment. Professional affective commitment level effects organizational affective commitment level.

Keywords: Professional Affective Commitment, Organizational Affective Commitment.

¹ Prof. Dr. , İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, haluktanriverdi34@gmail.com

² Doç. Dr. , İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İngilizce İktisat Bölümü, kocaslan@istanbul.edu.tr

GİRİŞ

Tütün ve tütün teknolojisinde uzman, bilirkişi sözlük anlamındaki tütün eksper kelimesi unvan olarak kullanılarak tütünün üretiminden mamul hale getirilmesi de dahil geçen evreleriyle ilgili bütün işlemlerde bilgi ve beceri sahibi meslek mensupları için kullanılmaktadır. Diğer bir ifade ile; tütün eksper; iç ve dış tütüncülük alanında tütünün tohum duman analiz safhası da dahil tüm evrelerde; üretim, pazarlama, bakım, işleme, endüstri, araştırma, teknoloji, mesleki eğitim ve tepe yönetim konularında, teknik, mesleki, mali, sosyal ve idari sorumlulukla yükümlü hizmetleri ifa eden akademik bir öğrenim ve uzmanlık niteliğine sahip teknik bir elemandır.

Ülkemizde tütün eksperliği mesleği oldukça eski tarihlerde meslek olarak tanınmış ve yerleşmiştir. Denilebilir ki; tütün eksper deyiminin yurdumuzda kullanılmaya geçmesi de tütün eksperliği mesleğiyle başlamıştır. Tütün eksperliği mesleğinin profesyonel anlamada belli bir eğitim formasyonu elde edilmesi 1875 li yıllara dayanmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu döneminde 1875 lere uygulamaya konulan ve 1883 te faaliyetine başlayan Reji Döneminden evvel tütüncü ailelerin mensuplarının uygulamadan elde ettikleri pratik bilgilerle yetişmiş kişilerce yürütülmüştür. Daha sonra 1889-1912 yıllarında Reji döneminde daha sonraları da Cumhuriyet döneminde Reji İdaresinin kaldırılmasıyla da tütün eksperliği eğitimi 1975 yılına kadar lise üzeri beş yıl eğitim öğretim süreli kurslarla meslek elemanı yetiştirmiştir. Tütün eksperliği mesleği 1975 yılında Gümrük ve Tekel Bakanlığı bünyesinde açılan ve 1982 yılında Yükseköğretim Kurulu bünyesine alınıp 1993 yılına kadar İstanbul Üniversitesi'nde daha sonra da Celal Bayar Üniversitesi'ne bağlı Tütün Eksperliği Yüksekokulu'ndan mezun olanlara verilmektedir. Bu okuldan mezun olan tütün eksperleri günümüzde unvan olarak tütün teknolojisi mühendisliği unvanıyla görev yapmaktadırlar.

Tütün eksperliği mesleği 1988 yılına kadar Gümrük ve Tekel Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren Tekel İşletmeleri Genel Müdürlüğü bünyesinde mecburi hizmet karşılığı ifa edilen bir meslek iken, 2002 yılından itibaren Tekel İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nün lağvedilmesiyle birlikte istihdam imkanları oldukça azalmış olmakla beraber, günümüzde tütün eksperleri Tütün ve Alkol Piyasası Düzenleme Kurumu, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığına bağlı İl Tarım Müdürlükleri, özel sektör temsilcisi yaprak tütün ve sigara işletmelerinde, çeşitli bakanlıklara bağlı kurumlarda ve akademik kurumlarda istihdam edilmektedirler.

Günümüzde Tütün ve Alkol Piyasası Düzenleme Kurumuna ve aynı zamanda Tütün Eksperleri Derneğine kayıtlı 600 kadar faal görev yapan tütün eksper bulunmakta, bu miktarın 450 adedi Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı birimlerinde, 30 adedi özel sektör tütüncülük sanayisinde, 20 kadar çeşitli bakanlıklara bağlı birimlerde ve 7 adedi de akademik kurumlarda görev yapmaktadır. Geriye kalan tütün eksperleri de emekli bulunmaktadır (Tanrıverdi, 1988: 521).

“Mesleki Ve Örgütsel Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki: Tütün Eksperleri ve Tütün Teknolojisi Mühendisleri Üzerine Bir Araştırma” başlıklı çalışma 4 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde mesleki ve örgütsel duygusal bağlılık kavramları açıklanmış; ikinci bölümde model, veri toplama araçları ve ölçekler açıklandıktan sonra takip eden bölümde bulgulara yer verilerek, sonuç bölümü ile çalışma tamamlanmıştır.

1. MESLEKİ VE ÖRGÜTSEL DUYGUSAL BAĞLILIK

Mesleki bağlılık alanındaki araştırmalar ile çalışanların mesleklerine bağlılığının önem kazandığı ortaya konmuş; bu bağlılık türünün bileşenleri, ölçülmesi, hem bireysel hem örgütsel sonuçları ile diğer bağlılık türleri ile ilişkileri vurgulanmıştır (Tak ve Çiftçiöğlü, 2009, Blau, 2001, Blau, 2003, Blau, 2007, Carson, Carson ve Bedeian, 1995, Carson ve Carson, 1997, May,

Korcynski ve Frenkel, 2002, Morrow, 1993, Chang, Du ve Huang, 2006, Chang, Chi ve Miao, 2007, Irving, Coleman ve Cooper, 1997, Lee, Carswell ve Allen, 2000, Scarpello ve Vandenberg, 1994, Snape ve Redman, 2003, Sorensen ve Sorensen, 1974, Wallace, 1995, Wang ve Armstrong, 2004). Çalışan bağlılığı konusu son yıllarda işyerleri için de önem arzietmekte; örgütsel bağlılığın, duygusal bağdan doğduğundan hareketle, örgütleri tarafından desteklenen çalışanların hissettikleri güven, yakınlık ve sadakat oranında örgütlerine iyi birer üye olacakları varsayılmaktadır (Aslan, 2008:163, Allen ve Grisaffe, 2001: 212, Goleman, 2000: 154–155). Profesyonel bağlılık olarak da adlandırılan ve bireyin mesleği ile ilgili duygusal tepkileri olarak ele alınan mesleki bağlılık; belirgin ya da özel bir alana yönelik bireysel sadakati ve kişinin mesleği ile özdeşleşmesini ifade etmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007: 4,5, Gouldner, 1957, Lee vd., 2000: 800, Güney, 2004: 167). Meslekî bağlılık, mesleğe ve mesleki kariyerine bağlılık ve mesleğe ve meslekî kariyerine kendini adama ve meslekî etik ve meslekî amaçlara inanma ve bunları kabul etme olarak tanımlanmaktadır (Şimşek ve Aslan, 2012:420).

Meyer ve diğerleri ilgili yazında kabul gören Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık kavramsallaştırmasını (Meyer ve Allen, 1991) esas alarak mesleki bağlılığı duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç boyutlu olarak tanımlamışlardır. Yazarlara göre her üç mesleki bağlılık biçimi de “bireyin meslekte kalma olasılığı” ile ilişkili olmakla birlikte bu isteğin derecesi bağlılık türüne göre farklılaşabilmektedir. Bu kapsamda örneğin mesleğine duygusal olarak bağlı bireylerin meslekte kalmayı çok güçlü bir biçimde arzu etmesi söz konusudur. Örgütsel değer ve normları kabullenme ve örgütsel devamlılığı sürdürmeye içten bir inanç duyma olarak açıklanan ve örgütsel bağlılığın en önemli alt boyutu olarak kabul edilen duygusal bağlılıkta çalışan, örgütsel amaçlar doğrultusunda göstermiş olduğu aktif ve gönüllü katılımın sürekli olmasını arzu etmektedir (Akdemir ve Duman, 2016, Mowday vd., 1979). Mesleğe ilişkin duygusal bağlılığı ve/veya normatif bağlılığı yüksek olan bir kimse, mesleğindeki gelişmeleri takip etme, ilgili birliklere katılma ve katılımcı olma vb. konularda daha ilgilidir; yüksek devamlılık bağlılığı duyan kişiler, meslekî davranışlara katılmaya daha az oranda meyilli olabilmektedirler (Meyer vd., 1993: 540). Mesleğe ilişkin olumlu deneyim, fırsatlar ve tatmin düzeyi arttıkça da bireylerin mesleklerine duygusal olarak bağlanma düzeyleri artmaktadır. Duygusal mesleki bağlılığın davranışsal yansıması dikkate alındığında ise mesleğine duygusal olarak bağlı bireylerin mesleki gelişime daha fazla önem verdikleri, bu amaçla mesleki yayınları izledikleri, mesleklerine ilişkin konferanslara katıldıkları ve mesleki uzmanlıklarını geliştiren bilimsel çalışmaları takip ettikleri belirtilmektedir (Tak ve Çiftçioğlu, 2009, Meyer vd., 1993).

Çalışanların örgütlerine duygusal bağlılıkları; sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılamak ve örgütün artan eforu ödüllendirmeye istekliliğini değerlendirmek için, çalışanlar örgüte yaptıkları katkıların ne kadar değerlendirildiğini ve örgütün kendilerinin refahını ne kadar önemsediklerine ilişkin genel bir kanı oluşturdıklarını öne süren örgütsel destek teorisi ile açıklanmaktadır (Rhoades vd., 2001, Eisenberg vd., 1986, Shore ve Shore, 1995). Sözü edilen kanı algılanan örgütsel destek (Perceived Organizational Support, POS) olarak ifade edilmekte ve bu kavram çalışanların örgüte insan benzeri özellikler iliştilmesiyle açıklanmaktadır (Rhoades vd., 2001, Eisenberg vd., 1986, Levinson 1965).

2. METODOLOJİ

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, mesleki bağlılık ile örgütsel-kurumsal bağlılık arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmayı hedeflemiştir. Bu amaç doğrultusunda Antalya’da bir bilimsel ve teknik toplantı nedeniyle bir araya gelen Türkiye genelindeki çeşitli düzeyde faaliyet gösteren kamu ve özel işletmelerde çalışan bütün eksperleri ve bütün teknoloji mühendisleri araştırmaya

dahil edilmiştir. Araştırmada tütün eksperleri ve tütün teknoloji mühendislerinin seçilmesinin sebebi, tütün eksperliği, tütün teknolojisi mühendisliği mesleğinin türk tütün endüstrisinde tek uzmanlık kolu olarak zaman ve mesai kavramı gözetmeksizin fedakarca faaliyet göstermelerinde gönüllü davranışları sergilemelerinin önemli rolü olmuştur. Türkiye’de sağlık alanında benzer çalışmaların (Aslan, 2008; Şimşek, Aslan, 2012; Cihangiroğlu (2015) yapılmasına karşın, farklı alanlarda bu konuya ilişkin daha önce yapılmış çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu araştırma ile bu yöndeki boşluğun giderilmesi amaçlanmıştır.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada yüz yüze anket yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmaya katılanlar kolayda örnekleme metoduna göre belirlenip, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı arzu edenler üzerinden yapılmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modeline dayanmaktadır.

Araştırmanın Hipotezi

Araştırmada mesleki bağlılık ve kurumsal-örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 1a. Mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif anlamlı ilişki vardır.

Hipotez 1b. Mesleki bağlılık, örgütsel bağlılığı pozitif olarak anlamlı derecede etkilemektedir.

2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutlarından oluşan Mesleki ve Örgüte Duygusal Bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Mesleki bağlılık ve kurumsal bağlılık ölçek sorularının oluşturulmasında Meyer ve Arkadaşları’nın (1993) ölçeğini kullanan Aslan (2008) ve Şimşek ve Arslan’ın (2012) çalışmalarında kullandıkları ölçeklerden yola çıkılarak sorular hazırlanmıştır.

Mesleki ve Örgütsel Kurumsal Duygusal bağlılık ölçeğindeki 7 maddenin güvenilirliğini hesaplamak için iç tutarlılık katsayısı olan “Cronbach Alpha” hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliği $\alpha=0.853$ olarak çok yüksek bulunmuştur. Ölçeğin yapı geçerliliğini ortaya koymak için açıklayıcı (açımlayıcı) faktör analizi yöntemi uygulanmıştır. Yapılan Barlett testi sonucunda ($p=0.000<0.05$) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda ($KMO=0.831>0,60$) örnek büyüklüğünün faktör analizi uygulanması için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizi uygulamasında varimax yöntemi seçilerek faktörler arasındaki ilişkinin yapısının aynı kalması sağlanmıştır. Faktör analizi sonucunda değişkenler toplam açıklanan varyansı %87.884 olan 2 faktör altında toplanmıştır. Güvenirliğine ilişkin bulunan alpha ve açıklanan varyans değerine göre Duygusal Bağlılık ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir araç olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğe ait oluşan faktör yapısı aşağıda Tablo 1. de görülmektedir.

Tablo 1. Mesleki ve Örgütsel-Kuruma Yönelik Duygusal Bağlılık Ölçeği Faktör Yapısı

Boyut	Madde	FaktörYükü	AçıklananVaryans	Cronbach'sAlpha
Tütün Eksperliği Mesleğine İlişkin Duygusal Bağlılık (Özdeğer=3.859)	Temidb2	0,944	48,161	0,933
	Temidb3	0,924		
	Temidb1	0,918		
	Temidb4	0,862		
Çalışılan Kuruma İlişkin Duygusal Bağlılık (Özdeğer=2.292)	Db2	0,957	39,723	0,957
	Db3	0,956		
	Db1	0,946		
Toplam Varyans%87.884				

Araştırmada elde edilen veriler SPSS(Statistical Package for Social Sciences) for Windows22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Ölçek boyutlarının aldığı puanlar 1 ile 5 arasında değerlendirilmektedir. Bu aralık 4 puanlık genişliğe sahiptir. Bu genişlik beş eşit genişliğe ayrılarak 1.00-1.79 arası “çok düşük”, 1.80-2.59 arası “düşük”, 2.60-3.39“arası orta”, 3.40-4.19 arası yüksek, 4.20-5.00 arası çok yüksek olarak bulgular yorumlanmıştır (http://www.istatistikanaliz.com/faktor_analizi.asp).

Araştırmada Kullanılan Verilerin Analizi;

İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (Oneway) Anova testi kullanılmıştır. Anovatesti sonrasında farklılıkları belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analizi olarak Scheffe testi kullanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan çalışanların ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar yapılmıştır.

Tablo 2. Tütün Eksperlerinin Tanımlayıcı Özelliklerinin Dağılımı

Tablolar	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde(%)
Yaş	45 Yaş Ve Altı	34	25,6
	46-55	75	56,4
	56 Ve üzeri	24	18,0
	Toplam	133	100,0
Cinsiyet	Kadın	1	0,8
	Erkek	132	99,2
	Toplam	133	100,0
Medeni Durum	Bekar	8	6,0
	Evli	125	94,0
	Toplam	133	100,0
Çalışılan Alan	Tütünde Çalışan	28	21,1
	Tütün Dışı Çalışan	105	78,9
	Toplam	133	100,0
Unvan	Tütün Eksperi	123	92,5
	Tütün Eksperi ve Uzman	10	7,5
	Toplam	133	100,0
Mezuniyet	Lisans	119	89,5
	Lisansüstü	14	10,5
	Toplam	133	100,0
Çalışılan Kurum	Gıda Tarım ve Hay.Bak	91	68,4
	Tütün-TAAPDK	16	12,0
	Bakanlıklar	12	9,0
	Üniversiteler	3	2,3
	Özel Tütün Şirketleri	11	8,3
	Toplam	133	100,0

Çalışılan Yer	Kamuda Çalışıyor	122	91,7
	Özelde Çalışıyor	11	8,3
	Toplam	133	100,0
Tütün Ekspertliği Mesleğinde Çalışılan Süre	5-10	11	8,3
	10-15	15	11,3
	15-20	37	27,8
	20-25	34	25,6
	25 Yılı üstü	36	27,1
	Toplam	133	100,0
	Diğer Kurumda Çalışılan Süre	3-5	32
5-10		87	65,4
10 Yılden Fazla		14	10,5
Toplam		133	100,0

Tütün eksperleri yaş değişkenine göre 34'ü (%25,6) 45 yaş ve altı, 75'i (%56,4) 46-55, 24'ü (%18,0) 56 ve üzeri olarak dağılmaktadır. Tütün eksperleri cinsiyet değişkenine göre 1'i (%0,8) kadın, 132'si (%99,2) erkek olarak dağılmaktadır. Tütün eksperleri medeni durum değişkenine göre 8'i (%6,0) bekâr, 125'i (%94,0) evli olarak dağılmaktadır. Tütün eksperleri çalışılan alan değişkenine göre 28'i (%21,1) tütünde çalışan, 105'i (%78,9) tütün dışı çalışan olarak dağılmaktadır. Tütün eksperleri unvan değişkenine göre 123'ü (%92,5) tütün eksperti, 10'u (%7,5) tütün eksperti ve uzman olarak dağılmaktadır. Tütün eksperleri mezuniyet değişkenine göre 119'u (%89,5) lisans, 14'ü (%10,5) lisansüstü olarak dağılmaktadır. Tütün eksperleri çalışılan kurum değişkenine göre 91'i (%68,4) Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, 16'sı (%12,0) Tütün-TAPDK, 12'si (%9,0) Bakanlıklar, 3'ü (%2,3) üniversiteler, 11'i (%8,3) özel tütün şirketleri olarak dağılmaktadır. Tütün eksperleri çalışılan yer değişkenine göre 122'si (%91,7) kamuda çalışıyor, 11'i (%8,3) özelde çalışıyor olarak dağılmaktadır. Tütün eksperleri tütün eksperliği mesleğinde çalışılan süre değişkenine göre 11'i (%8,3) 5-10, 15'i (%11,3) 10-15, 37'si (%27,8) 15-20, 34'ü (%25,6) 20-25, 36'sı (%27,1) 25 yıl üstü olarak dağılmaktadır. Tütün eksperleri diğer kurumda çalışılan süre değişkenine göre 32'si (%24,1) 3-5, 87'si (%65,4) 5-10, 14'ü (%10,5) 10 yıldan fazla olarak dağılmaktadır.

Tablo 3. Duygusal Bağlılık Düzeyleri

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Tütün Ekspertliği Mesleğine İlişkin Duygusal Bağlılık	133	4,303	0,943	1,000	5,000
Çalışılan Kuruma İlişkin Duygusal Bağlılık	133	3,068	1,354	1,000	5,000

Araştırmaya katılan çalışanların “tütün eksperliği mesleğine ilişkin duygusal bağlılık” düzeyi çok yüksek ($4,303 \pm 0,943$), “çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık” düzeyi orta ($3,068 \pm 1,354$) olarak saptanmıştır.

Tablo 4. Tütün Ekspertliği Mesleğine İlişkin Duygusal Bağlılık İle Çalışılan Kuruma İlişkin Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki

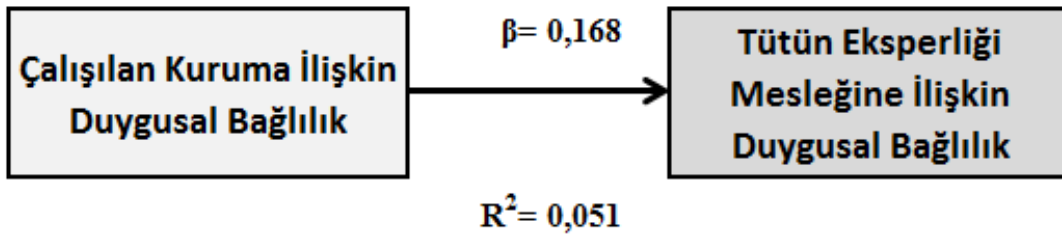
Çalışılan Kuruma İlişkin Duygusal Bağlılık	Tütün Ekspertliği Mesleğine İlişkin Duygusal Bağlılık	
	r	0,199*
p	0,021	

Çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık ve tütün eksperliği mesleğine ilişkin duygusal bağlılık arasında çok zayıf, pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır ($r=0,199$; $p=0,021 < 0,05$).

Tablo 5. Çalışılan Kuruma İlişkin Duygusal Bağlılığın Tütün Ekspertiği Mesleğine İlişkin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model(p)	R ²
Tütün Ekspertiği Mesleğine İlişkin Duygusal Bağlılık	Sabit	3,787	19,134	0,000	8,111	0,005	0,051
	Çalışılan Kuruma İlişkin Duygusal Bağlılık	0,168	2,848	0,005			

Çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık ile tütün ekspertiği mesleğine ilişkin duygusal bağlılık arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=8,111$; $p=0,005<0.05$). Tütün ekspertiği mesleğine ilişkin duygusal bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,051$). Çalışanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık düzeyi tütün ekspertiği mesleğine ilişkin duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,168$).

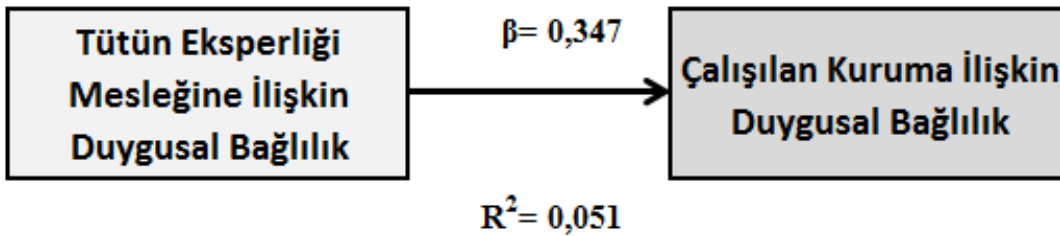


Şekil 1. Sonuç Modeli

Tablo 6. Tütün Ekspertiği Mesleğine İlişkin Duygusal Bağlılığın Çalışılan Kuruma İlişkin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	T	p	F	Model (p)	R ²
Çalışılan Kuruma İlişkin Duygusal Bağlılık	Sabit	1,576	2,940	0,004	8,111	0,005	0,051
	Tütün Ekspertiği Mesleğine İlişkin Duygusal Bağlılık	0,347	2,848	0,005			

Tütün ekspertiği mesleğine ilişkin duygusal bağlılık ile çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=8,111$; $p=0,005<0.05$). Çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık düzeyinin belirleyicisi olarak tütün ekspertiği mesleğine ilişkin duygusal bağlılık değişkenleri ile ilişkisinin (açıklayıcılık gücünün) zayıf olduğu görülmüştür ($R^2=0,051$). Çalışanların tütün ekspertiği mesleğine ilişkin duygusal bağlılık düzeyi çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık düzeyini arttırmaktadır ($\beta=0,347$).



Şekil 2. Sonuç Modeli

Tablo 7. Tütün Ekspertliği Mesleğine İlişkin Duygusal Bağlılık ve Çalışılan Kuruma İlişkin Duygusal Bağlılığın Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Demografik Özellikler	n	Tütün Ekspertliği Mesleğine İlişkin Duygusal Bağlılık	Çalışılan Kuruma İlişkin Duygusal Bağlılık
Yaş		Ort±SS	Ort±SS
45yaşvealtı	34	4,221±0,963	3,324±1,221
46-55	75	4,310±0,937	2,756±1,370
56veüzeri	24	4,396±0,964	3,681±1,237
F=		0,245	5,396
p=		0,783	0,006
İleriTest(MWU)=			3>2(p<0.05)
Medeni Durum		Ort±SS	Ort±SS
Bekar	8	3,781±1,264	3,333±1,380
Evli	125	4,336±0,915	3,051±1,356
t=		-1,623	0,571
p=		0,107	0,569
Çalışılan Alan		Ort±SS	Ort±SS
Tütünde çalışan	28	4,241±0,924	3,571±1,292
Tütün dışı çalışan	105	4,319±0,952	2,933±1,344
t=		-0,388	2,250
p=		0,699	0,026
Unvan		Ort±SS	Ort±SS
Tütün Eksperti	123	4,279±0,966	2,962±1,339
Tütün Eksperti ve Uzman	10	4,600±0,530	4,367±0,745
t=		-1,037	-3,269
p=		0,302	0,000
Mezuniyet		Ort±SS	Ort±SS
Lisans	119	4,300±0,963	3,053±1,383
Lisansüstü	14	4,321±0,787	3,191±1,107
t=		-0,079	-0,358
p=		0,938	0,721
Çalışılan Kurum		Ort±SS	Ort±SS
Gıda Tarım ve Hay.Bak	91	4,316±0,975	0,000±1,355
Tütün-TAPDK	16	4,328±1,079	0,000±1,222
Bakanlıklar	12	4,292±0,775	0,000±1,120
Üniversiteler	3	4,417±1,010	0,000±1,072
Özel Tütün Şirketleri	11	0,000±0,728	0,000±1,187
F=		0,101	3,531
p=		0,982	0,009
İleriTest(MWU)=			2>1(p<0.05)
Çalışılan Yer		Ort±SS	Ort±SS
Kamuda Çalışıyor	122	4,318±0,961	3,016±1,361
Özeldede Çalışıyor	11	4,136±0,728	3,636±1,187
t=		0,609	-1,461
p=		0,544	0,146
Tütün Ekspertliği Mesleğinde Çalışılan Süre		Ort±SS	Ort±SS
5-10	11	3,841±1,158	3,909±1,055
10-15	15	4,500±0,463	3,022±1,212
15-20	37	4,230±1,002	2,640±1,337
20-25	34	4,368±0,871	2,628±1,284
25yıldan fazla	36	4,375±1,019	3,685±1,272
F=		0,971	5,397
p=		0,426	0,000
İleriTest(MWU)=			1>3,1>4,5>3,5>4(p<0.05)
Diğer Kurumda Çalışılan Süre		Ort±SS	Ort±SS
3-5	32	4,305±1,023	3,615±1,315
5-10	87	4,299±0,948	2,805±1,327
10yıldan fazla	14	4,321±0,769	3,452±1,217
F=		0,004	5,119
p=		0,997	0,007
İleriTest(MWU)=			1>2(p<0.05)

Gruplararası ortalamalar bakımından anlamlı farklılıklarla ilişkin bulgular

Yaş

Araştırmaya katılan çalışanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=5,396$; $p=0.006<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Post Hoc testi uygulanmıştır. Buna göre; Yaş 56 ve üzeri olanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanları ($3,681\pm 1,237$), yaş 46-55 olanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanlarından ($2,756\pm 1,370$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların tütün eksperliği mesleğine ilişkin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Medeni durum

Araştırmaya katılan çalışanların tütün eksperliği mesleğine ilişkin duygusal bağlılık, çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Çalışılan alan

Araştırmaya katılan çalışanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının çalışılan alan değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($t=2,250$; $p=0.026<0.05$). Tütünde Çalışanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanları ($x=3,571$), tütün dışı çalışanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanlarından ($x=2,933$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların tütün eksperliği mesleğine ilişkin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının çalışılan alan değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Unvan

Araştırmaya katılan çalışanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının unvan değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan T-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($t=-3,269$; $p=0<0.05$). Tütün eksperleri olanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanları ($x=2,962$), tütün eksperleri ve uzmanı olan çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanlarından ($x=4,367$) düşük bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların tütün eksperliği mesleğine ilişkin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının unvan değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Mezuniyet

Araştırmaya katılan çalışanların tütün eksperliği mesleğine ilişkin duygusal bağlılık, çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının mezuniyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Çalışılan kurum

Araştırmaya katılan çalışanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının çalışılan kurum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=3,531$; $p=0.009<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Post Hoc testi uygulanmıştır. Buna göre; çalışılan kurum Tütün-TAPDK olanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanları ($0,000\pm 1,222$), çalışılan kurum Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı olanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanlarından ($0,000\pm 1,355$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların tütün eksperliği mesleğine ilişkin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının çalışılan kurum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Çalışılan yer

Araştırmaya katılan çalışanların tütün eksperliği mesleğine ilişkin duygusal bağlılık, çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının çalışılan yer değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tütün eksperliği mesleğinde çalışılan süre

Araştırmaya katılan çalışanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının tütün eksperliği mesleğinde çalışılan süre değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=5,397$; $p=0<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Post Hoc testi uygulanmıştır. Buna göre; tütün eksperliği mesleğinde çalışılan süre 5-10 olanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanları ($3,909\pm 1,055$), tütün eksperliği mesleğinde çalışılan süre 15-20 olanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanlarından ($2,640\pm 1,337$) yüksek bulunmuştur. Tütün eksperliği mesleğinde çalışılan süre 5-10 olanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanları ($3,909\pm 1,055$), tütün eksperliği mesleğinde çalışılan süre 20-25 olanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanlarından ($2,628\pm 1,284$) yüksek bulunmuştur. Tütün eksperliği mesleğinde çalışılan süre 25 yıl üstü olanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanları ($3,685\pm 1,272$), tütün eksperliği mesleğinde çalışılan süre 15-20 olanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanlarından ($2,640\pm 1,337$) yüksek bulunmuştur. Tütün eksperliği mesleğinde çalışılan süre 25 yıl üstü olanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanları ($3,685\pm 1,272$), tütün eksperliği mesleğinde çalışılan süre 20-25 olanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanlarından ($2,628\pm 1,284$) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların tütün eksperliği mesleğine ilişkin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının tütün eksperliği mesleğinde çalışılan süre değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Diğer kurumda çalışılan süre

Araştırmaya katılan çalışanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının diğer kurumda çalışılan süre değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (Anova) sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($F=5,119$; $p=0.007<0.05$).

Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Post Hoc testi uygulanmıştır. Buna göre; diğer kurumda çalışılan süre 3-5 olanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanları (3,615±1,315), diğer kurumda çalışılan süre 5-10 olanların çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık puanlarından (2,805±1,327) yüksek bulunmuştur.

Araştırmaya katılan çalışanların bütün eksperliği mesleğine ilişkin duygusal bağlılık puanları ortalamalarının diğer kurumda çalışılan süre değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan test sonuçlarına göre grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır (p>0.05).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Yapılan araştırmada tütün eksperleri ve tütün teknolojisi mühendislerin mesleki bağlılıkları çok yüksek, buna karşın halen çalıştıkları kurumlardaki kuruma-örgüte bağlılık düzeyleri ise orta düzeyde bulunmuştur.

Araştırmamızda, tütün eksperliği mesleğine ilişkin duygusal bağlılık ve çalışılan kuruma ilişkin duygusal bağlılık ilişkili bulunmuştur. Bu sonuç Aslan (2008); Şimşek ve Aslan (2012); Cihangiroğlu vd. (2015); Dwivedula ve Bredillet (2010)'nin bulgularıyla örtüşmektedir. Hipotez 1a. Kabul edilmiştir.

Yapılan araştırmalarda mesleki bağlılık ile örgütsel bağlılığın iki yönlü olarak birbirini etkilediği görülmektedir. Guerreiro Figueira vd. örgütsel ve mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında 2 model öngörmüşler; ilk model mesleki bağlılığın örgütsel bağlılık üzerindeki direkt etkisini belirlerken, ikincisi örgütsel bağlılığın mesleki bağlılık üzerindeki direkt etkisini ters yönlü olarak tespit etmiş ve ik modelin ikinciye göre daha üstün açıklayıcılığı vurgulanmıştır (Guerreiro Figueira vd. , 2015). Araştırmamızda ortaya çıkan önemli sonuçlardan birisi; hem tütün eksperliği ve tütün teknolojisi mesleki bağlılığının örgütsel bağlılık üzerinde ve hem de örgütsel kurumsal bağlılığın mesleki bağlılık üzerinde zayıf düzeyde de olsa etkili olduğudur. Bir başka ifadeyle, tütün eksperlerinin ve tütün teknoloji mühendislerinin halen çalıştıkları farklı kurumlarda sergiledikleri kurumsal ve örgütsel bağlılıkları üzerinde tütün eksperliği mesleğine ait hissettikleri duygusal bağlılığın önemli etkisinin olduğu görülmüştür. Hipotez 1b. Kabul edilmiştir.

Diğer taraftan tütün eksperliği ve tütün teknolojisi unvanına sahip çalışanların tanımlayıcı değişkenlerle kuruma ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise; ileri yaş düzeylerinde kuruma-örgüte bağlılığın arttığı, tütün sahasında çalışanların kuruma yönelik duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu, uzman çalışanların kuruma duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu, tütün alanında kamuda çalışanların kurumsal duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu, tütün eksperliği ve tütün teknolojisi mühendisliği mesleğinde daha uzun süre çalışanlarda kurumsal duygusal bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu, yine diğer kurumlarda çalışma süresi daha az olanlarda kuruma yönelik duygusal puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre tütün eksperleri ve tütün teknolojisi mühendislerinin önemli bir kısmının halen alan dışı çalışıyor olsa bile mesleki duygusal bağlılıklarının çok yüksek olmasıyla çalıştıkları diğer kurumlara da kuruma yönelik duygusal bağlılık duydukları söylenebilir. Araştırmanın kısıtlılığını tek bir meslek grubuyla yapılmış olması oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akdemir, B. ve Duman, M. Ç. (2016). Duygusal Bağlılık Ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. *International Journal of Social Science*, 4-46:343-357.
- Allen, N. J. ve Grisaffe, D. B. (2001). Employee Commitment to The Organization and Customer Reactions Mapping The Linkages. *Human Resource Management Review*, 11:209–236.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15-2:163-178.
- Şimşek, Ş. ve Aslan, Ş. (2012). Mesleki ve Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışa İlişkin Sonuçlarla İlişkisi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 415-454
- Blau, G. (2001). On Assessing the Construct Validity of Two Multidimensional Constructs Occupational Commitment and Occupational Entrenchment. *Human Resources Management Review*, 11:279-298.
- Blau, G. (2003). Testing for a Four-Dimensional Structure of Occupational Commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76:469-488.
- Blau, G. (2007). Does A Corresponding Set Of Variables For Explaining Voluntary Organizational Turnover Transfer To Explaining Voluntary Occupational Turnover? *Journal of Vocational Behavior*, 70:135-148.
- Carson, K. D. , Carson, P. P. ve Bedeian, A. G. (1995). Development and Construct Validation of Career Entrenchment Measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68:301-320.
- Carson, K. D. ve Carson, P. P. (1997). Career Entrenchment: A Quite March Toward Occupational Death? *Academy of Management Executive*, 11-1: 62-75.
- Chang, C. , Du, P. ve Huang, I. (2006). Nurses' Perceptions of Serve Acute Respiratory Syndrome: Relationship between Commitment and Intention to Leave Nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 54-2: 171-179.
- Chang, H. T. , Chi, N. ve Miao, M. (2007). Testing the Relationship between Three- Component Organizational / Occupational Commitment and Organizational / Occupational Turnover Intention Using a Non Recursive Model. *Journal of Vocational Behavior*, 70: 352-368.
- Cihangiroğlu, N. , Teke, A. , Özata, M. ve Çelen Ö. (2015). Mesleki Bağlılık İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi, *Gülhane Tıp Dergisi*, 57: 367-372.
- Dwivedula, R. ve Bredillet, C. (2010). The Relationship Between Organizational And Professional Commitment In The Case Of Project Workers: Implications For Project Management. *Project Management Journal*, 41-4:79–88.
- Eisenberg, R. , Huntington, R. , Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal Of Applied Psychology*, 71:500-507.
- Goleman, D. (2000). İşbaşında Duygusal Zekâ, İkinci Baskı. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Gouldner, A. W. (1957). Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles – I. *Administrative Science Quarterly*, 2:281-306.

- Guerreiro Figueira, D. J., Rocha Pereira do Nascimento, J. L., & Rodrigues Guita de Almeida, M. H. (2015). Relation between Organizational Commitment and Professional Commitments: an Exploratory Study Conducted with Teachers. *Universitas Psychologica*, 14-1:43-56.
- Güney, S. (2004). Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Irving, P. G, Coleman, D. F ve Cooper, C. L. (1997). Further Assessment of Three- Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences across Occupations. *Journal of Applied Psychology*, 82-3: 444- 452.
- Lee, K. , Carswell, J. J ve Allen, N. J. (2000). A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relation with Person and Work-Related Variables. *Journal of Applied Psychology*, 85:799-811.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship Between Man And Organization. *Administrative Science Quarterly*, 9:370-390.
- Rhoades, L. , Eisenberg, R. ve Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization:The Contribution of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 86-5:825-836.
- May, T. Y, Korczynski, M. ve Frenkel, S. J (2002). Organizational and Occupational Commitment: Knowledge Workers in Large Corporations. *Journal of Management Studies*, 36-9:775-801.
- Meyer, J. P, Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78:538-551.
- Morrow, P. C. (1993). The Theory and Measurement of Work Commitment. Greenwich: JAI Press.
- Mowday, R. T. , Steers, R. M. , Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14-2: 224-247.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28:1-20
- Scarpello, V. ve Vandenberg, J. R. (1994). A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship Between Employee Commitment to the Occupational and Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 15:535- 547.
- Shore, L. M. ve Shore, T. H. (1995). Perceived Organizational Support And Organizational Justice. In *Organizational Politics, Justice And Support: Managing The Social Climate In The Workplace* (R.S. Cropanzano ve K. M. Kacmar (Eds.)) Westport, CT: Quorum Books:149-164.
- Snape, E. ve Redman, T. (2003). An Evaluation of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Dimensionality and Consequences among United Kingdom Human Resource Management Specialists. *Journal of Applied Psychology*, 88-1:152-159.
- Sorensen, J. E. ve Sorensen, T. L (1974). The Conflict of Professionals in Bureaucratic Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19-1:98-106.
- Şimşek, Ş. ve Aslan, Ş. (2012). Meslekî Ve Örgütsel Bağlılığın, Örgütsel Davranışa İlişkin Sonuçlarla İlişkileri. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*,23: 420-454.

- Tak, B. , Çiftçioğlu, B. A. (2009). Üç Boyutlu Mesleki Bağlılık Ölçeğinin Türkçe'de Güvenilirlik Ve Geçerliliđinin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *İşletme Fakóltesi Dergisi*, 10- 1:35-54.
- Tanrıverdi, H. (1988). Tütün Dünyasında Eksperlikten Mühendisliđe Geçiş. Ülkemizin kalkınmasında Mühendisliđin Rolü Sempozyumu, Yıldız Üniversitesi, Mühendislik Fakóltesi, 20-24 Haziran, İnşaat Mühendisliği, Jeodezi ve Fotogrametri Müh. Ortak Konular Bildirileri Kitabı, İstanbul: 516-529.
- Wallace, J. E. (1995). Organizational and Professional Commitment in Professional and Non-Professional Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 40-2:228-255.
- Wang, X. ve Armstrong, A. (2004). An Emprical Study of PM Professionals' Commitment to Their Professions and Employing Organizations. *International Journal of Project Management*, 22:377-386.
- http://www.istatistikanaliz.com/faktor_analizi.asp (Eriřim Tarihi: 24.05.2017).