


İŞE BAĞLILIK KONUSUNDA TÜRKİYE’DE YAZILMIŞ LİSANSÜSTÜ TEZLERİN ANALİZİ

ANALYSIS OF GRADUATE THESIS WRITTEN IN TURKEY ON JOB COMMITMENT

Zümral GÜLTEKİN*,

*Öğr. Gör. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Alaçam Meslek Yüksekokulu, zumral.gultekin@gmail.com, 

MAKALE BİLGİSİ	ÖZ
<p>Gönderilme Tarihi 04.04.2022</p> <p>Revizyon Tarihi 20.05.2022</p> <p>Kabul Tarihi 01.06.2022</p> <p>Makale Kategorisi Araştırma Makalesi</p> <p>JEL Kodları D23 L20 M10</p>	<p><i>Bu çalışmanın amacı yönetim ve organizasyon alanının önemli çalışma konularından birisi olan işe bağlılık kavramının, lisansüstü tezlere nasıl yansımalarını tespit etmeye çalışmaktır. Çalışmada tezler; türleri, yılları, yazıldıkları üniversiteler, ilgili anabilim dalları, dilleri, araştırma yöntemleri, örneklemi, örneklem büyüklükleri, birlikte çalışıldıkları değişkenler, değişkenin modeldeki yeri, toplam değişken sayısı ve İngilizce başlıkları olmak üzere on iki özelliğe göre incelenmiştir. Ayrıca, kavramın İngilizce karşılığı ile ilgili karışıklıklar da değerlendirilmiştir. 1996-2022 yılları arasında konuyla ilgili toplam 41 tez yazıldığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra işe bağlılık hakkındaki doktora tezlerinin oldukça az sayıda olduğu, tüm tezlerin nicel araştırma yöntemi tercih edilerek yazıldığı ve konunun genellikle bağımlı değişken olarak çalışıldığı saptanmıştır.</i></p> <p>Anahtar Kelimeler: İşe Bağlılık, Bağlılık, Tezler, İçerik Analizi</p>

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Received 04.04.2022</p> <p>Revized 20.05.2022</p> <p>Accepted 01.06.2022</p> <p>Article Classification: Research Article</p> <p>JEL Codes D23 L20 M10</p>	<p><i>The aim of this study is to try to determine how the concept of job commitment, which is one of the important study topics of management and organization, is reflected in graduate theses. Theses in the study; Types, years, universities, related departments, languages, research methods, samples, sample sizes, variables they work with, place of the variable in the model, total number of variables and English titles. In addition, the confusion about the English equivalent of the concept has also been evaluated. It has been determined that a total of 41 theses have been written on the subject between 1996-2022. In addition, it has been determined that there are very few doctoral theses on job engagement, all theses are written using the quantitative research method, and the subject is generally studied as a dependent variable.</i></p> <p>Keywords: Job Commitment, Commitment, Thesis, Content Analysis</p>

Atf (Citation): Gültekin, Z. (2022). “İşe Bağlılık Konusunda Türkiye’de Yazılmış Lisansüstü Tezlerin Analizi”, *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 5(1): 68-88



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Giriş

Bağlılık, bireylerin hem alışkanlıklarından vazgeçme konusunda isteksizlikleri hem de statükoyu korumak için planlarını değiştirme konusundaki isteksizlikleri şeklinde tanımlanmıştır. İnsanlar aynı anda, eğitim, politika ve ekonomi gibi birden fazla unsura bağlı olabilirler. Ayrıca eşleri, çocukları, ebeveynleri ve kardeşleri dâhil olmak üzere belirli bireylere bağlı olabilecekleri gibi işverenlerine, iş arkadaşlarına ve çalıştıkları örgütlerine bağlı olabilirler (Vance, 2006). Bir bireyin bir duruma, kişiye veya örgüte bağlanmasında 3 temel unsur vardır. Bu unsurlar uyum, özdeşleşme ve içselleştirme şeklindedir. **Uyum**, insanların belirli ödülleri elde etmek veya belirli cezalardan kaçınmak için tutum ve davranışları benimsemesi durumunda ortaya çıkmaktadır. **Özdeşleşme**, insanların kendilerini tanımlamak için geliştirdikleri tutum ve davranışlarını benimsediklerinde ortaya çıkmaktadır. Son olarak, **içselleştirme** ise, bireylerin değer sistemleriyle uyumlu olduğunda takdirde tutum ve davranışları benimsemeleridir (Becker, 1992, s.233). İşte bu üç unsurdan dolayı bireylerde bağlılık oluşmaktadır.

Bağlılık insan hayatında önemli bir konu olduğu kadar iş dünyasında da önemli konular arasında yer almaktadır. Örgütler çalışanlarından, kurumlarına, işlerine, mesleklerine bağlı olmalarını beklemektedir. O'reilly ve Chatman (1986), bağlılığın temelleri olan uyumun, özdeşleşmenin ve içselleştirmenin, toplum yanlısı örgütsel davranışlarla (örgütün veya bireylerin ve grupların refahını artırmayı amaçlayan davranışlar) farklı şekillerde ilişkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. İşte bu nedenle toplumun küçük bir parçasını oluşturan örgütlerdeki çalışanların tutum, davranış ve performanslarını araştıran yönetim ve organizasyon alan yazınının önemli çalışma alanı olan örgütsel davranış (Özkalp & Kirel, 2003) araştırmalarında bağlılık konusu önemli bir yere sahiptir. Örgütsel davranış araştırmacıları farklı bağlılık odaklarını çalışmışlardır. Bu bağlılık odakları literatürde **örgütsel bağlılık** (Boz vd., 2021; Erdoğan & Cavlı, 2019; Kanbur, 2015; Kanbur vd., 2017; Kidron, 1978; Meyer & Allen, 2001; Mowday, 1979; Mwesiğwa vd., 2020; Reichers, 1985; Sökmen, 2019; Temizkan & Yılmaz, 2021; Uludağ, 2018; Yavuzkılıç, 2020), **mesleki bağlılık** (Aktaş & Gürkan, 2015; Arslantürk, 2016; Blau, 2003; Blau vd., 2006; Gültekin & Polatçı, 2022; Hara vd., 2020; Klassen vd., 2011; Lee vd., 2000; Tak & Çiftçioğlu, 2008; Uysal, 2013; Yalap & Baygın, 2020), **kariyer bağlılığı** (Ballout, 2009; Blau, 1985; Chang, 1999; Goulet ve Singh, 2002; Otluoğlu Çakmak, 2014), **çalışan bağlılığı** (Çakar & Ceylan, 2011; Bhatti & Qureshi, 2007), **değerlere bağlılık ve gruba bağlılık** (Polatçı & Demirer, 2019) şeklinde ele alınmıştır. Yapılan bu çalışmada ise işe bağlılık konusu çalışılmıştır. **İşe bağlılık**, işgörenlerin işlerine gönülden bağlı hissetmeleri ve işlerinden doyum sağladıkları anlamına gelmektedir (Lorence & Mortimer, 1985; Akt. Bulutlar & Öz, 2010).

İşe bağlılık kavramını yönetim ve organizasyon alan yazınında önemli olmasının nedeni kavramın örgütsel davranış açısından önemli sonuçlara sebep olmasıdır. Örneğin, işe bağlılık arttıkça tükenmişlik ve depresyonu gibi negatif tutumların (Tanrıverdi ve Sarıhan, 2013) ve işten ayrılma niyeti gibi bir negatif tutumun azaldığı (Bulutlar ve Öz, 2010), iş performansını artırdığı (Yeşiltaş vd., 2019) bilinmektedir. Dolayısıyla örgütlerde pozitif bir tutum olarak değerlendirilen işe bağlılık pozitif örgütsel davranış konuları arasında önemli bir yere sahiptir. Kavram son yıllarda özellikle yerli yazında benzer anlama gelen işe adanmışlık, işe tutulma, işe angaje olma, işe tutkunluk ve işle bütünleşme başlıklarıyla da çalışıldığı gözlemlenmiştir. Tezlerde ise işe adanmışlık 42, işe tutulma 9, işe angaje olma 12, işe tutkunluk 23 ve işle bütünleşme 33 tezde çalışıldığı tespit edilmiştir. Her ne kadar bu kavramlar birbirine benzer kavramlar olsa da birbirinden farklı olan kavramlardır.

Yerel yazında işe bağlılık konusunda tezlerin incelendiği herhangi bir bibliyometrik çalışmaya rastlanmamıştır. İşe bağlılık konusuna odaklanan bu çalışma, bibliyometrik bir araştırma niteliğindedir. Bibliyometrik çalışmalar, yazının zaman içerisindeki gelişimini göstermesi, yazında odaklanılan konulara ilişkin tespitlerin yapılmasına olanak vermesi yazarların eğilimlerinin ne yönde olduğunu yansıtması açısından oldukça önemlidir (Sayğan Yağız, 2021: s. 360). Bu nedenle yerli yazının önemli kaynaklarından birisi olan lisansüstü tezlerde konunun nasıl çalışıldığı merak edilmiş ve bu çalışmada tezlerin bibliyometrik analizi yapılmıştır. Yapılan analizde günümüze kadar ulusal

tez merkezine yansıyan “işe bağlılık” başlıklı 41 tez incelenmiştir. Tezler incelenirken analizi yapılacak kriterler öncelikle tezlerin türü, yılı, üniversitesi, anabilim dalı ve dili gibi tezi başlıca tanıtan unsurlardır. Daha sonrasında konu ile ilgili çalışma yapmak isteyen araştırmacılara kavramın hangi değişkenlerle çalışıldığı, hangi örnekleme çalışıldığı ve kavramın modeldeki yeri, örneklem büyüklüğü ve tezlerin araştırma yöntemi olarak genellikle hangi yöntemin tercih edildiği, tezlerde kullanılan değişken sayısı ve İngilizce başlık oluştururken hangi kavramın sıklıkla kullanıldığı analiz edilmiştir. Bu kriterler konu ile ilgili tez yazacak araştırmacıların ilk inceledikleri kriterler olması nedeniyle seçilmiştir. Yapılan bu analizle tezlerdeki genel eğilim tespit edilmiş ve gelecekte konu ile ilgili tez yazacak araştırmacılara fikir vermek ve yol göstermek istenmiştir.

Çalışmada tezlerin bibliyometrik analizine ek olarak kavramın İngilizce ’sinin Türkçeye çevrilirken yaşanan karışıklıklar yazındaki benzer çalışmalar ve konu ile ilgili yapılan yerli çalışmalar ışığında tartışılmıştır.

1. İşe Bağlılık Kavramı ve “İngilizce” Karşılığının Değerlendirilmesi

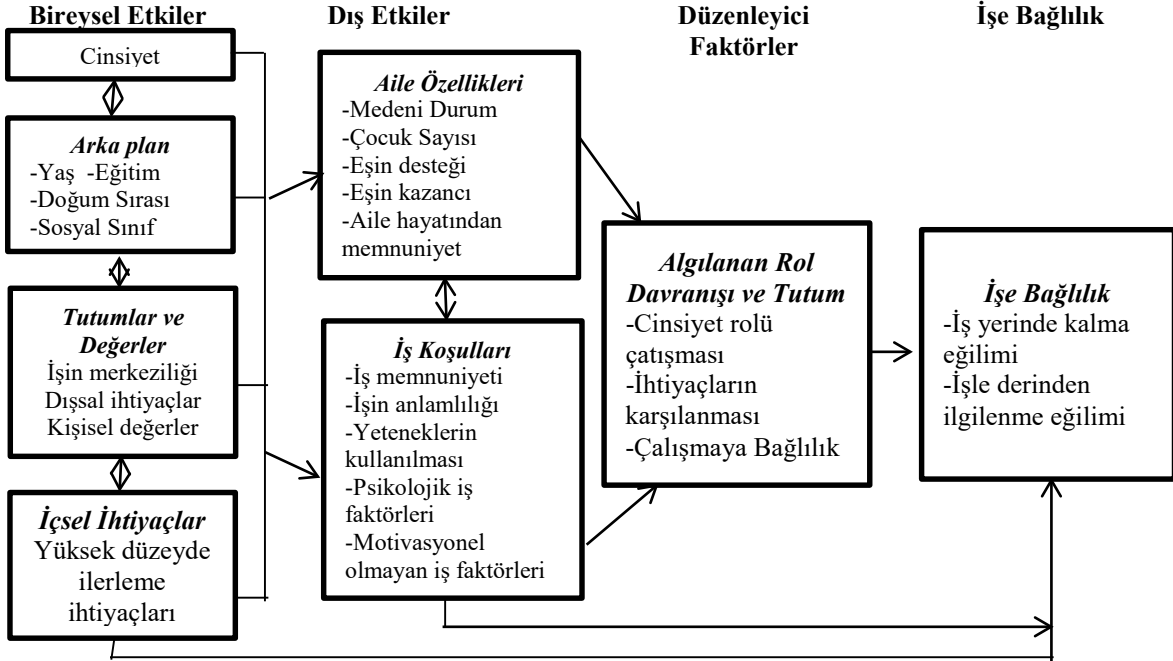
İş bağlılık birçok şekilde tanımlanmıştır. Bu tanımlardan en sık kullanılanı “işin iyiliği veya işin önemi ile ilgili değerlerin kişinin değerinde içselleştirilmesi” olarak ifade edilen tanımdır (Chusmir, 1982: s. 596). Başka bir tanımda işe bağlılık, sadakat, bir mesleğe bağlanma arzusu ve mesleğin taleplerine ve zorluklarına karşı sorumluluk duygusu olarak tanımlanmaktadır (Alzoubi vd., 2021, s. 2).

Kanungo’ya (1982) göre işe bağlılık, işgörenin yaptığı işiyle özdeşleşmesinin bilişsel inanç durumu olarak ifade edilmiştir. Bu inanç durumunun bireyin yaşamında önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. İnsanlar önce iş koşullarının gelecekte kişisel ihtiyaçlarını tatmin etme fırsatı sağladığı inancını geliştirmekte, sonrasında ise bu inançlara dayanarak, işle özdeşleşme bilinci geliştirmektedirler (Kuruüzüm vd., 2010, s. 184). Bielby ve Bielby (1984) ise, işe bağlılığı tanımlarken yetişkinlikte bir kimlik kaynağı olarak işin rolünü ve öznel yatırımların, iş rolündeki dağılımı olmak üzere önemli iki özellik bulunduğunu ifade etmişlerdir.

Başka bir ayırım ise Evertsson (2012) tarafından yapılmıştır. Evertsson (2012, s. 140) işe bağlılığın “kimlik” veya “davranış” olmak üzere 2 şekilde kavramsallaştırılabileceğini ileri sürmüştür. Bu kavramsallaştırmada **kimlik**, işin hayata anlam katan psikolojik bir durum olarak bağlılığa odaklanması olarak ifade edilirken, **davranış** ücretli işlerde aktif olarak yer alan bireylerin “bağlı oldukları iş” olarak ifade edilmiştir.

Her ne kadar kavram tanımlanmaya çalışılsa da işe bağlılık karmaşık bir yapıdır. Chusmir (1982, s. 597) bu karmaşık yapıyı teorik bir modelde açıklamaya çalışmıştır. Şekil 1’de Chusmir’in modeli yer almaktadır.

Şekil 1: İş Bağlılık Sürecinin Teorik Modeli



Kaynak: (Chusmir, 1982, s. 597)

Şekil 1 incelendiğinde işe bağlılıkla ilgili şu çıkarımlar yapılabilmektedir:

- İşe bağlılık hem bireysel etkilere hem de dışsal etkilere bağlı bir kavramdır.
- Bireysel etkiler cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, doğum sırası, sosyal sınıf, işin merkeziliği, dışsal ihtiyaçlar, kişisel değerler, yüksek düzeyde ilerleme ihtiyacıdır.
- Dış etkenler ise medeni durum, çocuk sayısı, eşin desteği ve kazancı, aile hayatından memnuniyet, işten memnuniyet, işin anlamı, yeteneklerin kullanımı, psikolojik iş faktörleri, motivasyonel iş faktörlerinden oluşmaktadır.
- Bireysel faktörler ve dış etkenler ile işe bağlılık arasında düzenleyici etkiye sahip olan algılanan rol davranışları ve tutumları vardır.
- Bu etkenlerden sonra işe bağlılık oluşturmaktadır. İşe bağlılık oluşunda işte kalma eğilimi ve işle derinden ilgilenme tutumları da artmaktadır.

Başka bir model Raharjo vd. (2018) tarafından geliştirilmiştir. Raharjo vd. (2018) geliştirmiş oldukları modellerinde işe bağlılığın 3 boyuttan oluştuğunu ifade etmişlerdir. Bunlar işe adanmışlık, çalışmaya tutku ve çalışma girişimidir. Raharjo vd. (2018) kavramın 3 boyuttan oluştuğunu ifade etse de bu boyutlar özellikle yerli yazındaki araştırmacılar tarafından pek tercih edilmemiştir. Bu modelde dikkat çeken bir unsur, işe adanmışlığın işe bağlılığın bir alt boyutu olarak ele alınması kısmıdır. Literatürde ise işe bağlılık kavramı ile işe adanmışlık kavramlarının birbirleri yerine kullanıldığını belirten çalışmalar olduğu görülmüştür (Kanste, 2011). İşe adanmışlık, bağlılıktan daha farklı bir kavram olmasına rağmen araştırmacılar tarafından özellikle İngilizceden Türkçe'ye çevirimde farklılıklar gözetilmemiş işe bağlılık ile işe adanmışlık kavramlarının aynı anlamda çalışıldığı görülmüştür. *İşe adanmışlık*, işgörenlerin kendilerine verilen görevleri uygulaması ve o görevdeki performansları esnasında kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak ifadesidir (May vd., 2004: s.13).

İşe adanmışlık ile işe bağlılık arasındaki farkı Vance (2006, s. 11) şu şekilde açıklamıştır. Araştırmacıya göre işe adanmışlıkta işin anlamı, çeşidi, özerkliği ve iş arkadaşlarının desteği önemliyken işe bağlılıkta bilgi, beceri, deneyim ve uzmanlık önemlidir. İşe bağlılık ile benzer konular

sadece işe adanmışlıkla kalmamakta, işe angaje olma (Arslan & Demir, 2017), işe tutulma (Köksal & Şenel, 2022), işe tutkunluk (Gençer & Ayyıldız, 2018) kavramları da yer almaktadır.

Bu kavramların bir biri yerine kullanılmasının nedeninin kavramların İngilizce karşılıklarından kaynaklandığı ifade edilmiştir. Bunun bazı gerekçeleri şu şekilde açıklanabilir. Öncelikle, işe bağlılık kavramı yerli yazında bazı çalışmalarda “work engagement” (Bolelli, 2018; Değerli & Birol, 2020; Eryılmaz & Doğan, 2012; Yılmaz & Gasimova, 2020) olarak, bazı çalışmalarda “commitment to work” (Altunok, 2019; Kıyat vd., 2018; Negiz vd., 2011; Özgüleş, 2019; Yeşiltaş vd., 2019), bazı çalışmalarda “job involvement” (Aydın & Çoban, 2020; Bulutlar & Öz, 2010; Büyükyılmaz & Biçer, 2018; Doğru, 2019; Gülova vd., 2013; Polatçı & Demirel, 2019; Yılmaz, 2014; Zorlu vd., 2016), bazı çalışmalarda “work commitment” (Alioğulları, 2021; Benligiray & Sönmez, 2011; Girginer & Çelik, 2020; Olcay vd., 2021; Şahin & Şahin, 2016) bazı çalışmalarda “job commitment” (Hazır & Orel, 2014; Şimşek & Çetinkaya, 2017; Türkay vd., 2011) olarak çalışılmıştır. Bu farklı şekilde çeviriler araştırmacıların kavramın çevirisinde zorlandıklarının bir göstergesidir. Diğer taraftan, yukarıda belirtilen çalışmalarda bağlılık, “engagement, involvement, commitment” kavramları olarak çevrildiği görülmektedir. Ancak yazında “engagement” kavramı adanmışlık (Büyükbeşe & Gökaslan, 2018; Coşkuner & Şentürk, 2017; Işık & Kama, 2018; Kanbur & Ay, 2020; Meriç vd., 2019), işe angaje olma (Arslan & Demir, 2017; Bilginoğlu & Yozgat, 2019; Kodaş, 2018; Özkalp & Meydan, 2015), işe tutkunluk (Gençer & Ayyıldız, 2018; Kaplanseren & Örucü, 2018) işle bütünleşme (Buluç & Ersoy-Kart, 2020; Canbek & İpek, 2021) ve işe tutulma (Köksal & Şenel, 2022) olmak üzere farklı şekillerde çevrilerek kullanıldığı da tespit edilmiştir. Bu durum “engagement” kavramının Türkçe’ye çevrilmesinde farklı anlamlara gelmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Kavramın önemli veri tabanlarından birisi olan Web of Science (WoS) yoğunlukla “job commitment-work commitment” olarak mı “Job involvement” olarak mı yoksa “work engagement” mı? olarak kullanıldığına bakıldığında “job commitment” olarak 1981-2022 yılları arasında toplam 256 çalışmada yer aldığı, “work commitment” olarak 1983-2022 yılları arasında 425 çalışmada ele alındığı tespit edilmiştir. Özellikle son 5 yılda (2018-2022) job commitment olarak kullanımının arttığı ve 77 makalede yer aldığı görülmüştür. “Job involvement” olarak ise 1980-2022 yılları arasında 918 çalışmada ele alındığı tespit edilmiştir. Aynı durum “work engagement” kavramı için merak edilmiş ve (WoS)’da yapılan taramaya göre 1980-2022 yılları arasında 6251 çalışmada kullanıldığı bu çalışmaları 3,851 tanesinin ise 2018-2022 yılları arasında olduğu görülmüştür. İngilizce yazılan makalelerde de görüldüğü gibi araştırmacılar “work engagement” kavramını daha fazla çalışmışlardır. Kavramlardaki karışıklığın aslında yabancı yazında da var olduğu görülmektedir. Ayrıca kavramın yabancı yazında yoğunlukla “work engagement” olarak kullanılması yerli yazında “work engagement” olarak kullanılmasının bir gerekçesi olabilir.

Son olarak işe bağlılık kavramının yerli yazında bağımlı, bağımsız, aracı, düzenleyici veya farklılık analizleri şeklinde nasıl çalışıldığına kısaca bakılmıştır. Kavramın yazında 2018-2022 yılları arasında nasıl çalışıldığı tezler ile paralellik gösterip göstermediği açısından kısa bir tarama yapılmıştır. Tarama yapılırken Google Akademik veri tabanı kullanılmıştır. Yazında yapılmış bazı çalışmalar aşağıda yer almaktadır.

Hancı & Randman (2022) sağlık çalışanlarında tükenmişliğin işe bağlılığa etkisinde öz şefkatin aracılık rolünü araştırmışlardır. Qadiri & Zorlu (2021), öğrenen liderliğin iş tatminine ve işe bağlılığa etkisinin olduğunu tespit etmişlerdir. Tanış & Yanık (2021) koronafobi’nin işe bağlılığa negatif yönde bir etki olduğunu tespit etmişlerdir. Erdem (2020), Konya’da bilişim firması çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmada, sanal kaytarmanın işe bağlılığı negatif yönde etkilediğini, işe bağlılığın ise iş performansını pozitif yönde etkilediğini saptamıştır. Doğru (2019) ağır ticari araçlar sektörü çalışanları üzerinde yürüttüğü çalışmada destekleyici örgüt ikliminin işe bağlılığı pozitif yönde etkilediğini tespit etmiştir. Yılmaz & Gasimova (2020) konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde yürüttükleri çalışmalarında zaman ve gerilim temelli iş-aile çatışmasının işe bağlılığı negatif yönde etkilediğini, davranış temelli iş-aile çatışmasının da bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir.

Aydın & Çoban (2020),konaklama işletmelerinde müşteri nezaketsizliğinin işe bağlılığa bir etkisi olmadığını tespit etmişlerdir.

Olçay vd. (2021) iş sağlığı güvenliği uzmanlarında işe bağlılığın iş güvenliği ve sağlığı performansına pozitif yönde etkisi olduğunu tespit etmişlerdir. Kıyat vd. (2018) kurumsal itibar ve işe bağlılığın sağlık çalışanlarında duygusal emeğe etkisini tespit etmişlerdir. Yeşiltaş vd. (2019), sağlık çalışanları üzerinde yürütmüş oldukları çalışmalarında, işe bağlılığın algılanan örgütsel performans üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisini tespit etmişlerdir.

Alioğulları (2021) perakende sektörü çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada sosyal sermaye ve hizmet inovasyonu arasında işe bağlılığın aracılık rolü oynadığı tespit edilmişti. Özsungur & Karadal (2020), etik liderliğin iç girişimciliğe ve hizmet inovasyonuna etkisinde işe bağlılığa kısmi aracılık rolü olduğunu tespit etmişlerdir.

Özdemir & Taşhan (2021), akademisyenlerin işe bağlılık düzeylerini farklı demografik değişkenlere göre farklılaşmasını araştırmışlardır. Altunok (2019), x ve y kuşakları arasında yapmış olduğu çalışmada kuşaklar arasında işe bağlılıkta anlamlı bir farklılık olduğunu tespit etmiştir.

Yazın taraması sonucunda kavramın genellikle bağımlı değişken olarak kullanıldığı görülmüştür. Araştırmacılar genellikle işe bağlılığa etki eden unsurları tespit etmeye çalışmışlardır. Elbette bu kadar az çalışma taramasıyla genelleme yapmak doğru olmayacaktır. Ancak genel kanı oluşabilmesi açısından yapılan kısa taramada dahi kavramın çoğunlukla bağımlı değişken olarak çalışıldığı tespit edilmiştir.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın amacı yönetim ve organizasyon alanının önemli çalışma konularından birisi olan işe bağlılık kavramının, lisansüstü tezlerine nasıl yansıdığını tespit etmeye çalışmaktır. Çalışma ulusal tez merkezinde yer alan “işe bağlılık” başlıklı 01.03.2022 tarihine kadar olan tezleri kapsamaktadır. İlk yazılan tezin 1996 yılında yazıldığı görülmüştür. İlk yazılan tezden 01.03.2022 tarihine kadar 27 yıl da toplamda sadece 41 tezin başlığında “işe bağlılık” olduğu tespit edilmiştir. Tezler nitel araştırma yöntemlerinden birisi olan içerik analizine tabi tutulmuş ve SPSS programında analiz edilmiştir. Analizde tezlerin türü, yılı, yazıldığı üniversite, modeldeki durumu (bağımlı, bağımsız vb.), tezin yazıldığı anabilim dalı, örnekleme, örneklem büyüklüğü, araştırma yöntemi, toplam değişken sayısı, birlikte çalışıldığı değişkenler, İngilizce başlığındaki karşılığı olmak üzere toplam 12 kritere göre incelenmiştir. Ayrıca tezin türünün ve değişken sayısına göre dağılımını tespit etmek için çapraz tablo oluşturulmuştur.

2.2. Araştırmanın Kısıtı

Araştırma sadece ulusal tez merkezinde yer alan yerli tezleri kapsamaktadır. Uluslararası tezleri içermemektedir. Ayrıca başlığında ‘işe bağlılık’ geçen tezleri içermekte olup, işe bağlılık ile benzer anlama gelen kavramları içermemektedir. Çalışmada, 01.03.2022 tarihine kadar YÖK TEZ sistemine yansayan tezler değerlendirilmiştir.

2.3. Araştırma Soruları

Tezler incelenirken aşağıdaki araştırma sorularına cevapları aranmıştır.

- Yazılan ulusal tezlerin türlerine göre dağılımı nasıldır?
- Yazılan ulusal tezlerin yıllarına göre dağılımı nasıldır?
- Yazılan ulusal tezlerin yazıldığı üniversiteye göre dağılımı nasıldır?
- Yazılan ulusal tezlerin anabilim dalına göre dağılımı nasıldır?
- Yazılan ulusal tezlerin yazıldığı dile göre dağılımı nasıldır?
- Yazılan ulusal tezlerde kavramın modeldeki yerine göre dağılımı nasıldır?
- Yazılan ulusal tezlerin tezlerin araştırma yöntemlerine göre dağılımı nasıldır?

- Yazılan ulusal tezlerin örneklem çeşidine göre dağılımı nasıldır?
- Yazılan ulusal tezlerin örneklem büyüklüğüne göre dağılımı nasıldır?
- Yazılan ulusal tezlerin çalışıldığı değişkenler göre dağılımı nasıldır?
- Yazılan ulusal tezlerin toplam değişken sayısına göre dağılımı nasıldır?
- Yazılan ulusal tezlerin tez türü ve değişken sayısına göre dağılımı nasıldır?
- Yazılan ulusal tezlerin İngilizce başlıktaki karşılığına göre dağılımı nasıldır?

3. Bulgular

Çalışmanın bu kısmında “işe bağlılık” ile ilgili Türkiye’de yazılan lisansüstü tezlere ait bulgulara yer verilecektir. Bu doğrultuda Tablo 1’de tezlerin türüne göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo 1: *Tezlerin Türüne Göre Dağılımı*

Tezlerin Türü	Sayı	Yüzde
Yüksek Lisans	39	95,1
Doktora	2	4,9
Toplam	41	100,0

Tablo 1 incelendiğinde yazılan tezlerin büyük bir çoğunluğunun yüksek lisans tezi (n=39) olduğu görülmektedir. Tezlerin sadece 2 tanesi doktora tezidir. Tablo 2’de tezlerin yıllara göre dağılımına yer verilmiştir.

Tablo 2: *Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı*

Tezin Yılı	Sayı	Yüzde
1996	1	2,4
1999	1	2,4
2001	2	4,9
2007	1	2,4
2009	1	2,4
2010	1	2,4
2012	1	2,4
2013	4	9,8
2015	1	2,4
2016	2	4,9
2017	3	7,3
2018	5	12,2
2019	8	19,5
2020	4	9,8
2021	6	14,6
Toplam	41	100,0

Tablo 2 incelendiğinde işe bağlılık ile ilgili ilk tezin 1996 yılında (n=1) yazıldığı görülmektedir. 2001 yılından 2007 yılına kadar tamamlanmış bir lisansüstü tezinin olmadığı görülmektedir. 2013 yılında 4 (%10) ve 2021 yılında 6 (%14,6) tezin tamamlandığı görülmektedir. Tabloya göre 2017 yılından sonra yazılan tezlerde bir artış olmuştur. Tezlerin yazıldığı üniversiteler göre dağılımı Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3: Tezlerin Yazıldığı Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversite	Sayı	Yüzde
Marmara Üniversitesi	5	12,2
İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	4	9,8
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi	3	7,3
Çanakkale 18 Mart Üniversitesi	2	4,9
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	2	4,9
Selçuk Üniversitesi	2	4,9
Akdeniz Üniversitesi	1	2,6
İstanbul Arel Üniversitesi	2	4,9
Ondokuz Mayıs Üniversitesi	1	2,4
Balıkesir Üniversitesi	1	2,4
İstanbul Aydın Üniversitesi	1	2,4
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	1	2,4
Mersin Üniversitesi	1	2,4
Koç Üniversitesi	1	2,4
Aksaray Üniversitesi	1	2,4
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	1	2,4
Nişantaşı Üniversitesi	1	2,4
Atatürk Üniversitesi	1	2,4
İstanbul Teknik Üniversitesi	1	2,4
Nevşehir Üniversitesi	1	2,4
Dokuz Eylül Üniversitesi	2	4,9
Yeditepe Üniversitesi	1	2,4
Maltepe Üniversitesi	1	2,4
Çağ Üniversitesi	1	2,4
Bahçeşehir Üniversitesi	1	2,4
Hasan Kalyoncu Üniversitesi	1	2,4
Haliç Üniversitesi	1	2,4
Toplam	41	100,0

Tablo 3 incelendiğinde toplam 27 üniversitede işe bağlılık ile ilgili tezlerin tamamlandığı görülmektedir. En fazla tezin Marmara Üniversitesi (n=5; %=12,2) ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesinde (n=4; %=9,8) yazıldığı görülmektedir. Çanakkale Onsekiz Mart, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi ve Selçuk Üniversitelerinde 2'şer (%4,9) tez yazıldığı görülmektedir.

Tablo 4: Tezin Yazıldığı Dile Göre Dağılımı

Tezin Dili	Sayı	Yüzde
Türkçe	35	85,4
İngilizce	6	14,6
Toplam	41	100,0

Tablo 4 incelendiğinde tezlerin hem Türkçe hem de İngilizce dillerinde yazıldığı gözlemlenmektedir. Tezlerin %85,4'ü Türkçe olarak yazılmıştır. Kavram konusunda yazılacak İngilizce tezlerin alan yazınına katkısı olacaktır.

Tablo 5: Tezlerin Yazıldığı Anabilim Dalına Göre Dağılımı

Anabilim Dalları	Sayı	Yüzde
İşletme	20	48,8
Eğitim Bilimleri	5	12,2
Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler	3	7,3
Turizm İşletmeciliği	3	7,3
Turizm Rehberliği	1	2,4
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi	1	2,4
Sağlık Yönetimi	1	2,4
Eğitim Yönetimi	1	2,4
Endüstri Mühendisliği	1	2,4
Hemşirelik	2	4,9
İstatistik	1	2,4
Psikoloji	1	2,4
Felsefe ve Din Bilimleri	1	2,4
Toplam	41	100,0

Tablo 5 incelendiğinde 13 ayrı anabilim dalında işe bağlılıkla ilgili tezin tamamlandığı görülmektedir. En fazla tezin işletme anabilim dalında (n=20; %48,8) yazıldığı anlaşılmaktadır. Eğitim bilimleri anabilim dalında ise (n=5; %12,2) tez tamamlanmıştır. 8 anabilim dalında ise sadece 1'er tez yazıldığı görülmektedir. İşe bağlılığın özellikle işletme anabilim dalına bağlı yönetim ve organizasyon alan yazınında önemli bir konu olması işletme alanında daha fazla çalışılmasının bir gerekçesi olabilir. Ayrıca eğitim bilimleri anabilim dalında öğretmenlerin işe bağlılık düzeyleri araştırılmak istenmiştir. Turizm anabilim dalında ise otel çalışanlarında işe bağlılık araştırılmıştır. İşe bağlılığın her meslek grubunda önemli bir unsur olması çalışmanın farklı anabilim dallarında araştırılmasının bir nedeni olabilir.

Tablo 6: Kavramın Tezin Modelindeki Konumu

Kavramın Tezin Modelindeki Konumu	Sayı	Yüzde
Bağımlı	28	68,3
Bağımsız	8	19,5
Farklılık	4	9,8
Aracı	1	2,4
Toplam	41	100,0

Tablo 6 incelendiğinde işe bağlılığın tez modelindeki yerine bakılmıştır. Konu ile ilgili tezlerde 28 çalışmada bağımlı değişken olarak çalışılmıştır. Bu bulguya göre tez çalışması yapan araştırmacıların çoğunlukla işe bağlılık öncüllerinin neler olduğunu araştırmak istedikleri görülmektedir.

Tablo 7: Tezlerin Araştırma Yöntemlerine Göre Dağılımı

Araştırma Yöntemleri	Sayı	Yüzde
Nicel	38	92,7
Nitel	0	0
Tez Kısıtlı	3	7,3
Toplam	41	100,0

Tablo 7 incelendiğinde tezlerin 38'inin nicel araştırma yöntemi ile analiz edildiği görülmektedir. 3 tez kısıtlı olduğu için hangi araştırma yönteminin kullanıldığı tespit edilememiştir. Bu bulguda en dikkat çeken unsur işe bağlılık ile ilgili çalışılan tezlerin hiçbirinde nitel araştırma yönteminin kullanılmamış olmasıdır. Ayrıca karma yöntem kullanan bir tezinde yazılmadığı görülmektedir. Tablo 8'da tezlerin örneklem çeşidine göre dağılımları yer almaktadır.

Tablo 8: Tezlerin Örneklem Çeşidine Göre Dağılımı

Örneklem	Sayı	Yüzde
Otel Çalışanı	5	12,2
Çalışan Bireyler	4	9,8
Öğretmenler	5	12,2
İnsan Kaynakları Çalışanları	2	4,9
X ve Y Kuşağı	2	4,9
Beyaz Yakalı	2	4,9
Hemşireler	2	4,9
Sağlık Çalışanları	1	2,4
Süper Market Çalışanı	1	2,4
Muhasebe Meslek Mensupları	1	2,4
Üniversite İdari Personel	1	2,4
Akademisyenler	1	2,4
112 Çalışanları	1	2,4
Özel Sektör Çalışanı	1	2,4
Kamu Çalışanları	1	2,4
Eczacılar	1	2,4
Şirket Denetmenleri	1	2,4
Turizm Rehberleri	1	2,4
Okul Yöneticisi	1	2,4
Öğretmenler ve Sağlık Çalışanları	1	2,4
Öğretmen ve Yöneticiler	1	2,4
Avukatlar	1	2,4
Belirtilmemiş	1	2,4
Tez Kısıtlı	3	5,1
Toplam	41	100,0

Çalışmanın önemli bulgularında bir tanesi tezlerin çalışıldığı örneklemelerdir. Tezler 22 ayrı örnekleme çalışılmıştır. 3 tez kısıtlı olması nedeniyle örnekleme tespit edilmezken 1 tezde de örneklemin belirtilmediği görülmektedir. Örneklem olarak en fazla otel çalışanları ve öğretmenler (n=5) üzerinde çalışmalar yapıldığı anlaşılmaktadır. İnsan kaynakları çalışanları üzerinde yürütülen tez sayısı ise 2'dir. Ayrıca öğretmenler ile sağlık çalışanlarının aynı anda çalışıldığı 1 tez, öğretmenler ve yöneticilerin aynı anda çalışıldığı 1 tezin olduğu da görülmektedir. Her ne kadar konu ile ilgili az çalışma yapılmış olsa da farklı örneklemelerde çalışılmış olması da dikkat çeken bir bulgudur. İşe bağlılık her meslek grubunu ilgilendiren örgütler için önemli unsurlardan birisi olması nedeniyle

araştırmacılar tarafından farklı meslek gruplarında araştırılmıştır. Farklı örneklemelerde işe bağlılık düzeylerinin değiştiği görülmüştür. Bu çalışma kapsamındaki tez araştırma bulgularında, öğretmenlerde bağlılık yüksekken, sağlık çalışanlarında düşük olduğu görülmüştür. Otel çalışanlarında ise orta düzey işe bağlılık olduğu tezlerde tespit edilmiştir. Tezlerin örneklem büyüklüklerine göre dağılımları Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 9: Tezlerin Örneklem Büyüklüğüne Göre Dağılımı

Örneklem Büyüklüğü	Sayı	Yüzde
51-100	4	9,8
101-150	3	7,3
151-200	6	14,6
201-250	5	12,2
251-300	5	12,2
301-350	6	14,6
351-400	1	2,1
401-450	2	4,9
451-500	2	4,9
501-550	1	2,6
551-600	2	4,9
701-750	1	2,6
Tez Kısıtlı	3	7,3
Toplam	41	100,0

Tablo 9 incelendiğinde tezlerde çalışılan en fazla örneklem büyüklüğünün 301-350 (n=6) olduğu görülmektedir. 51-200 örneklem büyüklüğüne sahip tez sayısı ise toplamda 13 olduğu anlaşılmıştır. 401-450 ve 451-500 örneklem büyüklüklerinde ise 2'şer tez yazıldığı görülmektedir. Örneklem büyüklüğü genel olarak araştırma yapılan sektöre göre değişiklik göstermektedir. En fazla ulaşılan katılımcı sayısı 735 katılımcı ile muhasebe meslek mensupları üzerine yapılan tezdır. Öğretmenler ve turizm çalışanları üzerinde yürütülen tezlerde örneklem büyüklüğünün 250 ve üzerinde olduğu, özel sektör çalışanları ile yapılan tezlerde ise 100-249 arasında olduğu görülmüştür. Örneklem büyüklüğüne bağlı olarak bir işe bağlılığın demografik değişkenlere göre farklılaşma olmadığı da tezler incelendiğinde görülmüştür.

Tablo 10: Tezlerin Çalışıldığı Değişkenler

İŞE BAĞLILIK KONUSUNDA TÜRKİYE'DE YAZILMIŞ LİSANSÜSTÜ TEZLERİN ANALİZİ

Değişkenler	Sayı	Yüzde
İş Tatmini	9	13,6
İş-Aile Çatışması	3	4,5
Tükenmişlik	5	7,6
İşten Ayrılma Niyeti	2	3
Örgütsel Bağlılık	3	4,5
Duygusal Emek	2	3
Liderlik Türleri	5	7,6
Psikolojik Sermaye	2	3
Psikolojik İyi Oluş	2	3
Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşma	3	4,5
Sinizm	2	3
Lider Üye Etkileşimi	1	1,5
Örgütsel Güven / Örgütsel Adalet	1+1	3
Personel Güçlendirme / Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	1+1	3
İş Etiği / Ahlak	1+1	3
Örgüt Kültürü / Sosyal İzolasyon	1+1	3
İş Performansı / İşe Gömülmüşlük	1+1	3
Psikolojik Sağlamlık / Duygusal Bağlılık	1+1	3
İş Stresi / İçsel Motivasyon	1+1	3
Duygusal Zeka / Kayırmacılık	1+1	3
Boreout / Nomofobi	1+1	3
Duygu İşveren Markası/Pozitif Duygular	1+1	3
İşinde Eğlence / İş Gücü Verimliliği	1+1	3
Moral Durumları / Düzenli Aktivite	1+1	3
Grup Çalışması /Bilgi Sistemleri	1+1	3
Yaşam tatmini/Dindarlık	1+1	3
Toplam	67	100,0

Tezlerde önemli unsurlardan bir diğeri ise işe bağlılık ile birlikte çalışılan değişkenlerdir. Tablo 11 incelendiğinde 67 farklı değişken ile işe bağlılık ilişkisi araştırıldığı anlaşılmaktadır. Yapılan çalışmalarda dikkat çeken bir değişken iş tatminidir. Tezlerin toplamının %13,6'sı iş bağlılığı ile iş tatmini ilişkisini araştırdığı görülmektedir. Tükenmişlik ve liderlik türleri (n=5) konuları da çalışılmıştır. Tezlerdeki kullanılan değişken sayılarına ait bilgiler Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 11: Toplam Değişken Sayısı

Değişken Sayısı	Sayı	Yüzde
1	1	2,4
2	19	46,3
3	16	39,0
4	5	12,2
Toplam	41	100,0

Tablo 11'e göre işe bağlılık dahil toplam 4 değişken ile konuyu çalışan tez sayısının 5 olduğu görülmektedir. Tezlerin genellikle 2 (n=19) ve 3 (n=16) değişken ile çalışıldığı tespit edilmiştir.

Tablo 12: Tez Türü ve Değişken Sayısına Göre Çapraz Tablo

Tezin Türü	Değişken Sayısı				Toplam
	1	2	3	4	
Yüksek Lisans	1	18	16	5	39
Doktora	0	1	1	0	2
Toplam	1	19	17	5	41

Tablo 12 incelendiğinde işe bağlılıkla birlikte toplam 4 değişken ile çalışılan yüksek lisans tez sayısı 5'dir. Sadece 1 değişken çalışan tez sayısı ise 1 tane'dir. Tablo 14'de İşe bağlılığın tezlerde İngilizce karşılıkları yer almaktadır.

Tablo 13: İşe Bağlılığı Tezlerdeki İngilizce Başlıktaki Karşılığı

İngilizce Başlık	Sayı	Yüzde
Job Commitment	4	9,8
Work Commitment	7	17,1
Commitment to Work	2	4,9
Work Engagement	13	31,7
Work Reliability	1	2,4
Job Involvement	7	17,1
Organizational Commitment	3	7,3
Devotion	1	2,4
Yazılmamış	3	7,3
Toplam	41	100,0

Tablo 13 incelendiğinde tezlerde en fazla kullanılan işe bağlılık kavramının “work engagement” (n=13) olduğu görülmektedir. Job commitment 4, work commitment ise 7 tezde kullanıldığı görülmektedir. 38 tez içerisinde 8 ayrı İngilizce kavram ile çalışıldığı tespit edilmiştir. 3 tezde ise İngilizce çevirisi yapılmamıştır. Tezlerde de kavramın İngilizcesinde bir ortak kullanımın olmaması önemli bulgular arasında yer almaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

İşe bağlılık konusu yönetim ve organizasyon alanında önemli konularından bir tanesidir. Bu nedenle işe bağlılığın öncülleri ve sonuçları birçok çalışmada araştırılmaktadır. Tezlerin bibliyometrik analiz ile profilinin belirlenmesi gelecek dönemlerde yapılacak olan lisansüstü tezlerine yol göstermesi açısından önemlidir. Bu nedenle bu çalışmada işe bağlılık konusundaki tezler ele alınmıştır.

Bu çalışmada 1996 yılından günümüze kadar yazılmış 41 tez incelenmiştir. Bu kadar önemli olan bir konunun lisansüstü tezlerinde beklenenden daha az çalışılmış olması da gelecekte yazılacak tez konularında bu konunun çalışılması gerektiğinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Tezlerden elde edilen bulgular değerlendirilecek olursa 27 farklı üniversitede işe bağlılık ile ilgili tez tamamlanmıştır. 2017 yılına kadar toplamda 15 tez yazılırken 2017 yılından sonra 26 tezin yazıldığı saptanmıştır. İşe bağlılık, artan rekabet koşullarında işletmeler açısından önemli rekabet avantajı yakalanmasını sağlayan bir unsurdur (Şendoğdu ve Altındağ, 2022). Ayrıca bir yüksek lisans tezinin en erken 1 yıl bir doktora tezinin en erken 2 yılda yazıldığı düşünüldüğünde 2007 yılında biten bir yüksek lisans tezinin 2016 yılında başladığı anlaşılmaktadır. Bu durum tezlerde kavramın 2015-2016 yıllarında araştırılmaya başlayıp günümüze kadar bir ivme kazandığının göstergesidir. 2020-2022 yılları arasında dünyada başlayan Covid 19 pandemisi ile işe bağlılığı azaldığı yapılan çalışmada görülmüştür (Jung vd., 2021). Yerli bir çalışmada Tanış ve Yanık (2021) koronafobi'nin işe bağlılığa negatif etkisini tespit etmişlerdir. Dünya çapında yaşanan bir sağlık krizinin iş dünyasında işe

bağlılığa etki etmesi, işe bağlılık konunun pandemi sonrasında da tez çalışmalarında yer alması açısından önemli olduğunu söylenebilir.

Tezler incelendiğinde çoğunlukla yüksek lisans tezlerinde (n=39) işe bağlılık konusunun ele alındığı ve iş tatmini (n=9) ile ilişkisinin diğer değişkenlere göre daha fazla araştırıldığı görülmüştür. Bu bulgu iş tatmininin işe bağlılığın önemli bir öncülü olduğunun göstergesidir.

Tezlerin büyük bir çoğunluğunda işe bağlılıkla birlikte ikinci bir değişken eklenerek iki değişkenli yapıldığı tespit edilmiştir. Özellikle işe bağlılığı araştıran çalışmalarda düzenleyici veya aracı bir değişken eklenerek çalışmaların yapılması kavramın üzerinde negatif etkisi olan unsurların nasıl azaltılacağına dair bir ön görüş sağlayabilir.

Tezler 22 ayrı örnekleme çalışılmış olsa da en fazla otel çalışanları (n=5) ve öğretmenler (n=5) üzerinde çalışmalar yürütüldüğü görülmüştür. Örneklem büyüklüğü 6 tezde 151-200 ve 301-350 arasında olduğu tespit edilmiştir. Örneklem büyüklüğü tezin çalışıldığı örnekleme ile ilişkili olduğu görülmüştür. Özel sektör çalışanları üzerinde yürütülen tezde örneklem büyüklüğü daha azken, öğretmenler ve turizm sektörü çalışanları üzerinde yürütülen tezlerde daha fazla katılımcıya ulaşıldığı tespit edilmiştir. En fazla örneklem büyüklüğüne ulaşılan tezde ise örneklem olarak muhasebe meslek mensuplarının olduğu saptanmıştır. Çalışılan 2 doktora tezinde örneklem büyüklüğü 450 ve üzeri olduğu görülmüştür. Yüksek lisans tezlerinde ise 351 ve üzerine ulaşan tez sayısı 7'dir. Örneklem büyüklüğü arttıkça bağlılık ortalamasının arttığı bulgusu tez çalışması yapacak araştırmacıların örneklem büyüklüğünü dikkate almaları gerektiğinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Tezlerin 38'i nicel analiz yöntemi kullanılarak yazıldığı tespit edilmiştir. Nicel araştırma yöntemi, sayısal veriler kullanılarak, kesin ve genellebilir sonuçlara ulaşmayı hedefleyen bir yöntemdir. Nicel araştırmalarda tümdengelim yaklaşımını kullanarak matematiksel ve istatistiksel yöntemler kullanılarak sonuçlara ulaşılmaya çalışılır (Gürbüz ve Şahin, 2015: s.101). Tezlerde de anket yöntemi ile elde edilen veriler farklı istatistik programlarında analiz edilmiştir. Tezlerde nitel veya karma yöntem kullanılmamıştır. Ancak nitel araştırma yapılarak elde edilecek bulgular özellikle insan davranışını anlamaya çalışan sosyal bilimciler için gözlem ve mülakatlar ile konuyu daha derinlemesine inceleyip bilgi edinmelerini sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2016; Gürbüz ve Şahin, 2015). Bu nedenle nitel araştırma yöntemi kullanılarak yapılacak bir tez çalışması literatür katkı sağlayacaktır. Son olarak hem nitel araştırma hem nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı karma yöntemle yapılacak bir tez çalışmasında konu hem nitel araştırma yöntemiyle derinlemesine incelenip hipotezler oluşturulacak hem de nicel verilerle bu hipotezler test edilecektir (Gürbüz ve Şahin, 2015; s.103). Karma yöntem ile konuyu çalışacak özellikle bir doktora tezi literatürdeki bu açığın kapatılmasını sağlayabilir.

İşe bağlılık kavramının İngilizce karşılığında da bir ortak kavramın olmadığı da tezler incelendiğinde görülmüştür. 12 tezde işe bağlılık "work engagement" olarak ele alınmıştır. 4 tezde "job commitment", 7 tezde "work commitment" olarak ele alınmıştır. Türkçe yazılmış "bağlılık" çalışmalarına bakıldığında İngilizce karşılıkları şu şekildedir; örgütsel bağlılık "organizational commitment" (Erdoğan ve Cavlı, 2019; Kanbur vd., 2017; Sökmen, 2019), mesleki bağlılık "occupational commitment" (Gültekin ve Polatçı, 2022; Aktaş ve Gürkan, 2015), kariyer bağlılığı "career commitment" (İnan, 2017; Demirel, 2019) ve çalışan bağlılığı "employee commitment" (Çakar ve Ceylan, 2005). İşe bağlılık kavramında ise durum biraz karışıktır. Özgüleş'in (2019) de belirttiği gibi işe bağlılık kavramı "work engagement" veya "job engagement" olarak ele alınmıştır. Saygın Yağız (2021) ise yaptığı çalışmada yerli yazında "work engagement" kavramının Türkçe de 13 ayrı kavramda çalışıldığını tespit etmiştir. Yazında yapılan çalışmalar bakıldığında bu kavramları çalışan araştırmacıların, konu ile ilgili araştırma yaptıklarında kavramın Türkçe karşılığındaki karışıklığa vurgu yaptıkları görülmektedir. Bu çalışmada ise şöyle bir çıkarım yapılmıştır. Her ne kadar WoS verileri incelendiğinde yabancı yazında konunun çoğunlukla 6215 çalışmada "work engagement" olarak çalışılmış olması yerli yazındaki araştırmacılarında bu kavramı çalışmasına bir gerekçe olsa da, bağlılık kavramı diğer bağlılık odaklarında "commitment" olarak ele alındığına göre

işe bağlılık kavramının da “job commitment/ work commitment” olarak ele alınması daha doğru bir kullanım olacaktır.

Araştırma bulguları ışığında çalışmanın ileride yapılacak çalışmalara bazı önerileri vardır.

- Çalışmanın işe bağlılık konusu 28 tezde bağımlı değişken olarak çalışılmıştır. Araştırmacıların önemli bir kısmı, örgütlerde pozitif çıktılara sebep olan işe bağlılığı etkileyen etmenleri tespit etmeye çalışmışlardır. Ancak yazında işe bağlılığın iş güvenliği ve sağlığı performansına (Olçay vd., 2021), duygusal emeğe (Kıyat vd., 2018) ve örgütsel performansa (Yeşiltaş vd., 2019) etkisi araştırılmıştır. Tezlerde de işe bağlılığın sonuçlarına yönelik yapılacak tezler alan yazınına katkı sağlayacaktır.
- Bu çalışmada işe bağlılık başlıklı lisansüstü tezlerini bibliyometrik analizi yapılmış ve konunun lisansüstü tezlerde özellikle doktora tezlerinde oldukça az çalışıldığı saptanmıştır. İleride yazılacak doktora tezlerinde konunun özellikle aracı ve düzenleyici rolü araştırılabilir.
- Çalışma kapsamında tespit edilen örneklem ve değişkenlerden farklı örneklem ve değişkenler yapılacak olan bir çalışmanın hem alan yazını açısından hem de uygulamacılar açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.
- İşe bağlılıkla aynı anlamda kullanılan kavramların da bibliyometrik analizi yapılarak karşılaştırmalı bir değerlendirme yapılabilir.
- Bu çalışmada sadece ulusal tezlerin bibliyometrik analizi yapılmıştır. İleride yapılacak çalışmalar da konu ile ilgili yazılmış makalelerin, ulusal veya uluslararası kongrelerde sunulmuş bildirimlerin bibliyometrik analizi ya da ağ analizi yapılabilir.
- Son olarak çalışmada tezlerde kullanılan istatistik yöntemler, kullanılan istatistik programları çalışma kapsamının dışında tutulmuştur. İleride yapılacak benzer bir çalışmada bu kriterler de eklenerek yeni bir çalışma yapılabilir.

Yazar Katkı Oranı (Author Contributions): Zümral GÜLTEKİN (%100)

Yazarların Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors): Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest): Çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

İntihal Denetimi (Plagiarism Checking): Bu çalışma intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Aktaş, H., & Gürkan, G. Ç. (2015). “İş-Aile ve Aile-İş Çatışması İle Bireysel Performans Etkileşiminde Mesleki Bağlılığın Aracı Rolü: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16(2): 139-154.
- Alioğulları, Z. D. (2021). “İdeal Çalışanın Oluşmasında Sosyal Sermaye, Hizmet İnovasyonu Ve Bilgi Paylaşımının Önemi: İşe Bağlılık Değişkeninin Aracılık Rolü”. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1): 163-186.
- Alzoubi, F. A., Jaradat, D., & Juda, A. A. (2021). “Verbal Abuse among Newly Hired Registered Jordanian Nurses and Its Correlate with Self-Esteem and Job Outcomes”. *Heliyon*, 7(4):1-7.
- Altunok, D. (2019). “X ve Y Kuşak Farklılıklarının İşe Bağlılık ve Motive Eden Faktörler Açısından İncelenmesi”. *Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*, 2(1): 1-21.
- Arslan, E. T., & Demir, H. (2017). “İşe Angaje Olma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Hekim ve Hemşireler Üzerine Nicel Bir Araştırma”. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2): 371-389.
- Arslantürk, Y. (2016). “Mesleki Bağlılık: Turist Rehberleri Üzerine Bir İnceleme” *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(1): 186-207.
- Aydın, Ş., & Çoban, E. T. (2020). “Konaklama İşletmelerinde Müşteri Nezaketsizliğinin İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği”. *Journal of Tourism Research Institute*, 1(1): 49-58.
- Ballout, H. I. (2009). Career Commitment and Career Success: Moderating Role Of Self-Efficacy. *Career Development International*, 14.
- Becker, T. E. (1992). “Foci and Bases of Commitment: Are They Distinctions Worth Making?”. *Academy Of Management Journal*, 35(1): 232-244.
- Benligiray, S., & Sönmez, Y. D. D. H. (2011). “Hemşirelerin Mesleki Bağlılıkları İle Diğer Bağlılık Formları Arasındaki İlişki: Örgüte Bağlılık, İşe Bağlılık Ve Aileye Bağlılık”. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 18(1): 28-40.
- Bhatti, K. K., & Qureshi, T. M. (2007). “Impact of Employee Participation on Job Satisfaction, Employee Commitment and Employee Productivity”. *International Review of Business Research Papers*, 3 (2): 54-68.
- Bielby, Dd., & Bielby Wt (1984). “Work Commitment, Sex-Role Attitudes, And Women’s Employment”. *American Sociological Review*, 49(2): 234–247.
- Bilginoglu, E., & Yozgat, U. (2019). “Ultra-Kısa İşe Angaje Olma Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik Ve Güvenilirlik Çalışması”. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5): 2863-2872.
- Blau, G. J. (1985). “The Measurement And Prediction of Career Commitment”. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4): 277-288.
- Blau, G. J. (2003). “Testing For A Four-Dimensional Structure of Occupational Commitment”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4): 469-488.
- Blau, G., & Holladay, B. E. (2006). “Testing The Discriminant Validity of A Four-Dimensional Occupational Commitment Measure”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(4): 691-704.
- Bolelli, M. (2018). “Narsistik Kişilik Özelliklerinin İşe Bağlılığa Etkileri: Örnek Bir Araştırma”. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 4(3): 185-199

- Boz, D., Duran, C., & Uğurlu, E. (2021). “Örgütsel Bağlılığın İş Performansına Etkisi”. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1): 345-355.
- Buluç, B., & Ersoy Kart, M. (2020). “Araştırma Görevlilerinde İş Becerikliliği ve İşle Bütünleşme Arasındaki İlişki”. *Gazi University Journal of Gazi Educational Faculty (Gujgef)*, 40(2): 591-620.
- Bulutlar, F., & Öz, E. Ü. (2010). “Kurumdan Ayrılma Niyetini Etkileyen Unsurlar: İşe Bağlılık Ve Kurumla Özdeşleşme”. *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 12(2): 77-87.
- Büyükbeşe, T., & Gökaslan, M. O. (2018). “İşe Gömülmüşlük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması”. *Mukaddime*, 9(2): 135-154.
- Büyükyılmaz, O., & Biçer, C. (2018). “İşyeri Arkadaşlığının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde İşe Bağlılığın Aracılık Rolü”. *Social Sciences*, 13(2): 28-41.
- Canbek, M., & İpek, M. A. (2021). “Psikolojik Güçlendirmenin Yenilikçi İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde İşle Bütünleşmenin Aracı Etkisi: Öğretmenler Üzerinde Ampirik Bir Araştırma”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4): 3417-3427.
- Chang, E. (1999). “Career Commitment As A Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention”. *Human Relations*, 52(10): 1257-1278.
- Chusmir, L. H. (1982). “Job Commitment and the Organizational Woman”. *Academy of Management Review*, 7(4): 595-602.
- Coşkuner, M., & Şentürk, F. K. (2017). “Dönüşümcü ve İstismarcı Liderlik Davranışlarının İşe Adanmışlık Üzerine Etkisi: AVM Çalışanları Örneği”. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2): 165-195.
- Çakar, N. D., & Ceylan, A. (2011). “İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı Ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1): 52-66.
- Değerli, F. İ., & Birol, Z. (2020). “İşe Bağlılık ve Adil Dünya İnancı: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 11(Ek): 104-109.
- Demirel, Z. H. (2019). “Banka Çalışanlarının Kariyer Bağlılık Düzeylerinin Öznel Kariyer Başarıları Üzerindeki Etkisi”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3): 1332-1345.
- Doğru, Ç. (2019). “Destekleyici Örgüt İklimi, İşe Bağlılık ve Bireysel Uyum Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(3): 2696-2713.
- Erdem, A. T. (2020). “Sanal Kaytarma Davranışının İş Performansına Etkisinde İşe Bağlılığın Aracı Rolüne Yönelik Bilişim Sektöründe Bir Araştırma”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4): 3843-3858.
- Erdoğan, E., & Cavlı, E. (2019). “Investigation of Organizational Commitment Levels of Physical Education and Classroom Teachers”. *Universal Journal of Educational Research*, 7(1): 259-265.
- Eryılmaz, A., & Doğan, T. (2012). “İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi”. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1): 49-55.
- Evertsson, M. (2013). “The Importance of Work: Changing Work Commitment Following The Transition To Motherhood”. *Acta Sociologica*, 56 (2): 139-153.
- Gençer, K., & Ayyıldız, T. (2018). “Demografik Özellikler ve Psikolojik Koşulların İşe Tutkunluğa Etkisi: Otel İşletmeleri Örneği”. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(2): 601-619.

- Girginer, N., & Çelik, A. (2020). "İşveren Markasının İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Bir Beyaz Eşya Firması Çalışanlarına Yönelik Uygulama". *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(3): 1119-1134.
- Goulet, L. R., & Singh, P. (2002). "Career Commitment: A Reexamination And An Extension". *Journal of Vocational Behavior*, 61(1): 73-91.
- Göksel, A. & Ekmekçioğlu, E. B. (2017). "Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşme İle İlişkisinde İşe Bağlılığın Aracı Rolü". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3): 721-747.
- Gülova, A. A., Palamutçuoğlu, B. T., & Palamutçuoğlu, A. T. (2013). "Duygusal Emek ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkide Amir Desteğinin Rolü: Üniversitede Öğrenci İşleri Personeline Yönelik Bir Araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2): 41-74.
- Gültekin, Z. & Polatçı, S. (2022). "İş Güvencesizliğinin Psikolojik İyi Oluşa ve Performansa Etkisinde Meslekî Bağlılığın Aracılık Rolü". *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (34): 19-36.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (2.Baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hancı, C., & Randmann, L.(2022). "Sağlık Çalışanlarında, Öz Şefkatin Tükenmişlik Ve İşe Bağlılık Üzerine Ilımlaştırıcı Etkisi". *Sağlık Hizmetleri ve Eğitimi Dergisi*, 6(1): 1-9.
- Hara, Y., Asakura, K., & Asakura, T. (2020). The Impact of Changes in Professional Autonomy and Occupational Commitment on Nurses' Intention to Leave: A Two-Wave Longitudinal Study in Japan". *International Journal of Environmental Research And Public Health*, 17(17): 6120.
- Hazır, K., & Orel, O. (2014). "Organize Perakende Sektöründe Çalışanların Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(1): 143-160.
- Işık, M. & Kama, A. (2018). "Algılanan Örgütsel Desteğin İşgören Performansına Etkisinde İşe Adanmışlığın Aracı Etkisi". *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3): 395-403.
- İnan, İ. (2017). "İş Yükü Algısı ve Kariyer Bağlılığının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1): 184-198.
- Jung, H. S., Jung, Y. S. ve Yoon, H. H. (2021). "COVID-19: The Effects of Job Insecurity on the Job Engagement and Turnover Intent of Deluxe Hotel Employees and the Moderating Role of Generational Characteristics", *International Journal of Hospitality Management*, 92: 1-9.
- Jyoti, J. (2013). "Impact of Organizational Climate On Job Satisfaction, Job Commitment and Intention to Leave: An Empirical Mode". *Journal of Business Theory And Practice*, 1(1): 66-82.
- Kanbur, A. (2015). "Örgütsel Bağlılığı Belirleyici Bir Faktör Olarak İşyeri Arkadaşlığının İncelenmesi Üzerine Emniyet Teşkilatında Bir Araştırma". *International Journal of Social Science*, (31): 45-63.
- Kanbur, E., & Ay, A. (2020). "Psikolojik Sözleşme Algısının İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkisi". *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2): 531-549.
- Kanbur, E., Özyer, K., & Akyüz, M. (2017). "Normatif Örgütsel Bağlılığın Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 52: 300-316

- Kanste, O. (2011). "Work Engagement, Work Commitment and Their Association with Well-being in Health Care". *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 25(4): 754-761.
- Kaplanseren, S., & Örucü, E. (2018). "İşe Tutkunluğun Örgütsel Vatandaşlığa Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Trakya Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1): 1-19.
- Kıyat, G. B. D., Özgüleş, B., & Günaydın, S. C. (2018). "Algılanan Kurumsal İtibar ve İşe Bağlılığın Duygusal Emek Davranışı Üzerine Etkisi: Sağlık Çalışanları Örneği". *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 21(3): 473-494.
- Kidron, A. (1978). "Work Values and Organizational Commitment". *Academy of Management Journal*, 21(2): 239-247.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). "The Occupational Commitment and Intention To Quit of Practicing And Pre-Service Teachers: Influence of Self-Efficacy, Job Stress, and Teaching Context". *Contemporary Educational Psychology*, 36(2): 114-129.
- Kodaş, B. (2018). "Yiyecek İçecek Çalışanlarının Pozitif Psikolojik Sermayeleri İle İşe Angaje Olma Davranışları Arasındaki İlişki". *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1): 1-14.
- Köksal, O., & Şenel, Ö. (2022). "İş Biçimlendirmenin İşe Tutulma Üzerindeki Etkisinde Kişi-İş Uyumunun Aracılık Rolü". *İş ve İnsan Dergisi*, 9(1): 73-86.
- Kuruüzüm, A., Irmak, S., & Çetin, E. İ. (2010). "İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz". *Bilig Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 53 (2010): 183-198.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). "A Meta-Analytic Review of Occupational Commitment: Relations with Person-and Work-Related Variables". *Journal of Applied Psychology*, 85 (5):799-811.
- May, D.R., Gilson, R. L., & Harter, L.M. (2004). "The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of The Human Spirit at Work". *Journal of Occupational Psychology*, 77: 11-37.
- Meriç, E., Çiftçi, D. Ö., & Yurtal, F. (2019). "Algılanan örgütsel destek ve işe adanmışlık arasındaki ilişkinin incelenmesi". *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(1): 65-74.
- Meyer, J., & Allen, N. J. (2001). "Organizational Commitment. Personnel Psychology And Human Resource Management: A Reader For Students And Practitioners, 289-342.
- Millward, L. J., & Hopkins, L. J. (1998). "Psychological Contracts, Organizational and Job Commitment". *Journal of Applied Social Psychology*, 28 (16): 1530-1556.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). "The Measurement Of Organizational Commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14(2): 224-247.
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). "Leadership Styles, Job Satisfaction And Organizational Commitment Among Academic Staff in Public Universities". *Journal of Management Development*, 39: 253-268.
- Negiz, N., Oksay, A., & Akman, E. (2011). "İşe Bağlılık ve İşten Tatmin Açısından Cinsiyet ve Sektörel Farklılık: Kamu Ve Özel Sektör Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir İnceleme (Isparta Örneği)". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14): 207-229.
- Olçay, Z. F., Sakallı, A. E., & Temur, S. (2021). "İş Güvenliği Uzmanlarında İşe Bağlılığın Ve İş Stresinin İSG Performansına Etkisi: Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması". *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(1): 141-156.

- Otluoğlu Çakmak, Ö. (2014). “Kariyer Bağlılığının Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, (23): 350-363.
- O'reilly, C. A., Iii, & Chatman, J. (1986). “Organizational Commitment and Psychological Ment: The Effects Of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior”. *Journal of Applied Psychology*, 71: 492-499.
- Özdemir, L., & Taşhan, A. (2021). “Demografik Özelliklere Göre Akademik Personelin İşe Bağlılık Düzeylerindeki Farklılıkların Araştırılması Öz”. *Humanities*, 16(4): 187-207.
- Özgüleş, B. (2019). “İşe Bağlılık ve İş Yaşamında Mutluluk Kavramlarının Epistemik Olarak İncelenmesi”. *Assam Uluslararası Hakemli Dergi*, 6 (14): 72-83.
- Özkalp, E., & Meydan, B. (2015). “Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik ve Geçerliliğinin Analizi”. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(3): 1-19.
- Özkalp E., & Kırel, Ç. (2003). Örgütsel davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.
- Özsungur, F., & Karadal, H. (2020). “Etik Liderlik, İç Girişimcilik ve Hizmet İnovasyon Davranışı: İşe Bağlılığın Aracılık Rolü”. *Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, 9 (1): 30-54.
- Polatçı, S., & Demirer, M. C. (2019). “Örgütlerde Bağlılık Odakları: Kuramsal Bir Bakış”. *Journal of Organizational Behavior Review*, 1(1): 34-52.
- Raharjo, K., Nurjannah, N., Solimun, S., & Fernandes, A. A. R. (2018). “The Influence Of Organizational Culture And Job Design On Job Commitment And Human Resource Performance”. *Journal of Organizational Change Management*, 31(7): 1346-1367.
- Reichers, A. E. (1985). “A Review And Reconceptualization of Organizational Commitment”. *Academy of Management Review*, 10(3): 465-476.
- Qadiri, N., & Zorlu, K. (2021). “Öğrenen Liderlik Davranışının Çalışanların İş Tatmini ve İşe Bağlılık Düzeyleri Üzerindeki Rolü”. *Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 7(16): 414-431.
- Sayğan Yağız, F.N. (2021). “Yerel Yazındaki “İşe Angaje Olma Makaleleri”nin Sosyal Ağ Analizi İle İncelenmesi”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1): 359-374.
- Sökmen, A. (2019). “Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”. *Journal of Tourism And Gastronomy Studies*, 7(2): 980-990.
- Şahin, B., & Şahin, İ. (2016). “Dindarlığın Kamu Personelinin İşe Bağlılığı Üzerindeki Etkisi: Yapısal Eşitlik Modeli Çalışması”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (35): 249-260.
- Şendoğdu, A. A., & Altındağ, İ.(2022). “Banka Çalışanlarının İşe Bağlılığını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Trends in Business and Economics*, 36(1): 1-9.
- Şimşek, A., & Çetinkaya, N. (2017). “Yiyecek-İçecek İşletmeleri Personelinin Kişilik Özellikleri İle İşe Bağlılıkları Arasındaki İlişki”. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (64): 529-543.
- Tak, B., & Çiftçioğlu, B. A. (2008). “Mesleki Bağlılık İle Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi*, 64(4): 156-178.
- Tanış, V., & Yanık, G. (2021). “Koronafobinin Karar Verme Tarzları Ve İşe Bağlılık Üzerindeki Etkileri”. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 39(3): 459-474.

- Tanrıverdi, H., & Sarihan, M. (2013). “İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve Depresyon Düzeyleri Üzerindeki Etkileri: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”. *Business & Management Studies: An International Journal*, 1(2): 206-228.
- Temizkan, V., & Yılmaz, K. (2021). “Demir-Çelik Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi: Kardemir Örneği”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2): 1538-1552.
- Türkay, O., Aydın, Ü., & Taşar, O. (2011). “Motivasyonel ve Yapısal Etkenler Altında Duygusal Emegin İşe Bağlılığa Etkisi”. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(14): 201-222.
- Uludağ, G. (2018). “Örgütsel Bağlılık ile İşgören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1): 171-193.
- Uysal, H. T. (2013). “Stajyer Çalışanların Mesleki Bağlılık Gelişimine Örgüt İkliminin Etkisi”. *Business and Economics Research Journal*, 4 (3): 93-110.
- Vance, R. J. (2006). Employee Engagement and Commitment. *Shrm Foundation*, 1-53.
- Yalap, O., & Baygın, E. (2020). Psikolojik Sermaye ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: Öz-Şefkatin Aracı Rolü, *Journal Of Organizational Behavior Review*, 2(1), 49-67.
- Yavuzkılıç, S. (2020). “Bağımsız Anaokullarında Görev Yapan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları İle İş Performansları Arasındaki İlişki”. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12 (1): 33-48.
- Yeşiltaş, A., Şahin, S., & Serezli, G. (2019). “Çalışan Mutluluğunun ve İşe Bağlılığın Örgüt Performansına Etkisi”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(30): 664-673.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (11. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, E. (2014). Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Samsun İlinde Bir Araştırma”. *Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Dergisi*, 7(3): 49-70.
- Yılmaz, E., & Gasimova, S. (2020). “Konaklama İşletmelerinde İş-Aile Çatışmasının İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Araştırma”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(1): 715-731.
- Zorlu, Ö., Avan, A. & Bulut, Ş. (2016). “Otel İşletmelerinde İşe Bağlılık Düzeyinin Arttırılması: İşgören Fedakârlık Tutumunun Rolü”. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (1): 1-17.