

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI



**“AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA:
TRB1 BÖLGESİ UYGULAMASI”**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Ü. Ayşe Esra PEKER

HAZIRLAYAN
Mehtap DEMİR

ELAZIĞ-2018

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

“AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA: TRB1 BÖLGESİ UYGULAMASI”

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Ü. Ayşe Esra PEKER

HAZIRLAYAN
Mehtap DEMİR

Jürimiz,tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda bu yüksek lisans / doktora tezini oy birliği / oy çokluğu ile başarılı saymıştır.

Jüri Üyeleri:

- 1.
- 2.
- 3.

F. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih ve sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ömer Osman UMAR
Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

ÖZET**Yüksek Lisans Tezi****Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılığı Üzerine Bir Araştırma: TRB1 Bölgesi
Uygulaması****Mehtap DEMİR****Fırat Üniversitesi****Sosyal Bilimler Enstitüsü****İşletme Anabilim Dalı****Elazığ-2018; Sayfa: XIII+140**

Örgütsel bağlılık kavramı, küresel rekabet ortamında işletmeler için önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki işletmelerde verimliliğin artırılması, performansın yükseltilmesi ve başarıda sürekliliğin sağlanması gibi konularda bağlılık kavramının önemi bir kez daha ortaya çıkmıştır. Bu sebeple örgütsel bağlılık kavramı pek çok araştırmaya konu olmuş ve literatürde kendine yer edinmiştir.

Araştırma kapsamında, üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi ve akademisyenlerin sahip oldukları demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık boyutlarının birbirini etkileme derecesi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla örgütsel bağlılık ölçümü için; Allen ve Meyer'e ait; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığın boyutlarını ölçen üç boyutlu ölçek ile incelenmiştir.

Araştırma TR B1 bölgesinde yer alan dört devlet üniversitesinde (Fırat Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Munzur Üniversitesi, Bingöl Üniversitesi) yapılmıştır. Araştırma bölgesel nitelikte olup 4 devlet üniversitesinde görev yapan 352 akademisyene uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, örgütsel bağlılığın üç boyut ile akademisyenlerin demografi özellikleri arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Demografik özelliklerin devam ve duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Örgütsel Bağlılık, İşgören Bağlılığı,

ABSTRACT**Master Thesis****A Study on Organizational Commitment of Academics: Example of TRB1 Region****Mehtap DEMİR****Fırat University****Social Sciences Institute****Main Scientific Branch of Business Management****Elazığ-2018; Page: XIII+140**

The concept of organizational behavior comes to our face as an important factor for businesses in the medium of global competition. Thus, on the subjects such as increasing productivity raising performance, and providing continuity in businesses, the importance of the concept commitment has emerged once more.. Therefore, the concept of organizational commitment were mentioned in many studies and acquired a place for itself in the literature.

In the scope of the study, the levels of organizational commitment of academics serving in university were examined and the degree of demographic characteristics the academics have and dimensions of organizational commitments to effect each other were attempted to be identified. For this aim, organizational commitment was examined by means of three-dimensional scale, which belongs to Allen and Mayer, and which measures the dimensions of emotional commitment, normative commitment, and continuity

The study was carried out in four public universities (Fırat University, İnönü University, Munzur University, Bingöl University) taking place in TR B1 region. The study has a regional quality and was applied to 352 academics serving in four public universities. According to the results of the study, it was identified that there was a relationship between three dimensions of organizational commitment and demographic characteristics of academics. It was seen that demographic characteristics had a significant effect on continuity and emotional commitment.

Keywords: Organization, Organizational Commitment, Employee Commitment

İÇİNDEKİLER

ÖZET	II
ABSTRACT.....	III
İÇİNDEKİLER.....	IV
ŞEKİLLER LİSTESİ	VIII
TABLolar LİSTESİ	IX
ÖNSÖZ	XII
KISALTMALAR	XIII
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMINA TEORİK BİR BAKIŞ.....	3
1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	3
1.2. Örgütsel Bağlılıkla İlişkili Diğer Kavramlar.....	5
1.2.1. Mesleğe Bağlılık.....	5
1.2.2. İşe Bağlılık.....	6
1.2.3. İş Arkadaşlarına Bağlılık	7
1.2.4. Örgütsel Sadakat.....	7
1.2.5. İtaat	7
1.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	8
1.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları	9
1.3.1.1. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	10
1.3.1.2. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	11
1.3.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	11
1.3.1.4. Wiener'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	12
1.3.1.5. Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	12
1.3.1.6. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	13
1.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları.....	14
1.3.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı	15
1.3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı.....	16
1.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	16
1.4. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	18
1.4.1. Duygusal Bağlılık.....	18

1.4.2. Devam Bağlılığı.....	19
1.4.3. Normatif Bağlılık.....	21
1.5. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yaklaşımların Mukayesesi Ve Değerlendirilmesi.....	21
1.6. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	22
1.6.1. Bireysel Faktörler	22
1.6.1.1. İş Beklentileri.....	22
1.6.1.2. Psikolojik Sözleşme	23
1.6.1.3. Kişisel Özellikler	23
1.6.2. Örgütsel Faktörler.....	24
1.6.2.1. Ücret Düzeyi	25
1.6.2.2. İşin Niteliği ve Önemi.....	25
1.6.2.5. Yönetim ve Liderlik.....	25
1.6.2.4. Örgütsel Adalet	26
1.6.2.5. Örgüt Kültürü.....	26
1.6.2.6. Denetim (Nezaret).....	27
1.6.2.7. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması.....	28
1.6.3. Çevresel faktörler	29
1.6.3.1. Alternatif İş imkanları.....	29
1.6.3.2. Profesyonellik	29
1.7. Örgütsel Bağlılığın Oluşum Süreci	29
1.8. Örgütsel Bağlılığın Düzeyleri	30
1.8.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık.....	30
1.8.2. Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık	31
1.8.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık	31
1.9. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	32
1.9.1. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini	32
1.9.2. Örgütsel Bağlılık ve Devamsızlık	33
1.9.3. Örgütsel Bağlılık ve Performans	34
1.9.4. Örgütsel Bağlılık ve İşgücü Devri	34
1.9.5. Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Kalma	35
1.9.6. Örgütsel Bağlılık ve Stres.....	35

İKİNCİ BÖLÜM

2. ARAŞTIRMANIN METEDOLOJİSİ	37
2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	37
2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	37
2.3. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları	40
2.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	41
2.5. Veri Toplanması ve Analizi	42
2.6. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	45
2.7. Literatür Çalışması	47

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ARAŞTIRMA BULGULARI, ANALİZ VE YORUM.....	65
3.1. Akademisyenlerin Demografik Özellikleri ve Kurumsal Kimliklerine İlişkin Bilgiler.....	65
3.1.1. Akademisyenlerin Demografik Özellikleri	65
3.1.2. Akademisyenlerin Kurumsal Kimliklerine İlişkin Bilgiler	67
3.2. Araştırma Bulguları ve Yorumlamaları	72
3.2.1. TRB1 Bölgesi Akademisyenlerinin Duygusal Bağlılık Düzeyleri.....	73
3.2.2. Ankete Katılan Akademisyenlerin Devam Bağlılık Düzeyleri	80
3.2.3. Ankete Katılan Akademisyenlerin Normatif Bağlılık Düzeyleri	86
3.3. Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımının Analizi	93
3.3.1. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi	94
3.3.2. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durumlarına Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi	95
3.3.3. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının İdari Görev Durumlarına Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi	95
3.3.4. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Çocuk Sayılarına Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi.....	96
3.3.5. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Yaş Aralıklarına Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi.....	97
3.3.6. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Unvan Durumuna Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi	99

3.3.7. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Görev Yaptıkları Birime Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi	101
3.3.8. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Gelir Durumuna Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi	102
3.3.9. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Toplam Çalışma Yılına Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi	103
3.3.10. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Bulundukları Kurumdaki Toplam Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi	104
3.4. Araştırma Modelinin Test Edilmesi	105
3.4.1. TRB1 Bölgesi Akademisyenlerinin Demografik Özellikleri ile Örgütsel bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	105
3.4.2. TRB1 Bölgesi Akademisyenlerinin Kurumsal Kimlik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	110
3.4.3. Araştırma Modeline İlişkin Hipotezlerin Sonuçları	115
SONUÇ	118
KAYNAKÇA.....	124
EKLER	136
Ek 1. Orjinallik Raporu	136
Ek 2. Anket Formu	137
ÖZGEÇMİŞ	140

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları	9
Şekil 2: Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış Açısı.....	14
Şekil 3: Örgütsel Bağlılık Modeli	17



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. TRB1 Bölgesi 2016 Yılı Akademisyen Sayısı	41
Tablo 2. TRB1 Bölgesinde Yapılacak Anket Sayısı	42
Tablo 3. Duygusal Bağlılığı Ölçmeye Yönelik İfadeler	43
Tablo 4. Devam Bağlılığı Ölçmeye Yönelik İfadeler	44
Tablo 5. Normatif Bağlılığı Ölçmeye Yönelik İfadeler	44
Tablo 6. Faktör Analizi Sonuçları	45
Tablo 7. Barlett Testi Sonuçları	46
Tablo 8. Güvenilirlik Analizi	46
Tablo 9. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde Cinsiyete Göre Dağılımı (Frekans,%). 65	
Tablo 10. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde Medeni Durumlarına Göre Dağılımı . 66	
Tablo 11. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde Çocuk Sayısına Göre Dağılımı..... 66	
Tablo 12. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde Yaş Gruplarına Göre Dağılımı 67	
Tablo 13. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde Unvanlarına Göre Dağılımı 68	
Tablo 14. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde Görev Yaptığı Birimlere Göre Dağılımı..... 69	
Tablo 15. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde İdari Görev Durumlarına Göre Dağılımı..... 69	
Tablo 16. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde Gelir Durumuna Göre Dağılımı 70	
Tablo 17. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde Toplam Çalışma Yılına Göre Dağılımı..... 71	
Tablo 18. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde Kurumda Çalışma Yılına Göre Dağılımı..... 72	
Tablo 19. Fırat Üniversitesi Akademisyenleri Duygusal Bağlılık Düzeyleri 74	
Tablo 20. İnönü Üniversitesi Akademisyenleri Duygusal Bağlılık Düzeyleri 75	
Tablo 21. Bingöl Üniversitesi Akademisyenleri Duygusal Bağlılık Düzeyleri..... 76	
Tablo 22. Munzur Üniversitesi Akademisyenleri Duygusal Bağlılık Düzeyleri 77	
Tablo 23. B1 Bölgesi Akademisyenlerinin Duygusal Bağlılık Düzeyleri 78	
Tablo 24. TRB1 Bölgesi Akademisyenlerinin Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması 79	
Tablo 25. Fırat Üniversitesi Akademisyenleri Devam Bağlılık Düzeyleri 80	
Tablo 26. İnönü Üniversitesi Akademisyenleri Devam Bağlılık Düzeyleri 82	

Tablo 27. Bingöl Üniversitesi Akademisyenleri Devam Bağlılık Düzeyi	83
Tablo 28. Munzur Üniversitesi Akademisyenleri Devam Bağlılık Düzeyi	84
Tablo 29. TRB1 Bölgesi Akademisyenlerinin Devam Bağlılık Düzeyleri.....	85
Tablo 30. TRB1 Bölgesi Akademisyenlerinin Devam Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması	86
Tablo 31. Fırat Üniversitesi Akademisyenleri Normatif Bağlılık Düzeyleri	87
Tablo 32. İnönü Üniversitesi Akademisyenleri Normatif Bağlılık Düzeyleri	88
Tablo 33. Bingöl Üniversitesi Akademisyenleri Normatif Bağlılık Düzeyleri.....	89
Tablo 34. Munzur Üniversitesi Akademisyenleri Normatif Bağlılık Düzeyleri.....	90
Tablo 35. B1 Bölgesi Akademisyenlerinin Normatif Bağlılık Düzeyleri.....	91
Tablo 36. TRB1 Bölgesi Akademisyenlerinin Normatif Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması	92
Tablo 37. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İlgili Ortalama Değerler	93
Tablo 38. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımının Analizi.....	94
Tablo 39. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımının Analizi.....	95
Tablo 40. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İdari Görev Durumlarına Göre Dağılımının Analizi.....	96
Tablo 41. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çocuk Sayılarına Göre Dağılımının Analizi.....	97
Tablo 42. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Durumlarına Göre Dağılımının Analizi İlişkisi	98
Tablo 43. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Unvan Durumlarına Göre Dağılımının Analizi.....	100
Tablo 44. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Birime Göre Dağılımının Analizi.....	101
Tablo 45. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Gelir Durumuna Göre Dağılımının Analizi.....	102
Tablo 46. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımının Analizi	103
Tablo 47. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Bulundukları Kurumdaki Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımının Analizi	104

Tablo 48. Akademisyenlerin Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi	108
Tablo 49. Akademisyenlerin Kurumsal Kimlik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi	113
Tablo 50. Hipotezlerin Kabul ve Red Durumları	116



ÖNSÖZ

Çalışmamın tüm aşamalarında desteğini her daim yanımda hissettiğim, bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan, bana yol gösteren tez danışmanım ve saygıdeğer hocam Yrd. Doç.Dr. Ayşe Esra PEKER’e katkılarından dolayı teşekkürü bir borç bilirim.

Araştırma ve çalışmalarımda değerli bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan yardımını esirgemeyen Yrd. Doç. Dr. Nurcan YÜCEL ve Yrd. Doç. Dr. Atilla YÜCEL’e teşekkür ve saygılarımı sunarım. Ayrıca bilgi birikimi ve deneyimleriyle bana yol gösteren İşletme Bölüm Başkanı Prof. Dr. Kenan PEKER’e saygılarımı sunar teşekkür ederim.

Son olarak maddi manevi her zaman desteğini hiç esirgemeyen her daim yanımda olan aileme minnettarlığımı ve şükranlarımı sunarım.

ELAZIĞ-2018**Mehtap DEMİR**

KISALTMALAR

C : Cilt

S : Sayı

s. : Sayfa

SBE : Sosyal Bilimler Enstitüsü

SPSS : Statistical Package for Social Sciences

ve diğ. : ve diğerleri

TRB1 : Türkiye Bölgeler Birliği Sınıflaması (Fırat, Malatya, Bingöl, Tunceli)



GİRİŞ

Günümüzde adından çokça bahsedilen ve pek çok alanda kendini hissettiren küreselleşme olgusu birey ve örgüt kavramlarında da değişim sürecine neden olmuştur. Küreselleşme ile beraber gerek teknolojik gelişim, gerekse bilgi paylaşımı noktasında artan rekabet, birey ve örgütleri sürekli değişim ve yenilik odaklı düşündürmeye zorlamaktadır. Bu aşamada değişen dinamiklere uyum sağlama noktasında başarıyı yakalayanlar rekabet ortamında da ayakta kalabilmektedir. Hızla artan rekabet ortamında işletmelerin ayakta duramamaları durumunda işletmeler varlıklarını sürdürememe tehlikesi altında yok olmaya mahkum kalmaktadırlar.

Bir işletmenin dış çevrede başarılı olabilmesi ve rakiplerinden farklılaşarak öne çıkabilmesi için öncelikle iç çevresindeki dinamikleri etkili bir şekilde yönetebilmelidir. Bu noktada işletmenin iç çevresindeki en önemli değeri ise çalışanlarıdır. Küreselleşmenin bir sonucu olarak rekabet üstünlüğü kazanabilmelerinde en etkin kaynak olarak kabul edilen çalışanların örgütsel amaçlar doğrultusunda yönlendirilebilmesi için iş doyumlarını ve kuruma bağlılıklarını artırıcı faaliyetler içerisine girmeleri gerekmektedir (Bakan ve Büyükbeşe, 2004: 26; Lawler, 2003: 1). Bu durum hızla artan rekabet ortamında örgütlerin güçlü kalabilmeleri noktasında çalışanına karşı önemli bir duruş sergilemesini gerektirmektedir.

İşletmelerin çalışanına verdiği değer noktasında karşımıza çıkan önemli konulardan bir diğeri ise örgütsel bağlılık kavramıdır. Öyle ki işletmelerde verimliliğin artırılması, performansın yükseltilmesi ve başarıda sürekliliğin sağlanması gibi konularda bağlılık kavramının önemi bir kez daha ortaya çıkmıştır. Bu sebeple örgütsel bağlılık kavramı pek çok araştırmaya konu olmuş ve literatürde kendine yer edinmiştir.

Örgütsel bağlılık kavramı tek bir etkene bağlı olmayıp çalışana değer verme, motivasyonunu sağlamaya yönelik faaliyetlerde bulunma, gerektiğinde çalışanını karar alma sürecine dahil etme ve onların düşüncelerine önemseme gibi memnuniyet davranışlar çalışanın örgütsel bağlılığını artırmasını sağlayacaktır. Bağlılık duygusu ile güdülenmiş ve işleriyle özdeşleşmiş çalışanlar ise beraberinde yüksek iş performansı ve etkili bir çalışma getirerek işletmeye değer katacaktır.

Bu çalışmada üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin bağlılıklarının düzeyleri ölçülmeye çalışılmıştır. Özellikle üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin örgütlerine olan bağlılık derecelerinin yüksek olması, toplumun

hemen hemen her alanına gerek mesleki açıdan, gerekse topluma en yüksek düzeyde nitelikli birey yetiştiren kurumlar olması açısından büyük önem taşımaktadır. Söz konusu üniversitelerde akademisyen olarak görev yapanların, örgütlerine olan bağlılık düzeylerinin ortaya konulması, yetkili birimlerce örgüte yönelik geliştirilecek personel politikaları açısından oldukça önemlidir. Araştırmanın yapıldığı bölgede daha önce böyle bir araştırmanın yapılmaması da, konuyla ilgili mevcut durumun değerlendirilerek personel politikalarına ilişkin öneri ve katkı getirmek bakımından çalışmayı özgün kılmaktadır.

Çalışmada TRB1 Bölgesi'nde görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi ve akademisyenlerin sahip oldukları demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık boyutlarının birbirini etkileme derecesi belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla örgütsel bağlılık ölçümü için; Allen ve Meyer'e ait; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığın boyutları ölçen üç boyutlu ölçek ile incelenmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde, örgütsel bağlılık kavramı ele alınmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramının tanımı ve önemi üzerinde durulmakta ve örgütsel bağlılık kavramına ilişkin bazı yaklaşımlara yer verilmektedir. Sonrasında ise bağlılığı etkileyen faktörlere değinilerek ve örgütsel bağlılığın sonuçları değerlendirilmektedir.

Araştırmanın teorik kısmına yer verdikten sonra ikinci ve üçüncü bölümde konuyla ilgili saha araştırmasına yer verilmektedir. İkinci bölümde, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın model ve hipotezleri, evreni, örnekleme, sınırlılıklarına yer verilmektedir. Ayrıca uluslararası ve ulusal literatür çalışmasına yer verilerek örnek çalışmalar değerlendirmeye alınmaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, üniversitelerde çalışan akademisyenlerin demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığı incelenmektedir. Bu bağlamda istatistiksel analizlere yer verilerek yorum ve değerlendirmelerde bulunmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMINA TEORİK BİR BAKIŞ

1.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık kavramı toplumsal olgunun olduğu her ortamda var olan, toplumların duygusal güdüsünü kapsayan bir anlatım biçimidir. Bağlılık, bireyi bir kişi ya da guruba karşı önceden hazırlayan bir davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır (Demiral, 2008: 74).

Bağlılık kavramına farklı bir yön veren örgütsel bağlılık kavramı, birçok çalışmada ele alınmış ancak kavramın çok yönlü olması nedeniyle net bir tanımı yapılamamıştır. Kavramın net bir tanımının yapılamamasının en önemli nedeni, farklı disiplinler içerisinde kavrama farklı anlamlar yüklenmesidir. (Uygur, 2009: 12).

1930'lu yıllardan bu yana örgütsel bağlılık konusuna farklı perspektiflerden bakan birçok araştırma yapıldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılığın bu denli araştırmalara konu olması aşağıdaki durumlarla ilişkilendirilebilir (Güllüoğlu, 2011: 51):

1. Örgütsel bağlılık olgusunun işten ayrılma olgusundan daha etkin olması,
2. Örgütsel bağlılığın istenen ve beklenen çalışma biçimi olması,
3. Örgütsel bağlılık kavramı ile iş performansının çok yakın ilişki içinde olması,
4. Örgütsel bağlılığın işte verimliliği ve etkinliği artıran bir unsur olması,
5. Örgütsel bağlılık düzeyinin artmasıyla bireyin bağlı olduğu örgütü tam anlamı ile benimsemesi,
6. Örgütsel vatandaşlık olgusunun oluşması bağlılık kavramının önemini etkileyen unsurlar arasında yer almaktadır.

Bağlılık sadece bireyler için geçerli olan bir olgu değildir. Kişiler bireyler kadar kurumlara karşıda bağlılık duygusu geliştirebilirler. Bağlılığın sadece bireylere yönelik olmayıp, kurumlara yönelikte gerçekleşmesi araştırmacıların bu konuya daha fazla eğilim göstermelerine neden olmuştur (Topaloğlu, 2010: 57).

Kavramın çok boyutlu bir özelliğe sahip olması nedeniyle örgütsel bağlılık ile ilgili pek çok tanım yapılmıştır. Yapılan tanımlamalardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir(Çakınberk vd., 2011:86):

Bireyin işe katılımında, sadakat duygusu ve inanç kriterlerini ön plana çıkartan, bireyin örgüte psikolojik olarak bağlılığının artması örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Gürkan, 2006:9). Bir başka tanıma göre ise örgütsel bağlılık kavramı, kişinin gönüllü olarak örgütün amaçlarına, değerlerine sadakat ile bağlanması, hizmet etmesi, kendini örgüte adanması olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2012: 555). Yine bir başka tanımda, kavram kişinin örgütün amaçları ile özdeşleşmesi ve kişinin örgüte bağlı kalabilmek arzusu olarak tanımlanmıştır (Çakınberk vd., 2011:86). Örgütsel bağlılık kavram tanımları ele alındığında kavramın gönüllülük ilkesini benimsediği görülmektedir (Bakan, 2011:8).

Bütün tanımlamalar ayrı ayrı ele alındığında kavramın ortak yönleri dikkat çekmektedir. Tanımların ortak noktasını, kişinin örgüte karşı aidiyet hissine sahip olması, örgütün amaç ve değerlerini gönüllü olarak kabul etmesi oluşturmaktır (Vigoda, Gadot ve Drory, 2006:108). Ayrıca farklı disiplinlerde farklı anlamlar yüklenmesi kavramın ilgi alanlarına göre farklı tanımlanmasına neden olmuştur (Çakınberk vd., 2011:88).

Örgütsel bağlılık, subjektif bir yapıya sahip olup kişiye, zamana ve mekana göre farklı şekillerde ele alınmaktadır. Bireylerin örgütsel bağlılık düzeyleri bazı kriterler ile değerlendirilmektedir (Bakan, 2011:10). Bu kriterler arasında (İnce ve Gül, 2005:6-7);

- a. Örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duyma,
- b. Örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcama,
- c. Örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyma,
- d. İş görenlerin örgütsel hedefleri benimseyerek örgütsel özdeşleşmenin gerçekleşmesi,
- e. Örgütün amaç ve hedeflerinin kişinin amaç ve hedefleriyle benzerlik göstermesi sonucunda çalışanların kurumu içselleştirmesi yer almaktadır.

Buradan da anlaşılacağı üzere örgütsel bağlılık, çalışanların örgüte basit bir inanış ve bağlılıklarından ziyade daha güçlü bir tutumu ifade etmekte olup bireyin örgüte karşı sahiplenme duygusunun yoğun olması ve örgütün başarısını kendi başarısı ile özdeş tutulmasıdır (Doğan ve Kılıç, 2007: 39).

Örgütsel bağlılık, günümüz rekabet ortamında işletmelerin maliyetlerini minimum seviyeye düşürmesi, üretim sürecinde kalite ve verimliliği artırması, çalışanların performanslarını yükseltmesi açısından önemli bir etkidir (Çınar, 2015: 65). Bu sebeple örgütsel bağlılık kavramı önem arz eder bir hale gelmiş ve konu ile

ilgili pek çok araştırma yapılmıştır. Konu üzerine yapılan birçok araştırmanın sonucunda, örgüte bağlı olan kişilerin işletme için daha çok çalıştığı ve fedakârlık ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yapılan çalışmalarda bulunan bir başka sonuca göre, örgüte bağlı olan kişilerin işten çıkma olasılıkları düşük olduğu için iş gücü devir hızı azalmakta bu durumda işletmenin maliyetini düşürmektedir. Örgütsel bağlılığın düşük olması; işe geç kalma, devamsızlık, performans düşüklüğü gibi olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Bu sebeple işletmeler günümüzde sürekli eleman alımından daha çok, var olan işgücünü elde tutmaya çalışmaktadır (Çınar, 2015: 65).

Örgütsel bağlılığın örgütler ve işletmeler açısından etkinliği artırdığını savunan çalışmaların yanı sıra aksini savunan çalışmalarda bulunmaktadır. Hızlı bir şekilde değişen iş çevresinde örgütsel bağlılığın uygunluğuna ve sürekliliğine şüpheyile yaklaşanlar, araştırmalarında iş görenlerin, küçülerek büyüme (downsizing), yeniden yapılanma ve şirket evliliği gibi durumlarda örgütsel bağlılık etkeninin istenildiği ölçüde etki etmeyeceğini savunmuşlardır. Ancak yapılan bu eleştiriler örgütsel bağlılık kavramının popüler olmasını ve işletmeler tarafından çokça üzerine düşülen, önemsenen bir konu olmasını engelleyememiştir (Barutçu, 2015:23).

1.2. Örgütsel Bağlılıkla İlişkili Diğer Kavramlar

Örgütsel bağlılık kavramının literatürde ortak bir tanımı, sınıflandırılması, öncülleri, sonuçları bulunmamaktadır. Bazı çalışmalarda, örgütsel bağlılığın başka kavramlarla karıştırıldığı ya da birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılığın temel değişkenleri üzerine yapılan farklı çalışmalarda, kariyere bağlılık, mesleğe bağlılık, işe bağlılık, iş arkadaşlarına bağlılık, üst yöneticilere, deneticiye ve müşteriye bağlılık gibi kavramlar ele alınmıştır (Çakınberk vd., 2011:88-89). Bu bölümde örgütsel bağlılık ile benzerlik gösteren kavramlar alt başlıklar halinde özetlenmiştir.

1.2.1. Mesleğe Bağlılık

Mesleki bağlılık, bireyin belirli bir zaman sonrasında mesleğinde beceri kazanarak uzmanlaşması ve mesleğinin yaşamındaki önemini algılaması olarak tanımlanmaktadır. Mesleğe bağlılık, bağlılığın farklı bir şekli olarak kabul edilmekte bir nevi kişinin mesleğiyle özdeşleşmesi olarak ifade edilmektedir. Bireyin uzun yıllar

mesleğinde görev yapması, kişinin değer ve ideolojisini içselleştirmesine neden olmaktadır (Perçin, 2008: 17).

Mesleğe bağlılıkta kişi mesleğini severek yapmakta olduğundan, birey çalıştığı işletmeyi benimseyerek iş tatminini en üst düzeyde yaşamaktadır. Mesleğine ve amaçlarına bağlı çalışanların örgüte bağlılığının düşük olması oldukça küçük bir ihtimaldir. Ancak hem örgütsel bağlılık, hem de mesleki bağlılık ile işini yapan bireyin işletme adına etkinliği artırıcı davranışlar ortaya koyabileceği çeşitli araştırmalar ile ortaya konmuştur.

Mesleki bağlılığın, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile dolaylı bir ilişkisi bulunmaktadır. Mesleki bağlılığın oluşması ise çalışan beklentilerinin gerçekleşmesine bağlıdır. Bu bağlamda beklentilerin gerçekleşmesi örgütsel bağlılığı ve iş tatminini etkilerken, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkta işten ayrılma niyetini etkilemektedir (Somuncu, 2008:15)

Mesleğe bağlılık ve örgütsel bağlılık kavramları benzer kavramlar olmasına rağmen aralarında farklılıklar bulunmaktadır. Mesleğe bağlılık, kişinin mesleğiyle özdeşleşmesi olarak ifade edilirken, örgütsel bağlılık ise kişinin örgütle özdeşleşmesidir. Bu iki kavram birbirinden bağımsız olmamakla beraber mesleğe bağlılık, örgütsel bağlılığın belirleyici unsurları arasında yer almaktadır (Çakınberk vd., 2011:91).

1.2.2. İşe Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramıyla ilişkili diğer bir unsur ise işe bağlılıktır. İşe bağlılık, bireyin çalışmakta olduğu işine duygusal bir bağ ile bağlanmasıdır (Bozkurt, 2007:20). İşe bağlılık ve örgütsel bağlılık kavramları benzerlik gösterse de aralarında farklılık söz konusudur. Örgütsel bağlılıktan farklı olarak işe bağlılık, çalışan tarafından işin değeri ve önemi hakkındaki düşüncelerin içselleştirilmesi, kişinin kimliğini işe bağlı kılması ve işe yönelik gösterdiği tutumlardır (Demiral, 2008: 84).

İşe bağlılık ile ilgili bazı özellikler (Bakan, 2011:13);

- a. Kişinin sahip olduğu imaj ile işi arasındaki ilişki,
- b. Kişinin işine verdiği önem ve işine saygısı,
- c. Kişinin kendisine verdiği değer performans düzeyinden etkilenme derecesi,
- d. Kişinin psikolojik olarak işiyle özdeşleşmesi şeklinde sıralanabilir.

İşe bağlılık gösteren kişiler, işlerini hayatlarının merkezi olarak görmesi, mesleğine olan saygısını kendisine olan saygısı ile eşdeğer tutması gibi davranışlar

sergilemektedir. Bu bağlamda işe bağlılık, çalışanların davranışlarını ve tatmin düzeyini etkileyen önemli unsurlar arasında yer almaktadır (İnce ve Gül, 2005:19-20).

1.2.3. İş Arkadaşlarına Bağlılık

Örgütsel bağlılık ile karıştırılan kavramlardan bir diğeri ise iş arkadaşlarına duyulan bağlılıktır. İş arkadaşlarına bağlılık, kişilerin diğer çalışanlar ile özdeşleşmesi ve aralarında kurdukları duygusal bir bağlılık olarak tanımlanmaktadır. İş arkadaşlarına bağlılık düzeyi yüksek olan bireylerin çalıştıkları kurumda kurdukları samimi ilişkiler ve bu kişiler ile paylaşımları oldukça önemlidir. İş arkadaşlarına bağlılık düzeyi yüksek olan kişilerin örgütten ayrılması ve örgütten kopması kolay olmamaktadır (Kaya, 2013: 60). Birbirinden farklı kavramlar olsa da iş arkadaşlarına bağlılık düzeyi örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen önemli faktörler arasında yer almaktadır.

1.2.4. Örgütsel Sadakat

Örgütsel bağlılık kavramı ile yakından ilgili diğer bir başka kavram ise örgütsel sadakattir. Albrecht and Travaglione'a göre sadakat, belirsizlik ve risk koşulları altında örgütsel yöneticilerin sözleri, eylemleri ve kararları doğrultusunda hareket etme istekliliği olarak tanımlanmıştır (Vigado, Gadot ve Drory, 2006:108). Diğer bir tanıma göre ise sadakat, bir kişinin örgütle duygusal anlamda özdeşleşerek kurum görev ve sorumluluklarına karşı yüksek bağlılık duygusuna sahip olmasıdır. Çalışanların kurumda kalma ve ayrılma kararı alırken, kurumdaki beklentileri ve gördükleri değer oldukça önemli bir faktör olmaktadır. Bu bağlamda yüksek örgütsel sadakatin olması durumunda örgütten ayrılma azalırken, örgütsel sadakatin düşük olması durumunda ise örgütten ayrılma artmaktadır (Uygur, 2009:15).

Örgütsel sadakat kavramı bağlılığa göre daha dar bir kavram olup, örgütsel bağlılığın bir unsuru olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel bağlılık politikaları oluşturulurken sadakat ile birlikte düşünülmeli ve hazırlanan örgütsel bağlılık politikalarında sadakat boyutuna da yer verilmelidir (İnce ve Gül, 2005:25).

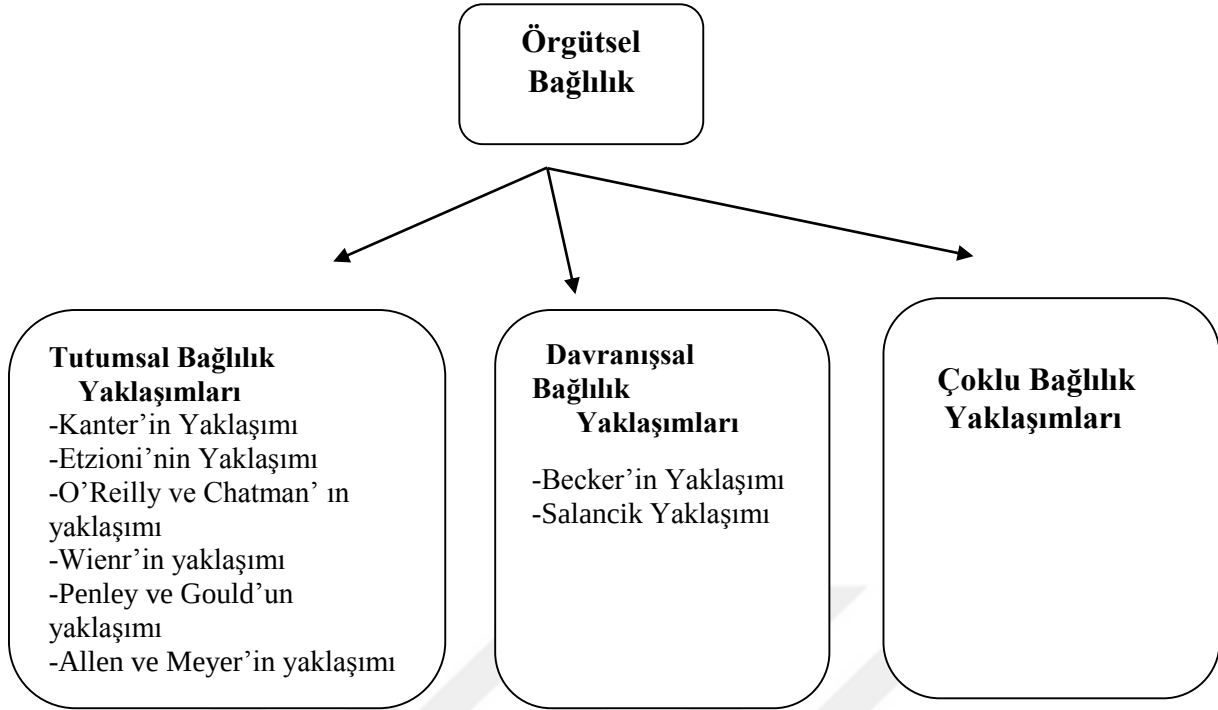
1.2.5. İtaat

Örgütsel bağlılık kavramıyla ilişkili diğer bir kavram da itaat kavramıdır. İtaat kelime olarak, dinlemek, boyun eğmek, verilen emirlere uymak anlamlarını taşımaktadır. Bireyler genellikle verilen emirlere uymadıklarında karşılaşacakları

yaptırımlardan çekindikleri için itaat ederler. Hâlbuki örgütsel bağlılık bir başkasının zoruyla değil içten gelen bir görev duygusudur (Oran, 2016:68). İtaat kavramını örgütsel bağlılıktan ayıran en önemli faktör, her itaat davranışının istenerek ve özümseyerek yapılmamasıdır. Yani birey bazen özümsemediği ya da zorlandığı hareket ve davranışları sergilemek durumunda kalabilir. Bu durumda, örgüt içerisinde örgütün emirlerini uygulayan bireylerin, zorlanmadan, ceza veya mükâfat beklenmeden yapılan tüm davranışlar itaat olarak tanımlanabilir. Örgütsel itaatin en büyük dezavantajı, bireylerin sorgulama yapmadan yerine getirdikleri emirlerin tatbikini sağladığı için örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemesidir (Karakaş, 2014:14-15). Ancak bu iki tanımdan yola çıkarak iki kavramın birbirinin zıttı olduğu düşünülmemelidir. Aksine bu iki kavram birbirinin tamamlayıcısı niteliğindedir (İnce ve Gül, 2005:23).

1.3. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin literatürde pek çok yaklaşım olmasına karşın yazarların ele aldığı yaklaşımlar iki başlık altında toplanmıştır. Bunlar; tutumsal yaklaşım ve davranışsal yaklaşımdır. Tutumsal yaklaşım, bağlılığı duygusal perspektiften ele alarak bağlılığın duygusal bir tepki olduğu görüşünü savunurken, davranışsal yaklaşım bağlılığın bireyin geçmiş tecrübelerinin bir kalıntısı olduğunu savunmaktadır. Literatürde bu iki yaklaşım dışında, konuya farklı bir bakış açısı getiren çoklu bağlılıklar yaklaşımı da örgütsel bağlılığa üçüncü bir boyut kazandırmıştır (Koç, 2008:32). Örgütsel bağlılık sınıflandırılması Şekil-1’de yer almaktadır.



Kaynak: İnce ve Gül, 2005:26

Şekil 1: Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

1.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımları

Kavram olarak tutum, bireyin sahip olduğu değer yargıları ve inançlarına bağlı olarak gösterdiği davranışlardır (Eren, 2012: 173-174). Kişinin çalışma ortamını benimsemesinin sonucunda örgüte bağlılık göstermesi tutumsal yaklaşıma göre bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Tutumsal bağlılığa göre çalışanların örgütleriyle ilişkilerine odaklanılmalı, işgörenin değer ve hedeflerinin örgütün değer ve hedefleri ile benzer uyum göstermesi gerektiği noktasına dikkat edilmelidir (Çakınberk vd., 2011:100).

Tutumsal bağlılık, bireyin örgütün amaç ve değerlerine inanması, örgüt üyeliğini sürdürmek için istek duyması ve örgütün lehine daha fazla çaba göstermeyi istemesiyle ortaya çıkmaktadır. Tutumsal bağlılık, kısa ve uzun dönemde ulaşılmak istenen örgütsel çıktıların elde edilmesi ve örgütsel başarının sağlanmasında önemli rol oynamaktadır (Bakan, 2011:78). Tutumsal bağlılık ile ilgili geliştirilmiş bulunan farklı yaklaşımlar, bağlılık türünün ortaya çıkış şekilleri ve öğelerini belirleme amaçlı çalışmalar olup her biri farklı özellik göstermektedir. Dolayısıyla çalışanların örgüte olan bağlılıklarının kuvvetlendirilmesinin yolu, farklı bağlılık türlerinin özünü anlamaktan geçmektedir

(Güllüoğlu, 2011:62). Bu bölümde tutumsal yaklaşımla ilgili farklı yazarlara ait yaklaşımlara yer verilmiştir.

1.3.1.1. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının sınıflandırılmasında öne çıkan yaklaşımlardan biri Kanter'in örgütsel bağlılık yaklaşımıdır. Bu yaklaşım örgüte bağlılığı, bireylerin enerjilerini ve sadakatlerini örgüte vermeye değer gördüklerini, bireyin istek ve ihtiyaçlarının da karşılanmasıyla kişinin örgütüyle bütünleşmesi olarak tanımlanmaktadır (Gündüz, 2016:18).

Kanter' in yaklaşımında bağlılık iki sistem içerisinde ortaya çıkmaktadır. Bunlar kişilik sistemi ve sosyal sistemdir. Kişilik sistemi kendi içinde bilişsel, duygusal ve normatif olarak alt gruplara ayrılırken, sosyal sistem ise sosyal kontrol, grup birliği ve sistem devamlılığı şeklinde üç alt grupta sınıflandırılmaktadır. Kanter'e göre bağlılık örgütün bir dayatması olup üç tür bağlılıktan oluşmaktadır. Bunlar da devama yönelik bağlılık, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Topaloğlu, 2010:62).

Devama yönelik bağlılık; bireylerin, örgütün yaşamını devam etmesi için kendini örgüte adanması olarak tanımlanmaktadır. Birey örgüt adına çok fedakarlık yaptığından örgütten ayrılamamaktadır. Bir başka ifadeyle bu bağlılık türünde bireyler, bir örgüte katılmak ya da o örgütte kalmak için önemli fedakarlıklar yaptığından dolayı örgütün yaşamına devam etmesi gerektiğine güçlü bir şekilde inanırlar (Güney, 2011: 285).

Uyum bağlılığı; işgörenlerin örgüt içerisinde kurduğu sosyal ilişkilere dayanmaktadır. Bu bağlılıkta işgörenlerin bir bütünün parçası haline gelmeleri ve toplu olarak bir kenetlenme bilincine sahip olmaları bağlılığı daha güçlü kılmaktadır. Çalışanlar, örgütlerine, işyerindeki güçlü sosyal ilişkilerinin sonucu olarak bağlanmaktadır. Örgütler, güçlü takım çalışmaları, düzenli eğlenceler, piknikler gibi faaliyetler yardımı ile çalışanların sosyalleşme seviyelerini arttırmaya, bunun sonucu olarak da bağlılığı arttırmaya çalışmaktadır (Bozkurt, 200:40).

Kontrol Bağlılığı; çalışanların, kişisel davranışlarını örgütün istediği doğrultuda şekillendirdiği ve üyenin örgütün normlarına sadık olduğu bağlılık türü olarak tanımlanmıştır. Bu bağlılık türünde, grup ve örgüt üyelerinin liderin emir ve kurallarını devam ettirmesi söz konusudur ve çalışanın örgüte karşı olumlu normatif yönelimlerini içermektedir (Güllüoğlu, 2011:63).

Kanter'in geliştirdiği bu üç bağlılık türünde birbirinden farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Örgütte devamaya yönelik bağlılığın olması durumunda üyelerin örgütte kalma oranları daha yüksektir. Kenetlenme bağlılığının olması durumunda örgüte karşı dışarıdan gelebilecek tehdit ve risklere karşı örgüt kendisini savunabilecektir. Bunlara ilave olarak kontrol bağlılığının olduğu örgütlerde üyelerin değer yargıları ile örgütün değer yargıları arasında büyük uyum göze çarpmaktadır. Ancak Kanter bağlılık türlerinin arasında farklılık olsa da üç bağlılık türü arasında ilişkinin olduğunu da savunduğu görölmektedir. Burada unutulmaması gereken nokta bireylerin örgütte kalmalarının sağlamak için her üç yaklaşımında aynı zamanda kullanılması gerektiğidir (İnce ve Gül, 2005:32).

1.3.1.2. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının sınıflandırılmasında öne çıkan bir diğer yaklaşım da Etzioni'nin örgütsel bağlılık yaklaşımıdır. Etzioni'ye göre örgüt üyelerinin birbiri ile yakın ilişkiler kurması örgütün güç ve etkinliğini artırmaktadır. Etzioni bireylerin örgüte yakınlaşmalarını üç başlıkta sınıflandırmaktadır. (İnce ve Gül, 2005:32):

Ahlak açıdan bağlılık (Moral bağlılığı): Ahlaki açıdan yakınlaşmada, birey örgütün amacını benimsemekte, yaptığı işi değerli bulmakta ve aldığı görevi değerli bulduğu için yapmaktadır (Güllüoğlu, 2011:63-64).

Çıkara dayalı yakınlaşma (Hesapçı bağlılık): Bu bağlılık türü ahlaki açıdan yakınlaşmaya göre örgütle karşılıklı çıkar ilişkisi içinde değerlendirmektedir. Bu bağlılık sınıflandırılmasında örgüt ile birey arasında çıkara dayalı bir alışveriş durumu söz konusudur (İnce ve Gül, 2005:33).

Yabancılaştırıcı yakınlaşma bağlılığı: Bu bağlılık türünde bireyler psikolojik olarak kendilerini örgüte bağlı hissetmedikleri halde örgüt üyeliklerini devam ettirdikleri görölmektedir (Balay, 2005:130).

1.3.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman'a göre örgütsel bağlılık kişi ile örgüt arasındaki duygusal bağdan dolayı oluşmaktadır. Kişi ile örgüt arasındaki bağın oluşmasının en önemli nedeni ise kişinin kendini örgüt ile özdeşleştirmesidir. Bir başka ifade ile kişinin örgütün amaç, hedef ve değerlerini kişiselleştirmesi, kendisine uyarlamasını

yansıtmaktadır. O'Reilly ve Chatman'e göre örgütsel bağlılık üç boyutta ele alınmaktadır (Kervancı, 2013:52).

Uyum Bağlılığı: Bu bağlılık türünde birey, örgütü içtenlikle ve inanarak değil yüzeysel olarak desteklemektedir. Bireyin örgüte karşı geliştirdiği bağlılık duygusu belirli dışsal ödülleri elde etmek veya cezalardan korunmak için oluşmaktadır. Bu nedenle birey örgütün değer ve normlarına uygun davranışlar sergileme ihtiyacı duymaktadır. Yani sergilediği davranışları severek ve isteyerek değil bazı zorunluluklardan dolayı yapmaktadır (Bakan, 2011:86).

Özdeşleşme Bağlılığı: Örgütsel bağlılığın ikinci boyutunda, çalışanlar iş arkadaşlarıyla daha samimi ve tatmin edici bir ilişki kurmaktadır. Böylece çalışan, bu gruba ait olmaktan dolayı gurur duyar. Bu bağlılık türünü benimseyen çalışanlar, örgütün yararı için daha fazla zaman ve çaba harcayan davranışlar sergilemektedir. Dolayısıyla çalışanların örgütte kalma istekleri ve örgüte olan bağlılıkları yüksek olmaktadır (Çoban, 2015:25).

İçselleştirme Bağlılığı: İçselleştirme, örgütün ve kişinin tutum ve davranışlarının birbirleriyle bağdaşmasını ve uyumlu olmasını ifade etmektedir. İçselleştirme bağlılığında çalışanlar, kendilerine doğrudan fayda sağlamayan ama örgüt için fayda sağlayan ve önem arz eden davranışlar sergilemektedirler (Güney, 2011: 284).

1.3.1.4. Wiener'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Bağlılıkla ilgili diğer bir yaklaşım olan Wiener'in örgütsel bağlılık yaklaşımı iki tür bağlılıktan bahsetmektedir. Bunlar araçsal ve örgütsel bağlılıktır. Araçsal bağlılık; bireylerin hesapçı, çıkarıcı olmalarını ve kendi isteklerini ön planda tutmalarını ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık ise ahlak temeline dayanmaktadır. Örgütsel bağlılığı oluşturan etmenler, kişilerin örgütsel amaç ve çıkarlarını karşılayacak şekilde davranmalarını sağlamaktadır (Barutçu, 2015:35).

1.3.1.5. Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Penley ve Gould bağlılık ilgili çalışmalarını gerçekleştirirken Etzioni'nin modelinden esinlenmişlerdir. Çalışmalarında Etzioni'nin modelini temel alarak örgütsel bağlılığı üç başlık altında ele almışlardır. Bunlar ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktır. Ahlaki bağlılık, kişilerin örgütün amaçlarını kabul etmesi ve

benimsemesini esas almaktadır. Bu bağıllık türünde kişiler örgütün başarısını ve başarısızlığını içselleştirmektedir. Çıkarıcı bağıllıkta ise durum daha farklıdır. Bu bağıllık türü daha çok alışveriş temeline dayanmaktadır. Bir başka ifadeyle bu bağıllık türünde kişiler belirli amaçlara ulaşmak için örgütü araç olarak kullanmaktadır. Yabancılaştırıcı bağıllık ise, kişinin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün bulunmadığını veya alternatif iş imkanlarının olmadığı üzerine odaklanmaktadır (Koç, 2008:35). Etzioni'nin görüşlerinden yola çıkarak örgütsel bağıllığın birbirinden farklı boyutlarını inceleyen Penley ve Gould, Etzioni'nin teorisinden farklı olarak örgütsel bağıllığa dair bu üç boyutun örgütlerde aynı olabileceğini savunmuştur (Sarı, 2015:25).

1.3.1.6. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağıllık Yaklaşımı

Tutumsal bağıllık yaklaşımları içerisinde Allen ve Meyer'in örgütsel bağıllık yaklaşımı, çalışanların örgütle arasındaki ilişkinin psikolojiye dayandığını ifade etmektedir. Bu yaklaşım örgütsel bağıllığı üç bakımdan ele almıştır. Bunlar; duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllıktır (Güney, 2011:289).

Duygusal Bağıllık: Duygusal bağıllık, çalışanların örgüte duygusal bağıllıklarını yani örgütle özdeşleşmelerini ifade etmektedir (Güney, 2011:289). Örgütsel amaçları, stratejileri, politikaları, hedefleri, kuralları, ilkeleri, norm ve değerleri benimseme onlarla özdeşleşme örgütün faaliyetlerini yürekten destekleme, örgütle kimlik özdeşliği kurma duygularına sahip olunduğu takdirde duygusal bağıllık oluşmaktadır (Eren, 2012:556). Duygusal bağıllık çalışanın örgütüyle birlikte ve uyum içerisinde olmayı ve örgütle birtakım değerleri paylaşmayı vurgulamaktadır. (Uygur, 2009:18).

Devam Bağıllığı: Devam bağıllığında kişinin örgüte bağıllığı, örgütte kalma ya da örgütten ayrılma durumunda bireye sağlayacağı getiri ve götürü mukayesesine dayanmaktadır. Başka bir deyişle, birey örgütten ayrıldığında bir takım zorluklar ve güçlükler ile karşılaşacağı için örgütten ayrılamamaktadır (Gündüz, 2016:20).

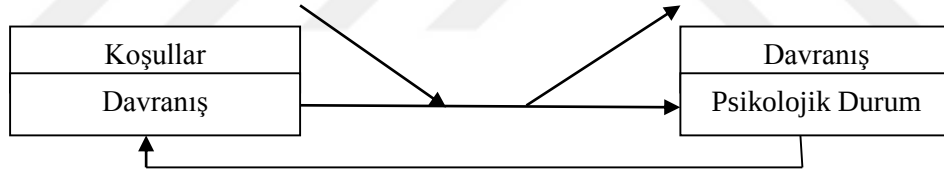
Normatif Bağıllık: Bu bağıllık türünde bireyler örgütte kalmak için kendini mecbur hissetmektedirler. Kişinin hissettiği bu mecburiyet duygusu, bireyin ahlak duygusu ve değerleri ile ilgilidir. Normatif bağıllık şeklinde, işgören çalıştığı örgütün onun bağıllığına ihtiyaç duyduğunu bilmektedir. Penley ve Gould'un yaptığı çalışmalarda, örgüte normatif bağıllık türünde bağlı olan çalışanların kendilerini

çalıştıkları kuruma fazlasıyla verdiklerini, verimli bir şekilde çalıştıklarını, kurumların ulaşmak istedikleri hedefleri kendi hedefleri gibi benimseyip yüksek bir performans sergiledikleri saptanmıştır (Emre, 2016:25).

Allen-Meyer’ın örgütsel bağlılık yaklaşımına göre; duygusal bağlılığı yüksek olan işgörenler istediği için, devam bağlılığı yüksek olan işgörenler ihtiyaç duydukları için, normatif ya da ahlaki bağlılıkları yüksek olanlar ise yükümlülüklerinden dolayı örgütlerdeki üyeliklerini sürdürmektedir (Güney, 2011:289).

1.3.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımları

Davranışsal bağlılık, bireylerin geçmiş deneyimleri ve örgütle uyum içinde olma durumlarına göre örgüte bağlanma sürecini ifade etmektedir. Davranışsal bağlılık, bireylerin belli bir örgütte çok fazla kalmaları durumunda ortaya çıkabilecek sorunlarla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir kavramdır (Bayram, 2005:128). Davranışsal bağlılıkta önemli olan örgütten ziyade bireyin davranışlarında olan gelişmelerdir (Çakınberk ve diğ., 2011:110). Örgütsel bağlılıkta davranışsal bakış açısı Şekil-2 yardımıyla açıklanmıştır.



Kaynak: Çakınberk vd., 2011:111

Şekil 2: Örgütsel Bağlılıkta Davranışsal Bakış Açısı

Birey, örgütte bulunduğu süre içerisinde, kendisine uygun davranışlarda bulunarak bu davranışlar üzerinden yürür. Kişi davranışına olan sadakat ve bağlılığından dolayı, bu davranışına uygun tutumlar geliştirerek davranışı tekrar etme olasılığı daha da artar (Emre, 2016:47-48). Davranışsal bağlılık ile ilgili yaklaşımlar iki şekilde sınıflandırılmıştır. Bunlardan ilki Becker’in Yan Bahis Yaklaşımı diğeri ise Salanick’in yaklaşımıdır.

1.3.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Becker'a göre örgütsel bağlılık, çalışanın örgütten ayrılması durumunda kaybettiklerinin farkında olması nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Sosyo-ekonomik koşullar nedeniyle seçim şansını kaybeden çalışan örgüte karşı zorunlu olarak bağlılık güdüsü geliştirmektedir. Becker, çalışanın zaman içerisinde sürdürdüğü davranışları tutarlı davranış olarak tanımlamıştır. Çalışanın amaçlarını belirlemesiyle birlikte davranışları da tutarlı hale gelmektedir (Topaloğlu, 2010:60-61).

Becker kişilerin tutarlı davranışlar sergilemesinin gerekçesini yan bahislerle açıklamıştır. Yan bahisten kastedilen, çalışanın karar alırken o davranışla ilgili olmayan başka bir çıkarı gözettiğidir.

Becker'a göre örgütsel bağlılık, örgüt ve çalışanlar arasında oluşan karşılıklı bahis süreci olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle örgütsel bağlılığı bir bahis olarak kabul etmektedir. Tutarlı davranış göstererek bahsi kazanması durumunda statü ve ek gelir kazanırken, tutarlı davranmaması durumunda ise bahsi kaybedecektir. Dolayısıyla kişi girdiği bahisleri kaybetmemek için davranışlarında tutarlı olmak zorundadır (İnce ve Gül, 2005:50-51).

Becker'e göre çalışanların bağlılık göstermesinde dört tane yan bahis etkilidir. Bunlar, toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler ve sosyal roldür.

Toplumsal Beklentiler: Birey toplumun sosyal ve manevi beklentilerini dikkate alarak davranışlarını sınırlandırmakta ve yan bahislere girmektedir. Toplumda sık aralıklarla iş değiştiren bireylere toplumun güvenilir gözüyle bakmaması toplumsal beklentilere örnek olarak verilebilir (Çakınberk vd., 2011:113).

Bürokratik düzenlemeler: Yan bahislerin ikincisi ise bürokratik düzenlemelerdir. Kişinin emekliliği hak etmesi için örgüte bağlı kalması gerekmektedir. Bir başka ifade ile kişi örgüt ile bahse girmiştir. Eğer kişi örgütten ayrılırsa emeklilik aylığı için her ay maaşından kesilen belli bir miktarı kaybetmiş olmaktadır. Bu bağlamda kişi zorunlu nedenlerle de olsa örgüte bağlılığını devam etmek durumunda kalmaktadır (Güllüoğlu, 2011:73).

Sosyal etkileşimler: Becker'in yan bahis kaynaklarından üçüncüsü de sosyal etkileşimlerdir. Kişinin örgütte çalışan diğer bireylerle ilgili olan sosyal etkileşimlerinin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorunda kalması bu konuya verilebilecek örneklerdendir (Perçin, 2008:47).

Sosyal rol: Kişinin sahip olduğu sosyal statüye bağlı olarak tutum ve davranışlarını düzenlemesi sosyal rol olarak tanımlanmaktadır. Kişinin sosyal durumunu benimsemesi ve alışması da bu duruma neden olabilmektedir. Böyle bir durumda kişi, çinde bulunduğu sosyal rolün gereklerini yerine getirmeye o kadar alışmıştır ki, artık başka bir role uyum sağlaması mümkün olmayacaktır (İnce ve Gül, 2005:52).

1.3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'e göre örgütsel bağlılık, çalışanın kendi davranışlarına bağlanmasını ifade etmektedir. Başka bir deyişle, belirli bir davranış sergileyen çalışan zaman içinde bu sergilediği davranışlara göre bazı tutumlar geliştirmekte ve tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum da örgütsel bağlılığı sağlamaktadır. Salancik, çalışanın her davranışa aynı şekilde bağlanamayacağını belirtmektedir. Bazı davranışların özelliklerinin davranışa olan bağlılığı etkileyeceğini ifade etmiştir. Salancik'e göre çalışanlar (Demiral, 2008:101);

- Açık, fark edilebilen ve şüphe götürmeyen,
- Bir kez yapıldıktan sonra iptal edilemeyen ve geri dönülemeyen,
- Başkaları önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak yapılan davranışlara bağlılık göstermektedir.

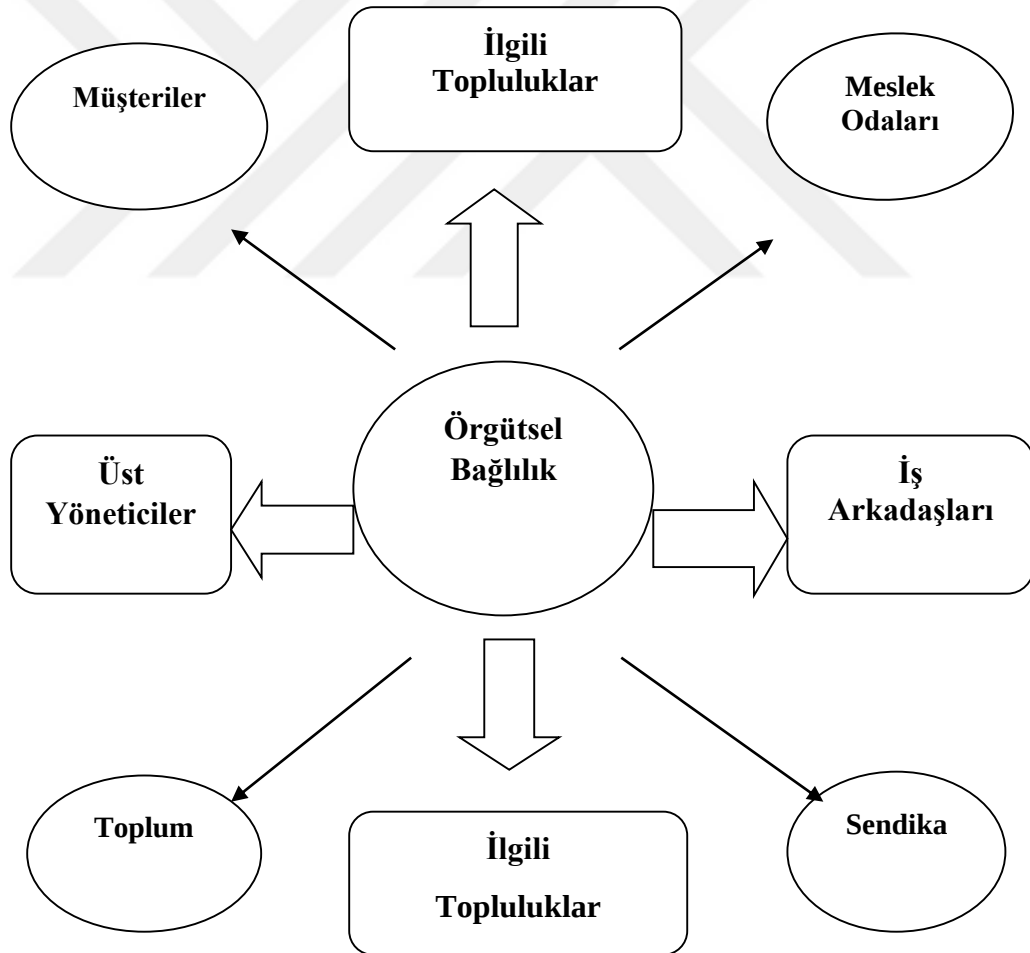
Davranışsal bağlılık ile ilgili her iki yaklaşım da bağlılık kavramını, davranışları devam ettirme eğilimi olarak ele almaktadır. Ancak iki yaklaşım arasında farklılıklar mevcuttur. Becker yaklaşımında bireyin örgüte karşı bağlılık geliştirebilmesi için tutumlu davranışlarından vazgeçmesi durumunda kaybedeceği yatırımların farkında olduğunu savunmaktadır. Salancik ise davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için çalışanın zaman içinde sergilediği davranışlarda tutumlar geliştirdiği ve bu tutumların davranışlar ile uyum gösterdiğini savunmaktadır (Güllüoğlu, 2011:74).

1.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Çoklu bağlılık yaklaşımı, Reichers'in tutumsal bağlılığı biraz daha genişletmesiyle ortaya çıkmıştır. Reichers'e göre, mevcut evrensel tanımlar örgütsel bağlılığı açıklamada yetersiz kalmaktadır (Çakınberk vd., 2011:114). Reichers (1985:467), örgütsel bağlılıkta örgütün tipik olarak kişi açısından örgüte bağlanmayı

ortaya çıkaran farklılaşmış nedenlerden oluştuğunu ifade etmektedir. Reichers'a göre örgüt teorisyenleri; örgütün bütün üyelerinin farklı fayda sağlamaya çalıştıklarını, farklı değerler taşıyan ancak çatışan amaçlar üzerinde yoğunlaştığını ve örgütün kendi özellikleri ile yeterince ilgilenmediklerini savunmuştur. Çoklu bağlılıkta örgüt birey tarafından bir bütün olarak değerlendirilmekte ve bağlılık bu şekilde oluşmaktadır (Aktarma: Özpehlivan, 2015:122).

Bu yaklaşım, kişilerin örgütlerine farklı düzeylerde bağlılık göstereceklerini kabul etmektedir. Bundan dolayı çoklu bağlılık kaynaklarını belirlemek için, örgütün bağlı olduğu grupların doğru olarak belirlenmesi oldukça önemlidir. Bu grupları, çalışanlar, müşteriler, yöneticiler, sendikalar ve genel anlamda kamuoyu olarak sıralayabiliriz (Çakınberk vd., 2011:115). Örgütsel bağlılığı oluşturan gruplar Şekil-3'de yer almaktadır.



Kaynak: Koç, 2008:39

Şekil 3: Örgütsel Bağlılık Modeli

Şekil 3'te görüldüğü gibi çoklu bağlılığa dayanan örgütsel bağlılık modelinde yöneticiler, meslektaşlar ya da ilgili oldukları topluluklar örgüt içini temsil ederken, müşteriler, toplum ya da sendikalar da örgüt dışını temsil etmektedir (Demiral, 2008: 103).

1.4. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık konusunda yapılan çalışmalarda bağlılık türleri konusunda farklı yaklaşımlar kabul edilmiştir (Güney, 2011:289). Çalışmalarda en sık kullanılan bağlılık yaklaşımı ise Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımıdır. Bu çalışmada da Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık yaklaşımı dikkate alınmıştır. Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı üç boyutta incelenmektedir. Bunlar; duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılıktır.

Bu bağlılık sınıflandırmasının ortak noktası, birey ile örgüt arasında örgütten ayrılma olasılığını azaltan bir bağın olmasıdır. Allen ve Meyer tarafından yapılan sınıflandırmaya göre, her üç bağlılık türünün de birlikte ele alınması bir çalışanın örgütüyle olan ilişkisinin daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır. Bütün bağlılık türlerinin aynı zamanda ele alınması çalışanların bağlılık düzeyini daha iyi analiz edebilmesi açısından önemlidir (Bozkurt, 2007: 27-28).

Bu bölümde örgütsel bağlılık boyutları alt başlıklarla özetlenmiştir.

1.4.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, kişiler ve örgütler arasındaki duygusal bağı ve kişilerin kimliklerini örgütle tanımlama derecelerini ifade etmektedir. Duygusal açıdan örgüte bağlı çalışanlar; örgütle özdeşleşmekte, örgüt üyeliklerini sürdürmekten mutluluk duymakta ve güçlü duygusal bağlarla örgüte bağlanmaktadır. Duygusal açıdan örgüte bağlı olan kişiler örgüt için çok önemlidir. Örgütsel bağlılık kapsamında en çok tercih edilen bağlılık türlerindendir. Çünkü duygusal açıdan örgüte bağlı olan çalışanlar, örgütün başarısına katkıda bulunmakta ve örgüt için fayda sağlayacaklarını düşünmektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2012:5).

Çalışanların duygusal bağlılıklarını etkileyen bazı faktörler aşağıda verilmektedir (Çoban, 2015:21):

- **İş gücülüğü:** Örgütte yapılan işin çalışana heyecan vermesi,
- **Rol Açıklığı:** Örgütün çalışandan beklediklerini açık şekilde ifade etmesi,
- **Amaç Açıklığı:** Çalışanların örgütteki görevlerinin ne olduğunu tam olarak bilmesi,
- **Amaç Gücülüğü:** Çalışanın yerine getirdiği iş gereklerinin özellikle aranan veya talep edilen olması.
- **Yönetimin Öneriye Açıklığı:** Örgütteki yöneticilerin diğer çalışanlardan gelen yeni önerilere açık olması,
- **Arkadaş Bağlılığı:** Örgütte görev yapan çalışanların samimi ilişkiler kurması,
- **Örgütsel Bağlılık:** Örgütte görev yapanların örgüte karşı güven duygusuna sahip olması,
- **Eşitlik:** Çalışanlar arasında eşitlik ilkesinin sağlanması,
- **Bireysel Önem:** Çalışanın yaptığı işlerin örgüt için öneminin vurgulanması ve kişinin teşvik edilmesi
- **Dönüt:** Kişiye örgütteki performansı konusunda sürekli bilgilendirme yapılması,
- **Katılım:** Çalışan tarafından yapılan iş konusunda performans ölçütleriyle ilgili kararlarda fikrinin sorulması gerekmektedir.

Örgütsel bağlılık türlerinden olan duygusal bağlılık, türler arasında en güçlü ve en çok arzu edilen bağlılık türüdür. Örgütü içten benimseme, onun amaçlarından, norm ve değerlerine kadar sadık bir destekleyicisi olma duygusunu çalışanlarda oluşturması, yöneticilerin yaratmak istedikleri en önemli davranış biçimidir. Bu bağlılık türünde çalışanlar, gerektiğinde menfaatlerini bir kenara bırakarak, içsel güdülerıyla kendinden ve çıkarlarından fedakarlık edebilme erdemini göstererek örgüte ve yöneticilerine hizmet etmekten haz duyabilmektedir (Eren, 2012:557).

1.4.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığı, daha çok ihtiyaca dayalı bağlılık durumunu içermektedir. Bu bağlılık türünde örgüt üyesi olan bireyin örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkacak olan maliyeler üzerinde durulmaktadır. Çalışanın örgütte geçirdiği süre içerisinde elde ettiği ekonomik imkanlar (örgütün sunduğu emeklilik imkânı, iş güvencesi, ekonomik yardımlar ve ikramiye gibi) kişiyi örgütten ayrılma durumunda daha çok maliyetli bir

işlev konumuna getirmektedir. Örgütten ayrılmanın maliyetine katlanamayacağını düşünen iş gören örgütte kalma zorunluluğu hisseder (Bakan, 2011:98).

Genel bir ifade ile devam bağlılığı, örgütten ayrılma ya da örgütte kalmanın kişinin kendisi açısından fayda ve maliyet analizine dayanmaktadır. O'Reilly ve Chatman bu bağlılığı uyum bağlılığı olarak da farklı şekilde tanımlarken, bazı yazarlar ise bu bağlılık türünü hesapçı bağlılık olarak adlandırmışlardır (Chelladurai, 1999: 287)

Devam bağlılığının oluşmasını sağlayan iki faktör bulunmaktadır. Bunlar yatırımlar ve alternatiflerdir (Doğan, 2013:96-97).

Çalışanlar örgütlere değişik şekillerde yatırım yapabilirler. Örneğin, ailesini bir şehirden başka bir şehre taşımanın ortaya çıkardığı harcamalar, beşeri maliyetler ve örgüt için gerekli olan becerileri elde etmek için harcanan zaman bunlar arasındadır (Bakan, 2011: 98). Birey belli bir süre örgütte çalıştıktan sonra örgütten ayrılacak olursa yaptığı bu yatırımlardan vazgeçmeyi kabullenmiş olmaktadır (Bakan, 2011:99).

Devam bağlılığının ikinci belirleyicisi olan alternatifler ise, bireyin çalıştığı örgüt dışında elde edebileceği alternatif istihdam olanaklarını ifade etmektedir. Önemli alternatif istihdam olanağı elde eden birey, çok zayıf alternatif istihdam olanağına sahip olan bireyden daha düşük düzeyde devam bağlılığı göstermektedir. Diğer bir ifade ile alternatif istihdam olanağının varlığı ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Bakan, 2011:99-100).

Allen ve Meyer araştırmalarında alternatif ve yatırımlarla devam bağlılığın önemli derecede ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Örgüte karşı bu bağlılık türü ile bağlanan kişiler, maliyet ve kar ilişkisinin dengelendiği durumda örgütü terk etmeyi düşünür. Bir başka deyişle, çalışanlar örgütten ayrılmanın kalmaktan daha faydalı olacağını düşünerek örgüt üyeliğini sona erdirirler (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2012:5).

Duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla farklı araştırmalar yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre devam bağlılığının duygusal bağlılığı arttırdığı; duygusal bağlılığın ise devam bağlılığını azalttığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu bağlamda çalışanları örgüte bağlayan önem derecesi yüksek olan büyük yatırımlar yapılması, örgüt ve çalışanlar arasındaki uyumsuzluğun giderilmesi, duygusal bağlılık düzeyinin artırılması ile mümkündür. Ayrıca, alternatif iş olanaklarının bulunmamasına bağlı olarak devam bağlılığının da duygusal bağlılık üzerinde benzer bir etkiye yol açtığını söylemek mümkündür.

1.4.3. Normatif Bağlılık

Bu bağlılık şeklinde bireylerin içinde yaşadığı toplum normları ve değerleri etkilidir. Normatif bağlılık, Wiener ve Vardi tarafından ortaya atılmış, ancak Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiştir. Normatif bağlılık türüne göre bireyler doğru ve ahlaki olduğuna inandıkları için örgütlerine bağlılık duymaktadır. Normatif bağlılıkta ahlaki sorumluluk duygusu ön plandadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2012:6).

Normatif bağlılıkta bireyler örgüte karşı duydukları minnettarlık hissi nedeniyle bağlılık göstermektedir. Bu bağlılığın sebebi işverenlerin onların ihtiyacı olan işi onlara vermesi ve bu işin onlar için doğru iş olduğu inancından kaynaklanmaktadır. Bir başka ifade ile kişilerin örgüte karşı borçlarını ödediklerini düşünmektedir (Koç, 2008; 41).

Normatif bağlılık, diğer bağlılık türlerine göre içinde kültür unsurlarını barındıran bir bağlılık türüdür. Nedeni ise bireylerin bu bağlılığı kişisel sadakat normları ile sosyal ve kültürel özelliklerden etkilenerek geliştirmeleridir. Duygusal ve devam bağlılığında bireyler kendileri ile ilgili durumlardan etkilenirken, normatif bağlılıkta bireyler kendi dışında yaşadığı toplumun kültüründen etkilenmektedir. Dolayısıyla normatif bağlılık ölçeğinin geçerliliği farklı kültürlerde aynı sonucu vermemektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2012:6).

Örgüte karşı duygusal bağlılığı olan çalışanlar, örgütte kalmayı kendileri istedikleri için, devamlılık bağlılığında ise örgüte bağlı olanlar örgütün sağladığı maddi ve manevi destek için örgütte kalmayı tercih etmektedir. Normatif bağlılığı olan çalışanlar ise kendilerini örgüte karşı ahlaki açıdan zorunlu hissettikleri için örgütte kalmaya devam etmektedir. Buradaki zorunluluk devam bağlılığındaki gibi maddi unsurlara değil, ahlaki değerlere dayanmaktadır (Çınar, 2015:62). Dolayısıyla duygusal ve devam bağlılığı örgüte giriş sonrası kazanılan bir takım maddi ve manevi araçlardan etkilenirken, normatif bağlılık daha çok örgüte giriş öncesinde sahip olunan değerlerden etkilenmektedir (İnce ve Gül, 2005:43).

1.5. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yaklaşımların Mukayesesi Ve Değerlendirilmesi

Yukarıda bahsedilen yaklaşımlardan birinin diğerine göre üstün olduğunu savunmak tartışmaya yol açabilir. Bahsedilen üç örgütsel bağlılık sınıflandırmasının da geçerli olduğu koşullar bulunduğu dikkat edilmelidir. Çünkü bağlılık kişiye zamana, mekana göre değişen bir unsurdur. Örgütsel bağlılığı etkileyen demografi özellikler,

sosyo-ekonomik yapı, örgüt kültürü, çevre şartları gibi bir çok farklı içşel ve dışsal faktör bulunmaktadır (İnce ve Gül,2005:56) .

Tutumsal bağlılık ve davranışsal bağlılık yaklaşımları arasındaki farkı inceleyecek olursak; tutumsal yaklaşımda araştırmalar büyük ölçüde bağlılığın gelişimine katkıda bulunmuş ve bağlılığın davranışsal sonuçlarının etkili olduğunu göstermiştir. Davranışsal yaklaşımda ise araştırmalar, esas olarak birkaç kez davranışın tekrarlanmasına ve bu davranışın tutum değişikliği üzerindeki etkilerine odaklanmıştır (Doğan, 2013:72).

Bu iki bağlılık sınıflandırmasına daha sonra eklenen çoklu bağlılık yaklaşımı ise örgüt içinde ve dışında bulunan çeşitli faktörlerin farklı düzey ve türde bağlılıkların ortaya çıkmasına neden olabileceğini ileri sürmüştür. Diğer iki yaklaşım türünden farklı olarak, örgütsel bağlılığı yalnızca duygusal ayrılma maliyeti ya da moral faktörleri ile değil, bunların tamamı ile açıklanabileceğini ileri sürmüştür (İnce ve Gül, 2005:56).

1.6. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık kavramı incelendiğinde, örgütsel bağlılığı etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu çalışmada örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üç alt başlıkta özetlenmiştir.

1.6.1. Bireysel Faktörler

Örgütsel bağlılık ile bireysel faktörler arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışan birçok çalışmanın olduğu görülmektedir. Yapılan çalışma sonuçlarının büyük bir çoğunluğunda kişisel faktörler ile örgütsel bağlılık arasında ilişkinin güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kartal, 2015:7). Bu bölümde bireysel faktörler arasında kabul edilen iş beklentileri, psikolojik sözleşme ve kişisel özelliklere yer verilmiştir.

1.6.1.1. İş Beklentileri

Bireyler örgütlere kendilerinin bazı gereksinimlerini tatmin edecek çeşitli beklentiler içerisinde üye olur ve bu beklentilerinin örgüt tarafından karşılanmasını amaçlarlar. Birey örgütü, bireysel beklentilerini karşılamaya yardımcı olacak bir araç olarak görür. Beklentileri karşılanan bireyin örgüt içerisinde olumlu davranış sergileyeceği kabul edilir. Buradan hareketle, beklentileri karşılanan bireyin örgütsel bağlılığının yüksek olacağı görüşüne varılmıştır. Açık, net ve kesin olarak belirlenmiş

örgütsel beklentiler ile bireysel beklentilerin uyum içerisinde olması, beklentilerin karşılanma düzeyi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi daha da güçlendirir. Örgütsel beklentiler ile bireysel beklentiler arasında herhangi bir çatışma yaşanması, bireyin örgütsel değer, amaç ve hedefleri benimsememesine, onları içselleştirememesine neden olarak, içinde bulunduğu örgüte yüksek düzeyde bağlılık hissi duymasına engel olacaktır (Aktarma: Bakan, 2011:131).

1.6.1.2. Psikolojik Sözleşme

Psikolojik sözleşme bireyin örgüte dahil olduğu ilk günden itibaren başlar. Örgüt ve birey arasında karşılıklı beklentilerin oluşması her iki tarafı yükümlülük altına sokar ve birbirlerine bağımlı hale getirir. Çalışanların karşılıklı taahhütleri doğru algılamaları ve örgüt içerisinde psikolojik sözleşmenin doğru oluşturulması verilen bilgilerin doğruluk derecesine bağlıdır. Çünkü örgüt üyesi olmayı kabul etmek örgüt değerlerini benimsemeyi ve üyeliği sürdürmeyi devam ettirmek psikolojik sözleşmeye ilişkilidir. Her iki taraf için beklentileri karşılayan bir psikolojik sözleşme bağlılığı arttırarak, verimlilik artışını sağlayacak sonuçları beraberinde getirecektir (Tanrıbil, 2015:35).

1.6.1.3. Kişisel Özellikler

Bu bölümde örgütsel bağlılık ile kişisel özellikler arasındaki ilişkiyi tespit etmek üzere çeşitli kavramlar üzerinde durulmuştur. Bunlar; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışma süresi ve pozisyonudur. Bu kavramların örgütsel bağlılık ile olan ilişkisi aşağıda alt başlıklarda özetlenmiştir (Güllüoğlu, 2011:75).

Yaş: Kişisel özellikler kapsamında, üzerinde durulan önemli konulardan biri çalışan kişinin yaşıdır. Yapılan araştırmalar incelendiğinde, bireyin yaşı ilerledikçe bağlılığının da arttığı görülmüştür. Yaş ilerledikçe iş bulma olanakları azaldığından, işi bırakmanın yüksek maliyetini fark eden çalışanlar örgüte ve işine daha bağlı hale gelmektedir (Kartal, 2015:9).

Cinsiyet: Örgütsel bağlılık ve cinsiyet ile ilgili pek çok araştırma yapılmış, fakat tam olarak bir fikir birliğine varılamamıştır. Yapılan araştırmalarda; örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasında bir ilişkinin bulunmadığı, bazılarının ise, erkeklerin kadınlardan daha yüksek seviyede bağlılık duydukları, bazılarında ise kadınların erkeklerden daha yüksek seviyede bağlılık duydukları görülmüştür (Şalcı, 2015:40). Kadın erkek bağlılığındaki farklılığın birkaç farklı nedenden meydana geldiği görülmüştür. Erkeklerin genellikle

kadınlara nazaran daha iyi pozisyonlarda ve daha yüksek ücretle çalıştıklarından dolayı örgüte daha fazla bağlı oldukları ileri sürülmüştür. Ayrıca, yine aynı görüşe göre kadınlar için aile kavramı daha fazla ön plana çıkmakta bundan dolayı çalıştıkları örgüt ikinci planda kalmakta ve örgüte genellikle erkeklere oranla daha az bağlanmaktadırlar (Demiral, 105;2008).

Eğitim Durumu: Yapılan literatür araştırmalarında eğitim ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı olarak bir ilişki mevcut olduğu fakat bu ilişkinin çoğunlukla ters orantılı olduğu görülmüştür. Başka bir ifadeyle eğitim düzeyleri yükselen çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri düşmektedir. Bunun nedeni; eğitim düzeyinin yükselmesiyle bireylerin beklentilerinin artması ve iş olanaklarının yükselmesi gibi sebepler kişinin örgüte olan bağlılığı azalmaktadır (Gündüz, 2016: 12-13).

Medeni Durum: Bireylerin örgütlerindeki tutum ve davranışlarında medeni durumun da önemli bir etkisi olduğu görülmüştür. Çalışan bireyin, evli olması durumunda kişinin kendisine ailesine karşı sorumlu hissetmesi gibi etkenler sebebiyle bekar çalışanlara oranla örgüte daha fazla bağlılık gösterdikleri belirlenmiştir (Güllüoğlu, 2011:80). Buna karşılık bekar çalışanların ise, örgütlerine daha az bağlı olduğu ve cazip iş seçeneklerine daha olumlu baktığı da aksini savunan bir görüş olarak kabul edilmektedir (Uygur, 2009:25).

Çalışma Süresi: Bir işte uzun süre çalışan birey çalıştığı işten ayrılmak istememektedir. Bunun nedeni ise bireyin uzun süre çalışması yüksek bir pozisyona gelmesini sağlayarak yüksek kazanç elde etmesine olanak sağlamasıdır. Kazancını ve yakaladığı pozisyonu kaybetmek istemeyen bireyin örgüte olan bağlılığı da artacaktır. Çalışma süresi tek başına örgütsel bağlılığı etkileyen bir unsur değildir. Fakat işinde maddi ve manevi tatmin olmayan, psikolojik olarak örgütün amaç ve değerleri ile özdeşleşmeyen bir bireyin işten ayrılma eğiliminin olacağı düşünülürse, bu süre tek başına örgüte bağlanmak için yeterli bir unsur olmayacaktır (Çınar, 2015:71).

1.6.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, iş ve çalışma yaşamına ilişkin değerleri içermektedir (İnce ve Gül, 2005:70). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak literatürde çok sayıda örgütsel faktör belirlenmiştir (Bakan, 2011:132). Bu bölümde örgütsel faktör kapsamında değerlendirilen unsurlara yer verilmiştir.

1.6.2.1. Ücret Düzeyi

Örgütsel bağlılığı etkileyen en önemli özelliklerden birisi ücret düzeyidir. Yüksek ücret düzeyi örgütün çalışanına verdiği değerin ifadesi, olarak algılanmasını sağlamakta ve örgüte istediği elemanla çalışma yolunda önemli bir avantaj sağlamaktadır. Çalışan açısından bakıldığında ise yüksek ücret kişiyi daha fazla efor sarf etmeye ve aldığı ücretin hakkını vermek için yüksek performans göstermeye iten önemli etkenlerden biri olarak görülmektedir. Çalışanların ücret dağıtımındaki adaleti algılama biçimleri de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Genellikle örgütün ücret politikasından memnun olan ve ücretlerin adil ve dengeli olduğuna inanan çalışanların bağlılıklarının da yüksek olacağı ifade edilmiştir (Güllüoğlu, 2011:83-84).

1.6.2.2. İşin Niteliği ve Önemi

Örgütsel faktörlerden olan işin niteliği ve önemi örgütsel bağlılığı önemli düzeyde etkilemektedir. Bir işin örgütteki insanlar üzerindeki olumlu ya da olumsuz etkileri o işin önemini ortaya koymaktadır.

Örgütlerde işin niteliği çalışan açısından oldukça önemli bir yer tutmaktadır. İşin zorluk derecesi ve çalışanı motive etme potansiyeli iş görenin örgüte olan bağlılık düzeyini etkilemektedir. Aynı zamanda çalışan bireyin yaptığı iş ile ilgili yetki ve sorumluluk sahibi olması da örgütsel bağlılığı doğrudan etkileyebilmektedir. Çalışanlar yaptıkları işten ne kadar zevk alırsa ve ne derece de sorumluluk ve yetki sahipse o derecede iş doyumuna ulaşırlar ve örgütten ayrılmak için bir sebep aramazlar. Bu yüzden son zamanlarda iş zenginleştirme kavramı da gündeme gelmektedir. İş zenginleştirme, iş görene yaptığı iş ile ilgili plan yapma, örgütleme ve denetleme konularında sorumluluk ve yetki vermesidir. Bu yetki ve sorumluluklarla birlikte iş görenin iş tatmini sağlanarak örgüte olan bağlılık düzeyini arttırması hedeflenmiştir (Çınar, 2015:72)

1.6.2.5. Yönetim ve Liderlik

Yönetim kısaca; eldeki mali ve beşeri kaynakların örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda etkili ve verimli biçimde rasyonel olarak kullanma sanatıdır. Yönetim kavramı bilimsel ve evrensel olmasının yanı sıra, her yöneticinin yönetim biçimi ve yönetsel davranışı farklıdır (Aytürk, 2010:81). Yönetici, çalışanlarına güvenen, değişime açık, yenilikçi yönetim tarzını benimseyen, çalışanların beğenisini oluşturan

bir örgüt iklimi yaratarak olumlu davranışları sergileyen kişidir. Bu tür bir yönetim biçimi örgütsel bağlılığın güçlenmesine imkan sağlamaktadır. Bu durumun aksine; çalışanına güvenmeyen, aşırı merkezîyetçi, katı kontrol mekanizmalarına sahip ve otonomiye azaltan bir tarz ise örgütsel bağlılığı zayıflatır hatta yok olmasına da sebep olabilir (Bakan, 2011:147).

Belirli kişisel veya örgütsel amaçları gerçekleştirebilmek için, bir örgüt ya da kişinin başka bir kimse tarafından etkilenip yönlendirilmesi süreci liderlik olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2011:569). Lider davranışları da çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkilemesi yönünden önemli bir role sahiptir. Araştırmacılara göre, liderin gerek işin gerçekleştirilmesi, gerekse kişiler arası ilişkilerin yürütülmesi açısından üstlendiği rolleri dengeleme yönündeki başarısı, çalışanın örgüt ile özdeşleşmesini destekleyen ana unsurlardan biridir. Liderin çalışanların ihtiyaçlarına duyarlılık göstermesi, çalışanların kendisine değer verildiğini hissettirmesi gibi davranış da örgütsel bağlılığı güçlendirmektedir (Bozkurt, 2007:66).

1.6.2.4. Örgütsel Adalet

Yönetimin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgili olan örgütsel adalet, örgütsel bağlılık üzerinde etkili olan bir başka unsurdur (Özcan, 21:2008). Örgütsel adalet, çalışanların kendilerine ilişkin bireysel değerlendirme derecelerini içeren bir kavramdır. Örgütteki çalışma ortamı, çalışma koşulları gibi örgütün adil ya da adil olmayan davranışlar sergilemesi bireylerin örgütsel adalet algılamalarına yol açmaktadır. Adalet algısı, çalışanlar için önemli bir teşvik aracıdır. Çalışanlar kendilerine adil davranılmadığını hissettiğinde örgüte karşı olumsuz tutumlar geliştirmektedir. Bu tutum ve davranışlar öncelikle yöneticiye olan güveni, sonrasında örgüte olan bağlılığı olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Düşük performans, etkisiz değerlendirme ve planlama sistemlerinin çalışanların adalet algılarını zayıflattığını bunun sonucunda bireyin örgütten ayrılma eğiliminin olduğu görülmektedir (Tanrıbil, 2015:37).

1.6.2.5. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü en genel tanımıyla, örgütü diğer örgütlerden ayıran ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan bir anlamlar sistemini ifade eder (Doğan,2013:9). Çevrede örgütün nasıl tanındığı, örgütün benimsediği değerlerin neler olduğu, kabul

ettikleri toplumsal standart ölçüleri ve diğer örgütler ile olan ilişkisi örgüt kültürünü yansıtan unsurlar arasında yer almaktadır. Bu fonksiyonu ile örgüt kültürü örgütü topluma bağlayan toplumdaki yerini ve başarısını ortaya koyan önemli araçlardan biridir (Eren, 2012:136).

Örgüt kültürü, değerler ve inançlar üzerine odaklanarak, uygun ve ödüllendirilmiş tutum ve davranışları belirleyen bir çerçeve sağlar. Örgüt içerisinde benzeşen ve paylaşılan değerler, güçlü bir kimlik, güçlü bağlılığı, sabit bir sosyal sistem sağlamayı ve kontrol ihtiyacının azalmasını sağlar (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 2011: 343).

Örgütlerin hangi durumlarda nasıl tepki vermesi gerektiğini belirlenmesi açısından örgüt kültürü örgütsel davranış içerisinde önemli bir yer teşkil etmektedir. Değerler sisteminden meydana gelen kültürün, bireyin tutum ve davranışlarının şekillenmesinde önemli rol oynadığı kabul edilmektedir. Örgüt kültürü bireyin kişisel ve profesyonel amaçları nasıl belirlediğini ve bu amaçları gerçekleştirmek için kaynakları nasıl yönettiğini etkileyen önemli bir faktördür. Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerinde önemli etkilerinin olduğu kabul edilmektedir. Örgütü kültürü çalışanın öncelikleri, beklentileri ve hedefleri ile örgütün hedefleri arasında bir köprü işlevi görerek örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanlar arasında bir kimlik birliği duygusunun oluşmasını ve gelişmesini sağlayarak, örgütsel amaçları benimseme ve katılımı özendirerek örgütsel bağlılığın kuvvetlenmesine yol açar. Güçlü bir örgüt kültürüne sahip bireyler, örgütün değerleri, inançları, hedefleri ve varsayımları ile kişisel bütünleşme sağladıklarından bu bireylerin örgüte olan bağlılıkları da güçlü olmaktadır (Bakan, 2011:160).

1.6.2.6. Denetim (Nezaret)

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden bir diğeri de yönetimin yapmış olduğu iş görenler üzerindeki denetim biçiminin nasıl olduğudur. İş görenlerin sorumluluk bilinçleri ile denetimleri arasında yakın ilişki bulunmaktadır. Örgütlerde yapılan baskıcı ve sıkı denetimler, örgüte olan tatmin düzeyini azalttığı belirtilmiştir. Bu nedenle herhangi aktif bir rol üstlenmeden, yönetim kademesinin kendi varlığını hissettirmesi, işgören performansları sonucunda onlara bildirimde bulunmaları, bireylerdeki sorumluluk bilincini arttıracaktır. Örgüte bağlılığı olan işgörenler, denetimden rahatsız

olmazken, örgüte karşı bağılılığı olmayan işgörenler ise yapılan denetimlerden tedirgin olmaktadırlar (Aygün, 2012:71).

1.6.2.7. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Rol belirsizliği ve rol çatışması, örgütsel bağılılığı etkileyen önemli etkenlerden bir diğeridir. Rol belirsizliği, bireyin kendisinden beklenen görev yada rolle ilgili yeterli bilgi sahibi olmadığı zaman ortaya çıkmaktadır. Kişi kendisinden bekleneni tam olarak bilmediği durumlarda ya da kendisinden bekleneni biliyor ama buna nasıl ulaşacağı konusunda bilgi ve fikir sahibi olmadığı durumlarda rol belirsizliği yaşamaktadır (Büyükbeşe, 2004:40). Bu belirsizlik, yetersiz eğitim, zayıf haberleşme ve iletişim ağı, bilgilerin yanlış aktarılması ya da saklanması kaynaklanabilir. Rol ile ilgili belirsizliğin olması, bireyin tatmin düzeyinin azalmasına neden olarak gerilim, stres ve isteksizliğe yol açmaktadır. Birey rol belirsizliği durumunda üstlendiği rol ile örgütsel amaçlara ulaşma konusunda başarısızlık ve olumsuzluklar ile karşılaşması durumunda bireyin örgütsel bağılılık düzeyini de olumsuz yönde etkileyecektir (Uyur, 2009:26-27).

Rol çatışması durumu ise, bireyin o rolden beklentisi ile görevi arasında uyumun olmaması anlamına gelmektedir. Farklı kaynaklardan farklı taleplerin gelmesi bireylerde rol çatışmasına neden olmaktadır. Ayrıca dağıtılan görev dağılımının da çelişkili rollerin aynı kişide toplanması örgütte çatışmaların yaşanmasına neden olabilmektedir (İnce ve Gül, 2005:41). Rol çatışması, örgütsel bağılılık üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Bu olumsuz etki bireyin içine kapanması, gergin ve stresli olması gibi durumların oluşmasına neden olabilir. Bu durumlarda rol çatışması yoğun ve bireyin iş doyumunu da aynı derecede düşük olmaktadır. Bu durumu yaşayan işgören duygusal olarak bir boşluk içine girmekte ve örgütünden uzaklaşma eğilimi göstermektedir. Ayrıca rol çatışması bireyde sorumluluk duygusunun azalmasına da yol açabilmektedir. Sorumluluğun azalmasıyla birlikte örgüte katılım azalmakta ve örgütsel bağılılık da olumsuz yönde etkilenmektedir (Uyur, 2009:26).

Örgütsel bağılılıkta, rol çatışması ve rol belirsizliği üzerine pek çok çalışma yapılmıştır. Çalışma bulgularında göre örgütsel bağılılık ile rol çatışması ve rol belirsizliği arasında negatif bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Diğer bir çalışma bulgularında ise rol belirsizliğinin duygusal bağılılığı negatif yönlü etkilediği, rol

çatışmasının ise duygusal bağlılığa herhangi bir etkisini olmadığı görülmüştür (Çakınberk vd., 2011:131).

1.6.3. Çevresel faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir unsur ise çevresel faktörlerdir. Bu grupta iki etken incelenerek bağlılığın boyutu ele alınacaktır. Bunlar, alternatif iş imkanları ve profesyonelliktir (Özcan, 2008:21-22):

1.6.3.1. Alternatif İş imkanları

Bireyin bulunduğu örgütün dışında yeni iş imkanlarına sahip olması örgüte bağlılığına etki diğer önemli faktörler arasında yer almaktadır. Örgütü tanımayan ve örgüt hakkında herhangi bir fikre sahip olmayan kişi, örgüt dışındaki farklı ilgi alanlarına kayması kişinin örgüte olan bağlılık seviyesini aşağı çekmektedir. Bununla beraber ekonomik sebepler nedeniyle iş arayışı içerisinde olduğu halde iş bulamayan kişilerin örgüte bağımlılıklarının yüksek olduğu görülmektedir (Kıraç, 2012:107).

1.6.3.2. Profesyonellik

Bireyin mesleğini içselleştirerek özdeşleşmesine profesyonellik denilmektedir. Profesyonelliğe sahip olan kişilerde örgütsel bağlılık düzeyi yüksek düzeylerde olmaktadır. Görev yaptıkları örgütlerin gelişimine destek vererek çalışanların motive olarak örgüte bağlanmalarına yardımcı olan bir unsurdur (İnce ve Gül, 2005:84).

1.7. Örgütsel Bağlılığın Oluşum Süreci

Örgütsel bağlılığın oluşum süreci iki aşamadan meydana gelmektedir. Bu süreç; işe alma ve seçme ile sosyalleşme aşamalarından oluşmaktadır. Bireylerin her iki aşamada yaşadıkları deneyimler önemli derecede örgütte kalma kararlarını etkilemektedir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2012:9).

İşe kabul edilme süreci, bireylerin yetenek ve deneyimleri gibi özelliklerinin aday oldukları pozisyonların gerekleri ile karşılaştırmasından meydana gelmektedir. Seçme aşamasında başvuran adayın örgütten neler beklediği ile örgütün adaya ne gibi imkanlar sağlayacağı açık bir şekilde belirtilmesi adayın işe başladığında oluşabilecek muhtemel hayal kırıklığını ortadan kaldıracaktır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 9; 2012). Örgütler personel seçim sürecinde bireylerin yetkinliklerinin yanında bağlılık

eğilimlerini de dikkate almalıdır. Bağlılık eğilimi yüksek olan kişiler seçildiğinde örgütün başarısı da o derece yüksek olacaktır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2012:9).

Sosyalleşme Süreci, bireylerin değerleri, beklenen davranışları ve örgüt içindeki rollerini yerine getirmeleri için gerekli sosyal bilgileri öğrendikleri süreçtir (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 9; 2012). Örgütsel sosyalleşme ise, çalışanların iş ortamının kültürünü ve örgütteki görevlerini öğrenme sürecini ifade etmektedir. Bu süreçte, örgüte yeni katılan ya da örgüt içerisinde farklı birimlere geçiş yapan işgörenler, daha önceki tutum ve davranışlarını bırakarak yenilerini kazanırlar. İşgörenlerin bu kazanımları arasına örgütün temel amaçları, bu amaçlara ulaşmak için kullanılan araçlar ve bireye yüklenen bazı sorumluluklar gibi konular girer. Örgütsel kültürü oluşturan bu davranışların, işe yeni başlayan personel tarafından öğrenilmesi ve bunları benimsemesi, örgütün amaçlarına ulaşması bakımından önemlidir (Çakınberk vd., 2011:161).

Çalışanın sosyalleşme sürecini başarılı bir şekilde geçirmesi, onun işe bağlılığını ve uyumunu artırmaktadır. Çalışanın sosyalleşme sürecinde tam olarak adapte olamaması bazı çalışanlarda işten ayrılmalara bile sebep olabilir. Örgütsel sosyalleşme, örgütteki değişmelerden ziyade yeni çalışmaya başlayan işgörendeki değişimleri ifade eder (Çakınberk ve Diğ., 2011:161).

1.8. Örgütsel Bağlılığın Düzeyleri

Örgütsel bağlılık düzeyleri kişiden kişiye veya zaman içinde değişiklik gösterebilir. Çalışanın hissettiği bağlılık düzeyine göre gösterdiği tutum ve davranışlar da farklılık gösterebilmektedir. Örgütsel bağlılığın düşük ya da yüksek olması örgütün sürekliliği ile yakından ilgili bir konudur. Bu bölümde örgütsel bağlılık düzeyleri üç farklı başlık altında ele alınmıştır (Çakınberk vd., 164;2011).

1.8.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Düşük düzeyde örgütsel bağlılık, çalışanların örgütleriyle bütünleşmeyi tam olarak sağlayamamış olmasının ifade etmektedir. Bağlılık düzeyi düşük olan çalışanların örgütten ayrılma eğilimleri bağlılık düzeyleri yüksek olan çalışanlara göre daha fazla olmaktadır. Bu çalışanlarda işe devam etmeme ve daha iyi şartlarda bir iş fırsatı bulduğunda işten ayrılma yönünde bir düşünceye sahip oldukları görülmüştür. Bu düşünceye sahip çalışanların örgütlerine faydalarından ziyade zararları dokunmaktadır çünkü artık örgüt için herhangi bir çaba göstermemekte ve örgüte herhangi bir fayda

sağlayamamaktadır. Bu bağlılık düzeyinde çalışan, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve davranışlardan yoksun olmaktadır. Bu yoksunluk çalışanın kendini yenileme ve geliştirme gibi olumlu sonuçlara da yol açabilmektedir. Ayrıca çalışan, örgütüne çok fazla bağlı olmadığı için alternatif iş olanaklarını araştırma eğiliminde olacak ve bu durum insan kaynaklarının daha verimli kullanımını sağlayabilecektir (Somuncu, 2008:40).

1.8.2. Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Orta düzeyde örgütsel bağlılık bireyin güçlü tecrübelerle sahipken örgütsel bağlılığın tam olmadığı bağlılık düzeyi olarak tanımlanabilir. Bu bağlılık türünde yer alan bireyler sistemin kendisini şekillendirmesine karşı çıkakta ve kendi kimliklerini korumak için çana göstermektedir. Bu bağlılık türünde dikkat çeken önemli noktalardan biri bireyin örgütün bütün değerlerine değil sadece bazı değerlerini kabul etme yeterliliğine sahiptir (Bayram, 2005:136).

Orta düzeyde örgütsel bağlılığın birey açısından olumsuz sonucu ise, bireyin mesleki gelişme ve ilerleme fırsatlarının sınırlı olmasına sebep olmaktadır. Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyinin orta düzeyde olması; mesleki deneyiminin güçlü, fakat örgütle özdeşleşmesinin ve bağlılığının tam olmadığını gösterir. Bu durum olumlu olarak görülebilir; ancak orta düzeyde bağlılığı olan çalışanlar, örgütlerine sadakatleri ile topluma karşı sorumlulukları arasında çatışma yaşayabilirler (İlleez, 2012:27).

1.8.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık, örgütler için en çok tercih edilen bağlılık türüdür. Bu bağlılık türünde çalışanlar örgütlerine tam bir sadakat hissi beslemekte örgütün yönetimine ve işleyişine uymakta, tüm kararları kendi kararlarıymış gibi benimsemekte ve örgüt kurallarını uygulamakta gönüllülük ilkesi ile hareket etmektedir. Bu durum örgütte verimliliği ve başarıyı artırmaktadır (Akbaş, 2015:34).

Örgüte bağlılığı fazla olan çalışanların, bağlılığı az olanlara kıyasla örgütte kalma arzuları ve işe karşı duydukları ilgi daha yüksektir. Bu kişilerin işe devamsızlık oranları ise çok düşüktür. Örgüte bağlılığı fazla olan birey, bir yandan o işletmenin bir üyesi olmaktan gurur duyarken; diğer yandan işletmenin yararı için önemli ölçüde çaba harcamak ister. Örgütsel düzeyi yüksek olan çalışanların düşük olanlara göre daha iyi performans gösterdikleri araştırmalardan çıkan bir başka sonuçtur (Kaya, 2013:84).

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık bazı durumlarda, çalışanın gelişmesini ve bazı kariyer fırsatlarını sınırlandırmaktadır. Bireyin bağlılığın yüksek olması önüne çıkan bazı önemli iş fırsatlarını dikkate almamasına ve bu fırsatları kaçırmasına neden olabilmektedir. Bu durum, aynı zamanda bireyin yaratıcılığını köreltmekte ve gelişmeye karşı direnç oluşmasına neden olmaktadır (Koç, 2008:48).

1.9. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Günümüz örgütlerinin hedefleri arasında, bireylerin yetenek ve becerilerini geliştirmesine katkı sağlayarak verimliliği artırmak ve işletmeye olan bağlılık düzeylerini yükseltmek yer almaktadır. Çünkü örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgüte daha fazla katkı sağlamakta ve örgüt içerisinde daha iyi bir performans göstermektedir. Yine bağlılığı yüksek olan çalışanlar, örgütteki meslektaşları ve yöneticileri ile iyi ilişkiler kurmakta ve bu da çalışanın tatmin düzeyini artırmaktadır. Bu nedenle, çalışanların örgütsel bağlılığını tespit edebilmek, örgütler için önemli bir husustur (Gürkan, 49;2006).

Örgütsel bağlılık ile birlikte örgüte olan güven artmakta, rol çatışması ve belirsizlikler olmamakta, personelin işe gecikme ve devamsızlık durumu ortadan kalkmaktadır. Araştırmacılara göre örgütsel bağlılık, bireyin örgütte kalmayı sürdürmesi, örgütten ayrılmayı düşünmemesi ve iş tatmini gibi sonuçlar doğuracağı ifade edilmiştir. Aynı zamanda araştırmacılar örgütsel bağlılığın yüksek olmasının bazı olumsuz sonuçlara neden olabileceğini de belirtmişlerdir. Örneğin yüksek düzeyde bağlılık gösteren bir çalışan, alternatif iş olanaklarıyla ilgilenmediğinden yeni gelişmelerden uzaklaşabilmektedir (Topaloğlu, 73;2010).

Örgütsel bağlılığın sonuçları bu bölümde alt başlıklar altında ele alınmıştır.

1.9.1. Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini

Greenberg ve Baron'a göre iş tatmini, bireyin kendi işi ile ilgili pozitif ya da negatif duygularını içerir (Aktaran: Aydoğdu, 2009:4). Temel olarak bakıldığında iş tatmini kavramı çalışanın iş çevresi ile ilgili olarak işe yönelik verilen tepkilerden meydana gelir. Örgütsel bağlılık kavramı ise bu tepkilerle ilgili daha kalıcı ve daha genel değerlendirmelerden oluşmaktadır. İş tatmini işin kendisine karşı geliştirilen tutumlardan hareketle oluşmakla birlikte, örgütsel bağlılık çalışanların örgütün geneline karşı geliştirdikleri bir tutumdur (Uzaslan, 2015:47).

Örgütsel bağlılık ve iş tatminine ilişkin varsayımlar incelendiğinde, iş tatminin bir tutum, örgütsel bağlılığın ise hem bir tutum, hem de bir davranış olarak ortaya çıktığı görülmüştür. Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin niteliği göz önüne alındığında dört özellikten bahsetmesi gerekmektedir (Gülova, 2013:57-58). Bunlar:

- **İş tatmini, örgütsel bağlılığın belirleyici unsurudur:** Bu durumda çalışan kişinin yaptığı işi severek yapması ve beklentilerinin karşılanması durumunda iş tatmini artacak ve bu tatmin düzeyi de kişinin örgütsel bağlılık düzeyini artıracaktır.
- **Örgütsel bağlılık, iş tatmininin belirleyici unsurudur:** Konuyla ilgili yapılan bir kısım araştırmalara göre ise yukarıdaki durumun tam tersine kişinin örgüte bağlılık duyması belirli bir tatmin düzeyinin oluşmasına katkı sağlar.
- **Örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında karşılıklı bir etkileşim vardır:** İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, çok ani ve çok hızlı bir şekilde gerçekleştiği için bu iki kavram arasında neden sonuç ilişkisi kurulmaz.
- **Örgütsel bağlılık ile iş tatmini birbirinden bağımsız kavramlardır:** Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında neden sonuç ilişkisi kurulamadığı için bu iki kavram birbirinden bağımsızdır.

1.9.2. Örgütsel Bağlılık ve Devamsızlık

Örgütsel bağlılığın önemli sonuçlarından biri de işgörenin devamsızlık durumudur. Örgüte yüksek düzeyde bağlı olan çalışanlar görevlerini daha iyi bir şekilde yerine getirirler ve örgütte kalma konusunda güçlü bir istek duyarlar. Örgütün amaçlarına yüksek düzeyde bağlılık duyan ve örgüte karşı pozitif tutum içinde olan çalışanlar, işe geç gelme ve amaçların ulaşılmasına katkıda bulunma konusunda çok daha güçlü istek duyacaklardır. Örgütlerine güçlü bağlılık duyan çalışanların devamsızlık davranışından sakındıkları ve işlerine bağlılıkla devam ettikleri görülmüştür (Doğan, 2013:90). Bağlılık ve devamsızlık konusu üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda, örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin devamsızlığının yüksek olmayan bireylere göre daha az olduğu saptanmıştır (Gülova, 2013:59). Yine yapılan bazı araştırmalar ışığında devamsızlık oranının, bazı demografik özellikler bakımından (

genç, kadın, evli, kıdemi az, eğitim durumu düşük) daha yüksek çıktığı görülmüştür (İnce ve Gül, 2005:96).

1.9.3. Örgütsel Bağlılık ve Performans

Performans, bireylerin çalışmaları ile örgüt verimliliğine yapmış oldukları katkının düzeyini göstermektedir. Beklenen performans ile gerçekleşen performansın birbirine denk düştüğü durumda çalışan kendine konulan hedefi gerçekleştirmiş olacaktır. Performansta gerçekleşen denkliğin sağlanmasında ve özellikle beklenen düzeyden daha yüksek performans gösterme çabasının ortaya konmasında bağlılık güçlü bir etken olmaktadır (Ersoy ve Bayraktaroğlu, 2012:11).

Örgütsel bağlılık ve performans konusu üzerine yapılan çalışmalarda elde edilen sonuç pek çok araştırmacıyı hayal kırıklığına uğratmıştır. Bu konuyla ilgili yapılan çeşitli çalışmalarda beklenilenin aksine bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin zayıf olduğu veya yeterince güçlü olmadığı görülmüştür (İnce ve Gül, 2005:95).

Bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin zayıf olmasının nedeni şu şekilde açıklanmıştır. Performans, çalışanların güdülenme düzeyleri, rol belirginliği ve yeteneklerine bağlıdır. Örgütsel bağlılık da performans üzerinde sadece belli bir açıdan etkili olmaktadır. Bu nedenle bu iki kavram arasında düşük düzeyde ilişki bulunması beklenen bir sonuçtur. Ancak örgüte bağlı çalışanların örgütte kalmaya devam etme çabalarının performans üzerinde az da olsa olumlu etkisinin olacağı belirtilmiştir (Bozkurt, 88; 2007). Yine çalışanlarda yüksek ücret, sosyal imkanlar, ödüllendirme ve prim gibi maddi beklentilerin yüksek olması bağlılık ve performans arasındaki ilişkiyi olumsuz etkilerken maddi beklentilerin düşük olması bu ilişkiyi olumlu bir şekilde etkilemektedir. Bu durumun diğer bir nedeni de, örgütsel bağlılık ile bireyin amirine bağlılığının iç içe olmasıdır. Amirin performansa verdiği önem ile adil performans değerlendirmesi, bağlılığı ve performansı arttırabilmektedir (Çakınberk vd., 2011:169-170).

1.9.4. Örgütsel Bağlılık ve İşgücü Devri

Literatürde iş gücü devri, çalışanların bir örgütün kadrosunda istihdam edildikten sonra herhangi bir nedenle ayrılmalarını veya örgütten uzaklaşmalarını ifade eder. İşgücü devri, işyerinde ve özellikle belirli bir tecrübe ve ustalık gerektiren işlerde istenmeyen bir durum meydana getirir. İşten ayrılan her tecrübeli personelin yerine yeni

bir kalifiye eleman yetiştirmek işletmeler için ek bir maliyet getirecektir (Eren, 2012: 275).

Örgütsel bağlılığın en önemli davranışsal sonuçlarından birisi işgücü devir oranı veya diğer bir ifadeyle çalışanın işten ayrılma eğilimidir. Örgütsel bağlılık ile işgücü devri arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur. Bağlılıkları yüksek olan çalışanların işgücü devir oranı düşük, örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanların işgücü devir oranı yüksek olacaktır (İnce ve Gül, 2005: 96-97).

1.9.5. Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Kalma

İşe geç kalma, çalışanın işinin başında bulunması gerekli olan saatlerden daha geç bir vakitte işine ulaşması olarak tanımlanmaktadır. İşe geç kalma davranışının oluşmasında örgütsel bağlılığı yüksek çalışanlarda iş ve iş ortamına ilişkin sebepler daha az olacak ve bu nedenle de işe geç kalma oranı da düşük olacaktır. Kişisel nedenlerle işe geç kalma durumunda ise, örgüte bağlı çalışanların işlerini olumsuz etkileyecek ve aksatacak koşulları kontrol altına almaya çalışacakları ifade edilebilir. Bu bağlamda işe geç kalma oranının düşük olması, örgüte bağlılığın göstergesi olarak düşünülebilir (Uslu, 2012: 46-47).

Örgütsel bağlılık ve işe geç kalma kavramları arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalarda bu iki kavram arasında çok güçlü ancak negatif yönlü bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların işlerine daha az geç kaldıkları ifade edilmiştir (İnce ve Gül, 2005:96).

1.9.6. Örgütsel Bağlılık ve Stres

Örgütsel bağlılığın önemli davranışsal sonuçlarından biri de iş stresidir. Stres çalışanları doğrudan etkilemekte, onların davranışlarını, etkinliklerini ve diğer bireylerle ilişkilerini belirlemektedir. Örgütlerde iş stresinin oluşmasına neden olan bazı durumlar (rol belirsizliği ile rol çatışması, aşırı iş yükü, kaynak yetersizliği) örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir (Çakınberk ve Diğ., 2011:172).

Önceki yapılan çalışmalarda, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, diğer çalışanlara göre stresten daha fazla etkilendikleri belirtilmiştir. Bu tür çalışanların örgütsel hassasiyetlerinin daha fazla olması örgütsel tehlike, tehdit ve problemlerden daha fazla etkilenmelerine neden olmaktadır. Yine yapılan bazı çalışmalarda bağlılığın

kişiyeye güven ve aidiyet duygusu verdiğini ve bu duyguların kişide oluşan stresin olumsuz etkilerini azalttığı görölmüşdür (İnce ve Gül, 2005:98).



İKİNCİ BÖLÜM

2. ARAŞTIRMANIN METEDOLOJİSİ

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmasının amacı ve önemi, modeli, varsayımı ve sınırlılıkları, evreni ve örnekleme, verilerin toplanması ve konu ile ilgili yapılmış literatür çalışmasına yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde örgütsel bağlılık kavramı, çalışma hayatı ve örgütsel davranışları inceleme konusunda büyük bir önem arz etmektedir. Bağlılık kavramı, çalışanların örgüte olan sadakati, güveni, başarıyı sağlama gibi konularda belirleyici etken olarak karşımıza çıkmakta ve olası problemlerin çözümünde büyük katkı sağlamaktadır.

Bu araştırma, akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini Allen ve Meyer'ın Örgütsel Bağlılık Modeli (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) doğrultusunda belirleyebilme amacını taşımaktadır. Çalışma TRB1 bölgesinde yer alan dört devlet üniversitesinde (Fırat Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Munzur Üniversitesi, Bingöl Üniversitesi) gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, akademisyenlerin kişisel ve örgütsel faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini incelemeyi, örgütsel bağlılık düzeylerinin çalışanların demografik faktörlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymayı, çeşitli kişisel ve örgütsel faktörlerin çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ne şekilde etkilediğini ortaya koymayı amaçlamıştır.

Söz konusu çalışmanın yapıldığı kurumlarda akademisyen olarak çalışanların, örgütlerine olan bağlılık düzeylerinin ortaya konulması, yetkili birimlerce örgüte yönelik geliştirilecek personel politikaları açısından da büyük önem taşımaktadır. Araştırmanın yapıldığı bölgede daha önce böyle bir araştırmanın yapılmaması da, konuyla ilgili mevcut durumun değerlendirilerek personel politikalarına ilişkin öneri ve katkı getirmesi bakımından da büyük önem arz etmektedir.

2.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın amacı kapsamında, üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi ve akademisyenlerin sahip oldukları demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık boyutlarının birbirini etkileme derecesi

belirlenmeye çalışılmıştır. Söz konusu yapılan analizler sonucunda ortaya çıkabilecek sorunları saptayarak konu ile ilgili çözüm önerileri getirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla örgütsel bağlılık ölçümü için; Allen ve Meyer'e ait; duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığın boyutlarını ölçen üç boyutlu ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma Hipotezleri

Araştırma modeli kapsamında Allen ve Meyer'e ait ölçekler doğrultusunda 10 ana hipotez ve 30 alt hipotez geliştirilmiştir. Oluşturulan hipotezler aşağıda yer almaktadır:

H1. Akademisyenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H1a. Akademisyenlerin cinsiyetleri ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H1b. Akademisyenlerin cinsiyetleri ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H1c. Akademisyenlerin cinsiyetleri ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H2. Akademisyenlerin medeni durumları ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

H2a. Akademisyenlerin medeni durumları ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H2b. Akademisyenlerin medeni durumları ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H2c. Akademisyenlerin medeni durumları ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H3. Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

H3a. Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H3b. Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H3c. Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile normatif bağılılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H4. Akademisyenlerin yaşları ile örgütsel bağılılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

H4a. Akademisyenlerin yaşları ile duygusal bağılılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H4b. Akademisyenlerin yaşları ile devam bağılılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H4c. Akademisyenlerin yaşları ile normatif bağılılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H5. Akademisyenlerin unvanı ile örgütsel bağılılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H5a. Akademisyenlerin unvanı ile duygusal bağılılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H5b. Akademisyenlerin unvanı ile devam bağılılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H5c. Akademisyenlerin unvanı ile normatif bağılılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H6. Akademisyenlerin görev yaptıkları birim ile örgütsel bağılılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

H6a. Akademisyenlerin görev yaptıkları birim ile duygusal bağılılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6b. Akademisyenlerin görev yaptıkları birim ile devam bağılılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6c. Akademisyenlerin görev yaptıkları birim ile normatif bağılılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7. Akademisyenlerin idari görev durumları ile örgütsel bağılılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H7a. Akademisyenlerin idari görev durumları ile duygusal bağılılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7b. Akademisyenlerin idari görev durumları ile devam bağılılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7c. Akademisyenlerin idari görev durumları ile normatif bağılılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8. Akademisyenlerin gelir durumları ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H8a. Akademisyenlerin gelir durumları ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H8b. Akademisyenlerin gelir durumları ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H8c. Akademisyenlerin gelir durumları ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H9. Akademisyenlerin çalışma yılı ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H9a. Akademisyenlerin çalışma yılı ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H9b. Akademisyenlerin çalışma yılı ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H9c. Akademisyenlerin çalışma yılı ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H10. Akademisyenlerin kurumdaki çalışma yılı ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H10a. Akademisyenlerin kurumdaki çalışma yılı ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H10b. Akademisyenlerin kurumdaki çalışma yılı ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H10c. Akademisyenlerin kurumdaki çalışma yılı ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır

2.3. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Bu araştırma ile katılımcılara uygulanan anketlerde yer alan sorulara doğru ve samimi cevaplar verdikleri ve seçilen örneklemin evreni temsil ettiği varsayımı ile hareket edilmiştir. Araştırmada akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri TRB1 bölgesinde yer alan dört devlet üniversitesi (Fırat Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Munzur Üniversitesi, Bingöl Üniversitesi) örneklemini ele alınarak incelenmiştir.

Araştırma, belirli bir bölgede belirli bir iş alanında görev yapan üniversite elemanları üzerinde yapıldığından ve anket sorularının anketi cevaplayan katılımcıların

kişisel algılamalarına dayandığından bazı sınırlılıklar taşımaktadır. Araştırmanın sınırlılıklarından biri de Türkçe 'ye çevrilip pilot uygulamalarla geçerlilik ve güvenilirlikleri test edilmiş olmasına karşın farklı bir kültür dikkate alınarak geliştirilmiş olan ölçeklerin Türk kültürü ile tam bir uyum sergilememe olasılığıdır.

2.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini TRB1 bölgesinde yer alan dört devlet üniversitesi oluşturmaktadır. Araştırma bölgesel nitelikte olup bu üniversitelerde görev yapan akademisyenlere uygulanmıştır. Üniversitelerde yer alan akademisyen sayısı Yüksek Öğretim Kurumu istatistiklerinden alınmış olup 2016 yılına aittir. TRB1 Bölge üniversitesine ait 2016 yılına ait akademisyen sayısı Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1. TRB1 Bölgesi 2016 Yılı Akademisyen Sayısı

İl	Akademisyen Sayısı
Fırat Üniversitesi	1704
İnönü Üniversitesi	1613
Munzur Üniversitesi	393
Bingöl Üniversitesi	488
Toplam	4198

Araştırmada yapılacak anket sayısı Basit Tesadüfi Örneklem yöntemi kullanılarak belirlenmiştir.

$$n = \frac{N(T1 - \alpha)^2(p * q)}{d^2(N - 1) + ((T1 - \alpha)^2(p * q))}$$

N: Akademisyen sayısı,

n: Örneklem büyüklüğü

Z_{α} : $\alpha= 0.05$ için 1.96

d= Örneklem hatası (0,05)

p: Görülme Olasılığı (0,5)

q=Görülmemme Olasılığı (1-p) (0,5)

$$n = \frac{4198(1,96)^2(0,5*0,5)}{0,05^2 4198 + ((1,96)^2(0,5*0,5))} = 352$$

Basit tesadüfî örneklem formülü ile anket yapılacak örneklem sayısı 352 olarak belirlenmiştir. Aynı formülü kullanılarak, belirlenen sayı üzerinden dört ayrı üniversitede yapılan anket sayısı Tablo 2’deki gibi belirlenmiştir.

Tablo 2. TRB1 Bölgesinde Yapılacak Anket Sayısı

İl	Anket Yapılacak Akademisyen Sayısı
Bingöl Üniversitesi	41
Fırat Üniversitesi	143
İnönü Üniversitesi	135
Munzur Üniversitesi	33
Toplam	352

2.5. Veri Toplanması ve Analizi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Literatür taraması sonucunda düzenlenen anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların demografik özellikleri ve iş hayatıyla ilgili sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde ise, örgütsel bağlılığın boyutlarına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Literatür taraması yardımıyla hazırlanan anket formuna; Çınar (2015), Gündüz (2016), Açık (2015), İmamoğlu (2016)’ ve Sarı (2015)’nin yapmış oldukları çalışmalardan yararlanılmıştır.

Örgütsel bağlılığın boyutlarına ilişkin, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Ankette bağlılığın üç boyutunu (duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı) ölçmeye yönelik 24 önermeye yer verilmiştir. Ölçeğin Türkçe’ye çevirisinde literatürde yer alan Türkçe çalışmalardan yararlanılmıştır. Anket soruları ile ilgili literatür taraması beraberinde akademik personelden yararlanılmış ve gerekli yerlerde uzman görüşüne başvurulmuştur. Anket soruları ile ilgili 60 akademisyen üzerinde pilot çalışma yapılarak soruların tam olarak anlaşılıp anlaşılmadığı kontrol edilmiş ve anket çalışmasına son hali verilmiştir. Ayrıca anket sorularını analizlere uygun hale getirmek adına ölçekte yer alan olumsuz ifadeler (D2,D4,D7,DE3,DE5,N3) SPSS programı yardımıyla 5=1, 1=5; 4=2, 2=4 şeklinde yeniden kodlanmıştır (“recorde”). Yine bazı sorular istatistiksel açıdan analize dahil edildiğinde bir kısmının yapısal geçerliliği sağlamadığı görülmüştür. Bu sebeple ilgili sorular analizlerden çıkarılmıştır. Duygusal bağlılık ölçeğinden altıncı soru, devamlılık

bağlılığı ölçeğinden altıncı ve sekizinci soru, normatif bağlılık ölçeğinden ise ikinci ve altıncı soru ifadeleri çıkarılmıştır.

Anket formundaki bağlılık ölçeği gruplar halinde düzenlenerek, bağlılığın boyutları arasındaki farklılıkların ortaya konulması ve birbiriyle karıştırılmasının önlenmesi sağlanmıştır. Bağlılık ölçeğinde yer alan ifadeler katılım dereceleri 5’li likert ölçeği kullanılarak ölçüm yapılmıştır. Akademisyenlerin ifadeler katılım dereceleri; 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Her bir katılımcının beş dereceli ifadeler katılımları, olumlu olan ifadelerde 5,4,3,2 ve 1 şeklinde, olumsuz olan ifadelerde ise sırayı tersine çevirmek suretiyle kodlanarak bütün önermelere verilen cevapların aritmetik ortalamaları alınması şeklinde oluşturulmuştur. Böylece her katılımcının puanı hesaplanmıştır.

Çalışmada elde edilen verilere ait aritmetik ortalama ile ilgili yorumlamalarda aşağıdaki aralıklardan yararlanılmıştır:

1,00 ≤ aritmetik ortalama ≤ 2,60 : Düşük

2,60 < aritmetik ortalama ≤ 3,40 : Orta

3,40 < aritmetik ortalama ≤ 5,00 : Yüksek

Aritmetik ortalama aralıkları değerlendirildiğinde, 1’e yaklaştıkça ankete katılanların örgütsel bağlılık ile ilgili görüşleri olumsuz, 5’e yaklaştıkça ise ankete katılanların örgütsel bağlılık ile ilgili görüşleri olumlu olmaktadır (Demirel, 2011: 99).

Anketin ikinci bölümünü oluşturan örgütsel bağlılık soruları Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5’te verilmektedir.

Tablo 3. Duygusal Bağlılığı Ölçmeye Yönelik İfadeler

Duygusal Bağlılık
D1.Kariyerimin bundan sonraki kısmını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum.
D2. Bu kurumda kendimi “ailenin bir üyesi” olarak <u>hissetmiyorum</u> (reverse) .
D3.Bu kurumun meselelerini kendi meselem gibi görüyorum.
D4.Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı <u>hissetmiyorum</u> (reverse) .
D5.Bu kurum benim için çok özel kişisel anlam ifade ediyor.
D7.Kurumuma karşı güçlü bir aitlik hissi yok (reverse) .
D8.Kurumumu bu kurum dışındaki insanlarla tartışmaktan zevk alırım.

Tablo 4. Devam Bağlılığı Ölçmeye Yönelik İfadeler

Devam Bağlılık
De1.Şu anda bu kurumda kalmak bir istek olduğu kadar bir gereklilik benim için.
De2. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar verirsem hayatımdaki pek çok şey aksar.
De3.Kurumumdan şu anda ayrılmak benim için maddi külfet getirmeyebilir (reverse) .
De4.Eğer kurumumdan ayrılmak isteseydim şu anda ayrılmak benim için çok zor olurdu.
De5.Başka bir iş bulmadan işimden çıkarsam neler olabileceğinden <u>korkmuyorum</u> (reverse) .
De7.Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuz sonuçlardan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.

Tablo 5. Normatif Bağlılığı Ölçmeye Yönelik İfadeler

Normatif Bağlılık
N1.İnsanın bir kurumdan diğerine geçmesi bana göre etik dışı bir davranış değildir.
N3.Bu kurumda kalmak için manevi bir yükümlülük <u>hissetmiyorum</u> (reverse) .
N4.Başka bir yerden daha iyi bir iş teklifi alsam kurumumdan ayrılmam doğru olmazdı.
N5.Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.
N7. Kurumum benim sadakatimi hak ediyor.
N8. Kurumuma çok şey borçluyum.

Verilerin analizinde SPSS-22 programı kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında t-testi, ikiden fazla bağımsız grup arasında niceliksel sürekli verilerin karşılaştırılmasında Tek yönlü (One way) Anova testi kullanılmıştır. Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizi ile sürekli değişkenler arasında doğrusal ilişkinin kuvveti (derecesi) ve yönü belirlenmiştir

2.6. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırma verilerinin tutarlılığını ölçmek amacıyla geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Geçerlilik analizi için Faktör analizi ve Barlett Testi yapılmıştır. Güvenilirlik analizi için ise Cronbach's Alfa katsayısı kullanılmıştır.

Örgütsel bağlılığa ilişkin hipotezleri test etmeden önce bağlılık ölçeklerinin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu amaçla literatürden faydalanılarak alınan ölçek ifadelerine tek boyutluluk analizi yapılmıştır. Bu aşamada faktör yükleri 0.40'ın altında olan ve Cronbach Alfa değerlerini düşüren bazı ifadeler yukarıda da bahsedildiği üzere analizden çıkarılmıştır. Bu ifadelerin çıkarıldıktan sonra yeniden güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach Alfa değerleri hesaplanmıştır.

Örgütsel bağlılık kapsamında kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğini belirlemek amacıyla bağlılığın üç temel bileşenine faktör analizi uygulanmıştır. Verilerin faktör analizi için uygunluğunu gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerleri ve Toplam Varyans Açıklama Düzeyleri Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	Toplam Varyans Açıklama Düzeyi	Kaiser-Meyer-Olkin(KMO) Değeri	Seviye
Duygusal Bağlılık	71,53	0,853	Yüksek
Devam Bağlılığı	60,29	0,718	İyi
Normatif Bağlılık	64,02	0,791	İyi
Örgütsel Bağlılık	61,23	0,861	Yüksek

Faktör analizi sonuçlarının yer aldığı Tablo 6 incelendiğinde KMO değerlerinin 0,60'ın üzerinde olduğu görülmektedir. Örneklem büyüklüğü ölçmede kullanılan KMO değerinin 0,60'dan büyük çıkması, verilerin faktör analizine uyumlu olduğunun bir göstergesidir.

Faktör Analiz sonucuna göre, duygusal bağlılık 0,853 ile iyi, devam bağlılığı 0,718 ile, normatif bağlılık 0,791 ile iyi ve örgütsel bağlılık 0,861 ile iyi seviyesindedir.

Toplam varyans açıklama düzeyi açısından Tablo 6 incelendiğinde ise, duygusal bağlılık düzeyine ait faktör toplam varyansın %71,53'ünü, devam bağlılık düzeyine ait faktör toplam varyansın %60,29'unu, normatif bağlılık düzeyine ait faktör toplam varyansın %64,02'sini ve örgütsel bağlılık düzeyine ait faktör toplam varyansın

%61,23'ünü açıkladığı görülmüştür. Bir diğer geçerlilik ölçütü Barlett Testi sonuçları ise Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Barlett Testi Sonuçları

Faktör	Barlett Sınama Değeri		
	Kikare	Df	Sig.
Duygusal Bağlılık	1365,265	21	0,000
Devam Bağlılığı	423,502	15	0,000
Normatif Bağlılık	541,698	15	0,000
Örgütsel Bağlılık	2522,677	171	0,000

Tablo 7'de görüleceği üzere Bartlett Küresellik Testi sonucunda yaklaşık ki-kare değeri, duygusal bağlılık düzeyinde 1365,265; devam bağlılık düzeyinde 423,502; normatif bağlılık düzeyinde 541,698 ve örgütsel bağlılık düzeyinde 2522,677, anlamlılık ise her dört boyutta da 0,000 olarak bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği için güvenilirlik sonuçları Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Güvenilirlik Analizi

Faktör	Cronbach Alfa	Seviye
Duygusal Bağlılık	0,838	Yüksek
Devam Bağlılığı	0,702	İyi
Normatif Bağlılık	0,716	İyi
Örgütsel bağlılık	0,811	Yüksek

Pilot çalışmayla değerlendirmeye alınan bazı sorular istatistiksel açıdan analize dahil edildiğinde bir kısmının güvenilirlik katsayısını düşürdüğü görülmüştür. Bu sebeple ilgili sorular analizlerden çıkarılarak güvenilirlik katsayısının istenen seviyeye gelmesi sağlanmıştır. Anketten çıkarılan sorular arasında; duygusal bağlılık ölçeğinden altıncı, devamlılık bağlılığı ölçeğinden altı ve sekizinci, normatif bağlılık ölçeğinden ise ikinci ve altıncı sorular yer almaktadır. Son durumda Cronbach Alfa değerleri; duygusal bağlılık değeri 0,84, devam bağlılık değeri 0,70, normatif bağlılık değeri 0,71 ve örgütsel bağlılık değeri 0,811 olarak hesaplanmıştır. Genel kanı olarak Cronbach Alfa

değerinin 0,70'in üzerinde olması anketin güvenilir olduğu belirtmektedir. Örgütsel bağlılığın her üç boyutunda ve genel bağlılık düzeyinde Crobnbach Alfa değerlerinin 0,70'in üzerinde olması anketimizin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tüm yapılan analizler ışığında çıkan değerler incelendiğinde anket formunun geçerlilik ve güvenilirlik değerlerinin istenilen düzeyde olduğu ve anket formunun geçerli ve güvenilir olduğu saptanmıştır.

2.7. Literatür Çalışması

Çalışmanın bu bölümünde örgütsel bağlılık ilgili yapılmış olan çalışmalar incelenmiş ve çalışmaların amacını ve önemini belirten özetlere yer verilmiştir.

Açık (2015) çalışmasında, hastanelerde görev yapan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve bağlılık düzeylerini etkileyen unsurları ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmada anket yöntemi kullanılmıştır. Anket uygulaması Antalya Atatürk Devlet Hastanesi'nde görev yapan hemşireler ile gerçekleştirilmiştir. Anket çalışması sonuçlarına göre hemşirelik mesleğini bilerek tercih eden ve mesleğini seven hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Aggarwal-Gupta ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek ve psikolojik ruh hali değişkenleri incelenmiştir. Çalışma iki büyük imalat üretim organizasyonunda görev alan 513 yönetici üzerinde yapılmıştır. Çalışmada kurulan regresyon analizinde algılanan örgütsel desteğin psikolojik ruh halini ve örgütsel bağlılığın tüm bileşenlerini (duygusal ve normatif bağlılık, yüksek fedakarlık ve düşük iş alternatifleri) büyük ölçüde etkilediği saptanmıştır. Psikolojik ruh halinin duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve düşük alternatifler ile önemli bir çağrışım içerisinde olduğu bulunmuştur. Ayrıca analizler sonucunda algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılık arasında kısmi bir aracılık söz konusu iken algılanan örgütsel destek ve düşük alternatifler arasında tam olarak aracılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Akar (2014) tarafından yapılan çalışmada okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın evrenini 2013-2014 yıllarında Kilis ilinde görev yapan 145 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan "Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği" aracılığı ile toplanmıştır. Araştırmada okul yöneticilerinin duygusal bağlılık düzeyinin yüksek,

devam bağıllık düzeyinin düşük, normatif bağıllık düzeyinin ise orta seviyede oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel bağıllıklarının kıdem, görev, branş, görev yapılan okul türü değişkenlerine göre herhangi bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Normatif bağıllık boyutunun cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı saptanmıştır.

Arı (2015) tarafından Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu akademisyenlerinin örgütsel adalet algılarını ve örgütsel bağıllık düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan çalışmada örgütsel adalet ve örgütsel bağıllık arasındaki ilişki düzeyi ortaya konulmak istenmiştir. Ayrıca, örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağıllık düzeylerinin demografik faktörlere arasındaki ilişkisine de çalışmada yer verilmiştir. Anket çalışması Konya ili Selçuk Üniversitesi'ndeki akademisyenlere yapılmıştır. Yapılan araştırmalar sonucunda, akademisyenlerin adaletle ilişkin en yüksek algılarının "orta" düzeyde olduğu yani adalet kavramının bütün boyutlarında alınan kararlardan memnun olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Yine analiz sonuçlarında bağıllığa ilişkin en yüksek algılarının, duygusal bağıllık boyutunda olduğu, bunu devam bağıllığı ve normatif bağıllık boyutlarının izlediği; genel olarak akademisyenlerin kurumlarına ilişkin duygusal bağıllıklarının yüksek, devam ve normatif bağıllıklarının ise "orta" düzeyde olduğu belirlenmiştir. Son olarak akademisyenlerde örgütsel adalet boyutları ile örgütsel bağıllık boyutları arasında orta ve düşük düzeyde pozitif yönlü ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Arslan ve diğerleri (2011) tarafından yapılan işletmelerde şirket politikası ve liderlik davranışlarının örgütsel bağıllığa etkisini araştıran çalışmada personelin demografik özelliklerine göre algıladıkları liderlik davranışları ve örgüte olan bağıllıkları arasındaki ilişkileri ortaya koyulmak istenmiştir. Yaptıkları çalışma sonucunda, liderlik özelliklerinin kuruma bağıllığı etkilediği, bu etkileşimin pozitif yönde ama düşük düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Liderin etkileşimci ve katılımcı olması, otoriter ve karizmatik olmasına göre, kuruma bağıllığı daha fazla arttırdığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca çalışmada bulunan bir başka sonuç ise örgüt kültürü ve kurumun vizyonunun kuruma bağıllığı etkilemediği sonucu olmuştur.

Aygün (2012) liderlik davranışlarını oluşturan faktörlerin örgütsel bağıllık faktörlerine etkisini ele alan çalışmada yöneticilerin vizyoner, katılımcı ve otokratik liderlik davranışları güçlendikçe, çalışanların örgüte olan devamlılık ve normatif bağıllıklarının arttığını saptamıştır. Aynı şekilde yöneticilerin eğitici ve ilişki odaklı liderlik davranışları güçlendikçe, çalışanların örgüte olan duygusal, normatif ve

devamlılık bağılıklarını artırdığı görülmüştür. Çalışmada bulunan bir başka bulgu ise çalışanların yöneticilerin yaptıkları liderlik davranışlarına olan genel memnuniyet düzeyleri arttıkça, örgüte olan bağılıklarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Boylu ve Diğerleri (2007) örgütsel bağlılığı üç farklı boyutta (duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık) ele alarak Gazi Üniversitesindeki akademisyenlerin bağlılık düzeylerini incelemişlerdir. Akademisyenlerin kuruma ve üniversiteye örgütsel bağlılıklarını ortaya koymak için Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılarak 366 akademisyene anket çalışması yapılmıştır. Anket çalışması sonucunda, akademisyenlerin bazı kişisel özellikleriyle örgütsel bağlılık düzeyleri arasında genel olarak pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir.

Baranik ve arkadaşları (2010) tarafından yapılan bir başka çalışmada iş davranışları ve danışman desteği alma arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü incelenmiştir. Algılanan örgütsel desteğin kısmi olarak duygusal örgütsel bağlılık, iş tatmini ve danışman desteğinin özel şekilleri arasındaki ilişkiye aracılık ettiği saptanmıştır. Özellikle sponsorluk, rol model görünümünün, algılanan örgütsel destek vasıtasıyla örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ilişkili olduğu görülmüştür. Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve danışman desteğinin diğer şekilleri ile arasındaki ilişkide aracı olmadığını sonucuna ulaşılmıştır.

Bozkaya (2013) tarafından yapılan tez çalışmasında, hiyerarşik yapısı yüksek bir kamu kurumunda çalışan işgörenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Amaç doğrultusunda; Balıkesir ili kamu sektöründe faaliyet gösteren bir kurumun çalışanına anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; işgörenlerin dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık gibi kişilik özelliklerinin duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Ayrıca duygusal denge özelliğinin devam bağlılığını olumlu yönde etkilediği; dışadönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık özelliklerinin normatif bağlılığı olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

Brimeyer ve diğerleri (2010) tarafından yapılan çalışmada yaş, deneyim yılı, kaynak kontrolü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda örgütsel bağlılık ve belirleyiciler arasındaki ilişkinin çalışanların kariyer basamaklarını etkilediği görülmüştür. En önemlisi yaşça büyük ve deneyimli çalışanlarda bağlılık özerklik seviyesinin yüksek olduğu daha genç ve deneyimi az olan

Çalışanlarda ise düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada çalışanların üretim noktasında daha fazla kontrol ile karşılaştığında, daha büyük örgütsel bağlılık gösterecekleri sonucuna da varılmıştır.

Bulut (2015) alışmasında Fen-Edebiyat Fakültesi’nde görevli akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri bağlılığın üç bileşeni boyutunda ele almış ve demografik değişkenlere göre açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın rneklemi Fen- Edebiyat Fakültesi’nde her kariyer düzeyinde görev yapmakta olan toplam 92 akademisyenden oluşmuştur. Araştırma verileri örgütsel bağlılık leği ve kişisel bilgi formu yardımıyla toplanmıştır. Bulgular, akademisyenlerin bağlılık düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Duygusal bağlılık düzeyinin en yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bunu sırasıyla normatif bağlılık ve devam bağlılığı izlemektedir. Unvan ve eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık; yine unvan ile devam bağlılığı ve normatif bağlılık arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır.

Bülbül (2016) tarafından yapılan çalışmada, çalışanların iş tatminleri ve örgüte olan bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki ve bu değişkenlerin demografik faktörlerle arasındaki ilişki incelenmiştir. Değişkenlerin bağlılık üzerindeki etkilerini görmek amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilere göre; çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının demografik özelliklere bağlı olarak değiştiği sonucuna ulaşılmıştır. Demografik faktörlerden yaş, kurumda çalışma süresi, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, çalışma süresi ve çalışılan pozisyonu ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişki yüksek düzeyde bulunmuştur. Demografik faktörlerden yaş ve gelir düzeyinin artması, hem iş tatminini hem de örgütsel bağlılığı arttırdığı, eğitim seviyesindeki yükselme durumunda ise iş tatmini ve bağlılığın düştüğü elde edilen bulgular arasında yer almaktadır. Yine çalışmada örgütsel bağlılık boyutlarından; duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin düşük, devamlılık bağlılık düzeyinin ise yüksek olduğu saptanmıştır.

ekmecelioğlu ve Eren (2007) alışmalarında; psikolojik güçlendirme, örgütsel bağlılık ve yaratıcı davranış arasındaki ilişkiyi incelemek üzere çeşitli analizler yapmıştır. Araştırma sonuçlarında psikolojik güçlendirmenin anlam, otonomi ve etki boyutlarının yaratıcı davranışı pozitif yönde etkilediği, psikolojik güçlendirmenin aynı şekilde örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediği ve örgütsel bağlılık ile yaratıcı davranış arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çolakoğlu ve diğerleri (2009) tarafından yapılan çalışmada otel çalışanlarının örgütsel bağlılıklarında etkili olan demografik faktörler ve bu boyutlar arasındaki algılama farklılıkları belirlenmeyi amaçlamıştır. Yapılan analiz sonuçlarında; çalışanların eğitim durumu, departmanı, deneyim süreleri ve gelirlerine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutundaki algılama düzeylerinde önemli farklılık olduğu görülmüştür.

De Clercq ve Belausteguigoitia Rius (2007) tarafından yapılan çalışmada orta ve küçük büyüklükteki firmalardaki bireylerin bağlılıkları incelemiştir. Özellikle çalışanların bulundukları mesleki statüler, firma şartlarını algılama biçimleri ve firmanın girişimsel yönlendirme gibi kavramların bağlılık ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışmada elde edilen veriler 863 işletmede yapılan anket sonuçlarına dayanmaktadır. Veriler değerlendirildiğinde bireylerin bulunduğu pozisyon, çalışma yılı, güvenlik algısı, firmanın girişimsel yönlendirmesi kavramlarının hepsinin bağlılık ile pozitif olarak ilişkili olduğu sonucuna ulaşılırken bağlılık ile gösterilen çaba arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür.

Demir ve Öztürk (2011) çalışmalarında, örgüt kültürünün örgüt bağlılığı üzerindeki etkisini ve ilişkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma kapsamında İzmir ili içindeki toplam 189 çalışana anket çalışması uygulanmıştır. Uygulama analizleri sonucunda örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle güçlü ve gelişmiş bir örgüt kültürü yüksek derecede örgüte bağlılığı neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demiral (2008) çalışmasında örgütsel bağlılığın sağlanmasında, personel güçlendirme ve psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmada İç Anadolu ve Akdeniz Bölgeleri'nde yer alan üniversitelerin akademik personeline anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan çalışmada personel güçlendirme, anlam, etki, yetenek ve seçim olmak üzere dört boyut; örgütsel bağlılık duygusal, devamlılık ve normatif olmak üzere üç boyut ve psikolojik sözleşme de tek bir boyut olarak ele alınmıştır. Sonuç olarak, personel güçlendirmenin her bir boyutunun örgütsel bağlılık boyutları üzerinde farklı etkilere sahip olduğu, psikolojik sözleşmenin ise üç boyutu da pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

Duygulu ve diğerleri (2008) üniversitelerdeki akademik personelin örgütlerinden aldıkları desteğin, işlerinden duydukları doyum ve işlerine olan bağlılıklarının örgüte olan bağlılıklarına etkilerini araştırmayı amaçlamışlardır. Çalışmalarında söz konusu

değişkenleri ölçmek için Meyer, Allen ve Smith'in (1993) örgütsel bağlılık; Kanungo'nun (1982) işe bağlılık; Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa'nın (1986) algılanan örgütsel destek ölçeklerinden yararlanmışlardır. Çalışmanın örneklemini Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırma bulguları incelendiğinde, akademik personelin örgütlerinden aldıkları desteğin, duygusal bağlılığa; iş doyumunun devam bağlılığına ve işe bağlılık ile birlikte örgütsel desteğin, normatif bağlılığa yol açtığını göstermiştir.

Eğilmezkol (2011) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık algısı ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışmada, bir kamu bankasında örgütsel adaletin unsurları olan dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık unsurları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik analizler yapılmıştır. Bununla birlikte demografik özelliklere göre örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık konusunda farklılaşmaların olup olmadığı araştırmanın genel çerçevesini oluşturmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve doğrusal yönde bir ilişki olduğu ve örgütsel adaletteki artışın örgütsel bağlılıkta artışa neden olduğu ortaya çıkmıştır.

Gutierrez ve Diğerleri (2012) tarafından yapılan çalışmada, hemşireler arasındaki örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek, iş değerleri, personel-örgüt uyumu ve iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma verileri 2006-2007 öğretim yılında üniversitedeki hemşirelik fakültesinden rastgele seçilen kişilerden toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda algılanan örgütsel desteğin direk olarak duygusal bağlılık, normatif bağlılık, iş tatmini ve personel –örgüt uyumu üzerinde etkili olduğu görülmüştür. İş tatmininde ise örgütsel bağlılık ve personel –örgüt uyumu üzerinde etkisinin olduğu saptanmıştır. Çalışmada bulunan bir başka sonuca göre ise normatif bağlılığın duygusal bağlılık üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak algılanan örgütsel destek, iş tatmini ve personel-örgüt uyumunun fakülte hemşirelerinin örgütsel bağlılıklarını pozitif olarak etkilediği saptanmıştır.

Gürbüz (2006) çalışmasında, çalışanların sergiledikleri örgütsel vatandaşlık davranışları ile duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Araştırma tekstil, otomotiv ve gıda sektöründe çalışan toplam 136 işgören üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışı ile çalışanların duygusal bağlılıkları arasında

olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarından nezaket ve bilinçlilik boyutu ile duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki olmadığı elde edilen bulgular arasında dikkat çeken bir sonuç olmuştur.

Gürkan (2006) yaptığı çalışmada, örgüt ikliminin örgütsel bağlılık üzerine etkisini araştırmıştır. Çalışmada anket uygulaması kullanılmış örneklem olarak ise Trakya Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenler seçilmiştir. Yapılan uygulama sonuçlarına göre; cinsiyet, yaş, unvan gibi faktörlerin örgüt ikliminde kısmi olarak algılamada farklılık yaratmadığı, fakat değişik durumlara göre algılama cinsiyete, yaşa ve unvana bağlı olarak birbirinden farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Gürül (2013) tarafından yapılan çalışmada hizmet sektöründe görev yapan çalışanların örgütsel bağlılık ile takım çalışması arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışmada İstanbul'da hizmet sektöründe çalışan personele yönelik anket çalışması yapılmıştır. "Takım Çalışmasının Boyutları" ile "Örgütsel Bağlılık Boyutları" arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon analizi sonucunda Takım çalışması ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptandığı görülmüştür.

He ve diğerleri (2011) tarafından yapılan Çin'deki otel endüstrisinden alınan verilere dayanarak örgütsel destek, duygusal ve normatif bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlar duygusal bağlılığın normatif bağlılık üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğunu gösterirken, örgütsel desteğin 3 boyutu arasından (yönetimsel destek iş arkadaşlığı ilişkisi ve rol belirsizliği) yönetimsel desteğin çalışan bağlılığı üzerinde önemli derecede bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hochwarter ve diğerleri (1999) tarafından yapılan örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan iki ayrı çalışmada algılanan politikalar, işten ayrılma niyeti sonuçları ve iş gerilimi arasındaki ilişkide bağlılığın aracı bir etken olduğu test edilmiş ve kavramsallaştırılmıştır. Birinci çalışma orta büyüklükte bir otelde aynı düzey yöneticilerde uygulanırken, diğer çalışma farklı ölçekler kullanılarak üniversite çalışanlarına uygulanmıştır. Her iki çalışmada da örgütsel bağlılığın yükselmesiyle, örgütsel politikalar ve iş geriliminin azalması arasında pozitif ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İllez (2012) çalışmada konaklama işletmelerinin örgütsel iklim tipini ile işgörenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmada konaklama işletmelerinde çalışan personelin örgüte olan bağlılığının örgüt

iklimiyle ilişkisi belirlemeye çalışmıştır. Araştırma verilerinden elde edilen sonuçlar neticesinde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinde yaş, eğitim durumu, kurumdaki görev, mesleki tecrübe değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu, cinsiyet değişkeni açısından ise anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Genel olarak örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve örgüt ikliminin örgütsel bağlılığı etkilediği görülmüştür.

İmamoğlu (2016) tarafından yapılan bir çalışmada kadın ise örgütsel bağlılık ile cam tavan sendromu arasında ilişki ortaya koyulmak istenmiştir. Anket uygulaması İstanbul ili Beylik düzü ilçesindeki kamu kurumunda farklı pozisyonlardaki kadınlara yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda cam tavan engellerinin bütün boyutlarının örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu bulgusuna varılmıştır.

Kaplan ve Öğüt (2012) tarafından yapılan bir başka çalışmada, çalışanların örgütsel destek algılamaları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki Nevşehir ilinde bulunan 4 ve 5 yıldızlı otel işletmeleri çalışanları üzerinde yapılmıştır. Uygulama sonucunda işgörenlerin algılanan örgütsel destek ile duygusal ve normatif bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu izlenirken, algılanan örgütsel destek ile devam bağlılığı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, örgütsel destek algılamalarının duygusal, normatif ve devam bağlılığını etkilediği tespit edilmiştir.

Karahan (2008) tarafından yapılan bir çalışmada hemşirelerin çalışma ortamında var olan statü farklılıklarının örgütsel bağlılığa etkisi ölçülmek istenmiştir. Çalışma Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi'nde çalışan kadrolu ve sözleşmeli statüdeki hemşirelerine yapılmıştır. Yapılan araştırma ve anket analizleri sonucunda çalışma ortamındaki statü farklılıklarının örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Yine analiz sonuçlarına göre kadrolu ve sözleşmeli hemşireler arasında örgütsel bağlılık bağlamında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Geçici statüye sahip hemşirelerin kadrolu hemşirelere göre kendilerini kurumlarına yeterince bağlı hissetmediği saptanan bir başka bulgu olmuştur.

Kaya (2013) tarafından yapılan bir başka çalışmada ise iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelenmiş, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik farklılıklar arasındaki ilişkisi çalışmada ortaya konmuştur. Çalışmanın sonunda iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık,

devam bağıllığı ve normatif bağıllık düzeyleri arttıkça iş tatmini alt boyutları olan içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum düzeyleri de artmakta olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kaya (2012) yaşamı kalitesini etkileyen faktörlerin örgütsel bağıllık üzerindeki etkisi konulu çalışmasında örgütsel bağıllık boyutları ile çalışma yaşamı kalitesini etkileyen faktörler arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Duygusal bağıllık ile hizmet içi eğitim, sendikal faaliyetler, kariyer, yönetime katılma, fiziksel çalışma koşulları ve iş güvencesi arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunurken, normatif bağıllık ile de hizmet içi eğitim, ücret, iş güvencesi ve sendikal faaliyetler arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Devam bağıllığında ise iş yaşamı ve özel yaşam dengesi arasında anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur.

Kennedy ve Anderson (2003) yaptıkları çalışmalarında alt ve üst arasındaki cinsiyet ayrımı, algılanan liderlik tarzı, iyimserlik ve hayal kırıklığı deneyimi, örgüt temelli öz saygı ve bağıllık arasındaki ilişkiyi araştırmak için teorik bir model geliştirmiştir. Çalışma sonuçlarında cinsiyet ve liderlik tarzının birbirinden bağımsız olduğu, iyimser ve hayal kırıklığı düzeyinin astlar üzerinde direk olarak bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın yönetici ve kadın alt düzey çalışanlarda iyimserlik olasılığı yüksek iken erkek yönetici grubu ile alt düzey erkek çalışanlarda hayal kırıklığı olasılığı daha yüksek olduğu saptanmıştır. Dahası kadın yönetici grubu ile alt düzey erkek çalışanlarda hayal kırıklığı olasılığının çok düşük olduğu saptanmıştır.

Kervancı (2013) çalışmasında tükenmişlik sendromunun örgütsel bağıllık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ele almıştır. Çalışmanın teorik kısmında tükenmişlik sendromu, örgütsel bağıllık ve işten ayrılma niyeti kavramlarına yer verilirken, çalışmanın uygulama kısmında ise banka çalışanlarını kapsayan, ankete dayalı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında tükenmişlik sendromu ile örgütsel bağıllık arasında yüksek kuvvette negatif yönlü bir ilişki; tükenmişlik sendromu alt boyutu olan duygusal tükenmişlik ile devam bağıllığı ve normatif bağıllık arasında orta kuvvette negatif yönlü bir ilişki tespit edilirken; duygusal tükenmişlik ile duygusal bağıllık arasında ilişki tespit edilmemiştir. Tükenmişlik sendromu ile işten ayrılma niyeti arasında ise yüksek kuvvette ve pozitif yönlü bir korelasyon tespit edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bir diğer sonuç ise tükenmişlik sendromunun örgütsel bağıllık ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkiye sahip olduğu gözlenmiştir.

Kıraç (2012), çalışmasında örgütsel iletişimin örgütsel bağlılık algılaması üzerindeki etkilerini incelemiştir. Bu amaçla faaliyet alanı iletişim olan bir kurum seçilmiş ve anket çalışması Türk Telekom Denizli İl Müdürlüğü'nde yapılmıştır. Yapılan anket çalışmalarında ve anket dağıtımı sırasındaki gözlemlerle elde edilen genel görüş, Denizli Türk Telekom çalışanlarının çoğunluğunun işlerinden ve kurumlarından memnun olduğudur. Ayrıca araştırmada çalışanlarının örgütsel iletişimlerinin iletişim boyutunun, örgütsel duygusal bağlılık üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların iletişimin etkisiyle örgüte duygusal bağlılık hissettikleri ve örgütün başarısını ön planda tuttukları görülmüştür.

Koç (2008) tarafından yapılan bir başka çalışmada personel güçlendirmenin örgütsel bağlılık ile ilişkisi incelemiştir. Araştırmanın birinci ve ikinci bölümünde, güçlendirmenin tanımı, temel unsurları, personel güçlendirme ve benzer kavramlar, güçlendirme uygulamaları, örgütsel bağlılığın tanımı, bağlılık yaklaşımları ve bağlılığı etkileyen faktörleri ele alınmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre; çalışanların personel güçlendirmeye ilişkin değerlendirmelerinin örgüte bağlılık durumlarına, niteliğine ve yoğunluğuna olumlu etkisinin olduğu saptanmıştır. Çalışanların personel güçlendirmeye ilişkin değerlendirmesi arttıkça örgüte olan bağlılıklarının da arttığı da tespit edilen bir başka bulgudur.

Kurşunluoğlu ve arkadaşları (2010) ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın örneklemini İzmir il merkezindeki ilköğretim kurumlarında görev yapan 353 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verileri, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” aracılığı ile toplanmıştır. Araştırmada örgütsel bağlılık boyutlarından; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları ele alınarak, öğretmenlerin bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, alanlarına, kıdemlerine, okullarında çalışma sürelerine ve sendikaya üyelik durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmıştır. Analizler sonucu elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin devam ve normatif bağlılık düzeylerine göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Loi ve diğerleri (2012) çalışmalarında ast ve üst çalışan arasındaki duygusal bağlılık ilişkisini test etmeyi amaçlamışlardır. Çalışmada örgütteki üst düzey çalışanların duygusal bağlılıkları ve astlarının duygusal bağlılık düzeylerinin iş

performanslarını ve ekstra rol davranışlarını etkileyeceği öngörülmüştür. Dahası ast ve üst düzey çalışanların duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkide astın bireysel uyum gücünün aracı rol oynayacağı önerilmiştir. 111 çalışan üzerinde anket uygulanmış ve önerilen hipotezler doğrulanmıştır. Sonuçlarda ast ve üst düzey arasındaki duygusal bağlılığın ve astların duygusal bağlılıkları, görevleri ve ekstra rol performansları arasında pozitif ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Loi ve Diğerleri (2006), çalışanların örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek, işten ayrılma niyeti ve adalet algılamaları arasındaki ilişki incelenmişlerdir. Çalışmada model olarak bir hipotez geliştirildi ve hipotez benzer 514 avukat üzerinde aşamalı regresyon analizi kullanılarak test edilmiştir. Sonuçlar eşit ve adil adaletin algılanan örgütsel desteğin gelişimine katkıda bulunduğu yönünde olmuştur. Yine çalışmada, algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Beklenildiği gibi örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu da çalışmada elde edilen bir başka sonuç olmuştur.

Lok ve Crawford (2012) çalışmalarında örgütsel değişim ve gelişmede iş tatmini, liderlik tarzı, örgütsel kültür ve bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Yaptıkları analiz sonucunda örgütsel alt kültürün örgütsel kültüre oranla örgütsel bağlılık ile daha güçlü ilişkiye sahip olduğu sonucunu saptamışlardır. Çalışma alanı üzerindeki kontrol düzeyinin iş tatmini ile bağlılığın seviyesinin yüksek ilişkiye sahip olduğu yine liderlik tarzı diğer değişkenler ile karşılaştırıldığında bağlılık ile arasında güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Örgütsel bağlılık ve yaş arasında az da olsa pozitif bir ilişki belirlenmiştir. Fakat katılımcıların eğitim düzeyi, yıllar içindeki pozisyonu ve başarısız deneyimleri ile bağlılık arasında bir ilişki olmadığı görülmüştür. Genel olarak analiz sonuçlarında örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Çalışmada hipotez olarak pozisyon ve deneyim yılı ile bağlılık arasında pozitif ilişki kurulmuş fakat anket sonucunda hipotez reddedilerek bunlar arsında herhangi bir ilişki gözlenmemiştir.

Mutlu (2016) tarafından yapılan bu çalışmada çalışanların insan kaynakları yönetimi uygulamaları algılamaları ile örgüte olan bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya konmak istenmiştir. Araştırma, Mersin ilinde süt işleme sektöründe faaliyet gösteren orta ölçekli bir firmada görev yapan çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçlarında firmanın çalışanları tarafından algılanan insan kaynakları uygulamaları ile çalışanların örgüte olan bağlılığı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanırken,

insan kaynakları uygulamaları ile çalışanların örgüte olan duygusal bağlılığı arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Neininger ve arkadaşlarının (2010) yaptığı çalışmada takım etkinliği ve örgütsel bağlılığın birbiriyle ilişkisi incelenmiştir. Çalışma toplamda 360 çalışana 3 yıllık periyotlarda yarı özel endüstriyel takımlara anket yolu ile yapılmıştır. Örgütsel bağlılığın, örgüt ile ilgili önemli (iş tatmini, işten ayrılma niyeti) davranışları güçlü bir şekilde etkilediği görülmüştür. Çalışmanın sonunda takım bağlılığının takımla ilgili önemli durumları (takım performansı, takım arkadaşlarını düşünme) etkilediği saptanmıştır. Yapılan analizlerde takım performansı ve takım arkadaşını düşünme davranışlarının takım bağlılığı üzerinde etkili olduğu, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde ise örgütsel bağlılığın etkili olduğu görülmüştür. Dahası bu etkiler zaman geçtikçe artmıştır

Önderoğlu (2010) tarafından yapılan tez çalışmasında yaş, cinsiyet, toplam çalışma yılı ve medeni hal gibi demografik değişkenlerle birlikte örgütsel adalet algısı, algılanan örgütsel destek ve iş aile çatışması arasındaki ilişkilerin ortaya konması ve algılanan örgütsel desteğin, örgütsel adalet algıları ile iş aile çatışması arasındaki aracı rolünü belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan analiz sonuçlarında algılanan örgütsel destek ile dağıtımsal adalet algısı, işlemsel adalet algısı, etkileşimsel adalet algısı ve etkileşimsel adalet algısının alt boyutları olan kişilerarası adalet ve bilgisel adalet algısı arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Ayrıca yapılan analizler çalışanların algıladıkları örgütsel destek arttıkça, iş aile çatışmalarının azaldığı görülmüştür. Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel adalet algılarının tüm boyutları ile iş aile çatışması arasında aracı rolü olduğu da çalışmada elde edilen bir başka bulgu olmuştur.

Özdevecioğlu (2003) tarafından yapılan çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkisi konulu çalışmasında, örgütsel bağlılığı üç düzeyde ele alınarak örgütsel destek ilişkisi incelenmiştir. Çalışmada Kayseri’de faaliyet gösteren beş büyük mobilya fabrikası çalışanlarına anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma sonucunda örgütsel bağlılığın tüm düzeyleri ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada artan bağlılığın ise etki ve verimli çalışmayı tetikleyeceği tespit edilmiştir.

Özcan (2008) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılık ile iş değerleri arasındaki ilişkisi incelenmiştir. Çalışmasında demografik değişkenler ve kurum türünün, örgütsel bağlılık, iş değerleri ve iş değerlerinin alt boyutları olan “rahatlık ve

güvenlik”, “yetenek ve büyüme” ve “ statü ve bağımsızlık” ile aralarında ilişkisi araştırılmıştır. Analiz sonucunda örgütsel bağlılık ile iş değerleri, “yetenek ve büyüme” ile ilgili iş değerleri ve “statü ve bağımsızlıkla” ilgili iş değerleri arasında istatistiksel anlamda anlamlı ilişkiye olduğu bulunmuştur. Bunun yanında eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında da istatistiksel anlamda ilişki belirlenmemiştir. Ek olarak kurum türü ile örgütsel bağlılık ve “statü ve bağımsızlık” arasında da ilişki olduğu görülmüştür.

Özdevecioğlu ve Kaya, (2008) çalışmalarında örgütlerde algılanan mağduriyetin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmalarında algılanan mağduriyetin üç tür bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiş ve mağduriyet algılamasının üç tür bağlılık üzerinde de anlamlı ve negatif yönlü etkilere sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışma sonuçlarında kişilerin bağlı olduğu örgütlerde kendilerini mağdur hissetmesi bağlılıklarının zayıflamasına neden olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Özkaya ve Diğerleri (2006) yapmış oldukları çalışmalarında, demografik değişkenlerin, örgütsel bağlılık boyutlarını etkileyip etkilemediği ve örgütsel bağlılık boyutlarının, çalışanın yaşadığı şehir değişkeni ile çalıştığı sektör (kamu ve özel) arasında bir fark yaratıp yaratmadığını tespit etmeye çalışmışlardır. Amaçlarına ulaşabilmek için İzmir ve Manisa’da, 16 kurumda çalışan 160 yöneticiye anket çalışması uygulanmıştır. Demografik değişkenler arasında; çalışanların yaş grupları, eğitim düzeyleri, cinsiyetleri, medeni durumları ve toplam hizmet süreleri ile bulundukları pozisyonda geçirdikleri süreler dikkate alınmıştır. Alınan sonuçlar ışığında demografik değişkenlerin, örgütsel bağlılık üzerinde, çok etkili olduğu yine aynı şekilde farklı şehirlerde yaşayan çalışanların örgütlerine “devamlılık, duygusal ve normatif” boyutlardan biri ile bağlılıklarını sürdürdükleri görülmüştür.

Panaccio ve Vandenberghe (2009) çalışmalarında algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın çalışanların ruh hali üzerindeki etkisini incelenmişlerdir. Ek olarak çalışmada rol belirsizliği, rol çatışması ve aşırı rol yüklemesinin etkisini kontrol etmek amacıyla örgütsel destek ve örgütsel bağlılığın çalışma ortamındaki stres vericilerden bağımsız olarak katkısı değerlendirilmiştir. Analiz sonuçlarında algılanan örgütsel destek ve ruh hali arasındaki pozitif ilişkide duygusal örgütsel bağlılığın aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda çalışmada algılanan örgütsel desteğin, iş alternatiflerinin ve ruh hali ile negatif olarak ilişkili olduğu görülmüştür. Çalışmada elde edilen bir başka sonuçta ise normatif bağlılık ve yüksek fedakârlığın ruh hali ile ilişkisinin olmadığı belirlenmiştir.

Panaccio ve Vandenberghe (2012) çalışmalarında birçok farklı örgütte benzer çalışanlar üzerindeki örgütsel bağlılığın 4 bileşeninden oluşan çalışmada, çalışanların bağlılık bileşenleri için 5 büyük kişisel özellikleri ile ilişkisini ve pozitif ve negatif etki durumlarındaki ilişkisini incelenmiştir. Kişilik kavramı 1. ölçümde, duygusal durumlar ve bağlılık bileşenleri ile ölçülürken 2. ölçümde bağlılık kontrol edilerek ölçüm yapılmıştır. Dışa dönüklük ve uygunluk; duygusal, devam ve normatif bağlılığın dahi yatırımların artmasında ilişkili olduğu görülmüştür. Aynı zamanda uyumluluk duygusal bağlılık ile pozitif ilişkili ve devam bağlılığında alternatiflerin artmasıyla negatif olarak ilişkili olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak nörotizmin (zayıf duygusal uyum sergileme ve olumsuz etkilenme eğilimi) duygusal bağlılık ile negatif olarak ilişkili ve devam bağlılığındaki alternatiflerin artmasıyla pozitif olarak ilişkili olduğu saptanmıştır. Çalışma 2 aşamalı olarak yapılmış ve toplamda 220 katılımcıya ulaşılmıştır. 1. Aşamada katılımcıların demografik özellikleri ölçülürken 2. Aşamada ise bağlılığın pozitif ya da negatif etkisi ölçülmüştür. Scala olarak 5 li Likert ölçeği kullanılmıştır.

Peng ve diğerlerinin (2009) çalışmaları Çinli bayan ve erkek çalışanlar arasındaki işe bağlılıklarında ki farklılığı araştırmaya yöneliktir. Çalışmalarında Çin'in çalışma alanındaki iş ve örgütsel bağlılığın önemli göstergelerini belirten bir model geliştirilmiştir. Daha sonra cinsiyet farklılıklarının, cinsiyet rolü ideolojisi ya da kadınlar tarafından karşılaşılan olumsuz çalışma koşulları ile ilişkili olup olmadığı incelenmiştir. Oluşturulan hipotezler 582 katılımcıdan toplanan veriler ile test edilmiştir. Bulgular çalışanların işe bağlılığının; örgütsel destek, işin özellikleri ve cinsiyet ayrımcılığı algılamasıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Dahası kadınların işe bağlılık seviyesinin erkeklere oranla daha düşük olduğu fakat örgütsel bağlılık seviyelerinin ise aynı olduğu bulunmuştur. Kadınların işe bağlılık düzeylerinin daha az olması onların büyük ölçüde; cinsiyet ayrımcılığı algılamalarının daha güçlü olması, önemli çalışma terfilerine daha az verilmeleri ve lider-üye değişiminin düşük seviyede olmasından kaynaklandığını tespit etmişlerdir.

Perçin (2008) tez çalışmasında örgütsel bağlılığın sağlanmasında, işgörenlerle örgütsel yapı, teknoloji, liderlik tarzı ve örgüt kültürü arasındaki uyum düzeyinin belirlenmesi gibi faktörler üzerinde durmuştur. Çalışmanın en önemli sonuçları; örgütsel bağlılık düzeyleri ile örgütsel yapı, teknoloji, liderlik tarzı ve örgüt kültürü arasında bir ilişki bulunduğudur. Araştırma kapsamındaki işletmede çalışanların organizasyonel yapıyı, yöneticilerin liderlik tarzlarını, örgüt kültürünü olumlu olarak

algılama düzeylerinin yüksek olmadığı görülmektedir. Yine araştırma kapsamındaki işletmede çalışanların kullanılan teknolojiyi olumlu olarak algılama düzeylerinin diğer unsurlara nazaran daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Şapçı (2016) çalışmasında işgörenlerin ücret tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığını aynı zamanda bu iki değişkenin birbirlerini etkileyip etkilemediğini incelemeyi amaçlamıştır. Şapçı yaptığı anket çalışması sonucunda katılımcıların finansal ücretlerine yönelik tatmin düzeylerinin düşük, finansal olmayan karşılıklara yönelik tatmin düzeylerine oranla daha yüksek, örgütsel bağlılıklarının ise ortalama düzeyde olduğu; örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden birinin de ücret tatmini olduğu; özellikle finansal ücrete yönelik tatminin örgütsel bağlılığı etkilediği saptanmıştır.

Sevinç ve Şahin (2012) yaptıkları çalışma ile Selçuk Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi hastanesinde çalışan hemşire ve doktorların örgütsel bağlılıklarını karşılaştırmalı olarak ortaya koymayı amaçlamışlardır. Yaptıkları araştırma ve uygulamalar ışığında uzun süredir hastanede görev yapan hemşirelerin kurumlarına bağlılık düzeylerinin düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer bir ifadeyle hemşireler kurumlarına karşı bir bağlılık hissetmemektedirler. Doktorların ise hemşirelere oranla kurumlarına daha bağlı oldukları tespit edilmiştir.

Su ve diğerleri (2009) yaptıkları çalışmayla, örgütsel bağlılığı etkileyen bağlamsal faktörleri inceleyerek örgütsel bağlılığın nasıl artırabileceği konusunda fikir sağlamayı amaçlamışlardır. Çalışmada özellikle Avustralya'daki tekstil çalışanlarının örgütsel bağlılık seviyeleri ile kültürel, örgütsel ve demografik faktörler arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Veriler anket aracılığı ile toplanmıştır. Sonuçlar çalışanların örgütsel bağlılık seviyeleri ile iki örgütsel faktör (adaptasyon çıktısı ve durağanlık) ve örgütsel faktörlerden örgütün büyüklüğü, algılanan örgütsel destek ve iş tatmini arasında önemli bir ilişki göstermiştir. Dahası analizler farklı kültürdeki belirli yöneticilerin çalışanın bağlılığının gelişimini nasıl sağlayacağı ile ilgili bir fikir sağlamıştır. Çalışmada örgütsel faktörler ile örgütsel hiyerarşide farklı konumda olan yöneticilerin çalışanın örgütsel bağlılığı arasında ilişki olduğu saptanmıştır. Bulgular çalışanın örgütsel bağlılığının ve firmaların büyüme ve verimliliklerine katkıda bulunması açısından önemlidir.

Şencan (2011) çalışmasında Türkiye'de bulunan ilaç firmalarında yönetici pozisyonunda görev alan kişilerin örgütsel bağlılıkları ile iş doyumlarını ölçmek ve

karşılaştırarak mevcut durumu ortaya koymayı amaçlamıştır. Yapılan araştırma sonucunda, yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Sonuç olarak örgütsel bağlılığın iş doyumunu artırdığı saptanmıştır.

Tak ve Çiftçioğlu (2009) çalışmalarında örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel prestij ile ilişki durumu ele alınmıştır. Bu çalışmada iki önermeye yer verilmiştir. Bu önermelerden birinde örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasındaki neden sonuç ilişkisi ortaya konmak istenirken bir diğerinde ise örgütsel bağlılık ile algılanan örgütsel prestij arasındaki ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Çalışmada imalat sektöründe faaliyet gösteren 310 personel ile anket çalışması yapılmıştır. Çalışmanın sonunda örgütsel prestij ile örgütsel özdeşleşme arasında istatistiki olarak anlamlılık ve neden-sonuç ilişkisi bulunamamıştır. İkinci önerme kapsamında ise algılanan örgütsel prestij ile örgütsel bağlılık arasında karşılıklı bir neden-sonuç ilişkisi olduğu görülmüştür.

Tansky ve Cohen (2001) çalışmalarında örgütsel bağlılık ve algılanan örgütsel desteğin kariyer gelişimi ile memnuniyetinin ne önemli derecede önemli olduğunu araştırmışlardır. Araştırmanın sonuçlarına göre yöneticilerin gelişimi için örgütlerin çaba sarf ettiklerinde yöneticilerin örgütlerine daha bağlı olduklarını ve çalışanların kendilerini geliştirme olasılığının daha fazla olduğu sonucuna varmışlardır.

Tanrıbil (2015) bu çalışmasında vizyoner liderlik davranışının, örgütsel bağlılık ve adalet algısı üzerindeki etkisinin araştırılmayı amaçlamıştır. Tanrıbil çalışmasında öncelikle vizyoner liderlik, örgütsel bağlılık ve adalet kavramları üzerinde durmuştur. Daha sonra uygulama kısmında Erzurum il sınırları içerisinde bankacılık sektöründe çalışanlardan anket tekniği uygulamıştır. Anket sonuçlarında vizyoner lider davranışlarıyla, örgütsel bağlılık ve adalet algısı arasında aynı doğrultuda ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Taşkaya ve Şahin (2011) tarafından yapılan çalışmada hastanede görev yapan sağlık çalışanlarının kişisel özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkisi ele alınmıştır. Çalışma Adana İlinde yer alan kamu hastanelerinde gerçekleşmiş olup anket uygulaması yapılmıştır. Sağlık personelinin örgütsel bağlılık düzeylerinin meslek gruplarına ve tecrübelerine göre değiştiği belirlenirken cinsiyet, medeni durum ve toplam hizmet yılı gibi unsurlardan etkilenmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Topaloğlu (2009) tarafında yapılan çalışmada bireylerin örgüte duydukları güven duygusu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma

Antalya, Muğla ve Aydın olmak üzere dört ilde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde gerçekleşmiştir. Araştırmanın sonunda iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve adalet, etik, güven ve bağlılık algılamalarının çalışanların demografik özelliklerine göre değişiklik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Tükeltürk ve Diğerleri (2012) çalışmalarında kontrat ihlal algısı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerini ele adıkları görülmektedir. Çalışmanın sonunda iki değişken arasında anlamlı ama negatif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık türlerinin alt sınıflandırması olan normatif bağlılık ile anlamlı ve pozitif ilişki bulunurken, devam bağlılığı ile istatistiksel olarak bir anlamlılık söz konusu olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Türkkan (2016) çalışmasında, sağlık sektöründe örgütsel kültür ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemeye çalışmıştır. Çalışmasında örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere özel bir hastanede anket çalışması yapmıştır. Yapılan araştırma sonucunda kurumda çalışanların duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu görülmüştür. Çalışanların bağlılıkları ile örgüt kültürünün ilişkisi incelendiğinde duygusal bağlılık ile yapı ve destek kültürü arasında; devam bağlılığı ile destek kültürü arasında ve normatif bağlılık ile yapı, sorumluluk, standart, örgütsel bağlılık ve örgüt kültürü arasında ilişki olduğu görülmüştür.

Vandenberghe ve diğerleri (2002) belirli aralıklarla üç kez yaptıkları çalışmalarında; iş grupları, üstler, çalışanların örgütsel bağlılıkları arasındaki ayırımın faydaları araştırmışlardır. Çalışmada çeşitli örgütlerden 199 personelin, örgüte olan duygusal bağlılıklarının farklı olduğunu ve onların kuramlaştırılmış öncülle ile ilişkili olduğunu göstermiştir. İkinci yapılan çalışmada ise toplamda 316 personelden yararlanılmıştır. Sonuçlar ise, örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde dolaylı etkisi olduğunu, kısmen işten ayrılma niyeti üzerinde bağlılığın aracı olduğunu, tamamıyla işten ayrılma niyeti üzerinde çalışma grubuna bağlılığın etkili olduğu görülmüştür. Çalışma üçüncü bölümünde ise 194 çalışandan toplanan veriler eşleştirildi ve burada ise, üst düzey personel bağlılığının iş performansı üzerinde direk etkiye sahip olduğu ve örgütsel bağlılığın üst yönetimin bağlılığı vasıtasıyla iş performansı üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Fakat üçüncü çalışmada çalışma gruplarının performansının bağlılık üzerinde etkisinin olmadığı görülmüştür.

Yeşilyurt (2015) çalışmasında öğretmenler ile okul müdürleri arasındaki etkileşimci liderlik tarzları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkisi incelenmiştir. Araştırma Afyon ilinde gerçekleştirilmiş olup 506 öğretmene uygulanmıştır. Çalışmanın sonunda öğretmenlerin bağlılık türleri arasında en yüksek bağlılığı duygusal bağlılık boyutunda yaşadığını, etkileşimci liderliğin örgütsel bağlılığı olumlu anlamda ve düşük düzeyde etkilediği belirlenmiştir.

Yıldız (2013) bu çalışmasında ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarını incelemiştir. Çalışmasında ayrıca, katılımcıların görüşleri yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kıdem yılı, aylık gelirini algılama düzeyi, çalıştığı okul türü ve sınıfındaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre karşılaştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin iş stresi yüksek, örgütsel bağlılık ve iş doyumları ise orta düzeydedir. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri; yaş, cinsiyet, mesleki kıdem yılı, sınıfındaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre değişmekte; medeni durum, eğitim düzeyi, aylık gelirini algılama düzeyi, ve çalıştığı okul türü değişkenlerine göre ise değişmemektedir. Katılımcıların iş stresi düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında düşük düzeyde, iş stresi düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında orta düzeyde negatif ilişki olduğu saptanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ARAŞTIRMA BULGULARI, ANALİZ VE YORUM

Çalışmanın bu bölümünde anket sonucunda elde edilen veriler değerlendirilerek sonuçlar yorumlanmıştır.

3.1. Akademisyenlerin Demografik Özellikleri ve Kurumsal Kimliklerine İlişkin Bilgiler

Bu alt başlıkta araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine ve kurumsal kimliklerine ilişkin yüzde-frekans dağılımları yer almaktadır.

3.1.1. Akademisyenlerin Demografik Özellikleri

TRB1 Bölgesi kapsamında ankete katılan akademisyenlerin %70'ini erkekler, %30'unu ise kadınlar oluşturmaktadır. Ankete katılan akademisyenlerin cinsiyete göre dağılımı Tablo 9'da verilmektedir.

Tablo 9. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde Cinsiyete Göre Dağılımı (Frekans,%)

Değişkenler	Kadın		Erkek		Toplam	
	Frekans	%	Frekans	%	Frekans	%
Fırat Üniversitesi	50	34,97	93	65,03	143	100
İnönü Üniversitesi	39	28,89	96	71,11	135	100
Bingöl Üniversitesi	7	17,07	34	82,93	41	100
Munzur Üniversitesi	11	33,33	22	66,67	33	100
Toplam	107	30,39	245	69,61	352	100

Tablo 9 incelendiğinde, Fırat Üniversitesi'nde ankete katılan akademisyenlerin yaklaşık %35'ini kadınlar, %65'ini ise erkekler oluşturmaktadır. Bu oran, İnönü Üniversitesi'nde %29 kadınlar, %71 erkekler akademisyenlerden oluşurken; Bingöl Üniversitesi'nde bu oran sırasıyla %17 ve %83, Munzur Üniversitesi'nde ise %33 ve %66 olarak gerçekleştirilmiştir.

Akademisyenlerin medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 10'da verilmektedir.

Tablo 10. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Değişkenler	Evli		Bekar		Diğer		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Fırat Üniversitesi	107	74,83	35	24,48	1	0,70	143	100,00
İnönü Üniversitesi	101	74,81	34	25,19	0	0,00	135	100,00
Bingöl Üniversitesi	33	80,49	7	17,07	1	2,44	41	100,00
Munzur Üniversitesi	18	54,55	15	45,45	0	0,00	33	100,00
Toplam	259	73,58	91	25,85	2	0,57	352	100,00

Tablo 10 incelendiğinde Fırat Üniversitesi akademisyenlerinin yaklaşık %75'inin evli ve %25'inin ise bekar akademisyenlerden oluştuğu görülmektedir. İnönü Üniversitesi'nde ise bu oran sırası ile yaklaşık %75 ve %25; Bingöl Üniversitesi'nde %80 ve %17, Munzur Üniversitesi'nde %55 ve %45 olarak gerçekleşmiştir. Ankete katılan akademisyenlerin tamamı ele alındığında ise yaklaşık %74'ünün evli, %26'sının ise bekar olduğu görülmektedir. Ankete katılan akademisyenlerin çoğunluğunun evli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyenlerin sahip oldukları çocuk sayısına göre dağılımı Tablo 11'de verilmektedir.

Tablo 11. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

Değişkenler	Çocuğu Yok		1-3 Çocuk		4-6 Çocuk		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Fırat Üniversitesi	11	10,19	97	67,83	2	1,40	108	100
İnönü Üniversitesi	7	7,07	89	65,93	5	3,50	99	100
Bingöl Üniversitesi	5	14,71	27	65,85	2	2,44	34	100
Munzur Üniversitesi	5	27,78	13	39,39	0	0,00	18	100
Toplam	28	10,81	226	64,20	9	2,55	259	100

Tablo 11'de akademisyenlerin çocuk sayıları incelenirken evli olmayan akademisyenler analiz dışında bırakıldığından toplam sayı 259 olarak verilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde Fırat Üniversitesi'nde yaklaşık %68'inin 1-3 adet arasında çocuk sahibi olduğu, %11'inin ise hiç çocuklarının olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İnönü üniversitesi ve Bingöl üniversitesindeki akademisyenlerinin yaklaşık %66'sı, Munzur üniversitesindeki akademisyenlerin ise yaklaşık %40'ının 1-3 adet arasında

çocuk sahibi oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Genel dağılıma bakıldığında ise yaklaşık %64'ünün 1-3 adet arası çocuk sahibi oldukları görülmektedir. Akademisyenlerin yaş gruplarına göre dağılımı Tablo 12'de verilmektedir.

Tablo 12. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Değişkenler	25 yaş ve altı		26-35		36-45		46-55		55 ve üzeri		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Fırat Üniversitesi	6	4,20	60	41,96	47	32,87	22	15,38	8	5,59	143	100
İnönü Üniversitesi	1	0,74	50	37,04	44	32,59	28	20,74	12	8,89	135	100
Bingöl Üniversitesi	19	46,34	18	43,90	4	9,76	0	0,00	0	0,00	41	100
Munzur Üniversitesi	0	0,00	24	72,73	7	21,21	1	3,03	1	3,03	33	100
Toplam	26	7,39	152	43,18	102	28,98	51	14,49	21	5,97	352	100

Tablo 12'de ankete katılan akademisyenlerin yaş aralıkları incelendiğinde Fırat Üniversitesi'nde ankete katılan akademisyenlerden %42'sinin 25 yaş ve altı ve %33'ünün ise 26-35 yaş arası olduğu görülmektedir. İnönü Üniversitesi'nde ise %37'sinin 26-35 yaş arası ve %33'ünün ise 36-45 yaş arası olduğu görülmektedir. Bingöl Üniversitesi'nde 25 yaş ve altı ve 26-35 yaş arası akademisyenlerinin oranı yüksek iken, Munzur Üniversitesi'nde ise 26-35 yaş arası ile 36-45 yaş arası oranının yüksek olduğu belirlenmiştir. Ankete katılan bütün akademisyenlerin yaş dağılımı ele alındığında ise yaklaşık %43'ünün 26-35 yaş arası akademisyenlerden oluştuğu, bu oranı % 29 ile 36-45 yaş arasının takip ettiği görülmektedir.

3.1.2. Akademisyenlerin Kurumsal Kimliklerine İlişkin Bilgiler

Akademisyenlerin kurumsal kimliklerine dair bilgiler bu bölümde özetlenmiştir. Kurumsal kimlikler kapsamında ankete katılan akademisyenlerin unvanları, kurumda çalışma süreleri, meslek tecrübeleri, gelir düzeyleri ve idari görevde bulunma durumları ele alınmıştır. Ankete katılan akademisyenlerin bölgesel bazda unvanlarına göre dağılımları Tablo 13'de verilmektedir.

Tablo 13 incelendiğinde, Fırat Üniversitesi'nde ankete katılan akademisyenlerin yaklaşık %11'ini profesör, %18'ini doçent, %29'unu yardımcı doçent, %39'unu araştırma görevlisi, %2'sini okutman, %1'ini öğretim görevlisi ve uzman

oluşturmaktadır. İnönü Üniversitesi'nde ise bu oran ele alındığında yaklaşık %16'sını profesör, %23'ünü doçent, %26'sını yardımcı doçent, %28'ini ise araştırma görevlisi oluştururken, Bingöl Üniversitesi'nde yaklaşık %32'sini yardımcı doçent ve öğretim görevlisi, %29'unu ise araştırma görevlisi, Munzur Üniversitesi'nde ise %36'sını yardımcı doçent, %33'ünü araştırma görevlisi ve %18'ini öğretim görevlisi oluşturmaktadır.

Tablo 13. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde Unvanlarına Göre Dağılımı

Değişkenler		Fırat Üniversitesi	İnönü Üniversitesi	Bingöl Üniversitesi	Munzur Üniversitesi	Toplam
Profesör	f	15	21	0	1	37
	%	10,49	15,56	0	3,03	10,51
Doçent	f	25	31	2	1	59
	%	17,48	22,96	4,88	3,03	16,76
Yardımcı Doçent	f	41	35	13	12	101
	%	28,67	25,93	31,71	36,36	28,69
Öğretim Görevlisi	f	1	6	13	6	26
	%	0,7	4,44	31,71	18,18	7,38
Okutman	f	3	4	1	2	10
	%	2,1	2,96	0	6,06	2,84
Uzman	f	2	0	0	0	2
	%	1,4	0	0	0	0,56
Araştırma Görevlisi	f	56	38	12	11	117
	%	39,16	28,15	29,27	33,33	33,23
Toplam	f	143	135	41	33	352
	%	100	100	100	100	100

TRB1 bölgesi kapsamında ankete katılan akademisyenlerin unvanlarının genel dağılımına bakıldığında, %11'ini profesör, %17'sini doçent, %29'unu yardımcı doçent, %7'sini öğretim görevlisi, %3'ünü okutman ve %33'ünü araştırma görevlileri oluşturmaktadır.

Akademisyenlerin bölgesel bazda görev yaptığı birim dağılımları Tablo 14'de verilmektedir.

Tablo 14 incelendiğinde, TRB1 bölgesinde ankete katılan akademisyenlerin büyük çoğunluğunun fakültelerde görev yaptıkları görülmektedir. Fırat Üniversitesi'ndeki akademisyenlerden %97'si, İnönü Üniversitesi'ndeki

akademisyenlerden %95'i, Bingöl Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin %71'i Munzur Üniversitesindeki akademisyenlerin %67'si farklı fakültelerde görev yapmaktadır. Ankete katılan akademisyenlerden yaklaşık %26'sı Bingöl Üniversitesi'nde ve %21'i Munzur Üniversitesi'nde öğretim görevlisi olarak Meslek Yüksek Okulu'nda (MYO) görevlerine devam ettiklerini ifade etmişlerdir

Tablo 14. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde Görev Yaptığı Birimlere Göre Dağılımı

Değişkenler		Fırat Üniversitesi	İnönü Üniversitesi	Bingöl Üniversitesi	Munzur Üniversitesi	Toplam
Fakülte	f	138	128	29	22	317
	%	96,5	94,81	70,73	66,67	328,72
Yüksekokul	f	2	3	1	2	8
	%	1,4	2,22	2,44	6,06	12,12
MYO	f	0	0	11	7	18
	%	0	0	26,83	21,21	48,04
Enstitü	f	3	2	0	0	5
	%	2,1	1,48	0	0	3,58
Rektörlük	f	0	0	0	2	2
	%	0	0	0	6,06	6,06
Araştırma Merkezi	f	0	2	0	0	2
	%	0	1,48	0	0	1,48
Toplam	f	143	135	41	33	352
	%	100	100	100	100	100

Ankete katılan akademisyenlerin idari görev durumları Tablo 15'de görülmektedir.

Tablo 15. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde İdari Görev Durumlarına Göre Dağılımı

Değişkenler	Evet		Hayır		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Fırat Üniversitesi	14	9,79	129	90,21	143	100
İnönü Üniversitesi	24	17,78	111	82,22	135	100
Bingöl Üniversitesi	11	26,83	30	73,17	41	100
Munzur Üniversitesi	12	36,36	21	63,64	33	100
Toplam	61	17,32	291	82,68	352	100

Tablo 15'deki veriler ele alındığında, ankete katılan akademisyenlerden yaklaşık %83'ünün idari görevleri bulunmazken, %17'sinin idari görevleri olduğu sonucu elde edilmiştir. Munzur Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin yaklaşık %36'sı, Bingöl Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin ise %27'si idari görevlerinin bulunduğunu belirtirlerken, bu oran Fırat Üniversitesi'nde %10 ve İnönü Üniversitesi'nde ise %18 olarak gerçekleşmiştir.

Ankete katılan akademisyenlerin bölgesel bazda gelir durumları Tablo 16'da verilmektedir.

Tablo 16. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde Gelir Durumuna Göre Dağılımı

Değişkenler	3500TL-4500TL arası		4501TL-5500TL arası		5501TL-6500TL arası		6500TL ve üzeri		Toplam	
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Fırat Üniversitesi	16	11,19	55	38,46	43	30,07	29	20,28	143	100
İnönü Üniversitesi	8	5,93	63	46,67	35	25,93	29	21,48	135	100
Bingöl Üniversitesi	6	14,63	15	36,59	13	31,71	7	17,07	41	100
Munzur Üniversitesi	4	12,12	17	51,52	11	33,33	1	3,03	33	100
Toplam	34	9,65	150	42,61	102	28,92	66	18,75	352	100

Tablo 16 incelendiğinde, ankete katılan akademisyenlerin %43'ünün 4501TL-5500TL, %29'unun ise 5501TL-6500TL arasında gelir düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Unvan düzeylerin yüksek olan akademisyenlerin sadece %19'unun gelir düzeylerinin 6500 TL üzerinde olduğu görülmektedir. Fırat Üniversitesi'nde ankete katılan akademisyenlerden %20'si, İnönü Üniversitesi'nden %21'i Bingöl Üniversitesi'nden %17'si ve Munzur Üniversitesi'nden sadece %3'ü 6500TL üzeri gelir düzeyine sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Ankete katılan akademisyenlerin bölgesel bazda toplam çalışma yılları Tablo 17'de verilmektedir.

Tablo 17 incelendiğinde ankete katılan akademisyenlerin %23'ü 6-10 yıl süre ile çalıştığı, %20'si 1-5 yıl süre ile çalıştığı, %17'si 11-15 yıl ve 16-20 yıl süre ile çalıştığı, yaklaşık olarak %11'i ise 20 ve üzerinde bir süredir üniversitede görev yaptıklarını ifade etmişlerdir. Fırat Üniversitesinde ankete katılan akademisyenlerin ise

%22'si 1-5 yıl, %18'i 6-10 yıl, %16'sı 11-15 yıl, %23'ü 16-20 yıl, %11'i 21-25 yıl az bir kısmının ise 26 yıl ve üzeri süredir kurumda görev yaptıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 17. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde Toplam Çalışma Yılına Göre Dağılımı

Değişkenler		Fırat Üniversitesi	İnönü Üniversitesi	Bingöl Üniversitesi	Munzur Üniversitesi	Toplam
1-5 yıl	f	32	22	10	10	74
	%	22,38	16,3	24,39	30,3	21,02
6-10 yıl	f	27	27	14	14	82
	%	18,88	20	34,15	42,42	23,29
11-15 yıl	f	23	21	7	6	57
	%	16,08	15,56	17,07	18,18	16,19
16-20 yıl	f	33	21	6	1	61
	%	23,08	15,56	14,63	3,03	17,32
21-25	f	16	20	1	1	38
	%	11,19	14,81	2,44	3,03	10,79
26 ve üzeri	f	12	24	3	1	40
	%	8,39	17,78	7,32	3,03	11,36
Toplam	f	143	135	41	33	352
	%	100	100	100	100	100

İnönü Üniversitesinde anket katılan akademisyenlerin %16'sı 1-5 yıl, %20'si 6-10 yıl ve yaklaşık olarak %15'i ise 10 yıl ve üzeri çalıştığı sonucuna ulaşılırken, Bingöl Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin %34'ü 6-10 yıl, %24'ü 1-5 yıl %17'si ise 11-15 yıl aralığında kurumda çalıştıklarını belirtmişlerdir. Munzur Üniversitesindeki akademisyenlerin ise %42'si 6-10 yıl süreyle çalışırken, %30'u 1-5 yıl ve geriye kalan %18 ve altındakilerin 10 yıl üzerinde çalıştıkları görülmüştür.

Ankete katılan akademisyenlerin bölgesel bazda toplam kurumda çalışma süreleri Tablo 18'de verilmektedir.

Tablo 18 incelendiğinde ankete katılan akademisyenlerin %41'i 1-5 yıldır aynı kurumda çalıştıklarını, %22'si 6-10 yıl süre ve geriye kalan %10 ve altındaki az bir kısmının ise 10 yıl üzerinde aynı kurumda çalıştıklarını belirtmişlerdir. Fırat Üniversitesi'nde ankete katılan akademisyenlerin %37'si 1-5 yıl, %18'i 6-10 yıl, geriye kalan %45'lik kısım ise 10 yıl ve üzerinde bu kurumda çalıştıklarını ifade etmiştir. İnönü Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin %38'si 1-5 yıl, %14'ü 6-10 yıl, %11'i 11-15

yıl, %9'u 16-20 yıl, %14'ü 21-25 yıl, %11'i 26 ve üzeri süreyle kurumlarında görev yaptıklarını belirtmişlerdir. Bingöl Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin %58'i 1-5 yıl, %36'sı 6-10 yıl çalışırken geriye kalan az bir kısmı ise 10 yıl ve üzeri bu kurumda çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Munzur Üniversitesi'ndeki akademisyenlerin %48'i 1-5 yıl ve 6-10 yıl süreyle, %3'ü ise 11-15 yıl süreyle çalıştıklarını vurgulamışlardır.

Tablo 18. Akademisyenlerin Bölgesel Düzeyde Kurumda Çalışma Yılına Göre Dağılımı

Değişkenler		Fırat Üniversitesi	İnönü Üniversitesi	Bingöl Üniversitesi	Munzur Üniversitesi	Toplam
1-5 yıl	f	53	52	24	16	145
	%	37,06	38,52	58,54	48,48	41,19
6-10 yıl	f	27	20	15	16	78
	%	18,88	14,81	36,59	48,48	22,16
11-15 yıl	f	19	16	1	1	37
	%	13,29	11,85	2,44	3,03	10,51
16-20 yıl	f	24	13	0	0	37
	%	16,78	9,63	0	0	10,51
21-25	f	13	19	1	0	33
	%	9,09	14,07	2,44	0	9,38
26 ve üzeri	f	7	15	0	0	22
	%	4,9	11,11	0	0	6,25
Toplam	f	143	135	41	33	352
	%	100	100	100	100	100

3.2. Araştırma Bulguları ve Yorumlamaları

Çalışmanın bu bölümünde ankete katılan akademisyenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin yüzde-frekans dağılımları, aritmetik ortalamaları ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında çalışma ile ilgili bazı değerlendirmelere yer verilmiştir.

3.2.1. TRB1 Bölgesi Akademisyenlerinin Duygusal Bağlılık Düzeyleri

Çalışmanın bu bölümünde bölgesel perspektifte akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Fırat Üniversitesi akademisyenlerine ait duygusal bağlılık düzeyleri Tablo 19’da verilmektedir.

Fırat üniversitesi akademisyenleri duygusal bağlılık ortalaması 3.29 olarak hesaplanmıştır. Bu durum duygusal bağlılığın orta düzeyde olduğunu göstermektedir. **“Bu kurumun meselelerini kendi meselem gibi görüyorum”** ve **“Kariyerimin bundan sonraki kısmını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum”** ifadelerine verilen cevapların ortalamasının genel ortalamanın üzerinde çıktığı görülmektedir. Bu durum akademisyenlerin bu kurumda çalışmaya devam etmekten mutluluk duyacağı ve kurumda oluşabilecek herhangi bir sorunu kendi sorunu gibi sahipleneceğini göstermiştir. Ayrıca bu ifadelerin yüksek çıkması ile akademisyenlerin kurumla özdeşleştikleri sonucuna ulaşılmaktadır. Bunun yanı sıra **“Kurumumu bu kurum dışındaki insanlarla tartışmaktan zevk alırım”** ifadesi ortalaması 2.89 olup bu değer ortalamanın oldukça altında kalmaktadır.

Tablo 19. Fırat Üniversitesi Akademisyenleri Duygusal Bağlılık Düzeyleri

Duygusal Bağlılık Düzeyi	1		2		3		4		5		Toplam		Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
D1.Kariyerimin bundan sonraki kısmını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum.	5	3,5	23	16,08	27	18,88	<u>62</u>	<u>43,36</u>	26	18,18	143	100	3,57	1,07
D2. Bu kurumda kendimi “ailenin bir üyesi” olarak <u>hissetmiyorum.</u> (reverse)	20	13,99	<u>51</u>	<u>35,66</u>	16	11,19	45	31,47	11	7,69	143	100	3,17	1,23
D3.Bu kurumun meselelerini kendi meselem gibi görüyorum.	6	4,2	20	13,99	16	11,19	<u>78</u>	<u>54,55</u>	23	16,08	143	100	3,64	1,04
D4.Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı <u>hissetmiyorum.</u> (reverse)	24	16,78	<u>52</u>	<u>36,36</u>	15	10,49	40	27,97	12	8,39	143	100	3,25	1,26
D5.Bu kurum benim için çok özel kişisel anlam ifade ediyor.	5	3,5	28	19,58	33	23,08	<u>62</u>	<u>43,36</u>	15	10,49	143	100	3,38	1,03
D7.Kurumuma karşı güçlü bir aitlik hissi yok. (reverse)	17	11,89	<u>57</u>	<u>39,86</u>	13	9,09	46	32,17	10	6,99	143	100	3,17	1,21
D8.Kurumumu bu kurum dışındaki insanlarla tartışmaktan zevk alırım.	19	13,29	41	28,67	28	19,58	<u>47</u>	<u>32,87</u>	8	5,59	143	100	2,89	1,17
TOPLAM													3,29	1,15
1-Kesinlikle katılmıyorum 4.Katılıyorum														
2-Katılmıyorum 5.Kesinlikle katılıyorum														
3.Kararsızım														

İnönü Üniversitesi akademisyenlerine ait duygusal bağlılık düzeyleri Tablo 20’de yer almaktadır.

Tablo 20. İnönü Üniversitesi Akademisyenleri Duygusal Bağlılık Düzeyleri

[illegible]

[illegible]

Bingöl Üniversitesi akademisyenleri duygusal bağlılık ortalamasının ise 3.43 olduğu belirlenmiştir. Bingöl Üniversitesinde 'de duygusal bağlılık sorularının büyük çoğunluğunda ortalamanın üzerinde değerlerin olduğu dikkat çekmektedir. Duygusal bağlılık düzeyini ölçmek için sorulan “**Kurumumu bu kurum dışındaki insanlarla tartışmaktan zevk alırım**” ifadesine verilen ortalama değer 2.80 olup ortalamanın yine altında kalan ifadededir. Bu durum diğer üniversitelerde olduğu gibi örgüt kültürünün geliştiğini ortaya koyan bir unsur olarak yorumlanabilmektedir.

Munzur Üniversitesi akademisyenlerine ait duygusal bağlılık düzeyleri Tablo 22’de verilmektedir.

Tablo 22. Munzur Üniversitesi Akademisyenleri Duygusal Bağlılık Düzeyleri

[illegible]

Munzur Üniversitesi akademisyenleri duygusal bağlılık ortalamasının ise 3.07 olduğu belirlenmiştir. Munzur Üniversitesinde duygusal bağlılık sorularının büyük çoğunluğunda ortalamanın altında çıktığı görülmektedir. Duygusal bağlılık kriterlerini ölçen sorulardan olan **“Bu kurum benim için çok özel kişisel anlam ifade ediyor”** ve **“Kariyerimin bundan sonraki kısmını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum.”** ifadelerinde ortalamaların 3.40’ın altında olması akademisyenlerin bağlılıklarının çok fazla olmadığını göstermektedir. Bunun yanı sıra **“Kurumuma karşı güçlü bir aitlik hissi yok”** ifadesi ortalaması ele alındığında akademisyenlerin bu ifadeye kararsız yakın oldukları görülmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde bölgesel perspektifte akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeyleri Tablo 23’de verilmiştir.

Tablo 23. B1 Bölgesi Akademisyenlerinin Duygusal Bağlılık Düzeyleri

Duygusal Bağlılık Düzeyi	1		2		3		4		5		Toplam		Art. Ort.	Standart Sapma
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
D1.Kariyerimin bundan sonraki kısmını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum.	19	5,4	48	13,6	78	22,2	138	39,2	69	19,6	352	100	3,54	1,11
D2. Bu kurumda kendimi “ailenin bir üyesi” olarak hissetmiyorum. (reverse)	67	19,0	134	38,01	43	12,2	82	23,3	26	7,4	352	100	3,38	1,24
D3.Bu kurumun meselelerini kendi meselem gibi görüyorum.	14	4,0	51	14,5	46	13,1	186	52,8	55	15,6	352	100	3,61	1,04
D4.Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum. (reverse)	63	17,9	150	42,6	40	11,4	73	20,7	26	7,4	352	100	3,43	1,21
D5.Bu kurum benim için çok özel kişisel anlam ifade ediyor.	17	4,8	69	19,6	89	25,3	134	38,1	43	12,2	352	100	3,33	1,07
D7.Kurumuma karşı güçlü bir aitlik hissi yok. (reverse)	43	12,2	155	44,0	38	10,8	89	25,3	27	7,7	352	100	3,28	1,18
D8.Kurumumu bu kurum dışındaki insanlarla tartışmaktan zevk alırım.	42	11,9	109	31,0	73	20,7	111	31,5	17	4,8	352	100	2,86	1,13
TOPLAM													3,34	0,41
1-Kesinlikle katılmıyorum 4.Katılıyorum 2-Katılmıyorum 5.Kesinlikle katılıyorum 3.Kararsızım														

Tablo 23 incelendiğinde B1 bölgesinde ankete katılan akademisyenlerin duygusal bağlılık düzeylerini öğrenmeye yönelik her bir kriterin en yüksek frekans değeri ele alınarak akademisyenlerin bağlılık düzeyleri ölçülmeye çalışılmıştır.

“Kariyerimin bundan sonraki kısmını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum” ve “Bu kurumun meselelerini kendi meselem gibi görüyorum” ifadeleri ortalamanın üzerinde bir değere sahip olup duygusal bağlılık ortalamasını az da olsa yükselten ifadeler olmuştur.

TR B1 Bölgesi akademisyenleri duygusal bağlılık ortalaması 3.34 olarak hesaplanmış olup katılanların örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu belirlenmiştir.

Tablo 24’de TRB1 Bölgesi Akademisyenlerinin Duygusal Bağlılık Düzeyleri karşılaştırması yapılmıştır.

Tablo 24. TRB1 Bölgesi Akademisyenlerinin Duygusal Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

	TRB1	Fırat Üniversitesi	İnönü Üniversitesi	Bingöl Üniversitesi	Munzur Üniversitesi
D1.Kariyerimin bundan sonraki kısmını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum.	<u>3,54</u>	<u>3,57</u>	<u>3,69</u>	3.32	3.09
D2. Bu kurumda kendimi “ailenin bir üyesi” olarak <u>hissetmiyorum. (reverse)</u>	3,38	3.17	<u>3,57</u>	<u>3,63</u>	3.21
D3.Bu kurumun meselelerini kendi meselem gibi görüyorum.	<u>3,61</u>	<u>3,64</u>	<u>3,61</u>	<u>3,80</u>	3.30
D4.Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı <u>hissetmiyorum. (reverse)</u>	<u>3,43</u>	3.25	<u>3,54</u>	<u>3,71</u>	3.39
D5.Bu kurum benim için çok özel kişisel anlam ifade ediyor.	3,33	3.37	<u>3,44</u>	3.22	2.85
D7.Kurumuma karşı güçlü bir aitlik hissi yok. (reverse)	3,28	3.17	<u>3,41</u>	<u>3,56</u>	2.85
D8.Kurumumu bu kurum dışındaki insanlarla tartışmaktan zevk alırım.	2,86	2.89	2.87	2.80	2.82

Tablo 24’de duygusal bağıllık kriterlerini belirlemek üzere üniversiteler tarafından belirtilen ifadelerin ortalamasını özetlemektedir. 3.40 değeri üzerinde olan değerler duygusal bağıllık düzeyini yükselten unsurlar olup Tablo 24’de koyu renklerle belirtilmiştir. Genel olarak sonuçlar değerlendirildiğinde akademisyenlerin çalıştıkları kuruma olan duygusal bağıllıklarının orta düzeyde olduğu sonuçlardan görülmektedir. Akademisyenlerin çalıştıkları kurumda kısmen mutlu oldukları, kurumlarına çok fazla olmasa da aidiyet hissi duydukları söylenebilir.

3.2.2. Ankete Katılan Akademisyenlerin Devam Bağlılık Düzeyleri

Çalışmanın bu bölümünde TRB1 bölgesi akademisyenlerinin devam bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Fırat Üniversitesi akademisyenlerine ait devam bağlılık düzeyleri Tablo 25’de verilmektedir.

Tablo 25. Fırat Üniversitesi Akademisyenleri Devam Bağlılık Düzeyleri

[illegible]

Fırat üniversitesi akademisyenleri devam bağlılık ortalaması 3.25 olarak hesaplanmıştır. Genel olarak 3,40 ortalama değerin altında olması düşük düzeyde bir bağlılık olduğunu göstermektedir. Devam bağlılık düzeyi ifade bazında incelendiğinde **“Şu anda bu kurumda kalmak bir istek olduğu kadar bir gereklilik benim için”**. İfadesine verilen cevapların ortalama değerin üzerinde olduğu görülmüştür. Bu durum akademisyenlerin bu kurumda çalışma konusunda istekli olmalarının yanı sıra aynı zamanda kurumda çalışmasının bir gereklilik olduğunu göstermiştir. Ancak bu ifadenin ortalamanın üzerinde olması genel durumu etkilememiş olup devam bağlılığının yüksek düzeyde olmadığı durumunu değiştirmemiştir. Bu ifadenin dışındaki diğer ifadelerde ise cevapların toplam ortalamanın altında kalan ifadeler olduğu görülmektedir.

Tablo 26’da İnönü Üniversitesi akademisyenlerinin devam bağlılık ortalaması 3.31 olarak hesaplanmıştır. Devam bağlılık sorularına verilen cevapların ortalamalarına bakıldığında 3,40’a yakın bir değer olması orta düzeyde bir bağlılığın olduğunu göstermektedir. **“Başka bir iş bulmadan işimden çıkarsam neler olabileceğinden korkmuyorum”** ve **“Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuz sonuçlardan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır”** ifadelerine verilen cevaplar toplam ortalamanın altında kalan ifadelerdir. Akademisyenlerin iş alanlarının geniş olması ve yeni bir iş bulamama korkularının olmaması gibi nedenler tek bir kuruma bağlanmaya zorunlu olmaktan çıkarması devam bağlılığını azaltmıştır. Bunların dışında kalan ifadeler ise genel ortalamanın üzerinde olup az da olsa bir bağlılığın olduğunu göstermektedir.

İnönü Üniversitesi akademisyenlerine ait devam bağlılık düzeyleri Tablo 26’da verilmektedir.

Tablo 26. İnönü Üniversitesi Akademisyenleri Devam Bağlılık Düzeyleri

Devam Bağlılık Düzeyi	1		2		3		4		5		Toplam		Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
De1. Şu anda bu kurumda kalmak bir istek olduğu kadar bir gereklilik benim için.	3	2,22	37	27,41	5	3,70	<u>75</u>	<u>55,56</u>	15	11,11	135	100,00	3,46	1,08
De2. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar veririm hayatımdaki pek çok şey aksar	5	3,70	29	21,48	11	8,15	<u>71</u>	<u>52,59</u>	19	14,07	135	100,00	3,52	1,09
De3. Kurumumdan şu anda ayrılmak benim için maddi külfet getirmeyebilir. (reverse)	20	14,81	<u>65</u>	<u>48,15</u>	22	16,30	24	17,78	4	2,96	135	100,00	3,54	1,04
De4. Eğer kurumumdan ayrılmak isteseydim şu anda ayrılmak benim için çok zor olurdu.	3	2,22	27	20,00	20	14,81	<u>67</u>	<u>49,63</u>	18	13,33	135	100,00	3,52	1,03
De5. Başka bir iş bulmadan işimden çıkarsam neler olabileceğinden korkmuyorum. (reverse)	19	14,07	<u>45</u>	<u>33,33</u>	29	21,48	35	25,93	7	5,19	135	100,00	3,25	1,14
De7. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuz sonuçlardan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.	8	5,93	46	34,07	11	8,15	<u>57</u>	<u>42,22</u>	13	9,63	135	100,00	3,16	1,17
TOPLAM													3,31	1,09
1-Kesinlikle katılmıyorum 4. Katılıyorum 2-Katılmıyorum 5. Kesinlikle katılıyorum 3. Kararsızım														

Bingöl Üniversitesi akademisyenlerine ait devam bağlılık düzeyleri Tablo 27’de verilmektedir. Bingöl Üniversitesi akademisyenlerinin devam bağlılık ortalaması 3.23 olarak düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu değerin 3.40’ın altında bir değer olması devam bağlılığının düşük olduğunu göstermektedir. Devam bağlılık sorularına verilen cevapların ifadelerden olan “**Kurumumdan şu anda ayrılmak benim için maddi külfet getirmeyebilir**“, İfadesi genel ortalamanın üzerinde bir değer almıştır. Fakat bu durum bağlılık düzeyinin düşük olmasını etkilememiştir.

Tablo 27. Bingöl Üniversitesi Akademisyenleri Devam Bağlılık Düzeyi

Devam Bağlılık Düzeyi	1		2		3		4		5		Toplam		Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
De1.Şu anda bu kurumda kalmak bir istek olduğu kadar bir gereklilik benim için.	3	7,32	8	19,51	7	17,07	<u>18</u>	<u>43,90</u>	5	12,20	41	100,00	3,34	1,15
De2. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar veririm hayatımdaki pek çok şey aksar	8	19,51	8	19,51	5	12,20	<u>17</u>	<u>41,46</u>	3	7,32	41	100,00	2,98	1,31
De3.Kurumumdan şu anda ayrılmak benim için maddi külfet getirmeyebilir. (reverse)	9	21,95	<u>19</u>	<u>46,34</u>	9	21,95	4	9,76	0	0,00	143	100,00	3,80	0,90
De4.Eğer kurumumdan ayrılmak isteseydim şu anda ayrılmak benim için çok zor olurdu.	5	12,20	<u>13</u>	<u>31,71</u>	6	14,63	<u>13</u>	<u>31,71</u>	4	9,76	41	100,00	2,95	1,24
De5.Başka bir iş bulmadan işimden çıkarsam neler olabileceğinden korkmuyorum. (reverse)	5	12,20	<u>14</u>	<u>34,15</u>	8	19,51	10	24,39	4	9,76	41	100,00	3,15	1,22
De7.Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuz sonuçlardan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.	3	7,32	12	29,27	5	12,20	<u>17</u>	<u>41,46</u>	4	9,76	41	100,00	3,17	1,18
TOPLAM													3,23	1,17
1-Kesinlikle katılmıyorum 4.Katılıyorum 2-Katılmıyorum 5.Kesinlikle katılıyorum 3.Kararsızım														

Munzur Üniversitesi akademisyenlerine ait devam bağlılık düzeyleri Tablo 28’te verilmektedir. Munzur Üniversitesi akademisyenlerinin devam bağlılık ortalaması 3.21 olarak belirlenmiştir. Genel ortalamanın 3.40’ın altında olması düşük düzeyde bir bağlılık olduğunu göstermiştir.

Tablo 28. Munzur Üniversitesi Akademisyenleri Devam Bağlılık Düzeyi

Devam Bağlılık Düzeyi	1		2		3		4		5		Toplam		Art. Ort.	Standart Sapma
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
De1.Şu anda bu kurumda kalmak bir istek olduğu kadar bir gereklilik benim için.	5	15,15	6	18,18	1	3,03	<u>17</u>	<u>51,52</u>	4	12,12	33	100,00	3,27	1,33
De2. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar verirsem hayatımdaki pek çok şey aksar	3	9,09	6	18,18	7	21,21	<u>14</u>	<u>42,42</u>	3	9,09	33	100,00	3,24	1,15
De3.Kurumumdan şu anda ayrılmak benim için maddi külfet getirmeyebilir. (reverse)	5	15,15	<u>12</u>	<u>36,36</u>	10	30,30	4	12,12	2	6,06	33	100,00	3,42	1,09
De4.Eğer kurumumdan ayrılmak isteseydim şu anda ayrılmak benim için çok zor olurdu.	6	18,18	<u>9</u>	<u>27,27</u>	5	15,15	8	24,24	5	15,15	33	100,00	2,91	1,38
De5.Başka bir iş bulmadan işimden çıkarsam neler olabileceğinden korkmuyorum. (reverse)	4	12,12	<u>12</u>	<u>36,36</u>	9	27,27	6	18,18	2	6,06	33	100,00	3,30	1,10
De7.Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuz sonuçlardan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.	4	12,12	7	21,21	<u>9</u>	<u>27,27</u>	<u>8</u>	<u>24,24</u>	5	15,15	33	100,00	3,09	1,26
TOPLAM													3,21	1,22
1-Kesinlikle katılmıyorum 4.Katılıyorum														
2-Katılmıyorum 5.Kesinlikle katılıyorum														
3.Kararsızım														

Çalışmanın bu bölümünde bölgesel perspektifte akademisyenlerin devam bağlılık düzeyleri Tablo 29’da verilmiştir. TRB1 Bölgesi akademisyenlerinin devam bağlılık ortalaması 3.30 olarak hesaplanmıştır. “**Şu anda bu kurumda kalmak bir**

istek olduğu kadar bir gereklilik benim için” ifadesi ortalamanın üzerinde bir değer alırken bu ifadenin dışındaki kriterlere verilen cevapların ortalaması devam bağımlılığı ortalamasının altında kalmaktadır.

Tablo 29. TRB1 Bölgesi Akademisyenlerinin Devam Bağlılık Düzeyleri

Devam Bağlılık Düzeyi	1		2		3		4		5		Toplam		Art. Ort.	Standart Sapma
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
De1. Şu anda bu kurumda kalmak bir istek olduğu kadar bir gereklilik benim için.	12	3,4	90	25,6	24	6,8	<u>187</u>	<u>53,1</u>	39	11,1	352	100,00	3,42	1,08
De2. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar veririm hayatımdaki pek çok şey aksar	19	5,4	86	24,4	42	11,9	<u>165</u>	<u>46,9</u>	40	11,4	352	100,00	3,34	1,12
De3. Kurumumdan şu anda ayrılmak benim için maddi külfet getirmeyebilir. (reverse)	47	13,4	<u>138</u>	<u>39,2</u>	68	19,3	86	24,4	13	3,7	352	100,00	3,34	1,10
De4. Eğer kurumumdan ayrılmak isteseydim şu anda ayrılmak benim için çok zor olurdu.	20	5,7	85	24,1	58	16,5	<u>148</u>	<u>42,0</u>	41	11,6	352	100,00	3,29	1,12
De5. Başka bir iş bulmadan işimden çıkarsam neler olabileceğinden korkmuyorum. (reverse)	42	11,9	<u>122</u>	<u>34,7</u>	71	20,2	95	27,0	22	6,3	352	100,00	3,19	1,14
De7. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuz sonuçlardan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.	24	6,8	98	27,8	41	11,6	<u>152</u>	<u>43,2</u>	37	10,5	352	100,00	3,22	1,16
TOPLAM													3,30	1,12
1-Kesinlikle katılmıyorum 4.Katılıyorum														
2-Katılmıyorum 5.Kesinlikle katılıyorum														
3.Kararsızım														

Tablo 30’da TR B1 Bölgesi Akademisyenlerinin Devam Bağlılık Düzeyleri karşılaştırması yapılmıştır.

Tablo 30. TRB1 Bölgesi Akademisyenlerinin Devam Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması

	TR B1	Fırat Üniversitesi	İnönü Üniversitesi	Bingöl Üniversitesi	Munzur Üniversitesi
De1.Şu anda bu kurumda kalmak bir istek olduğu kadar bir gereklilik benim için.	3.42	3.46	3.46	3.34	3.27
De2. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar verirsem hayatımdaki pek çok şey aksar	3,34	3.31	3.52	2.98	3.24
De3.Kurumumdan şu anda ayrılmak benim için maddi külfet getirmeyebilir. (reverse)	3,34	3.00	3.54	3.80	3.42
De4.Eğer kurumumdan ayrılmak isteseydim şu anda ayrılmak benim için çok zor olurdu.	3,29	3.28	3.52	2.95	2.91
De5.Başka bir iş bulmadan işimden çıkarsam neler olabileceğinden korkmuyorum. (reverse)	3,19	3.12	3.25	3.15	3.30
De7. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuz sonuçlardan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.	3,22	3.34	3.16	3.17	3.09

Tablo 30 devam bağlılık kriterlerini belirlemek üzere üniversiteler tarafından belirtilen ifadelerin ortalamasını özetlemektedir. 3.40 değeri üzerinde olan değerler duygusal bağlılık düzeyini yükselten unsurlar olup Tablo 30’da koyu renklerle belirtilmiştir. “**Şu anda bu kurumda kalmak bir istek olduğu kadar bir gereklilik benim için**” ifadesi genel ortalamanın üzerinde olması bireylerin kurumlarına istekten ziyade gereklilikten dolayı bağlı olduğu sonucunu göstermiştir. Genel olarak sonuçlar değerlendirildiğinde akademisyenlerin çalıştıkları kuruma olan devam bağlılıklarının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

3.2.3. Ankete Katılan Akademisyenlerin Normatif Bağlılık Düzeyleri

Çalışmanın bu bölümünde bölgesel perspektifte akademisyenlerin normatif bağlılık düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Fırat Üniversitesi akademisyenlerine ait normatif bağlılık düzeyleri Tablo 31’de verilmektedir.

Tablo 31. Fırat Üniversitesi Akademisyenleri Normatif Bağlılık Düzeyleri

Normatif Bağlılık Düzeyi	1		2		3		4		5		Toplam		Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
N1.İnsanın bir kurumdan diğerine geçmesi bana göre etik dışı bir davranış <u>değildir.</u>	12	8,39	26	18,18	9	6,29	<u>62</u>	<u>43,36</u>	34	23,78	143	100,00	3,56	1,27
N3.Bu kurumda kalmak için manevi bir yükümlülük <u>hissetmiyorum.</u> (reverse)	15	10,49	<u>55</u>	<u>38,46</u>	30	20,98	36	25,17	7	4,90	143	100,00	3,24	1,10
N4.Başka bir yerden daha iyi bir iş teklifi alsam kurumumdan ayrılmam doğru <u>olmazdı.</u>	15	10,49	<u>54</u>	<u>37,76</u>	19	13,29	48	33,57	7	4,90	143	100,00	2,85	1,15
N5.Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.	24	16,78	<u>68</u>	<u>47,55</u>	22	15,38	26	18,18	3	2,10	143	100,00	2,41	1,04
N7. Kurumum benim sadakatimi hak ediyor.	8	5,59	23	16,08	35	24,48	<u>70</u>	<u>48,95</u>	7	4,90	143	100,00	3,31	0,99
N8. Kurumuma çok şey borçluyum.	7	4,90	26	18,18	26	18,18	<u>74</u>	<u>51,75</u>	10	6,99	143	100,00	3,38	1,02
	TOPLAM												3,12	1,09
1-Kesinlikle katılmıyorum 4.Katılıyorum														
2-Katılmıyorum 5.Kesinlikle katılıyorum														
3.Kararsızım														

Fırat Üniversitesi akademisyenlerinin normatif bağlılık ortalaması 3.12 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlara bakılarak normatif bağlılığın düşük olduğu söylenebilir.

“İnsanın bir kurumdan diğerine geçmesi bana göre etik dışı bir davranış değildir.” ifadesi ortalaması 3.56 olarak hesaplanırken, diğer kriterler 3.40 değerinin altında bir ortalama ile Fırat Üniversitesi normatif bağlılığını düşüren ifadeler olmuştur.

İnönü Üniversitesi akademisyenlerine ait normatif bağlılık düzeyleri Tablo 32’de verilmektedir

Tablo 32. İnönü Üniversitesi Akademisyenleri Normatif Bağlılık Düzeyleri

Normatif Bağlılık Düzeyi	1		2		3		4		5		Toplam		Art. Ort.	Standart Sapma
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
N1.İnsanın bir kurumdan diğerine geçmesi bana göre etik dışı bir davranış <u>değildir.</u>	7	5,19	4	2,96	3	2,22	<u>72</u>	<u>53,33</u>	49	36,30	135	100,00	4,13	0,98
N3.Bu kurumda kalmak için manevi bir yükümlülük <u>hissetmiyorum.</u> (reverse)	10	7,41	48	35,56	16	11,85	<u>51</u>	<u>37,78</u>	10	7,41	135	100,00	2,97	1,16
N4.Başka bir yerden daha iyi bir iş teklifi alsam kurumumdan ayrılmam doğru <u>olmazdı.</u>	14	10,37	<u>57</u>	<u>42,22</u>	16	11,85	42	31,11	6	4,44	135	100,00	2,77	1,13
N5.Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.	19	14,07	<u>80</u>	<u>59,26</u>	15	11,11	16	11,85	5	3,70	135	100,00	2,32	0,98
N7. Kurumum benim sadakatimi hak ediyor.	10	7,41	27	20,00	29	21,48	<u>60</u>	<u>44,44</u>	9	6,67	135	100,00	3,23	1,08
N8. Kurumuma çok şey borçluyum.	6	4,44	29	21,48	23	17,04	<u>67</u>	<u>49,63</u>	10	7,41	135	100,00	3,34	1,04
TOPLAM													3,12	1,45
1-Kesinlikle katılmıyorum 4.Katılıyorum 2-Katılmıyorum 5.Kesinlikle katılıyorum 3.Kararsızım														

İnönü Üniversitesi akademisyenlerinin normatif bağlılığı ortalaması 3.12 olarak hesaplanmıştır. **“İnsanın bir kurumdan diğerine geçmesi bana göre etik dışı bir davranış değildir.”** ifadesi ortalaması 4.12 olarak hesaplanırken, diğer kriterler

ortalamanın oldukça düşük olduğu dikkat çekmektedir. Bu bağlamda normatif bağlılığın düşük olduğu söylenebilir.

Bingöl Üniversitesi akademisyenlerine ait normatif bağlılık düzeyleri Tablo 33’de verilmektedir.

Tablo 33. Bingöl Üniversitesi Akademisyenleri Normatif Bağlılık Düzeyleri

Normatif Bağlılık Düzeyi	1		2		3		4		5		Toplam		Art Ort.	Standart Sapma
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.İnsanın bir kurumdan diğerine geçmesi bana göre etik dışı bir davranış <u>değildir.</u>	3	7,32	5	12,20	0	0,00	<u>25</u>	<u>60,98</u>	8	19,51	41	100,00	3,73	1,14
3.Bu kurumda kalmak için manevi bir yükümlülük <u>hissetmiyorum.</u> (reverse)	2	4,88	<u>13</u>	<u>31,71</u>	11	26,83	11	26,83	4	9,76	41	100,00	3,05	1,09
4.Başka bir yerden daha iyi bir iş teklifi alsam kurumumdan ayrılmam doğru <u>olmazdı.</u>	7	17,07	<u>22</u>	<u>53,66</u>	3	7,32	7	17,07	2	4,88	41	100,00	2,39	1,12
5.Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissedirim.	7	17,07	<u>20</u>	<u>48,78</u>	5	12,20	8	19,51	1	2,44	41	100,00	2,41	1,07
7. Kurumum benim sadakatimi hak ediyor.	14	34,15	20	48,78	<u>22</u>	<u>53,66</u>	17	41,46	7	17,07	41	100,00	3,12	1,25
8. Kurumuma çok şey borçluyum.	10	24,39	22	53,66	<u>31</u>	<u>75,61</u>	11	26,83	5	12,20	41	100,00	2,95	1,18
TOPLAM													2,94	1,14
1-Kesinlikle katılmıyorum 4.Katılıyorum 2-Katılmıyorum 5.Kesinlikle katılıyorum 3.Kararsızım														

Bingöl Üniversitesi akademisyenlerinin normatif bağlılığı ortalaması 2.94 olarak hesaplanmıştır. “İnsanın bir kurumdan diğerine geçmesi bana göre etik dışı bir davranış **değildir.**” ifadesi ortalaması 3.73 olarak hesaplanırken, diğer kriterler ortalamanın oldukça düşük olduğu dikkat çekmektedir.

Munzur Üniversitesi akademisyenlerine ait normatif bağıllık düzeyleri Tablo 34’de verilmektedir.

Tablo 34. Munzur Üniversitesi Akademisyenleri Normatif Bağıllık Düzeyleri

Normatif Bağıllık Düzeyi	1		2		3		4		5		Toplam		Art. Ort.	Standart Sapma
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1.İnsanın bir kurumdan diğerine geçmesi bana göre etik dışı bir davranış değildir.	0	0,00	3	9,09	2	6,06	16	48,48	12	36,36	33	100,00	4,12	0,89
3.Bu kurumda kalmak için manevi bir yükümlülük hissetmiyorum	4	12,12	9	27,27	10	30,30	7	21,21	3	9,09	33	100,00	3,12	1,17
4.Başka bir yerden daha iyi bir iş teklifi alsam kurumumdan ayrılmam doğru olmazdı.	5	15,15	17	51,52	9	27,27	1	3,03	1	3,03	33	100,00	2,57	0,88
5.Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.	7	21,21	10	30,30	13	39,39	2	6,06	1	3,03	33	100,00	2,39	1,00
7. Kurumum benim sadakatimi hak ediyor.	4	12,12	4	12,12	7	21,21	12	36,36	6	18,18	33	100,00	3,36	1,27
8. Kurumuma çok şey borçluyum.	4	12,12	5	15,15	9	27,27	13	39,39	2	6,06	33	100,00	3,12	1,14
TOPLAM													3,06	1,06
1-Kesinlikle katılmıyorum 4.Katılıyorum 2-Katılmıyorum 5.Kesinlikle katılıyorum 3.Kararsızım														

Munzur Üniversitesi akademisyenlerinin normatif bağımlılığı ortalaması 3,06 olarak hesaplanmıştır. “İnsanın bir kurumdan diğerine geçmesi bana göre etik dışı bir davranış **değildir.**” ifadesi ortalaması 4.12 olarak hesaplanırken, diğer kriterler ortalamasının oldukça düşük olduğu dikkat çekmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde bölgesel perspektifte akademisyenlerin normatif bağıllık düzeyleri verilmiştir. Tablo 35’de TR B1 Bölgesi akademisyenlerinin normatif

TRB1 bölgesi akademisyenlerinin devam bağıllık düzeylerinin karşılaştırılması Tablo 36’da verilmiştir.

Tablo 36 normatif bağıllık kriterlerini belirlemek üzere üniversiteler tarafından belirtilen ifadelerin ortalamasını özetlemektedir. Tablo değerlendirildiğinde 3.40 değeri altında ifadeler çoğunlukla yer almaktadır. İfadelerin bu değerin altında olması normatif bağıllık düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir. 3.40 üzeri değer alan tek ifade “**İnsanın bir kurumdan diğerine geçmesi bana göre etik dışı bir davranış değildir**” ifadesidir. Bu doğrultuda akademisyenlerin tek bir kurumda çalışmanın etik dışı bir davranış olmadığı ve kariyer odaklı düşünüp farklı kurumlarda çalışılabileceği sonucuna ulaşılmaktadır. Genel olarak sonuçlar değerlendirildiğinde ise akademisyenlerin çalıştıkları kuruma olan normatif bağıllıklarının orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 36. TRB1 Bölgesi Akademisyenlerinin Normatif Bağıllık Düzeylerinin Karşılaştırılması

	TR B1	Fırat Üniversitesi	İnönü Üniversitesi	Bingöl Üniversitesi	Munzur Üniversitesi
N1.İnsanın bir kurumdan diğerine geçmesi bana göre etik dışı bir davranış <u>değildir.</u>	3.85	3,56	4,13	3.73	4,12
N3.Bu kurumda kalmak için manevi bir yükümlülük <u>hissetmiyorum</u> .(reverse)	3,10	3.24	2,97	3,05	3,12
N4.Başka bir yerden daha iyi bir iş teklifi alsam kurumumdan ayrılmam doğru <u>olmazdı.</u>	2.71	2,85	2,77	2,39	2,57
N5.Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissedirim.	2.37	2,41	2,32	2,41	2,39
N7. Kurumum benim sadakatimi hak ediyor.	3.26	3,31	3,23	3,12	3,36
N8. Kurumuma çok şey borçluyum	3,28	3.38	3,34	2,95	3,12

TR B1 bölgesi akademisyenlerinin örgütsel bağıllık düzeyleri ile ilgili ortalama değerler Tablo 37’de verilmiştir.

Tablo 37. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İlgili Ortalama Değerler

	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Düzye
Fırat Üniversitesi	3,29	3,25	3,12	Orta
İnönü Üniversitesi	3,44	3,31	3,12	Orta
Bingöl Üniversitesi	3,43	3,23	2,94	Orta
Munzur Üniversitesi	3,07	3,21	3,06	Orta
TRB1 Bölgesi	3,34	3,30	3,10	Orta

Tablo 37 incelendiğinde genel olarak bağlılık düzeyleri orta olmakla beraber; Fırat Üniversitesinde en yüksek bağlılık oranının duygusal bağlılık da olduğu, duygusal bağlılığı takiben devam bağlılık oranının da kayda değer oranda yüksek olduğu görülmüştür. İnönü üniversitesinde duygusal bağlılığın 3.40 değerinin üzerinde olması kayda değer bir bağlılık olduğunu göstermiştir. Devam bağlılığı ise duygusal bağlılığa oranla daha düşük olmakla beraber normatif bağlılığa nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer üniversitelere oranla Bingöl Üniversitesinde bağlılık oranlarının düşük olduğu gözlemlenirken bağlılık boyutlarından duygusal bağlılığının normatif ve devam bağlılığından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Munzur Üniversitesi'nde ise bütün ortalamalar 3.40 altında çıkmıştır. Ancak devam bağlılık oranının duygusal ve normatif bağlılığa göre daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

Genel olarak tün bölge üniversiteleri incelendiğinde ise orta düzeyde bir bağlılığın olduğu gözlemlenirken bağlılık boyutları arasında en yüksek bağlılığın duygusal bağlılıkta olduğu görülmüştür. Devam ve normatif bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

3.3. Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımının Analizi

Bu bölümde araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerinin örgütsel bağlılığı etki etme derecesine ilişkin değerlendirmede anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla değişkenler arasında t testi ve Anova testi yapılmıştır. Bu bağlamda bağımsız iki grup arasında t testi yapılmış ve yorumlanmıştır. Diğer taraftan; çocuk sayısı, yaş aralığı, eğitim düzeyi, gelir düzeyi, unvan ve çalışma yılı gibi demografik özellikleri ile örgütsel bağlılığın boyutları arasında anlamlı farklılık olup olmadığı ise Anova testi değerlendirilmiş ve yorumlanmıştır. ANOVA testi, ikiden

fazla değişken arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla kullanılmaktadır.

3.3.1. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılığın boyutlarına ilişkin değerlendirmelerde anlamlı bir farklılığın olup olmadığı belirlemek amacıyla iki bağımsız değişken arasında yapılan t testi çalışılmıştır. Bu bağlamda bağımsız iki grup arasında t testi analiz sonuçları Tablo 33’de verilmiştir. Tabloda aritmetik ortalama değerlerinin 1’e yakın olması; cinsiyet değişkeninin bağlılık düzeylerini etki etmediğini, değerlerin 5’ yakın olması ise cinsiyet değişkeninin bağlılık düzeylerine etki ettiğini göstermektedir.

TRB1 bölgesi akademisyenlerinin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki dağılım Tablo 38’de yer almaktadır.

Tablo 38. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımının Analizi

TRB1 Bölge Üniversiteleri	Cinsiyet	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	T değeri	Sig(p)
Duygusal Bağlılık	Kadın	107	3,26	0,79	-1,344	,180
	Erkek	245	3,38	0,82		
Devam Bağlılığı	Kadın	107	3,43	0,61	2,427	,016*
	Erkek	245	3,24	0,66		
Normatif Bağlılık	Kadın	107	3,11	0,67	,367	,714
	Erkek	245	3,08	0,73		
Örgütsel Bağlılık	Kadın	107	3,27	0,49	,324	,746
	Erkek	245	3,25	0,55		

Tablo 38’de araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık düzeyleri ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan t-testi yapılmıştır. Analiz sonucunda devam bağlılığı ile cinsiyet arasında anlamlı düzeyde bir farklılık bulunurken, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca

devam bağıllığının kadın akademisyenler üzerinde daha etkili olduğu görülmüştür ($p < 0,05$).

3.3.2. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Medeni Durumlarına Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi

Çalışmanın bu bölümünde ankete katılan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı düzeyde bir farklılığın olup olmadığı incelenmiştir. TRB1 bölgesi akademisyenlerinin medeni durumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki dağılım Tablo 39’de verilmektedir.

Tablo 39’daki t testi sonuçları incelendiğinde medeni durum ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p > 0,05$). Ancak TR B1 bölgesi Devlet Üniversitelerinde devam bağıllığı ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş, bekar akademisyenlerin devam bağıllığının daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$).

Tablo 39. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Dağılımının Analizi

	Medeni Durum	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	T	Sig.
Duygusal Bağlılık	Evli	259	3,37	0,80	1,340	,181
	Bekar	91	3,24	0,82		
Devam Bağlılığı	Evli	259	3,26	0,64	-2,163	,031
	Bekar	91	3,43	0,64		
Normatif Bağlılık	Evli	259	3,10	0,70	,499	,618
	Bekar	91	3,06	0,67		
Örgütsel Bağlılık	Evli	259	3,25	0,53	,139	,890
	Bekar	91	3,24	0,53		

3.3.3. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının İdari Görev Durumlarına Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi

Çalışmanın bu bölümünde ankete katılan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile idari görev durumları arasında anlamlı düzeyde bir farklılığın olup olmadığı incelenmiştir. TRB1 bölgesi akademisyenlerinin idari görev durumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki dağılım Tablo 35’de verilmektedir.

Tablo 40. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İdari Görev Durumlarına Göre Dağılımının Analizi

	İdari Görev Durumu	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	T	Sig.
Duygusal Bağlılık	Evet	61	3,47	0,90	-1,263	,207
	Hayır	291	3,32	0,79		
Devam Bağlılığı	Evet	61	3,23	0,64	1,031	,303
	Hayır	291	3,32	0,65		
Normatif Bağlılık	Evet	61	3,09	0,71	,057	,955
	Hayır	291	3,10	0,70		
Örgütsel Bağlılık	Evet	61	3,27	0,59	-,288	,773
	Hayır	291	3,25	0,52		

Tablo 40’da araştırmaya katılan akademisyenlerin idari görevde bulunup bulunmama durumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

3.3.4. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Çocuk Sayılarına Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi

Akademisyenlerin çocuk sayıları ile örgütsel bağlılığın boyutlarına ilişkin değerlendirmelerde anlamlı bir farklılığın olup olmadığı belirlemek amacıyla ikiden fazla değişken arasında tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 41’de verilmiştir. Tabloda aritmetik ortalama değerlerinin 1’e yakın olması; çocuk sayısı değişkeninin bağlılık düzeylerine etki etmediğini, değerlerin 5’ yakın olması ise çocuk sayısı değişkeninin bağlılık düzeylerine etki ettiğini göstermektedir.

Tablo 41. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Çocuk Sayılarına Göre Dağılımının Analizi

	Çocuk Sayısı	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Yok	117	3,19	0,84	6,038	,003
	1-3	226	3,40	0,78		
	4-6	9	4,03	0,55		
Devam Bağlılığı	Yok	117	3,38	0,70	2,682	,070
	1-3	226	3,25	0,62		
	4-6	9	3,59	0,32		
Normatif Bağlılık	Yok	117	3,00	0,72	2,642	,073
	1-3	226	3,12	0,68		
	4-6	9	3,50	0,69		
Örgütsel Bağlılık	Yok	117	3,20	0,58	4,336	,014
	1-3	226	3,27	0,50		
	4-6	9	3,72	0,44		

Tablo 41’de araştırmaya katılan akademisyenlerin sahip olduğu çocuk sayısının örgütsel bağlılığa etkisi incelendiğinde “devam bağlılığı” ve “normatif bağlılık boyutlarına ait değerlendirme ortalamalarında anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Araştırmaya katılan akademisyenlerin, örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin ortalamalarda, “4-6” çocuk sayısı hiç çocuğu olmayan arasında anlamlı düzeyde bir farklılık görülmektedir ($p=<0,05$). Aynı farklılık düzeyi genel olarak örgütsel bağlılık düzeyinde de gerçekleşmiştir. Ayrıca 4-6 arasında çocuk sahibi olan akademisyenlerin duygusal bağlılığının daha yüksek olduğu belirlenirken çocuk sayısının artmasıyla birlikte duygusal bağlılığın da doğru orantılı olarak arttığı gözlemlenmiştir. Genel olarak sonuçlar iki değişken arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermekle beraber çocuk sayısındaki artışın bağlılık değişkeni önemli derecede etkilediği söylenebilir.

3.3.5. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Yaş Aralıklarına Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi

Tablo 42’de akademisyenlerin yaş aralıkları ile örgütsel bağlılığın boyutlarına ilişkin değerlendirmelerde anlamlı bir farklılığın olup olmadığı belirlemek amacıyla ANOVA testi yer almaktadır. Tabloda aritmetik ortalama değerlerinin 1’e yakın

olması; yaş değişkeninin bağıllık düzeylerine etki etmediğini, değerlerin 5' yakın olması ise yaş değişkeninin bağıllık düzeylerine etki ettiğini göstermektedir.

Tablo 42. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Yaş Durumlarına Göre Dağılımının Analizi İlişkisi

	Yaş	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	25 yaş ve altı	7	2,97	1,04	2,494	,043
	26-35	153	3,23	0,78		
	36-45	116	3,42	0,77		
	46-55	55	3,42	0,81		
	55 ve üzeri	21	3,70	1,04		
Devam Bağlılığı	25 yaş ve altı	7	4,02	0,38	3,210	,015
	26-35	153	3,27	0,64		
	36-45	116	3,19	0,45		
	46-55	55	3,11	0,64		
	55 ve üzeri	21	3,27	0,66		
Normatif Bağlılık	25 yaş ve altı	7	3,26	0,58	,366	,833
	26-35	153	3,23	0,53		
	36-45	116	3,28	0,51		
	46-55	55	3,22	0,53		
	55 ve üzeri	21	3,35	0,70		
Örgütsel Bağlılık	25 yaş ve altı	7	2,88	0,79	,379	,824
	26-35	153	3,06	0,69		
	36-45	116	3,12	0,69		
	46-55	55	3,12	0,70		
	55 ve üzeri	21	3,16	0,79		

Tablo 42'deki sonuçlar incelendiğinde, araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş aralıklarının örgütsel bağlılığa etkisi incelendiğinde “normatif bağlılık” ve “genel olarak örgütsel bağlılık” düzeylerine ilişkin ortalamalarda anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Araştırmaya katılan akademisyenlerin, örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin duygusal ve devam bağlılığı ortalamalarında, “55 ve üzeri” yaş grubu ile “25 yaş ve altı” yaş grubu arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Sonuçlar incelendiğinde yaş aralığının örgütsel bağlılık üzerinde etkin olduğu bulgular doğrultusunda görülmektedir. Öyle ki akademisyenlerin yaşları ilerledikçe duygusal bağlılıklarının arttığı gözlemlenmiştir. Tablo 42'de 55 yaş ve üzeri olan akademisyenlerin duygusal bağlılıklarının diğer yaş aralıklarına nazaran belirgin bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. İleri yaştaki akademisyenlerin kurumlarını gerçekten sevdikleri ve kurumlarına içtenlikle bağlı olduğu söylenebilir.

Devam bağıllığı değerleri incelendiğinde ise 25 yaş altındaki akademisyenlerin devam bağıllıklarının oldukça yüksek olduğu, akademisyenlerin yaş aralığının ilerledikçe bağıllık değerinin düştüğü görülmektedir. 25 yaş ve altındaki akademisyenler üniversite de çalışmaya yeni adım atan gençlerden oluşmakta olduğundan bu durum beklenen bir sonuçtur.

3.3.6. Akademisyenlerin Örgütsel Bağıllıklarının Unvan Durumuna Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi

Çalışmanın bu bölümünde ise akademisyenlerin unvanları ile örgütsel bağıllık boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığı incelenmiş ve sonuçlar Tablo 43’de verilmiştir.

Tablo 43’de akademisyenlerin unvanlarının bağıllığa etkisine bakıldığında; “duygusal bağıllık” ve “normatif bağıllık” boyutlarına ilişkin ortalamalarda anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Araştırmaya katılan akademisyenlerin, örgütsel bağıllık boyutuna ilişkin devam bağıllığı ortalamasında, “profesör” unvanı ile “uzman” unvanına sahip akademisyenler arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Elde edilen bulgular ışığında akademisyen unvanı yükseldikçe devam bağıllığının azaldığı görülürken, okutman ve araştırma görevlilerinde devam bağıllığının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum da unvan durumu yükseldikçe kişiyi kuruma bağlayan zorunluluklar azalırken unvanın düşmesiyle kişiyi kuruma bağlayan zorunlulukların arttığı söylenebilir.

Tablo 43. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Unvan Durumlarına Göre Dağılımının Analizi

	Unvan	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Profesör	37	3,46	0,91	,960	,453
	Doçent	59	3,46	0,81		
	Yrd. Doç.	101	3,33	0,79		
	Öğretim Gör.	26	3,43	0,84		
	Okutman	10	3,50	0,65		
	Uzman	2	2,71	0,00		
	Araştırma Gör.	117	3,24	0,80		
Devam Bağlılığı	Profesör	37	2,93	0,53	4,423	,000
	Doçent	59	3,35	0,62		
	Yrd. Doç.	101	3,20	0,59		
	Öğretim Gör.	26	3,31	0,61		
	Okutman	10	3,30	0,55		
	Uzman	2	3,83	0,47		
	Araştırma Gör.	117	3,48	0,69		
Normatif Bağlılık	Profesör	37	3,29	0,69	1,136	,341
	Doçent	59	3,16	0,77		
	Yrd. Doç.	101	3,03	0,69		
	Öğretim Gör.	26	3,14	0,62		
	Okutman	10	2,98	0,63		
	Uzman	2	2,41	0,82		
	Araştırma Gör.	117	3,06	0,70		
Örgütsel Bağlılık	Profesör	15	3,24	0,59	,539	,779
	Doçent	25	3,33	0,56		
	Yrd. Doç.	41	3,20	0,52		
	Öğretim Gör.	1	3,30	0,47		
	Okutman	3	3,27	0,57		
	Uzman	2	2,97	0,11		
	Araştırma Gör.	56	3,26	0,53		

3.3.7. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Görev Yaptıkları Birime Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi

Çalışmanın bu bölümünde ise akademisyenlerin görev yaptıkları birim ile örgütsel bağlılık boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığı incelenmiş ve sonuçlar Tablo 44’de verilmiştir.

Tablo 44. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Görev Yaptıkları Birime Göre Dağılımının Analizi

	Unvan	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	Fakülte	317	3,34	0,82	,526	,756
	Yüksekokul	8	3,16	0,85		
	Meslek Yüksekokulu	18	3,55	0,78		
	Enstitü	5	3,26	1,17		
	Rektörlük	2	3,86	0,61		
	Araştırma Merk.	2	3,64	0,30		
Devam Bağlılığı	Fakülte	317	3,31	0,64	,396	,852
	Yüksekokul	8	3,02	0,84		
	Meslek Yüksekokulu	18	3,25	0,67		
	Enstitü	5	3,20	0,86		
	Rektörlük	2	3,33	0,00		
	Araştırma Merk.	2	3,17	0,23		
Normatif Bağlılık	Fakülte	317	3,10	0,70	,237	,946
	Yüksekokul	8	2,96	0,82		
	Meslek Yüksekokulu	18	3,07	0,66		
	Enstitü	5	3,37	0,98		
	Rektörlük	2	3,25	0,59		
	Araştırma Merk.	2	0,00	0,94		
Örgütsel Bağlılık	Fakülte	317	3,25	0,53	,343	,887
	Yüksekokul	8	3,05	0,77		
	Meslek Yüksekokulu	18	3,30	0,48		
	Enstitü	5	3,27	0,85		
	Rektörlük	2	3,50	0,40		
	Araştırma Merk.	2	3,29	0,48		

Tablo 44 sonuçları incelendiğinde araştırmaya katılan akademisyenlerin idari görevde bulunup bulunmama durumları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

3.3.8. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Gelir Durumuna Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi

Çalışmanın bu bölümünde, akademisyenlerin gelir durumları ile örgütsel bağlılık boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığı incelenmiş ve sonuçlar Tablo 45’de verilmiştir.

Tablo 45. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Gelir Durumuna Göre Dağılımının Analizi

	Gelir Durumu	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	3501-4500 TL arası	34	3,29	0,80	1,948	,121
	4501-5500 TL arası	150	3,32	0,78		
	5501-6500 TL arası	102	3,27	0,82		
	6500 TL ve üzeri	66	3,56	0,86		
Devam Bağlılığı	3501-4500 TL arası	34	3,44	0,52	5,514	,001
	4501-5500 TL arası	150	3,44	0,71		
	5501-6500 TL arası	102	3,18	0,58		
	6500 TL ve üzeri	66	3,14	0,60		
Normatif Bağlılık	3501-4500 TL arası	34	2,99	0,63	1,968	,118
	4501-5500 TL arası	150	3,07	0,70		
	5501-6500 TL arası	102	3,05	0,68		
	6500 TL ve üzeri	66	3,28	0,74		
Örgütsel Bağlılık	3501-4500 TL arası	34	3,24	0,48	1,490	,217
	4501-5500 TL arası	150	3,27	0,52		
	5501-6500 TL arası	102	3,17	0,53		
	6500 TL ve üzeri	66	3,34	0,58		

Tablo 45’de araştırmaya katılan akademisyenlerin gelir düzeylerinin bağlılığa etkisine bakıldığında; “duygusal bağlılık”, “normatif bağlılık” alt boyutları ve “genel örgütsel bağlılık” düzeylerine ilişkin ortalamalarda anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Araştırmaya katılan akademisyenlerin, örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin devam bağlılığı ortalamasında ise anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Sonuçlar incelendiğinde akademisyenlerin gelir durumunun örgütsel bağlılığı etkilediği görülmüştür. Yine akademisyenlerin gelir durumunun arttıkça devam

bağlılıklarının azaldığı gözlemlenirken gelir durumunun düşük olduğu akademisyenlerde devam bağlılığının yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

3.3.9. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Toplam Çalışma Yılına Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi

Çalışmanın bu bölümünde akademisyenlerin toplam çalışma süresi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı incelenmiş ve sonuçlar Tablo 46’da verilmiştir.

Tablo 46. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımının Analizi

	Top. Çal. Yılı	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	74	3,28	0,88	1,628	,152
	6-10 yıl	82	3,17	0,74		
	11-15 yıl	57	3,37	0,78		
	16-20 yıl	61	3,44	0,71		
	21-25 yıl	38	3,42	0,85		
	26 ve üzeri	40	3,56	0,92		
Devam Bağlılığı	1-5 yıl	74	3,43	0,75	3,746	,003*
	6-10 yıl	82	3,46	0,63		
	11-15 yıl	57	3,29	0,61		
	16-20 yıl	61	3,22	0,54		
	21-25 yıl	38	3,07	0,62		
	26 ve üzeri	40	3,09	0,58		
Normatif Bağlılık	1-5 yıl	74	3,05	0,72	,438	,822
	6-10 yıl	82	3,05	0,68		
	11-15 yıl	57	3,07	0,74		
	16-20 yıl	61	3,18	0,71		
	21-25 yıl	38	3,19	0,65		
	26 ve üzeri	40	3,08	0,70		
Örgütsel Bağlılık	1-5 yıl	74	3,26	0,58	,104	,991
	6-10 yıl	82	3,23	0,50		
	11-15 yıl	57	3,25	0,52		
	16-20 yıl	61	3,29	0,47		
	21-25 yıl	38	3,24	0,53		
	26 ve üzeri	40	3,26	0,63		

Tablo 46’da araştırmaya katılan akademisyenlerin toplam çalışma sürelerinin bağlılığa etkisi incelendiğinde; “duygusal bağlılık”, “normatif bağlılık” alt boyutları ve “genel örgütsel bağlılık” düzeylerine ilişkin ortalamalarda anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Ancak akademisyenlerin, örgütsel bağlılık boyutuna

ilişkin devam bağlılığı ortalamasında anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). 1-10 yıl süreyle çalışan genç akademisyenlerin devam bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. 10 yıl ve üzeri süreyle çalışan akademisyenlerde ise devam bağlılık oranlarının daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

3.3.10. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Bulundukları Kurumdaki Toplam Çalışma Sürelerine Göre Farklılık Düzeylerin Belirlenmesi

Çalışmanın bu bölümünde akademisyenlerin görev yaptıkları kurumdaki toplam çalışma süresi ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığı incelenmiş ve sonuçlar Tablo 47’de verilmiştir.

Tablo 47. Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Bulundukları Kurumdaki Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımının Analizi

	Kurumdaki Top. Çalışma Süresi	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	F	Sig.
Duygusal Bağlılık	1-5 yıl	145	3,32	0,84	1,718	,130
	6-10 yıl	78	3,26	0,72		
	11-15 yıl	37	3,25	0,76		
	16-20 yıl	37	3,42	0,72		
	21-25 yıl	33	3,38	0,86		
	26 ve üzeri	22	3,79	0,98		
Devam Bağlılığı	1-5 yıl	145	3,39	0,69	3,221	,007
	6-10 yıl	78	3,41	0,61		
	11-15 yıl	37	3,26	0,59		
	16-20 yıl	37	3,13	0,54		
	21-25 yıl	33	3,02	0,60		
	26 ve üzeri	22	3,10	0,57		
Normatif Bağlılık	1-5 yıl	145	3,04	0,74	1,370	,235
	6-10 yıl	78	3,01	0,60		
	11-15 yıl	37	3,09	0,71		
	16-20 yıl	37	3,28	0,78		
	21-25 yıl	33	3,22	0,59		
	26 ve üzeri	22	3,25	0,71		
Örgütsel Bağlılık	1-5 yıl	145	3,26	0,58	,498	,778
	6-10 yıl	78	3,23	0,44		
	11-15 yıl	37	3,21	0,45		
	16-20 yıl	37	3,29	0,52		
	21-25 yıl	33	3,22	0,54		
	26 ve üzeri	22	3,40	0,66		

Tablo 47’de araştırmaya katılan akademisyenlerin kurumdaki toplam çalışma sürelerinin bağlılığa etkisine bakıldığında; “duygusal bağlılık”, “normatif bağlılık” alt boyutları ve “genel örgütsel bağlılık” düzeylerine ilişkin ortalamalarda anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Öte yandan akademisyenlerin, örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin devam bağlılığı ortalamasında anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). 10 yıldan daha az bir süreyle çalışan akademisyenlerin devam bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. 10 yıl ve üzeri süreyle çalışan akademisyenlerde ise devam bağlılık oranlarının daha düşük olduğu görülmüştür.

3.4. Araştırma Modelinin Test Edilmesi

Araştırmanın modeli kapsamında, üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin sahip oldukları demografik özellikler ile örgütsel bağlılığın; duygusal, devam, normatif boyutları arasındaki ilişki düzeyi pearson korelasyon analizi ile belirlenmeye çalışılmıştır. Bu analizler ışığında, belirlenen hipotezler çerçevesinde her bir demografik özellik ile ortalamaları alınan bağlılık düzeyleri arasında korelasyon ve katsayıları ile anlamlılık düzeyleri belirlenmiştir. Belirlenen katsayı ve anlamlılık düzeyi kapsamında kurulan hipotezler test edilerek kabul ya da reddedilmiştir.

Pearson korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve seviyesini göstermektedir. Korelasyon katsayısı -1 ile 1 arasında değişmekte ve 0’a eşit olduğunda değişkenler arasında herhangi bir ilişkinin olmadığını belirtmektedir. (İbrahimzade, 2016:57). Oluşturulan model doğrultusunda araştırmanın ana hipotezleri ve alt hipotezler belirlenmiştir. Belirlenen hipotezlere aşağıda yer verilmektedir.

3.4.1. TRB1 Bölgesi Akademisyenlerinin Demografik Özellikleri ile Örgütsel bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

H0. Akademisyenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H1. Akademisyenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H0a. Akademisyenlerin cinsiyetleri ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.

- H1a.** Akademisyenlerin cinsiyetleri ile duygusal bağılılığı arasında anlamlı ilişki vardır.
- H0b.** Akademisyenlerin cinsiyetleri ile devam bağılılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.
- H1b.** Akademisyenlerin cinsiyetleri ile devam bağılılığı arasında anlamlı ilişki vardır.
- H0c.** Akademisyenlerin cinsiyetleri ile normatif bağılılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.
- H1c.** Akademisyenlerin cinsiyetleri ile normatif bağılılığı arasında anlamlı ilişki vardır.
-
- H0.** Akademisyenlerin medeni durumları ile örgütsel bağılılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.
- H2.** Akademisyenlerin medeni durumları ile örgütsel bağılılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.
-
- H0a.** Akademisyenlerin medeni durumları ile duygusal bağılılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.
- H2a.** Akademisyenlerin medeni durumları ile duygusal bağılılığı arasında anlamlı ilişki vardır.
- H0b.** Akademisyenlerin medeni durumları ile devam bağılılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.
- H2b.** Akademisyenlerin medeni durumları ile devam bağılılığı arasında anlamlı ilişki vardır.
- H0c.** Akademisyenlerin medeni durumları ile normatif bağılılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.
- H2c.** Akademisyenlerin medeni durumları ile normatif bağılılığı arasında anlamlı ilişki vardır.
-
- H0.** Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile örgütsel bağılılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.
- H3.** Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile örgütsel bağılılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

- H0a.** Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.
- H3a.** Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.
- H0b.** Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.
- H3b.** Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.
- H0c.** Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.
- H3c.** Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.
- H0.** Akademisyenlerin yaşları ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.
- H4.** Akademisyenlerin yaşları ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.
- H0a.** Akademisyenlerin yaşları ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.
- H4a.** Akademisyenlerin yaşları ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.
- H0b.** Akademisyenlerin yaşları ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.
- H4b.** Akademisyenlerin yaşları ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.
- H0c.** Akademisyenlerin yaşları ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.
- H4c.** Akademisyenlerin yaşları ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

Tablo 48’de akademisyenlerin demografik özelliklerine yönelik yukarıda belirtilen ana hipotez ve alt hipotezlerin test edilmesi için Korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 48. Akademisyenlerin Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

Demografik Özellikler		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık
Cinsiyet	Korelasyon Katsayısı(r)	0,072	-0,129	-0,020	-0,017
	Sig(p)	,180	,016	,714	,746
Medeni Durum	Korelasyon Katsayısı(r)	-0,051	0,130*	0,005	0,023
	Sig(p)	,339	,015	,925	,665
Çocuk Sayısı	Korelasyon Katsayısı(r)	0,167*	-0,062	0,111*	0,116*
	Sig(p)	,002	,249	,038	,029
Yaş Aralığı	Korelasyon Katsayısı(r)	0,155	-0,193	0,054	0,036
	Sig(p)	,003	,000	,310	,505

Tablo 48’de yapılan Korelasyon analizi sonuçlarına göre; akademisyenlerin demografik özelliklerinden cinsiyet değişkeni ile devam bağlılığı arasında zayıf kuvvette, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,129$; $p=,016$). Bu doğrultuda alt hipotezlerden, “**H1b.** Akademisyenlerin cinsiyetleri ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” şeklinde ifade edilen H1b hipotezi kabul edilmiştir. Ancak cinsiyet değişkeni örgütsel bağlılık ve bağlılığın duygusal ve normatif boyutları arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Dolayısıyla, “**H1.** Akademisyenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır”, “**H1a.** Akademisyenlerin cinsiyetleri ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” ve “**H1c.** Akademisyenlerin cinsiyetleri ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” şeklinde ifade edilen **H1**, **H1a**, **H1c** hipotezleri reddedilmiştir.

Yine korelasyon analizi sonuçlarına göre; akademisyenlerin demografik özelliklerinden medeni durum değişkeni ile devam bağlılığı arasında zayıf kuvvette, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r=0,130$; $p=,015$). Bu doğrultuda alt hipotezlerden, “**H1b.** Akademisyenlerin medeni durumları ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” şeklinde ifade edilen H1b hipotezi desteklenirken medeni durum değişkeni örgütsel bağlılık ve bağlılığın duygusal ve normatif boyutları arasında

herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Dolayısıyla, “**H1**. Akademisyenlerin medeni durumları ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır”, “**H1a**. Akademisyenlerin medeni durumları ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” ve “**H1c**. Akademisyenlerin medeni durumları ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” şeklinde ifade edilen **H1**, **H1a**, **H1c** hipotezleri kabul edilmemiştir.

Akademisyenleri sahip olduğu çocuk sayısı ile örgütsel bağlılıkları arasındaki korelasyon analizinde çocuk değişkeni ile bağlılık arasında zayıf kuvvette, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,116$; $p=,029$). Bu bulgular ışığında “**H3**. Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır”, “**H3a**. Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” ve “**H3c**. Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” hipotezleri kabul edilmiştir. Ancak çocuk sayısı değişkeni bağlılığın boyutlarından olan devam bağlılığı arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Bu durumda “**H3b**. Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” ifadesi reddedilmiştir.

Akademisyenlerin yaşları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki korelasyon analizinde yaş değişkeni ile örgütsel bağlılığın boyutlarından duygusal bağlılık arasında zayıf kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken bağlılık boyutlarından devam bağlılığı arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,155$; $p=,003$ ve $r=-0,193$; $p=,000$). Bu bulgular ışığında “**H4a**. Akademisyenlerin yaşları ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” ve “**H4b**. Akademisyenlerin yaşları ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” hipotezlerinin desteklendiği görülmüştür. Ancak yaş değişkeni ile örgütsel bağlılık ve bağlılığın boyutlarından olan normatif bağlılık arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Bu durumda “**H4**. Akademisyenlerin yaşları ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır” ve “**H4c**. Akademisyenlerin yaşları ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” ifadesi reddedilmiştir.

Analizler genel olarak değerlendirilecek olursa, örgütsel bağlılık ile akademisyenlerin demografik özellikleri arasında kısmi olarak ilişki bulunduğu söylenebilir.

3.4.2. TRB1 Bölgesi Akademisyenlerinin Kurumsal Kimlik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

H0. Akademisyenlerin unvanı ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H5. Akademisyenlerin unvanı ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H0a. Akademisyenlerin unvanı ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.

H5a. Akademisyenlerin unvanı ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H0b. Akademisyenlerin unvanı ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.

H5b. Akademisyenlerin unvanı ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H0c. Akademisyenlerin unvanı ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.

H5c. Akademisyenlerin unvanı ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H0. Akademisyenlerin görev yaptıkları birim ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H6. Akademisyenlerin görev yaptıkları birim ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

H0a. Akademisyenlerin görev yaptıkları birim ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H6a. Akademisyenlerin görev yaptıkları birim ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0b. Akademisyenlerin görev yaptıkları birim ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H6b. Akademisyenlerin görev yaptıkları birim ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0c. Akademisyenlerin görev yaptıkları birim ile normatif bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H6c. Akademisyenlerin görev yaptıkları birim ile normatif bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0. Akademisyenlerin idari görev durumları ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H7. Akademisyenlerin idari görev durumları ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

H0a. Akademisyenlerin idari görev durumları ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H7a. Akademisyenlerin idari görev durumları ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0b. Akademisyenlerin idari görev durumları ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H7b. Akademisyenlerin idari görev durumları ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0c. Akademisyenlerin idari görev durumları ile normatif bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H7c. Akademisyenlerin idari görev durumları ile normatif bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H0. Akademisyenlerin gelir durumları ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H8. Akademisyenlerin gelir durumları ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

H0a. Akademisyenlerin gelir durumları ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.

H8a. Akademisyenlerin gelir durumları ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H0b. Akademisyenlerin gelir durumları ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.

H8b. Akademisyenlerin gelir durumları ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H0c. Akademisyenlerin gelir durumları ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.

H8c. Akademisyenlerin gelir durumları ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H0. Akademisyenlerin çalışma yılı ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H9. Akademisyenlerin çalışma yılı ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

H0a. Akademisyenlerin çalışma yılı ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.

H9a. Akademisyenlerin çalışma yılı ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H0b. Akademisyenlerin çalışma yılı ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.

H9b. Akademisyenlerin çalışma yılı ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H0c. Akademisyenlerin çalışma yılı ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.

H9c. Akademisyenlerin çalışma yılı ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H0. Akademisyenlerin kurumdaki çalışma yılı ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki yoktur.

H10. Akademisyenlerin kurumdaki çalışma yılı ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.

H0a. Akademisyenlerin kurumdaki çalışma yılı ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.

H10a. Akademisyenlerin kurumdaki çalışma yılı ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H0b. Akademisyenlerin kurumdaki çalışma yılı ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.

H10b. Akademisyenlerin kurumdaki çalışma yılı ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

H0c. Akademisyenlerin kurumdaki çalışma yılı ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki yoktur.

H10c. Akademisyenlerin kurumdaki çalışma yılı ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.

Tablo 49’da akademisyenlerin kurumsal kimlik bilgilerine dair yukarıda belirtilen ana hipotez ve alt hipotezlerin test edilmesi için Korelasyon analizi yapılmıştır ve analiz doğrultusunda gerekli değerlendirmelere yer verilmiştir.

Tablo 49. Akademisyenlerin Kurumsal Kimlik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi

Kurumsal Kimlik Özellikleri		Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık
Unvan	Korelasyon Katsayısı(r)	-0,101	0,251	-0,068	-0,002
	Sig(p)	,059	,000	,200	,968
Görev Yapılan Birim	Korelasyon Katsayısı(r)	0,054	-0,042	0,013	0,019
	Sig(p)	,316	,438	,811	,716
İdari Görev	Korelasyon Katsayısı(r)	0,067	-0,055	-0,003	0,015
	Sig(p)	,207	,303	,955	,773
Gelir Durumu	Korelasyon Katsayısı(r)	0,083	0,193	0,105	0,016
	Sig(p)	,121	,000	,050	,768
Toplam Çalışma Süresi	Korelasyon Katsayısı(r)	0,128	0,215	0,051	0,010
	Sig(p)	,016	,000	,344	,846
Kurumda Çalışma Süresi	Korelasyon Katsayısı(r)	0,107	0,194	0,121	0,035
	Sig(p)	,045	,000	,023	,507

Tablo 49’da yapılan Korelasyon analizi sonuçlarına göre; akademisyenlerin kurumsal kimlik bilgilerinden unvan değişkeni ile devam bağlılığı arasında zayıf kuvvette, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,251$; $p=,000$). Bu doğrultuda alt hipotezlerden, “**H5b.** Akademisyenlerin unvanı ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” şeklinde ifade edilen H5b hipotezi kabul edilmiştir. Ancak unvan değişkeni ile örgütsel bağlılık ve bağlılığın duygusal ve normatif boyutları arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Dolayısıyla, “**H5.** Akademisyenlerin unvanı ile örgütsel bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır”, “**H5a.** Akademisyenlerin unvanı ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” ve “**H5c.** Akademisyenlerin unvanı ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” şeklinde ifade edilen **H5, H5a, H5c** hipotezleri reddedilmiştir.

Yapılan korelasyon analizi incelendiğinde, akademisyenlerin görev yaptıkları birim ve idari görevde bulunup bulunmama değişkenleri ile örgütsel bağlılığın hiçbir boyutu ile aralarında herhangi bir ilişki bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Akademisyenlerin gelir durumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki korelasyon analizinde gelir değişkeni ile örgütsel bağlılığın boyutlarından devam bağlılığı arasında zayıf kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,193$; $p=,000$). Bu bulgular ışığında “**H8b.** Akademisyenlerin gelir durumları ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” hipotezinin desteklendiği söylenebilir. Ancak gelir durumu ile örgütsel bağlılık ile bağlılığın boyutlarından olan duygusal ve normatif bağlılık arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Bu durumda “**H8.** Akademisyenlerin gelir durumları ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır”, “**H8a.** Akademisyenlerin gelir durumları ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” ve “**H8c.** Akademisyenlerin gelir durumları ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” ifadeleri reddedilmiştir.

Yine yapılan korelasyon analizine doğrultusunda, akademisyenlerin toplam çalışma süreleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki korelasyon analizinde çalışma süreleri ile örgütsel bağlılığın boyutlarından devam bağlılığı arasında zayıf kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,215$; $p=,000$). Bu bulgular ışığında “**H9b.** Akademisyenlerin çalışma yılı ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Ancak çalışma süresi ile örgütsel bağlılık ile bağlılığın boyutlarından olan duygusal ve normatif bağlılık arasında herhangi bir ilişki tespit

edilmemiştir ($p>0,05$). Bu durumda “**H9**. Akademisyenlerin çalışma yılı ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır”, “**H9a**. Akademisyenlerin çalışma yılı ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” ve “**H9c**. Akademisyenlerin çalışma yılı ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” ifadeleri kabul edilmemiştir.

Son olarak, akademisyenlerin kurumlarında çalıştıkları süre ile örgütsel bağlılıkları arasındaki korelasyon analizinde çalışma süreleri ile örgütsel bağlılığın boyutlarından devam bağlılığı arasında zayıf kuvvette, pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,194$; $p=,000$). Bu bulgular ışığında “**H10b**. Akademisyenlerin kurumdaki çalışma yılı ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” hipotezinin desteklendiği görülmüştür. Ancak kurumdaki çalışma süreleri ile örgütsel bağlılık ile bağlılığın boyutlarından olan duygusal ve normatif bağlılık arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir ($p>0,05$). Bu durumda “**H10**. Akademisyenlerin kurumdaki çalışma yılı ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır”, “**H10a**. Akademisyenlerin kurumdaki çalışma yılı ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” ve “**H10c**. Akademisyenlerin kurumdaki çalışma yılı ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır” ifadelerinin desteklenmediği saptanmıştır.

3.4.3. Araştırma Modeline İlişkin Hipotezlerin Sonuçları

Araştırma modeline ilişkin oluşturulan hipotezlerin sonuçları Tablo 50’de sunulmuştur. Değişkenler arasında yapılan korelasyon analizlerinin sonucunda, başta kurulmuş olan 30 hipotezden 17’si kabul edilmiş ve 10 tanesi de reddedilmiştir. Hipotezlerin kabul ve ret durumları Tablo 50’de görülmektedir.

Tablo 50. Hipotezlerin Kabul ve Red Durumları

Hipotez No.	Hipotezler	Sig(p)	Sonuç
H	Akademisyenlerin cinsiyetleri ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.	0,746	RED
H1a	Akademisyenlerin cinsiyetleri ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.	0,180	RED
H1b	Akademisyenlerin cinsiyetleri ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.	0,016	KABUL
H1c	Akademisyenlerin cinsiyetleri ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.	0,714	RED
H2	Akademisyenlerin medeni durumları ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.	0,890	RED
H2a	Akademisyenlerin medeni durumları ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.	0,181	RED
H2b	Akademisyenlerin medeni durumları ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.	0,031	KABUL
H2c	Akademisyenlerin medeni durumları ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.	0,618	RED
H3	Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.	0,014	KABUL
H3a	Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.	0,003	KABUL
H3b	Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.	0,070	RED
H3c	Akademisyenlerin çocuk sahibi olması ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.	0,073	RED
H4	Akademisyenlerin yaşları ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.	0,824	RED
H4a	Akademisyenlerin yaşları ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.	0,043	KABUL
H4b	Akademisyenlerin yaşları ile devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.	0,015	KABUL
H4c	Akademisyenlerin yaşları ile normatif bağlılığı arasında anlamlı ilişki vardır.	0,833	RED
H5	Akademisyenlerin unvanı ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.	0,779	RED
H5a	Akademisyenlerin unvanı ile duygusal bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,453	RED
H5b	Akademisyenlerin unvanı ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,000	KABUL
H5c	Akademisyenlerin unvanı ile normatif bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,341	RED
H6	Akademisyenlerin görev yaptıkları birim ile örgütsel bağlılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.	0,887	RED
H6a	Akademisyenlerin görev yaptıkları birim ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,756	RED
H6b	Akademisyenlerin görev yaptıkları birim ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,852	RED

H6c	Akademisyenlerin görev yaptıkları birim ile normatif bağılılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,946	RED
H7	Akademisyenlerin idari görev durumları ile örgütsel bağılılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.	0,773	RED
H7a	Akademisyenlerin idari görev durumları ile duygusal bağılılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,207	RED
H7b	Akademisyenlerin idari görev durumları ile devam bağılılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,303	RED
H7c	Akademisyenlerin idari görev durumları ile normatif bağılılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,955	RED
H8	Akademisyenlerin gelir durumları ile örgütsel bağılılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.	0,217	RED
H8a	Akademisyenlerin gelir durumları ile duygusal bağılılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,121	RED
H8b	Akademisyenlerin gelir durumları ile devam bağılılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,001	KABUL
H8c	Akademisyenlerin gelir durumları ile normatif bağılılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,118	RED
H9	Akademisyenlerin toplam çalışma süreleri ile örgütsel bağılılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.	0,991	RED
H9a	Akademisyenlerin toplam çalışma süreleri ile duygusal bağılılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,152	RED
H9b	Akademisyenlerin toplam çalışma süreleri ile devam bağılılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,003	KABUL
H9c	Akademisyenlerin toplam çalışma süreleri ile normatif bağılılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,822	RED
H10	Akademisyenlerin kurumdaki çalışma süreleri ile örgütsel bağılılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.	0,778	RED
H10a	Akademisyenlerin kurumdaki çalışma süreleri ile duygusal bağılılığı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki vardır.	0,130	RED
H10b	Akademisyenlerin kurumdaki çalışma süreleri ile devam bağılılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,007	KABUL
H10c	Akademisyenlerin kurumdaki çalışma süreleri ile normatif bağılılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	0,235	RED

$p > 0,05$ = Red

$p < 0,05$ = Kabul

Genel olarak sonuçlar incelendiğinde; akademisyenlerin demografik ve kurumsal kimliklerine ait özellikler ile örgütsel bağılılığın çeşitli boyutları arasında ilişki durumu tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu kapsamda oluşturulan hipotezlerin kabul ya da red durumları yukarıdaki tablo yardımıyla gösterilmiştir.

SONUÇ

Bir işletmenin dış çevrede başarılı olabilmesi ve rakiplerinden farklılaşarak öne çıkabilmesi için öncelikle iç çevresindeki dinamikleri etkili bir şekilde yönetebilmelidir. Bu sebeple işletmeler iç dinamikleri yönetme konusunda bireyler ağırlıklı düşünmeye yönelmişlerdir. Birey odaklı gelişen sistemle beraber bireye verilen önem artmış ve birey tatmini yüksek tutulmaya çalışılmıştır. Bu durum beraberinde örgütle özdeşleşmeyi başarmış ve örgütsel bağlılığı yüksek personelleri getirmiştir. Bu bağlamda çalışanların örgüte bağlı olmaları, kendilerinden beklenilenin de üzerinde gayret ve yüksek performans göstermeleri örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için büyük önem taşımaktadır. Ancak, yoğun bir rekabetin yaşandığı iş ortamında, nitelikli çalışanları örgütte tutmak ve örgütsel bağlılıklarını sağlamak adına nasıl bir örgütsel iklimin olduğu da aynı derecede önem taşımaktadır. Özellikle üniversite düzeyinde bu işten bizzat sorumlu olan akademisyenlerin örgütlerine olan bağlılık derecelerinin yüksekliği, toplumun hemen hemen her alanına gerek mesleki açıdan, gerekse topluma en yüksek düzeyde nitelikli birey yetiştiren kurumlarda çalışmaları bakımından önem taşımaktadır. Diğer taraftan, akademisyenlerin çalıştıkları birimlere yönelik tutumlarının belli zaman aralıklarıyla tekrarlanan araştırmalar sonucunda değerlendirilmesi ve bu değerlendirmeler sonucunda elde edilen bulgular ışığında çalışanların memnuniyetini, motivasyonunu ve nihayetinde de örgütlerine olan bağlılıklarını artırıcı yönde tedbirlerin alınması önem taşımaktadır.

Son yıllarda yazın hayatında örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili çalışmalar örgütler ve işletmeler için büyük önem arz etmektedir. Yapılan çalışmalar ve çıkan sonuçlar; örgüt ve işletmelere çalışan bağlılığı konusunda yol gösterici olmuştur. Araştırmacıların, ilgilerini nereye yöneltecekleri konusunda süregelen tartışmalar, bu alanlardan birinin örgütsel bağlılık olduğunu öne çıkarmaktadır.

Çalışmamızın temel amacı, akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek ve demografik faktörlerin; akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkili olup olmadığını incelemektir. Araştırmamızda anket yöntemi kullanılarak akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ölçülmeye çalışılmıştır. Akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarını ölçmek için Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır.

Çalışmamızda öncelikle akademisyenlerin demografik özelliklerine ve kurumsal kimliklerine ilişkin frekans ve yüzde değerlerine yer verilmiştir. Böylelikle üniversitelerde görev yapan akademisyen sayılarının demografik özelliklere göre sayısal ve yüzdesel değerlerine ulaşılmıştır. Daha sonra ise üniversitelerde görev alan akademisyenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiş ve araştırmamızda yer alan dört üniversitenin bağlılık düzeyleri belirlenerek karşılaştırmalara gidilmiştir. Yapılan değerlendirme sonucunda; bağlılık düzeyleri orta düzeyde olmakla beraber; Fırat Üniversitesinde en yüksek bağlılık oranının duygusal bağlılıkta olduğu, duygusal bağlılığı takiben devam bağlılık oranının da kayda değer oranda yüksek olduğu görülmüştür. İnönü üniversitesinde duygusal bağlılığın 3.40 değerinin üzerinde olması kayda değer bir bağlılık olduğunu göstermiştir. Devam bağlılığı ise duygusal bağlılığa oranla daha düşük olmakla beraber normatif bağlılığa nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer üniversitelere oranla Bingöl Üniversitesinde bağlılık oranlarının düşük olduğu gözlemlenirken bağlılık boyutlarından duygusal bağlılığının normatif ve devam bağlılığından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Munzur Üniversitesi'nde ise bütün ortalamalar 3.40 altında çıkmıştır. Ancak devam bağlılık oranının duygusal ve normatif bağlılığa göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Konuyla ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde Bulut (2013) tarafından yapılan çalışmada akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri orta düzeyde bulunmuştur. Yine Akar (2014) tarafından okul yöneticileri üzerinde yapılan çalışmada da çalışmamızla paralellik gösteren sonuçlara ulaşılmıştır. Akar okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Gider 'in (2011) hastane personeli üzerinde yaptığı çalışma sonuçlarında da orta düzeyde bir bağlılık olduğu görülmüştür. Çalışmamızla benzeşen diğer bir araştırma Işık ve arkadaşları tarafından yapılmıştır. Işık ve arkadaşları yapmış oldukları çalışmalarında orta düzeyde bir örgütsel bağlılık sonucuna ulaşmışlardır. Ancak bağlılık düzeyleri sıralamasında bir derecelendirme yapılacak olursak en yüksek bağlılık puanı duygusal bağlılıkta olup bunu devam ve normatif bağlılık izlemektedir. Bu durumu örnekleyen bazı çalışmalar; (Pelit, Boylu ve Güçer, 2007), (Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıöğen, 2010), (Özkaya ve Diğerleri, 2006).

Son olarak çalışmamızda, akademisyenlerin bağlılık düzeyleri cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, yaş, unvan ve çalışma süreleri dikkate alınarak değerlendirmeye

gidilmiştir. Elde edilen bulgular değerlendirildiğinde demografik özelliklerin akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Demografik özelliklerden cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, yaş, gelir durumu ve çalışma süreleri değişkenlerinin bağlılığı etkilediği söylenebilir. Ancak bu etkinin bağlılık boyutlarından olan devam bağlılığı boyutunda olduğu görülmektedir. Benzer şekilde (Işık, Uğurluoğlu ve Akpolat; 2012), (Özkaya, Kocakoç ve Kara; 2006), (Akar; 2014), (Bulut; 2015) yaptıkları çalışmalarda farklı değişkenlerin devam bağlılık boyutu üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum ise akademisyenlerin çalıştıkları kurumlarında çeşitli sebeplerden ötürü çalışmaya devam ettikleri ve kurumlarına verdikleri emeği ve yatırımları kaybetmemek adına kurumda kalmaya devam ettikleri söylenebilir.

Demografik özelliklerden cinsiyet değişkeni ile bağlılık düzeyi incelendiğinde cinsiyet değişkeni ile devam bağlılığında anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Kadın akademisyenlerin devam bağlılıklarının erkeklere oranla daha yüksek çıktığı görülmüştür. Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında, kadınlarla erkeklerin örgütsel bağlılık düzeyleri konusunda tam olarak birlik sağlanamamış ve farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

Medeni durum değişkeni ile bağlılık düzeyi incelendiğinde, medeni durum ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak devam bağlılığı ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş ve bekar akademisyenlerin devam bağlılığının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yine çocuk sayısı değişkeni ve örgütsel bağlılık düzeyleri incelendiğinde, araştırmaya katılan akademisyenlerin, örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin ortalamalarda, “4-6” çocuk sayısı hiç çocuğu olmayan arasında anlamlı düzeyde bir farklılık görülmüştür. Aynı farklılık düzeyi genel olarak örgütsel bağlılık düzeyinde de gerçekleşmiştir. Ayrıca 4-6 arasında çocuk sahibi olan akademisyenlerin duygusal bağlılığının daha yüksek olduğu belirlenirken çocuk sayısının artmasıyla birlikte duygusal bağlılığın da doğru orantılı olarak arttığı gözlemlenmiştir. Genel olarak sonuçlar iki değişken arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermekle beraber çocuk sayısındaki artışın bağlılık değişkeni önemli derecede etkilediği söylenebilir.

Demografik özelliklerden yaş değişkeni ile bağlılık düzeyindeki farklılıklara bakıldığında, örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin duygusal ve devam bağlılığı

ortalamalarında, “55 ve üzeri” yaş grubu ile “25 yaş ve altı” yaş grubu arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu söylenebilir. Yaş aralığının örgütsel bağlılık üzerinde etkin olduğu bulgular doğrultusunda görülmektedir. Öyle ki akademisyenlerin yaşları ilerledikçe duygusal bağlılıklarının arttığı gözlemlenmiştir. 55 yaş ve üzeri olan akademisyenlerin duygusal bağlılıklarının diğer yaş aralıklarına nazaran belirgin bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir. İleri yaştaki akademisyenlerin kurumlarını gerçekten sevdikleri ve kurumlarına içtenlikle bağlı olduğu söylenebilir. Devam bağlılığı değerleri incelendiğinde ise 25 yaş altındaki akademisyenlerin devam bağlılıklarının oldukça yüksek olduğu, akademisyenlerin yaş aralığının ilerledikçe bağlılık değerinin düştüğü görülmektedir. 25 yaş ve altındaki akademisyenler üniversite de çalışmaya yeni adım atan gençlerden oluşmakta olduğundan bu durum beklenen bir sonuçtur.

Üniversitelerde görev alan akademisyenlerin unvanlarının bağlılığa etkisine bakıldığında; araştırmaya katılan akademisyenlerin, örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin devam bağlılığı ortalamasında, “profesör” unvanı ile “uzman” unvanına sahip akademisyenler arasında anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu görülmektedir. Elde edilen bulgular ışığında akademisyen unvanı yükseldikçe devam bağlılığının azaldığı görülürken, okutman ve araştırma görevlilerinde devam bağlılığının daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum da unvan durumu yükseldikçe kişiyi kuruma bağlayan zorunluluklar azalırken unvanın düşmesiyle kişiyi kuruma bağlayan zorunlulukların arttığı söylenebilir.

Akademisyenlerin gelir durumu değişkeni ile bağlılık düzeyindeki farklılıklara bakıldığında, örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin devam bağlılığı ortalamasında anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu görülmüştür. Akademisyenlerin gelir durumunun arttıkça devam bağlılıklarının azaldığı gözlemlenirken gelir durumunun düşük olduğu akademisyenlerde devam bağlılığının yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Son olarak akademisyenlerin toplamda ve bulundukları kurumda çalışma süreleri ile bağlılık düzeyleri incelendiğinde, örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin devam bağlılığı ortalamasında anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu görülmüştür. 1-10 yıl süreyle çalışan genç akademisyenlerin devam bağlılıklarının daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. 10 yıl ve üzeri süreyle çalışan akademisyenlerde ise devam bağlılık oranlarının daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırma sonuçları ile ilgili genel bir değerlendirme yapacak olursak, demografik özelliklerin örgütsel bağlılık boyutlarından özellikle devam bağlılığı boyutunda anlamlı derecede ilişkili olduğu söylenebilir. Devam bağlılığı boyutunda ki etkinlik bize üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin çeşitli gereksinim ya da zorunluluktan dolayı görevlerine devam ettiklerini göstermiştir. Yani bölge akademisyenlerinin büyük çoğunluğunun gerçekten istediği için değil de gereksinimden dolayı bağlılıklarını sürdürdükleri söylenebilir. Günümüz koşullarına bakıldığında alternatif iş olanaklarının az olması ve çeşitli sebeplerle bulunulan yerde çalışmaya devam etme zorunluluğunun olması devam bağlılığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkiyi etkilemiştir. Demografik özelliklerden sadece çocuk sayısı ve yaş değişkenlerinin duygusal bağlılık boyutunda ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akademisyenlerin belirli bir olgunluğa erişmesi ise kurumlarına duygusal olarak bağlanmayı etkin hale getirdiği saptanmıştır.

Sonuçları incelendiğinde, demografik faktörlerin, örgütsel bağlılık ve düzeyleri üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Akademisyen cinsiyetinin, medeni durumunun, yaşının, çocuk sayısının, unvanın ve özellikle de kurumda çalışılan sürenin örgütsel bağlılık konusunda önemli bir etken olduğunu söylenebilir. Çıkan sonuçlar, üniversitelerin aynı bölgede yer almasına karşın demografik etmenler sebebiyle farklı sonuçlar doğurabileceğini göstermiştir. Bu durum bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin değişebilir bir yapıda olduğunu sonucuna varmamızı sağlamıştır. Sonuç olarak örgütsel bağlılığı etkileyen çevresel ve kişisel faktörler göz önüne alınarak çeşitli değerlendirmelerde bulunulmalıdır.

Sonuç olarak, üniversitede görev alan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen faktörler ve bu faktörlere yönelik politikalar izlenirken, bireyin demografik özelliklerinin de dikkate alınmasının büyük bir önem arz ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini incelediğimiz bu çalışmada akademisyenlerin örgütsel bağlılığının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu sonuç doğrultusunda akademisyenlerin örgütsel bağlılığını arttırmaya yönelik bazı düzenlemelerin yapılması büyük önem arz etmektedir. Özellikle Üniversite yönetimi ve personel dairesi başkanlığının akademisyenlerde örgütsel bağlılık düzeyini artıracak faaliyetlere önem ve öncelik vermeleri önerilebilir. Özellikle üniversitelerin bulunduğu il ile üniversite yapısı arasında sosyal ve kültürel bütünleşmeyi sağlayacak

sosyo-kültürel faaliyetler de bağılılığa katkı sağlayabilir. Ayrıca çalışma yaptığımız TRB1 bölgesi dışında sınıflandırılmış diğer bölge üniversitelerinde de benzeri çalışmalar yapılarak konu ile ilgili farklı sonuç ve değerlendirmelerde bulunulabilir. Bu durum farklı bölgelerde yer alan üniversitelerin bulunduğu il ya da bölge durumuna göre farklı ya da benzeri sonuçları görme noktasında fayda sağlayacağı söylenebilir.



KAYNAKÇA

- Açık, A., Hastane Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği), (Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı), İstanbul, 2015.
- Aggarwal-Gupta M., Vohra N., Bhatnagar D., “Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediational Influence of Psychological Well-Being”, *Journal of Business and Management*, C. 16, S. 2, 2010, s. 105-124.
- Akar H., “Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıklarının İncelenmesi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, C.4, S.8, 2014, s. 110-132.
- Arı, A., Beden Eğitimi Ve Spor Yüksekokulu Akademisyenlerinin Örgütsel Adalet Algıları İle Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki, (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı), Konya, 2015.
- Arslan ve Diğerleri, “ Şirket Politikası ve Liderlik Davranışlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, *Uluslararası Hakemli Akademik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.1, S.2, 2011, s. 219-250.
- Aslan Ş., Güzel Ş., “Algılanan Örgütsel Destek, İş Özellikleri ve Kontrol Odağı Faktörlerinin İşgören Yabancılaşması Üzerine Etkileri”, *Yönetim Bilimleri Dergisi / Journal of Administrative Sciences*, C.14, S.27, 2016, s. 81-109.
- Aydoğdu, S., An Empirical Study Of The Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, 2009.
- Aygün, A., Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi, (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı), İstanbul, 2012.
- Aytürk N., Örgütsel ve Yönetimsel Davranış, Detay Yayıncılık, Ankara, 2010.
- Bakan İ., Örgütsel Bağlılık: Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar, Gazi Kitabevi, Ankara, 2011.

- Baranik L., E., Roling E., A., Eby L., T., “Why Does Mentoring Work? The Role Of Perceived Organizational Support”, *Journal Of Vocational Behavior*, 76, 2010, s. 366–373.
- Boylu ve Diğerleri, “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, C.44, 2007, s.511.
- Bozkaya, E., Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Hiyerarşik Yapısı Yüksek Bir Kurumda Uygulama, (Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı), Balıkesir, 2013.
- Bozkurt, F., Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemiadamlarının Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı), Manisa, 2007.
- Brimeyer T. M., Perrucci R., Wadsworth S. M., “Age, Tenure, Resources for Control, and Organizational Commitment”, *Social Science Quarterly*, C.91, S.2, 2010, s. 511-530.
- Bulut M. B., “Fen- Edebiyat Fakültesi Akademisyenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.8 S.36, 2015, s. 611-620.
- Bülbül, S., Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini: Bir Kamu Kurumunda Uygulaması, (Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı), İstanbul, 2016.
- Büyükbeşe T., Edt: Bakan İ., Çağdaş Yönetim Yaklaşımları: İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar, Beta Yayıncılık, Kahramanmaraş, 2004.
- Büyükgoze, H., Lise Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Algılanan Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye İlişkisi, (Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2014.
- Çakınberk ve Diğ., Vizyonel Liderlik Işığında Örgütsel Bağlılık, Asitan Yayıncılık, Sivas, 2011.

- Çekmecelioğlu H.G. ve Eren E., “Psikolojik Güçlendirme, Örgütsel Bağlılık ve Yaratıcı Davranış Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi”, *Yönetim Dergisi*, , Y.18, S.57, 2007.
- Çil, E., Ö., Okulöncesi Öğretmenlerinin Özyeterlik İnançları, Örgütsel Adalet ve Destek Algıları, Öğrenilmiş Güçlülük Ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İlköğretim Anabilim Dalı, Okulöncesi Eğitimi Programı), Burdur, 2016.
- Çolakoğlu ve Diğerleri, “Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadası’ndaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri”, *Turizm Araştırmaları Dergisi*, C.20, S.1, 2009, s. 77-89.
- De Clercq D., and Belausteguigoitia Rius I., “Organizational Commitment in Mexican Small and Medium-Sized Firms: The Role of Work Status, Organizational Climate, and Entrepreneurial Orientation”, *Journal of Small Business Management*, C.45, S.4, 2007, s. 467–490.
- Demir C. ve Öztürk U.C., “ Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.26, S.1, 2011, s. 17-41.
- Demiral, Ö., Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme Ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı), Niğde, 2008.
- Derinbay, D., İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri, (Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı), Denizli, 2011.
- Dirin, İ., Algılanan Örgütsel Desteğin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisi: Trb-2 Bölgesinde Uygulamalı Bir Araştırma, (Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı), Isparta, 2014.
- Doğan E. Ş., Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2013.
- Doğan S., ve Kılıç, S., “Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, S. 29, 2007, s. 37-61.

- Duygulu ve Diğerleri, “Algılanan Örgütsel Destek, İşe Bağlılık ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine”, *Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.6, S.6, 2008.
- Eğilmezkol, G., Çalışma Yaşamında Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık: Bir Kamu Bankasındaki Çalışanların Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık Algılayışlarının Analizine Yönelik Bir Çalışma, (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı), Ankara, 2011.
- Erdaş, D.E., Lider-Üye Mübadelesi, Algılanan Örgütsel Destek ve Öz Denetim Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri, (Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı/Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı), Ankara, 2010.
- Eren E., Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2012.
- Ersoy S. ve Bayraktaroğlu S., Örgütsel Davranışta Güncel Konular, Ekin Yayınevi, Bursa, 2012.
- Eser G., “Güven Eğiliminin Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, C.30, S.1, 2011, s. 365-376.
- Gider ve Diğerleri, “Hastane Organizasyonlarında Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumunun Analizi: Hemşireler ve Tıbbi Sekreterler Üzerine Bir Araştırma”, C.9, S.35, 2011, s. 93-101.
- Giray M. D., Şahin D. N., “Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Yazıları*, 15 (30), 2012, s. 1-9.
- Gutierrez A, P., ve Diğerleri, “ The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty”, *Journal of Advanced Nursing*, C. 68, S. 7, 2012, s. 1601-1614.
- Gül, A. L., Lise Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Destek, (Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimler Anabilim Dalı), Ankara, 2010.
- Güllüoğlu Ö., Örgütsel İletişim, İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık, Eğitim Kitabevi, Konya, 2011.
- Gülova A. A., Örgütsel Davranış, Lisans Yayıncılık, Elma Basım, İstanbul, 2013.

- Güney S., Örgütsel Davranış, Yayın Dağıtım, İstanbul, 2011.
- Gürbüz S., “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma ”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C.3, Y.2, 2006, s. 48-75.
- Gürkan, Ç., Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi’nde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması, (Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı), Edirne, 2006.
- Gürül, B., Takım Çalışması ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Uygulamalı Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Yönetimi Bilim Dalı), İstanbul, 2013.
- He Y., ve Diğerleri, “Linking organizational support to employee commitment: evidence from hotel industry of China”, *The International Journal of Human Resource Management*, C. 22, S. 1, 2011, s. 197–217.
- Hochwarter W. A., “Commitment as an Antidote to the Tension and Turnover Consequences of Organizational Politics”, *Journal of Vocational Behavior* 55, 1999, s. 277–297.
- Işık O., Uğurluoğlu Ö. ve Akpolat M., “Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, C.13, S.2,2012, s. 254-265.
- İlleez, Z., Örgüt İkliminin İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, (Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalı), Ankara, 2012.
- İmamoğlu, D., Cam Tavan Sendromu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, (İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı), İstanbul, 2016.
- İnce M. ve Gül, H., Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitapevi, Konya, 2005.
- Kalağan, G., Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları ile Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki, (Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı Yüksek Lisans Tezi), Antalya, 2009.

- Kaplan M. ve Ögüt A., “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.17, S.1,2012, s. 48-75.
- Kaplan M., Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği, (Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı), Konya, 2010.
- Karahan A., “Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Afyon Sağlık Yüksekokulu Sağlık Kurumları Yöneticiliği Bölümü Sosyal Bilimler Dergisi*, C.10, S.3, 2008.
- Karakaş, M., Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık (Diyarbakır Gazi Yaşargil Eğitim Ve Araştırma Hastanesi Örneği), (Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı), İstanbul, 2014.
- Kaya, İ., Otel İşletmelerinde Çalışma Yaşamının Kalitesini Etkileyen Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Marmaris Örneği, (Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı), Balıkesir, 2013.
- Kaya, N., İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Uygulama, (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı), İstanbul, 2013.
- Kervancı, F., Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü , İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı), Niğde, 2013.
- Kıraç, E., (2012); Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Algılaması Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı), Denizli, 2012.
- Kim V. G., & *, Brymer R. A., “ The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance”, *International Journal of Hospitality Management*, 30, 2011, s. 1020– 1026.

- Koç, R., Personel Güçlendirme İle Çalışanların Örgüte Bağlılığı Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Uygulama, (Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı), İstanbul, 2008.
- Koçel T., İşletme Yöneticiliği, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011.
- Kurşunluoğlu A., Bakay E. ve Tanrıögen A., “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı. 28, 2010, s. 101-115.
- Loi R., Lai J. Y. M., Lam L. W., “Working under a committed boss: A test of the relationship between supervisors' and subordinates' affective commitment”, *The Leadership Quarterly*, 23, 2012, s. 466–475.
- Loi R., ve Diğerleri, “Linking employees’ justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, C.79, 2006, s. 101–120.
- Lok P., & Crawford J., “The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development”, *Leadership & Organization Development Journal*, C. 20, S.7, 1999, s. 365 – 374.
- McColl-Kennedy J. R., Anderson R. D., “Subordinate–manager gender combination and perceived leadership style influence on emotions, self-esteem and organizational commitment”, *Journal of Business Research*, 58, 2005, s. 115–125.
- Mutlu S, K., İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çalışanlar Tarafından Algılanışı ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisine Yönelik Bir Uygulama, (Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı), Mersin, 2016.
- Nayır F., “ Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 28, Aralık 2013, s. 89–106.
- Neininger A., et al, “Effects of team and organizational commitment – A longitudinal study”, *Journal of Vocational Behavior*, 76, 2010, s. 567–579.

- Önderoğlu, S., Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar, (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı), Ankara, 2010.
- Öneği, M., Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyinin İş Tatmini ve Çalışma Performansına Etkisi, (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı), Ankara, 2014.
- Özcan, E. B., Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme, (Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı), Adana, 2008.
- Özdemir A., “Örgütsel Özdeşleşmenin Algılanan Örgütsel Destek, Cinsiyet Ve Kıdem Değişkenlerine Göre İncelenmesi”, Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, C.14, S.1, 2010, s. 237-250.
- Özdevecioğlu M, ve Kaya, Y., “Organizasyonlarda Algılanan Mağduriyetin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.10, S.1, 2008.
- Özdevecioğlu M., “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.18, S.2, 2003, s. 113-130.
- Özkaya M, O., Kocakoç, İ, D., Kara, E., “Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması”, *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C.13, S.2, 2006.
- Öztürk M., Eryeşil K., “Lider-Üye Etkileşimi ve Örgütsel Destek Algılarının Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi”, *Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, C.19, S.2, 2016, s. 124-141.
- Panaccio A., Vandenberghe C., “Five-factor model of personality and organizational commitment: The mediating role of positive and negative affective states”, *Journal of Vocational Behavior*, 80, 2012, s. 647–658.
- Panaccio A., Vandenberghe C., “Perceived Organizational Support, Organizational Commitment And Psychological Well-Being: A Longitudinal Study”, *Journal Of Vocational Behavior*, 75, 2009, s. 224–236.

- Peng K. Z., and et al, “Gender differences in the work commitment of Chinese workers: An investigation of two alternative explanations”, *Journal of World Business*, 44, 2009, s. 323–335.
- Perçin, M., İşletmenin Örgüt Yapısının İşgörenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisine İlişkin Bir Araştırma, (Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı), Isparta, 2008.
- Salim L., Sadruddin S., Zakus D., “Organizational Commitment in a Health NGO in Pakistan” *Voluntas*, 23, 2012, s. 584–604.
- Sevinç İ. ve Şahin A., “Kamu Çalışanlarının Örgütsel Bağlılığı: Karşılaştırmalı Bir Çalışma”, *Selçuk Üniversitesi Maliye Dergisi*, S.162, 2012.
- Su S., Baird K., Blair B., “Employee organizational commitment: the influence of cultural and organizational factors in the Australian manufacturing industry”, *The International Journal of Human Resource Management*, C.20, S.12, 2009, s. 2494–2516.
- Şapçı, M., Ücret Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı), İstanbul, 2016.
- Şencan, S. N., Türk İlaç Sanayinde Çalışan Yöneticilerin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumlarına Yönelik Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2011.
- Tak B. ve Çiftçioglu A., “Algılanan Örgütsel Prestij İle Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S.18, 2009, s. 100-116.
- Tanrıbil, S., Vizyoner Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Adalet Algılarına Etkisi: Erzurum İli Bankacılık Sektöründe Yapılan Bir Çalışma, (Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı), Erzurum, 2015.
- Tansky W, J., ve Cohen D, J., “The Relationship Between Organizational Support, Employee Development, and Organizational Commitment: An Empirical Study”, *Human Resource Development Quarterly*, C. 12, S. 3, 2001, s. 285-300.

- Taşkaya S. ve Şahin B., “Hastane Çalışanlarının Kişisel Özellikleri ile Örgütsel Adalet Algılarının Örgüte Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Değerlendirilmesi”, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.29, S.1, 2011, s. 165-185.
- Top M., Gider Ö., “Interaction of organizational commitment and job satisfaction of nurses and medical secretaries in Turkey”, *The International Journal of Human Resource Management*, C.24, S.3, 2013, s. 667–683.
- Top M., ve Diğ., “An analysis of relationships among transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in two Turkish hospitals”, *The International Journal Of Health Planning And Management*, 2012.
- Topaloğlu, I. G., İşgörenlerin Adalet Ve Etik Algıları Açısından Örgütsel Güven İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi, (Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı), Ankara, 2010.
- Turgut H., “Algılanan Örgütsel Desteğin İşletme Performansına Etkisinde İç Girişimciliğin Aracılık Rolü”, *İşletme Araştırmaları Dergisi/Journal of Business Research-Türk*, 6/3, 2014, s. 29-62.
- Turunç Ö., Çelik M., “ Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.14, S.1, 2010, s. 209-232.
- Tükeltürk ve Diğerleri, “Psikolojik Kontrat İhlal Algısı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C.10, S.20, 2012, s. 93-110.
- Türkkan, L., Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılığa Etkileri, (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı), İstanbul, 2016.
- Türkmen, E., İş Karakteristikleri Ve Algılanan Örgütsel Destek Kavramlarının Öz-Yeterlilik İnancı İle İlişkisi Ve Öz-Yeterlilik İnancının Çalışan Performansı Üzerine Etkisi, (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Örgütsel Davranış Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, 2009.

- Urhan, S., İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması, (Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı), Denizli, 2014.
- Uygur A., Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık, Bari Platin Kitabevi, Ankara, 2009.
- Vandenberghe c., Bentein k and Stinglhamber F., “Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: Antecedents and outcomes”, *Journal of Vocational Behavior*, 64, 2004, s. 47-71.
- Yeşilyurt, R., Okul Müdürlerinin Etkileşimci Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin Okula Bağlılık Düzeyleri Arasındaki, (Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı), Eskişehir, 2015.
- Yıldız, B., İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Stresi, Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumuna Yönelik Algılarının İncelenmesi, (Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Programı), İstanbul, 2013.
- Yıldız, S., Örgüt Kültürünün, İşten Ayrılma Eğilimi Ve Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkisi: Bir Ara Değişken Olarak Örgütsel Destek Algısı, (Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Bolu, 2008.
- Yılmaz H., Görmüş A. Ş., “ Stratejik Girişimciliğin, Algılanan Örgütsel Destek ve Örgütsel Öğrenme Üzerine Etkilerinin Araştırılması: Tekstil Sektöründe Ampirik Bir Çalışma”, *Journal of Yasar University*, 26(7), 2012, s. 4483-4504.
- Yılmaz, E., Duygusal Emeğin Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Algılanan Örgütsel Desteğin Biçimlendirici Rolü, (Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı), Çanakkale, 2014.
- Yucel I., Bektas C., “Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better?”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, C.46, 2012, s. 1598-1608.
- Yücel İ., “Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study”, *International Journal of Business and Management*, C. 7, S.20, 2012, s. 44-58.

E- Kitaplar

Organizational Behaviour, John Schermerhorn, James Hunt, Richard Osborn

https://Books.Google.Com.Tr/Books?İd=8ertuzeıguic&Printsec=Frontcover&Dq=Organizational+Behavior&Hl=Tr&Sa=X&Ei=Y3ltvikwızhgafxgfae&Redir_Esc=Y#V=Onepage&Q=Organizational%20behavior&F=False, 2011.

Michael Armstrong, Dunca Brown,

<https://Books.Google.Com.Tr/Books?İd=1s3ltgjprfic&Printsec=Frontcover&Dq=Strategic+Reward+Making+İt+Happen&Hl=Tr&Sa=X&Ei=Xnttvıbwekjq7aajlocodg&Ved=0ccmq6aewaa#V=Onepage&Q=Strategic%20reward%20making%20it%20happen&F=False>, Published In Great Britain And United States İn2006 By Kogan Page Limited.

Packianathan Chelladurai,

<https://Books.Google.Com.Tr/Books?İd=Tha2m91b938c&Printsec=Frontcover&Dq=Human+Resource+Management+İn+Sport+And+Recreation&Hl=Tr&Sa=X&Ei=Thbtvm-Jccvxujdegıgp&Ved=0ccgq6aewaa#V=Onepage&Q=Human%20resource%20management%20in%20sport%20and%20recreation&F=False>, Copyright 2006, 1999 By P. Chelladurai, Printed İn The United States Of America.

Edited By Eran Vigoda- Gadot And Amos Drory,

<https://Books.Google.Com.Tr/Books?İd=Mlcwaqus6kec&Printsec=Frontcover&Dq=Handbook+Of+Organizational+Politics&Hl=Tr&Sa=X&Ei=Qxjtvpmjpmj-Uk7agiām&Ved=0cbwq6aewaa#V=Onepage&Q=Handbook%20of%20organizational%20politics&F=False>, Edward Elgar Publishing, 2006.

EKLER

Ek 1. Orjinallik Raporu



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Mehtap DEMİR
Öğrenci Numarası	111216114
Enstitü Anabilim Dalı	Sosyal Bilimler Enstitüsü
Programı	İşletme
Danışmanının Unvanı, Adı-Soyadı	Yrd. Doç. Dr. Ayşe Esra PEKER
Tez Başlığı (Türkçe)	Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılığı Üzerine Bir Araştırma:TRB1 Bölgesi Örneği

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 123 sayfalık kısmına ilişkin, 08/01/2018 tarihinde şahsim tez danışmanım tarafından Turan'in adlı intihal tespit programında aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı, % 27 dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yukarıda bilgileri verilen öğrencinin doktora tezi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından belirlenen azami benzerlik oranlarını aşmadığını ve tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksini tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Gereğini saygılarımla arz ederim.

Yrd. Doç. Dr. Ayşe Esra PEKER
Danışmanın Adı-Soyadı
(İmzası)

Prof. Dr. Kenan PEKER
Anabilim Dalı Başkanı
(İmzası)

F.Ü.LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ÖĞRETİM YÖNETMELİĞİ

Madde 41- Lisansüstü tezleri ile birlikte teslim edilmesi gereken belgeler şunlardır:

- a) Lisansüstü tezler, savunma öncesinde intihal program raporu ve ilgili makale şartını sağladığına dair belgeleri ile birlikte enstitüye teslim edilir.
- b) İntihal raporu ile ilgili olarak etik kurallar dâhilindeki benzerlik oranları ilgili Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. (Enstitü Yönetim Kurulu tarafından tezin, intihal kapsamı dışında değerlendirilmesi için TURNITIN'den alınan raporda "benzerlik oranı"nın, "alıntılar hariç" en fazla %10, "alıntılar dâhil" % 30'u geçmemesi şeklinde kabul edilmiştir).

¹ Makale şartı doktora öğrencilerini kapsamaktadır.

Ek 2. Anket Formu

ANKET FORMU

Bu anket formu ile üniversitelerde görev alan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi ve kişisel değişkenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyip etkilemediğinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Anket formu ile iki ayrı bölümde bilgi edinmek amaçlanmıştır. Anketin birinci bölümünde, katılımcılara ait kişisel bilgilere ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeye yönelik “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” bulunmaktadır.

Ankete verilen cevaplar değerlendirmeye alınarak bilimsel çalışmalara temel teşkil etmek üzere kullanılacaktır. Şimdiden bu çalışmaya katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Esra PEKER

DEMİR

Tez Danışmanı: Yrd. Doç Dr. Ayşe

Yüksek Lisans Öğrencisi: Mehtap

1.BÖLÜM: KATILIMCILARA DAİR KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz:

☐ Kadın ☐ Erkek

2. Medeni Durumunuz:

☐ Evli ☐ Bekâr ☐ Diğer

3. Çocuk sayınız:

☐ Yok ☐ 1-3 ☐ 4-6 ☐ 7 ve üzeri

4. Yaş Aralığınız:

☐ 25 yaş ve altı ☐ 26-35 ☐ 36-45 ☐ 46-55 ☐ 55 ve üzeri

5. Ünvanınız:

☐ Profesör ☐ Doçent ☐ Yardımcı Doçent ☐ Öğretim Görevlisi

☐ Okutman ☐ Uzman ☐ Araştırma Görevlisi ☐ Diğer

5. Görev Yaptığınız Birim:

☐ Fakülte ☐ Yüksekokul ☐ Meslek Yüksekokulu ☐ Enstitü ☐ Rektörlük ☐ Araştırma Merkezi

6. Bölümünüzü belirtiniz:

7. İdari Göreviniz var mı:

☐ Hayır ☐ Evet (Belirtiniz.....)

8. Gelir Durumunuz:

☐ 2501- 3500 TL arası

☐ 3501- 4500 TL arası

☐ 4501- 5500 TL arası

☐ 5501- 6500 TL arası

☐ 6500+

9. Genel olarak toplam çalışma süreniz:

☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 ☐ 11-15 ☐ 16-20 ☐ 21-25 ☐ 26 ve üzeri

10. Bu kurumdaki toplam çalışma süreniz:

☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 ☐ 11-15 ☐ 16-20 ☐ 21-25 ☐ 26 ve üzeri

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Örgütsel bağlılık ölçeği bağlılık düzeylerinden duygusal, normatif ve devam bağlılığı olarak üç ayrı ölçek şeklinde yer almaktadır.

2.1. DUYGUSAL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Bu ölçekte görev yaptığınız kurum hakkındaki görüşlerinize ilişkin sorular bulunmaktadır. Sorulara durumunuza uyan seçeneği (X) işareti koyarak yanıtlayınız	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Kariyerimin bundan sonraki kısmını bu kurumda geçirmekten mutlu olurum.					
2. Bu kurumda kendimi “ailenin bir üyesi” olarak <u>hissetmiyorum.</u>					
3.Bu kurumun meselelerini kendi meselem gibi görüyorum.					
4.Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı <u>hissetmiyorum.</u>					
5.Bu kurum benim için çok özel kişisel anlam ifade ediyor.					
6.Bu kuruma bağlandığım gibi başka bir kuruma da kolayca bağlanabileceğimi düşünüyorum.					
7.Kurumuma karşı güçlü bir aitlik hissi yok.					
8.Kurumumu bu kurum dışındaki insanlarla tartışmaktan zevk alırım.					

2.2. DEVAM BAĞLILIĞI ÖLÇEĞİ

Bu ölçekte görev yaptığınız kurum hakkındaki görüşlerinize ilişkin sorular bulunmaktadır. Sorulara durumunuza uyan seçeneği (X) işareti koyarak yanıtlayınız	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Şu anda bu kurumda kalmak bir istek olduğu kadar bir gereklilik benim için.					
2. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar veririm hayatımdaki pek çok şey aksar.					
3.Kurumumdan şu anda ayrılmak benim için maddi külfet <u>getirmeyebilir.</u>					
4.Eğer kurumumdan ayrılmak isteseydim şu anda ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
5.Başka bir iş bulmadan işimden çıkarsam neler olabileceğinden <u>korkmuyorum.</u>					
6.Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek çok az neden olduğunu düşünüyorum.					
7.Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak olumsuz sonuçlardan biri de mevcut iş olanaklarının azlığıdır.					
8.Bu kuruma çok fazla emek vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					

2.3. NORMATİF BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Bu ölçekte görev yaptığınız kurum hakkındaki görüşlerinize ilişkin sorular bulunmaktadır. Sorulara durumunuza uyan seçeneği (X) işareti koyarak yanıtlayınız	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.İnsanın bir kurumdan diğerine geçmesi bana göre etik dışı bir davranış <u>değildir.</u>					
2. İnsanların kariyerlerinin büyük bir kısmını tek bir kurumda geçirmeleri daha iyidir.					
3.Bu kurumda kalmak için manevi bir yükümlülük <u>hissetmiyorum.</u>					

4.Başka bir yerden daha iyi bir iş teklifi alsam kurumumdan ayrılmam doğru <u>olmazdı.</u>					
5.Kurumumdan şimdi ayrılısam kendimi suçlu hissederim.					
6.Bu kurumda kalmamın başlıca sebeplerinden biri de, burada kalmam konusunda ahlaki olarak zorunluluk hissetmemdir.					
7. Kurumum benim sadakatimi hak ediyor.					
8. Kurumuma çok şey borçluyum.					



ÖZGEÇMİŞ**KİŞİSEL BİLGİLER**

Adı, Soyadı : Mehtap DEMİR

Doğum Tarihi : 15/01/1989

Doğum Yeri : Elazığ

EĞİTİM DURUMU

Lisans : Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

Lise : Korgeneral Hulusi Sayın Lisesi

YABANCI DİL

İngilizce