

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI



2007 YILINDA KURULAN BAZI ÜNİVERSİTELERDE
GÖREV YAPAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ
GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜT SAĞLIĞI
İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yüksek Lisans Tezi

Serkan BAKCAK

Danışman: Doç. Dr. Necmi GÖKYER

Elazığ, 2017

T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

**2007 YILINDA KURULAN BAZI ÜNİVERSİTELERDE GÖREV YAPAN
ÖĞRETİM ELEMANLARININ GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜT SAĞLIĞI
İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

Serkan BAKCAK

Danışman: Doç. Dr. Necmi GÖKYER

Elazığ, 2017

ONAY

T.C.

Fırat Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Serkan BAKCAK'ın hazırlamış olduğu "2007 Yılında Kurulan Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgüt Sağlığı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki" başlıklı tez, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun 17.08.2017...tarih ve 2017/30...sayılı kararı ile oluşturulan jüri tarafından 29.09.2017...tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda yüksek lisans/doktora tezini oy birliği/oy çokluğu ile başarılı saymıştır.

Jüri Üyeleri:

1. Doç. Dr. Necmi GÖKYER (Danışman)
2. Doç. Dr. Niyazi ÖZER
3. Doç. Dr. Muhammed TURHAN

İmza

N. Gökçe

D. Özer

M. Turhan

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih ve sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ayşegül GÖKHAN

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYANNAME

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç. Dr. Necmi GÖKYER danışmanlığında hazırlamış olduğum “2007 Yılında Kurulan Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgüt Sağlığı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans/doktora tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

Serkan BAKCAK

30.10.2017
S. Bakcak

ÖN SÖZ

Araştırma konusunun ve ölçeklerin belirlenmesinde, araştırmanın tamamlanmasında her türlü yardım ve desteğini esirgemeyen, tez çalışmalarım boyunca bilgi ve tecrübelerinden faydalandığım danışman hocam sayın Doç. Dr. Necmi GÖKYER'e teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmaya ilişkin ölçeklerin uygulanmasında katkılarını esirgemeyen öğretim elemanlarına teşekkür etmeyi borç bilirim. Analizlerin yapılmasında değerli vakitlerinden ayırarak yardımcı olan Bingöl Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölüm Başkanı değerli hocam sayın Doç. Dr. Cihat YAŞAROĞLU'na çok teşekkür ederim. Çalışma sürecinde maddi manevi desteklerini esirgemeyen eşim Büşra BAKCAK'a sabrından dolayı sonsuz teşekkür ederim.

Serkan BAKCAK

2017, Elazığ

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

2007 Yılında Kurulan Bazı Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgüt Sağlığı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki

Serkan BAKCAK

Fırat Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Elazığ, 2017; Sayfa: XV+128

Modern yönetim anlayışında örgütlerin en önemli ve vazgeçilmez sermayesi insan kaynağıdır. Başarılı örgütler, insan kaynağı sermayesini seçme ve seçtiği bu sermayeyi kaybetmeme konusunda büyük özen gösterirler. Çünkü, örgütteki verimliliği artırmak, insan kaynağının çalıştığı örgüte bağlılığı artırmakla mümkün olabilmektedir. Yönetim literatüründe konu ile ilgili yapılan çalışmalara baktığımızda, örgüt bağlılığı çalışanların hem örgütte kalmaya devam etmelerini hem de çalıştıkları örgütte aidiyet duygusuyla daha iyi hizmet vermeleri anlamında kullanılmaktadır.

Yüksek lisans tezi olan bu çalışmada örgütler için önemli bir değişken olan örgüt sağlığı ile çalışanların örgütsel bağlılığı incelenmiştir. Çalışmada örgüt sağlığının ölçülmesi için Wayne Hoy'a ait 44 sorudan oluşan "Örgüt Sağlığı Ölçeği" (Organizational Health Inventory (OHI) kullanılmıştır. Örgütsel bağlılığı ölçmek için de 18 sorudan oluşan, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Çalışmada, örgüt sağlığıyla ilgili kavramlar, yaklaşımlar, çalışmalar ile örgütsel bağlılıkla ilgili kavramlar, örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar ve örgütsel bağlılığın sonuçları incelenmiştir. Bu çalışmada 2007 yılında kurulan bazı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerine göre, örgüt sağlığı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki araştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Örgüt Sağlığı, Üniversiteler, öğretim elemanları.

ABSTRACT

Master Thesis

**Examining the Relationship Between Organizational Health and
Organizational Commitment According to the Views of Academic Personnel
Working in Some of the Universities Built in 2007**

Serkan BAKCAK

**Firat University
Institute of Educational Sciences
Department of Educational Administration
Elazığ, 2017. Pages: XV+128**

In modern management perceptive; human resources are the most important and indispensable capital of the organizations. Successful organizations care about choosing and trying not to lose this capital. Because straightening the productivity depends on human resources' having a commitment to the organization. When we search for the subject in management literature, we see that organizational commitment is used in two meanings; first, employees continue to work in their organization and second they serve better in a sense of belonging to their organization.

In this study, organizational health and personnels' organizational commitment which are important variables for the organizations have been examined. In the study, Wayne Hoy's Organizational Health Inventory (OHI) that consists of 44 questions has been used to measure organizational health. Allen and Meyer's Scale with 18 questions has been made use of in order to measure organizational commitment. Terms belonged to organizational health, approaches for the organizational health; factors effecting organizational commitment and result of organizational commitment have been examined. The relation between organizational health and organizational commitment have been analyzed according to the views of to the academic personnel in the universities built in 2007.

Key Words: Organizational Health, Organizational Commitment, Universities, Academic Staff

İÇİNDEKİLER

KAPAK	I
ONAY	II
BEYANNAME	II
ÖN SÖZ	IV
ÖZET	V
ABSTRACT	VI
İÇİNDEKİLER	VII
TABLolar LİSTESİ	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ	XIII
EKLER LİSTESİ	XIV
SİMGELER/KISALTMALAR LİSTESİ	XV
BİRİNCİ BÖLÜM	1
I. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.2.1. Alt amaçlar.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.3.1. Avrupa Yüksek Eğitim Reformu ve Türkiye	6
1.4. Sayıtlılar.....	8
1.5. Sınırlılıklar.....	8
1.6. Tanımlar.....	8
İKİNCİ BÖLÜM	10
II. KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	10
2.1. Örgüt Sağlığı.....	10

2.1.1. Örgüt Sağlığı Kavramı.....	10
2.1.2. Örgüt Sağlığının İlişkili Olduğu Kavramlar	11
2.1.2.1. Örgüt Kültürü.....	11
2.1.2.2. Örgüt İklimi	12
2.1.2.3. Örgütsel Etkililik.....	12
2.1.3. Örgüt Sağlığına İlişkin Yaklaşımlar	13
2.1.3.1. Miles'in Geliştirdiği Örgüt Sağlığı Boyutları	13
2.1.3.1.1. Görev İhtiyaçları Boyutu	13
2.1.3.1.2. Yaşamı Sürdürme İhtiyaçları Boyutu	14
2.1.3.1.3. Büyüme ve Gelişme İhtiyaçları Boyutu.....	14
2.1.3.2. Hoy'un geliştirdiği Örgüt Sağlığı Boyutları	15
2.1.3.3. Chris Argyris'in Örgüt Sağlığı Hakkındaki Görüşleri.....	16
2.1.3.4. Lyden ve Klingele'e Göre Örgüt Sağlığının Boyutları.....	17
2.1.3.5. Bennis'in Örgüt Sağlığı Modeli.....	19
2.1.4. Örgüt Sağlığının Çeşitli Araştırmacılara Göre Boyutları	19
2.1.5. Örgüt Sağlığını Artırmak İçin Yapılması Gerekenler.....	21
2.1.6. Sağlıklı ve Sağlıksız Örgütlerin Farkları	22
2.1.7. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	24
2.1.8. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	26
2.2. Örgütsel Bağlılık.....	30
2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	30
2.2.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Sınıflandırmalar.....	32
2.2.2.1. Duygusal-Tutumsal Bağlılık.....	32
2.2.2.1.1. Etzioni'nin Sınıflandırması.....	33
2.2.2.1.2. Kanter 'in Sınıflandırması	34

2.2.2.1.3. O'reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı.....	35
2.2.2.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı	35
2.2.2.1.5. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı	36
2.2.2.2. Davranışsal Bağlılık.....	37
2.2.2.2.1. Becker'ın Yan Bahis Yaklaşımı	37
2.2.2.2.2. Salancik'in Yaklaşımı.....	38
2.2.2.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	39
2.2.3. Örgütsel Bağlılığı Artıran Temel Güçler	39
2.2.3.1. Teknolojik Gelişmelerin Hızlanması	40
2.2.3.2. Bilişim/İletişim Devrimi	41
2.2.3.3. Hızlı Büyüyen ve Gelişen Hizmet Sektörü.....	42
2.2.3.4. Küresel Rekabet.....	42
2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	43
2.3.1. Bireysel Faktörler	44
2.3.2. İş ve Role İlişkin Faktörler	45
2.3.3. İş Deneyimi ve Çalışma Ortamına İlişkin Faktörler.....	45
2.3.4. Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler	46
2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	46
2.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık	47
2.4.2. İlmli Örgütsel Bağlılık.....	47
2.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	48
2.5. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	48
2.6. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	51

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	54
III. YÖNTEM	54
3.1. Araştırmanın Modeli.....	54
3.2. Evren ve Örneklem	54
3.3. Veri Toplama Araçları	56
3.3.2. Örgüt Sağlığı Ölçeği	57
3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	57
3.4. Verilerin Analizi	58
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	60
IV. BULGULAR VE YORUM	60
4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Elde Edilen Bulgular ve Yorum.....	60
4.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Elde Edilen Bulgular ve Yorum.....	77
V. BÖLÜM	92
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	92
5.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar	92
5.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar	97
5.3. Öneriler	100
5.4. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	101
KAYNAKLAR	102
EKLER	120
ÖZGEÇMİŞ	128

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Örgüt Sağlığının Çeşitli Araştırmacılara Göre Boyutları.....	21
Tablo 2. Sağlıklı ve Sağlıksız Örgütlerin Farkları.....	23
Tablo 3. Çalışmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı.....	55
Tablo 4. Normallik Testleri.....	59
Tablo 5. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Ölçeğine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	60
Tablo 6. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Algı Düzeylerinin Cinsiyet Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	61
Tablo 7. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Algı Düzeylerinin Birime Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları.....	62
Tablo 8. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Algı Düzeylerinin Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	63
Tablo 9. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Ölçeği Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	64
Tablo 10. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Ölçeği Algı Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	67
Tablo 11. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Ölçeği Algı Düzeylerinin Kurum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	70
Tablo 12. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Ölçeği Algı Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	74
Tablo 13. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Ölçeği Algı Düzeylerinin Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	76
Tablo 14. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	77
Tablo 15. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algı Düzeylerinin Cinsiyet Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	78

Tablo 16. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algı Düzeylerinin Birime Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları.....	78
Tablo 17. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algı Düzeylerinin Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	79
Tablo 18. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	79
Tablo 19. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Ölçeği Algı Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	81
Tablo 20. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Algı Düzeylerinin Kurum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	83
Tablo 21. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Algı Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	85
Tablo 22. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Algı Düzeylerinin Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları.....	86

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. İdeal Üniversite Oluşturulması İçin Gerekli İlkeler	6
Şekil 2. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli	36



EKLER LİSTESİ

Ek 1. Bingöl Üniversitesi İzin Yazısı.....	120
Ek 2. Demografik Özellikler.....	121
Ek 3. Örgüt Sağlığı Ölçeği.....	123
Ek 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	125
Ek 5. Turnitin Benzerlik Raporu.....	126



SİMGELER/KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
Akt.	: Aktaran
AKTS	: Avrupa Kredi Transfer Sistemi
CA	: City in California
diğ.	: Diğerleri
ed.	: Editör
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
MPAEA	: The Mountain Plains Adult Education Association
ODTÜ	: Orta Doğu Teknik Üniversitesi
s.	: Sayfa
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences

BİRİNCİ BÖLÜM

I. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya yönelik problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı ve önemi, sayıtlılar, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem

Bir örgütün devamlılığını sağlamasında, önceden belirlediği hedeflere ulaşmasına ve başarı ve verimliliği yakalamasına etki eden birçok faktörden bahsetmek mümkündür (Batmaz, 2012). Örgütün başarı için belirlediği hedefler, hedeflerin gerçekleştirilebilirliği, yöneticilerin liderlik becerileri, çalışanların örgüte bağlılık düzeyleri, örgütün sağlıklı olup olmaması bunlardan birkaçıdır. Sağlıklı örgütlerde çalışan insan kaynağının örgüte bağlılığı ve motivasyonu yüksek derecede olmaktadır. İnsan kaynağına değer veren, etkili liderlik özelliği olan yöneticilerin bulunduğu, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların olduğu örgütlerde verimlilik ve başarı artacaktır (Çakınberk ve Demirel, 2010).

Örgüt kuramlarının tarihsel gelişim süreçlerine baktığımızda, tüm başarılı örgütlerin vazgeçilmez bir bileşeni olan insan kaynağına bakış açısının değişerek geliştiğini görmekteyiz (Yıldırım, 2013). Yönetim alanında son yüzyılda yapılan çalışmalardan olan Frederic Winslow Taylor'a ait çalışmaların etkileri 1900'lü yıllarda başlayıp günümüzde de devam edegelmiştir. Bu çalışmalara dayanan klasik örgüt kuramında insan sürekli ikinci planda kalmıştır. Bu kurama göre örgütlerde etkinlik ve verimlilik temel hedef, insan bir robot, örgüt kapalı bir sistemdir (Nişancı, 2015).

Çalışanların motivasyonu, kişisel özellikleri, yönetime katılma fikri ve iş tatmini gibi kavramların ortaya çıkışı ise, 1930'lu yıllarda Neoklasik (Davranışsal) Yönetim Teorisi'nin ortaya çıktığı tarihleri bulmuştur. "Örgütsel Davranış" disiplini ise bu kavramlardan hareketle insanların çeşitli algılama, tutum ve davranışlarını

inceleyerek bireylerin çalışma alanlarında nasıl daha verimli olabileceklerini araştırma amacıyla ortaya çıkan bir kavramdır (Dedeoğlu, Kaya ve Özdevecioğlu, 2016, s.1). Örgütsel davranış disiplini, bir örgüt içindeki insan davranışlarını anlayarak, çalışanları daha etkin ve başarılı kılmayı amaçlar (Eren, 2012). İlerleyen yıllarda çalışanların değerinin artmasıyla araştırmacılar insan kaynaklarının yönetiminde insan kaynağını daha etkili ve verimli kullanabilmek amacıyla yeni teknikler, araçlar ve yöntemler araştırmaya başlamışlardır (Eryaşa, 2015, s.1). 1927-1932 yılları arasında ABD’de Western elektrik şirketinin Hawthorne tesislerinde E. Mayo yönetiminde, F. J. Roethlisberger ve W. J. Dickson gibi psikologların katıldığı, binlerce işçi üzerinde yaptıkları, günümüzde de Hawthorne araştırmaları olarak bilinen ve birçok araştırmada kullanılan çalışma, bu amaçla yapılan çalışmalardan biridir (Elma, 2012).

Douglas McGregor ise 1960 yılında İşletmenin İnsan Boyutu (Human Side of Enterprise) adlı kitabında X ve Y olmak üzere iki farklı insan tipini ele alıp karşılaştırarak insan davranışlarının örgüt üzerindeki etkilerini incelemiştir (McGregor,1960). Rensis Likert’in geliştirdiği, çalışanlar ile yönetim arasında iletişimin olmadığı “Otoriter-Hiyerarşik Yönetim”i ifade eden sistem-1 ve sistem-1 modeline tamamen ters yönetim modeli olan, yöneticiler ile çalışanların iletişiminin yüksek düzeyde olduğu “Katılımcı Yönetim”i ifade eden Sistem-4 modeli insan davranışlarını inceleyen çalışmalardan biridir (Likert, 1961).

Örgüt üzerinde insan davranışlarını inceleyen bir bilim adamı da Chris Argyris’dir. Argyris’in geliştirdiği “Olgunluk Teorisi” ne göre insan bebeklik döneminden olgunluk düzeyine kadar bir evre içinde gelişimini sürdürür (Dalay, 2013). Kurt Levin’in “Güç Alanı Analizi” olarak bilinen ve örgütte çalışanların yüzleşmek zorunda olduğu, değişimi anlayıp kabul etme sürecini içeren “sürükleyici ve engelleyici güçler”in incelendiği yaklaşımı yönetim alanında insan davranışlarını inceleyen önemli çalışmalardandır. (Yıldırım, 2011).

Yapılan bu çalışmalarla, insan odaklı yönetimin çoğu örgüt için gerekli olduğu görülmüştür. “Örgüt Sağlığı” kavramı da örgüt iklimi ve örgüt kültürü kavramlarıyla birlikte kullanıldığı örgütsel davranış ve çalışma psikolojisi alanlarında etkili kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Aytaç, 2003). Örgüt sağlığı hakkında yapılan araştırmalarda ilk olarak Argyris tarafından kullanıldığını gördüğümüz “Örgüt Sağlığı”, 1960’lı yıllarda Miles tarafından kavramın etkenleriyle birlikte tekrar açıklanarak

geliştirilmiştir (Recepoglu ve Özdemir, 2013, s.632). Mathews Miles örgüt sağlığı kavramını 1969 yılında okulların doğasının analizi için kullanmıştır. Miles'in örgüt sağlığını tanımlarken örgütten bahisle; *“bağlı bulunduğu çevrede yaşamını sürdürürken, bir taraftan da sürekli olarak gelişen, mücadele eden ve yeteneklerini geliştirmek için çaba sarf eden örgüt”* ifadelerini kullanmıştır (Miles'tan akt. Altun, 2001). Örgüt sağlığı kavramını eğitimciler daha çok; okulların yönetimi, etkinliği, kültürü ve iklimi çerçevesinde kullanarak, çalışan-çalıştıran, bir diğer ifade ile öğretmen-öğrenci-yönetim arasındaki uyum ve bunun sonucu ortaya çıkan verimlilik olarak kullanmışlardır (Tsui ve Cheng, 1999).

Yapılan çalışmalara baktığımızda örgüt kültürü, örgütsel stres, iş ahlakı ve iş tatmini gibi kavramların üzerinde durulurken, örgüt sağlığı konusuna hak ettiği önemin verilmediğini görmekteyiz (Arslan, 2014). Hâlbuki örgütlerin sağlıklı olması örgütsel bağlılık, verim, iletişim ve etkililik açısından büyük önem taşımaktadır. Örgütsel verimliliğin sağlanmasında önemli rolü olan örgütsel iletişim, örgütsel adalet, motivasyon, örgütsel bağlılık ve işgüvenliği gibi kavramlar örgüt sağlığının etkilediği kavramlardır. Örgüt iklimi ve örgüt kültürü gibi kavramlar ise örgüt sağlığının etkilendiği kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Ertaş ve Töre, 2016). Ayrıca, örgüt sağlığı ile ilgili yapılan çalışmalarda örgüt sağlığı ile liderlik, etkililik ve performans arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Ünlü, 2011,s.24).

Örgütsel bağlılık konusunda birçok çalışma bulunmaktadır. Ancak kavramsal olarak ne anlama geldiği hususunda genel kabul görmüş bir tanım bulunmamaktadır (Bakan, 2011, s.7). Bakan' a göre örgütsel bağlılık tanımları yapılırken genel olarak; bireyin çalıştığı örgütün amaç ve değerlerini kabullenmesi, bu amaçlara ulaşabilmek için kendisinden beklenilenden daha fazla çaba sarf etmesi, örgütüyle kimlik bütünleşmesini gerçekleştirmesi ve örgütteki üyeliğinin devamı için güçlü bir istek duyması gibi ifadeler yer verilmiştir (Bakan, 2011, s.10). Örgütsel bağlılık alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel bağlılık, *“çalışanların örgüte güven duyması, örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi ve bu doğrultuda olarak örgütün güçlü bir üyesi olmak için çaba sarfetmesi”* şeklinde de tanımlanmaktadır (Abosrra, 2017).

Marrow'a göre örgütsel bağlılık alanındaki araştırmalarda da yönetim bilimindeki diğer araştırmalarda olduğu gibi yeni kavramlar ve fikirler üretilmektedir.

Bunlardan; işe bağlılık, mesleğe bağlılık, kariyer bağlılığı, grup-takım bağlılığı, topluluk bağlılığı, işe ilgi odaklanması, piyango sorusu (finansal olmayan bağlılık), kontrol merkezi, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi fikir ve kavramlar, ya ıslah edilmiş, geliştirilmiş, ya da küçük değişiklikler yapılarak yeni versiyonları ortaya çıkan kavramlar olarak literatüre girmişlerdir (Bakan, 2011, s.12).

Örgütte var olan insan kaynağının örgütsel bağlılıkları, örgüt sağlığı gibi, örgütün hayatını devam ettirebilmesinde en önemli unsurlardandır. Günümüze kadar yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığın ilişkili olduğu çalışan tutum ve davranışlarının; örgütün değer, misyon ve vizyonunu kabullenme, örgütle özdeşleşme, kalite geliştirme çabalarını yerleştirme, motivasyon sağlama, takım ruhunu geliştirme, güçlendirme, ekstra çaba sarf etme, gönüllü olarak örgütte kalma gibi kavramlardan oluştuğunu göstermektedir (İnce ve Gül, 2005).

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan tanımlamaların genel olarak tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık şeklinde olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılığın üç farklı boyutta incelenmesi, kavram üzerinde yoğunlaşan bilim insanlarının kendi alanlarında yaptıkları çalışmalardan elde ettikleri bakış açısının farklılığından kaynaklanmaktadır (Sarıboğa, 2017; Gülova ve Demirsoy, 2012).

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile 2007 yılında kurulan bazı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının çalıştıkları üniversitelerin örgüt sağlığı ve örgütsel bağlılığa ilişkin görüşlerinin düzeylerini belirlemek, bu görüşlerin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak ve bu üniversitelerin örgüt sağlığı ile öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığı arasındaki ilişkiyi saptamak amaçlanmıştır.

1.2.1. Alt amaçlar

Araştırmaya ait alt amaçlar aşağıda verilmiştir.

- 1- Öğretim elemanlarının görev yaptıkları yükseköğretim kurumuna ilişkin örgüt sağlığı ve alt boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?

- 2- Öğretim elemanlarının görev yaptıkları yükseköğretim kurumunun örgüt sağlığına ilişkin görüşleri; cinsiyet, yaş, akademik unvan, görev yaptıkları kurum, birim, kıdem, daha önce bir üniversitede çalışıp çalışmadıkları ve çalıştırlarsa kaç yıl çalıştıkları gibi değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
- 3- Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algıları ne düzeydedir?
- 4- Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri; cinsiyet, yaş, akademik unvan, görev yaptıkları kurum, birim, kıdem, daha önce bir üniversitede çalışıp çalışmadıkları ve çalıştırlarsa kaç yıl çalıştıkları gibi değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
- 5- Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri, örgüt sağlığını anlamlı düzeyde yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Okullar ülke nüfusunun hemen hemen hepsinin yetiştiği, sosyal hayata hazırlandığı en önemli örgütlerdir. Bireylerin büyük çoğunluğunun bu örgütlerden eğitim ve öğretim aldığı düşünüldüğünde okulların sağlıklı olmaları toplumun her alanında sağlıklı bireylerin olması açısından büyük önem taşımaktadır. Sağlıklı olan okullar, toplum için sağlıklı bireyler yetiştirebilir (Deniz, 2016).

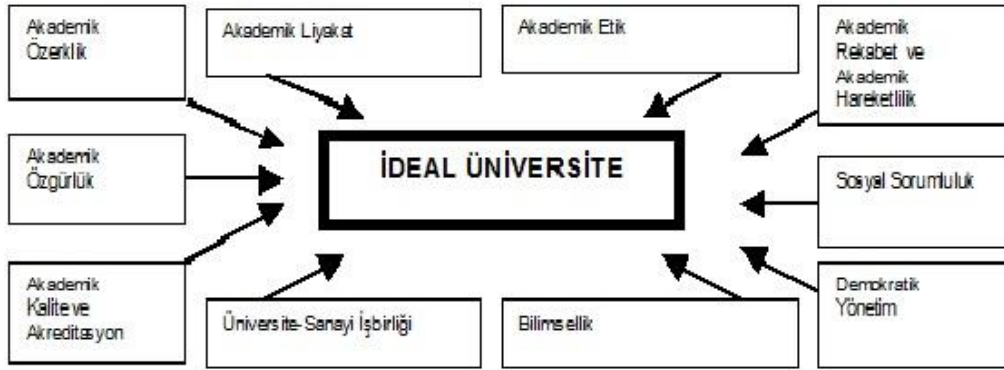
İçinde bulunduğumuz yüzyılda çok farklı alanlarda ortaya çıkan gelişmeler olmuştur. Siyasi, bilimsel, ekonomik ve teknolojik gelişme ve değişimler öğrenmeye ve öğretmeye adanmış hizmet örgütleri olan okullarda da değişim ve gelişimi gerekli kılmaktadır (Hoy ve Miskel, 2010, s.33). Okullar yeniliklere açık, yeni düşünme tekniklerinin kabul edilip teşvik edildiği, öğrenci, öğretmenler ve idarecilerin arasında ortak hayallerinin beslendiği, insanların birlikte öğrenmeyi öğrendikleri ve örgütün yeniliklere açık ve sorunları çözme kapasitesini geliştirdiği yerler olmaları gerekmektedir (Senge, 1990; Watkins ve Marsick, 1993).

Eğitim örgütlerindeki örgüt sağlığı algısına baktığımızda, diğer tüm örgütler için olduğundan daha fazla önemli olduğu ve daha fazla anlam taşıdığı görülmektedir.

Bunun sebebi olarak da eğitim örgütlerinde girdinin eğitim sürecinde yer alan bütün olgular ve çıktısının insan olmasından kaynaklandığı söylenebilir (Yıldırım, 2006).

Üniversitelerin ülke ve dünya ekonomisi için bilim ve insan kaynağı üreten bacasız fabrika olmaları göz önünde bulundurulunca, üniversitelerde görev yapan akademik personelin örgüte bağlılığı hakkında yapılacak çalışmaların büyük önem taşımaktadır. Bir ülkede yaşayan bireylerin hayatları boyunca alacakları eğitim-öğretim aşamalarının en önemlilerinden olan üniversitelerde eğitim yaşantısının niteliğinin artırılmasının “sağlıklı bir üniversite” ile mümkün olacağı açıktır. Sağlıklı bir üniversite, çevresiyle iyi ilişkiler içinde olan, bulunduğu ortamda yaşamını sürdürebilmekle beraber uzun dönemde devamlı gelişen, sorunlarla baş etme ve yaşama yeteneklerini geliştiren bir örgüttür (Altun, 2001, s.26).

Aktan (2004) ideal üniversite oluşturulması için gerekli olan 10 adet ilkeden söz etmektedir. Bunlar; akademik özerklik, akademik özgürlük, akademik kalite, akademik etik, akademik liyakat, demokratik yönetim, akademik rekabet, akademik hareketlilik, sosyal sorumluluk, bilimsellik ve üniversite-sanayi işbirliği başlıklarıdır (Aktan, 2004). Bu ilkeler için geliştirilen tablo Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. İdeal Üniversite Oluşturulması İçin Gerekli İlkeler (Kaynak: Aktan C. ,2004)

1.3.1. Avrupa Yüksek Eğitim Reformu ve Türkiye

1998 yılında imzalanan Sorbon Deklarasyonu ve 1999 yılında yayınlanan Bologna Deklarasyonu ile birlikte Avrupa Birliği ülkelerinde yüksek öğretim sistemlerinin birbirine yakınlaştırılması ve üye ülkeler arasında eğitim ve araştırma alanında işbirliğinin artırılmasına yönelik çalışmalar hız kazanmıştır. 29 Avrupa ülkesinin eğitim bakanlarının 19 Haziran 1999 tarihinde İtalya'nın Bologna şehrinde

yayınladıkları deklarasyonda 10 adet aksiyon planını gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir. Bu hedefler aşağıda verilmiştir (Durdu, 2011, s.3).

- 1- Akademik derecelerin kolay ve karşılaştırılabilir olması,
- 2- Lisans ve yüksek lisans olmak üzere iki aşamalı bir eğitim sisteminin kabulü ve uygulanması,
- 3- Avrupa Kredi Transfer Sistemi (European Credit Transfer System)'nin uygulamaya geçmesi,
- 4- Öğretim elemanları ve öğrenciler için akademik hareketliliğin teşvik edilmesi,
- 5- Kalite güvence sistemlerinin hayata geçirilmesi,
- 6- Yüksek öğretimde Avrupa boyutunun teşvik edilmesi,
- 7- Yaşamboyu öğrenmenin desteklenmesi,
- 8- Yüksek öğretim kurumları ve öğrencilerin bologna sürecine aktif olarak katılımlarının sağlanması,
- 9- Avrupa Yüksek Öğretim Alanı'nın cazip hale getirilmesinin desteklenmesi,
- 10- Doktora eğitimi ve Avrupa Yüksek Öğretim Alanı ile Avrupa Araştırma Alanı arasında sinerji oluşturulması.

Bu hedeflerden yola çıkarak, Bologna sürecinin temel amaçları; Avrupa Yüksek Öğretim Alanı içerisinde verilen derece, diploma ve kredilerin bu alan içerisinde ülkelerde sorunsuzca tanınmasını sağlamak, Avrupa Yüksek Öğretim Alanını içerisinde mezun olan öğrencilerin sorunsuzca iş bulabilmelerine destek olmak, öğretim üyeleri ve öğrencilerin ülkeler ve üniversiteler arasında hareketliliğini sağlamak ve kolaylaştırmak, üniversitelerin rekabet gücünü arttırmak ve yaşamboyu öğrenmeyi teşvik etmek olarak özetlenebilir (Aktan, 2002).

Ülkemizde de Bologna süreci ile ilgili bir dizi çalışmalar yapılagelmektedir. 19 Mayıs 2001 Prag Bakanlar Konferansında Bologna sürecine resmi olarak katılım ile Avrupa Yüksek Öğretim Alanı ile bütünleşme çalışmaları başlamıştır. Türkiye'de Bologna sürecinin işleyişi, 6 Ağustos 2002 tarihinde DPT bünyesinde kurulan Ulusal Ajans tarafından Bologna Rehberleri eşliğinde yürütülmektedir (Durdu, 2011, s.46).

Ülkemizde "ortak ve herkesçe anlaşılır formatta" bilgi sağlamak için tasarlanmış bir form olan Diploma Eki ve AKTS uygulaması 2005-2006 eğitim-öğretim

yılı sonundan itibaren mezun olacak öğrencilere verilmesi çalışmalarına başlanmıştır (YÖK, 2017). Bologna sürecinin ana eylem başlıklarından biri olan öğrencilerin sürece aktif olarak katılmalarını sağlamak amacıyla, ülkemizde “Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Konseyleri ve Yükseköğretim Kurumları Ulusal Öğrenci Konseyi Yönetmeliği” yürürlüğe girerek, öğrencilerin sürece aktif olarak katılmaları sağlanmaktadır. 20 Eylül 2005 tarih ve 25942 sayılı resmi gazetede yayımlanan “Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Yönetmeliği” uyarınca üniversitelerarası kurul tarafından seçilmiş dokuz kişiden oluşan “Yükseköğretim Akademik Değerlendirme ve Kalite Geliştirme Komisyonu” oluşturulmuştur. Bu komisyon kurumların eğitim, öğretim ve araştırma faaliyetleri ile idari çalışmalarının değerlendirilmesi, kalitelerinin geliştirilmesi gibi çalışmaları yürütmektedir (Aktan, 2007).

1.4. Sayıtlar

Bu çalışmada aşağıdaki sayıtlar temel alınmıştır.

- 1- Araştırma kapsamındaki öğretim elemanları ölçek sorularına samimi ve içten cevap verdikleri kabul edilmiştir.

1.5. Sınırlılıklar

- 1- Araştırma Artvin Çoruh, Batman ve Bingöl üniversiteleriyle sınırlıdır.
- 2- Araştırmada toplanan veriler 2014-2015 ve 2015-2016 eğitim öğretim yıllarında Artvin Çoruh, Batman ve Bingöl üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerle sınırlıdır.
- 3- Araştırmada elde edilen veriler çalışmada kullanılan veri toplama araçları ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Örgüt : Üyeler tarafından sosyal olarak oluşturulan ve paylaşılan bir anlamlar sistemidir (Kopan, 2009).

Sağlıklı Örgüt: Çevresinde yaşamını sürdürürken devamlı gelişen ve geliştiren, değişimlere açık, sorun çözebilen örgütlerdir (Akbaba Altun, 2001).

Örgütsel Bağlılık: Çalışanların çalışmakta oldukları örgüte karşı olan aidiyet hissine sahip olması, bireysel amaçları ile örgütün amaçlarını bütünleştirme, daha iyi şartların olduğu durumlarda bile örgütü bırakma eğilimine girmemesi (Dikmen, 2012).



İKİNCİ BÖLÜM

II. KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

2.1. Örgüt Sağlığı

Bu bölümde örgüt sağlığıyla ilgili kavramlar, kuramlar, yaklaşımlar, konu hakkında yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar yer almaktadır. Örgüt sağlığının örgütsel bağlılık ile ilişkisi yeri geldikçe ele alınmaktadır.

2.1.1. Örgüt Sağlığı Kavramı

İlgili alanyazın incelendiğinde, örgüt kavramı üzerine yapılan tanımların, toplumu ve kültürü tanımlamada kullanılan temel değerler dizilerine bağlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Örgüt, “*toplumsal gereksinimlerin bir bölümünü karşılamak amacıyla önceden belirlenmiş amaçlara ulaşmak, bu amaçlar için gerekli işleri yapmak hedefiyle güçlerini gönüllü ve düzenli olarak eşgüdümleyen bireylerden oluşan toplumsal bir sistemdir*” (Başaran, 2000). Örgütün genel bir tanımı verilecek olursa; örgüt, üyeler tarafından sosyal olarak meydana getirilen ve paylaşılan bir anlamlar sistemidir. (Kopan, 2009).

Örgütleri anlamak ve geliştirmek için ortaya koyduğu kavramların bir sonucu olan örgüt sağlığı kavramı, bütüncül bir bakış açısıyla irdelenen bir özelliktir. Kavramı ilk kullananlardan olan Matthew B. Miles sağlıklı örgüt için; çevresini dikkate alarak yaşamını sürdüren, uzun dönemde yeterli düzeyde baş etme yeteneğine sahip, sürekli gelişen, hayatta kalma ve baş etme yeteneklerini sürekli geliştiren örgüt olarak tanımlamıştır. (Polatçı, Ardıç ve Kaya, 2008, s.147).

Örgüt sağlığı kavramı diğer pek çok yönetim kavramı gibi üzerinde uzlaşılmaya varılmış net bir tanıma sahip değildir. Gerek tanımlama olarak gerekse boyutlarının tespiti olarak birçok araştırmacı kendi yaklaşımını ortaya koymuştur. Bunlardan yukarıda yer verilen Miles’in tanımlamasından başka bir tanıma göre sağlıklı

örgüt; bir örgütün başarılı bir şekilde çevresine uyum sağlayabilmesi, üyeleri arasında işbirliği yaratması ve hedeflerine ulaşabilmesi için sahip olduğu yetenekleri biçiminde ifade edilmektedir (Köseoğlu ve Karayomruk, 2009, s.177).

2.1.2. Örgüt Sağlığının İlişkili Olduğu Kavramlar

Örgüt sağlığı, işletme literatüründe yer etmiş pek çok kavramdan etkilendiği gibi yine örgütle ilgili pek çok kavramı da etkilemektedir (Arslan, 2014, s.23). Genel olarak örgüt sağlığı; örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgütsel etkililik, işyerinin doğası, örgüt içi iletişim, iş stresi, örgütsel bağlılık, çalışanların iş tatmini ve örgüt kimliği gibi birçok kavramla ilişkilidir (Ünlü, 2011, s.2). Bu bölümde en çok karşılıklı ilişki içinde olduğu düşünülen örgüt kültürü, örgüt iklimi ve örgütsel etkililik kavramları incelenecektir.

2.1.2.1. Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü kavramı işletme literatürüne 1979'da Pettigrew'in "Örgütsel Kültürler Üzerine Çalışırken" makalesi ile girmiş ve bundan sonra 1980'li yıllarda gelişme göstermiştir (Bakan, Büyükbeşe, Bedestenci 2004, s.21). Dinçer (1992), örgüt kültürünü açıklarken şu ifadeleri kullanmaktadır: "*Örgüt kültürü, bir örgütün içinde bulunan insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir*" (Dinçer, 1992, s.271). Lyden ve Klingele ise örgüt sağlığının örgüt kültürü ve örgüt iklimine olumlu katkı yaptığını belirtmişlerdir (Ertaş, 2016).

Farklı alanlardan gelen bilim adamlarının kendi perspektiflerinden tanımlama çabaları sebebiyle örgüt kültürü kavramı üzerinde anlaşmaya varılmış bir kavram değildir. Örgüt kültürüne yapılan belli başlı tanımlamalar; "paylaşılan değerler bütünü", "paylaşılan anlamlar bütünü", "bir davranış düzenleyici veya örgütte yapılan her şeyin yapılış biçimi", "değer, norm ve ideolojileri içeren bir anlamlar şebekesi", "herhangi bir yer, zaman ve grupta ortaklaşa paylaşılan anlamlar sistemi", "örgütün ne, neden ve nasıl'ı" şeklinde yapılmıştır (Şişman 1994, s.58).

2.1.2.2. Örgüt İklimi

Schneider, Ehrhart, ve Macey (2013) örgütsel iklimini “...ortak algılamalar, kurallara, uygulamalara, çalışanların deneyimlediği yöntemlere bağlı anlamlar ve ödüllendirildikleri gözlemlenen, desteklenen ve beklenen davranışlar” olarak tanımlar (Shaloot, 2016).

Örgüt iklimi; örgütlerdeki insan davranış ve ilişkileriyle örgütlerin bireysel ve çevresel özelliklerinin oluşturduğu ortam olarak ifade edilir (Yüceler, 2009, s. 447). Kavram aynı zamanda örgütü oluşturan bireylerin amaçlarını gerçekleştirmek için yaptıkları çalışmalarda örgüte has ortak davranışlarla oluşturulmuş örgüt kültürüyle uyumlu bir ortam oluşturmaları anlamında da kullanılmaktadır (Güney 2004, s.185). Önceki çalışmalarda yapılan tanımlamaları göz önünde bulunduran Karcıoğlu (2001), örgüt iklimini tanımlarken şu ifadeleri kullanmaktadır:

“Örgütün kişiliğini oluşturan, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütü betimleyen, örgüte egemen olan, örgütün iç çevresinin oldukça kararlı, değişmez, sürekli niteliğine sahip ve örgütte bulunan bireylerin davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, somut olarak gözle görülüp elle tutulamayan ancak örgüt içindeki bireylerce hissedilip algılanabilen ve bütün bu özellikleri içine alan psikolojik bir terimdir.” (Karcıoğlu 2001, s.270).

Kısaca, örgüt kültürü insanların nasıl davranacağını belirleyen bir inançlardan oluşmakta iken örgüt iklimi çalışanların örgütte hissettikleri duygular ve örgütün yapısına dair algılarından oluşmaktadır (Altun, 2001, s.10).

2.1.2.3. Örgütsel Etkililik

Örgüt etkililiği kavramı, örgüt sağlığı kavramıyla yakından ilişkili ve bazen örgüt sağlığı kavramı yerine kullanılabilen bir kavramdır (Ünlü, 2011). Örgütlerin sadece mal ve hizmet üreten birimler olarak kabul edildiği dönemde etkililik kavramı verimlilik kavramı ile eş anlamlı olarak kullanılmaktaydı. Verimliliğin bir tanımı olan “*üretim katılan girdilerin üretimden çıkanlarla ilişkisi*” etkililik olarak ifade edilmekteydi. Bu anlamda ne kadar az girdi ile ne kadar çok çıktının elde edildiği örgüt etkililiğini göstermekteydi. Örgütsel anlayışın örgüt çevresini de hesaba katmasıyla artık etkililik verimliliği de kapsayan daha geniş bir olguyu tanımlaya başlamıştır

(Türker, 2010, s.4). Örgütsel etkililik örgütlerin planlanan amaçları ile uygulamalarından elde ettiği sonuçların ilişkisidir. Verimlilik uygulama sonucunda elde edilen çıktının kaynaklara oranı iken etkililik çıktının planlanan amaçlara oranı yani amaçlara ne kadar yakın sonuç elde edildiği ile ilgilidir (Öğüt, 2001, s.235).

2.1.3. Örgüt Sağlığına İlişkin Yaklaşımlar

Örgüt sağlığı kavramı hakkında birçok yazar ve uygulamacı tarafından farklı tanımlamalar yapıp bu tanımlamalara göre uygulamalar yapılmıştır. Örgüt sağlığı hakkında çalışmalar yapan bazı araştırmacılar, çalışmalarında örgüt sağlığını bazı alt boyutlara göre tasnif etmişlerdir. Bu kısımda örgüt sağlığına ilişkin geliştirilmiş başlıca görüşler ve örgüt sağlığının alt boyutları değerlendirilecektir.

2.1.3.1. Miles'in Geliştirdiği Örgüt Sağlığı Boyutları

Örgüt sağlığı ile ilgili literatür incelendiğinde, Miles (1965)'in bu konuda çalışan ilk araştırmacı olduğu görülmektedir (İnal Zorel, 2009). Miles örgüt sağlığı kavramını ilk olarak eğitim kurumlarının sağlıklarını ölçmek için geliştirilmiş bir model olarak kullanmış, daha sonra eğitim haricindeki örgütlerde de başarı ile uygulanmıştır. Bu modele göre örgüt sağlığının boyutları şu şekilde özetlenebilir (Hoy ve Feldman, 1987, s.30).

2.1.3.1.1. Görev İhtiyaçları Boyutu

Üç özelliği bulunan bu boyutta sağlıklı bir örgütte bulunması gereken özellikler şunlardır:

- 1. Amaç Odaklılık:* Örgütün sahip olduğu amaçlar, örgüt üyelerinin kolayca anlayabileceği, kabul edebilecekleri ve ulaşılacakları niteliktedir.
- 2. İletişim Yeterliliği:* Örgüt içinde yanlış anlamaların önlenmesi için açık bir iletişim sistemi bulunan, böylelikle iş görenlerin doğru bilgiye ulaşarak, örgüt verimliliğini artırdıkları örgütlerdir.

3. *Uygun Güç Eşitliği*: Gücün örgüt içerisindeki dağılımı nispeten eşit olduğu, astların üstlerini etkileyebildiği ve üstlerinin de kendi üstlerini etkileyebileceğini düşündükleri örgütlerdir (Ayduğ, 2014, s.8-9).

2.1.3.1.2. Yaşamı Sürdürme İhtiyaçları Boyutu

Örgütün devamı için gerekli olan bu boyutta var olan özellikleri de şu şekilde sıralayabiliriz:

4. *Kaynakların Kullanımı*: Örgüt içerisinde en etkin şekilde görev dağılımı yapılır. Talep ve ihtiyaçlar arasında uyumun olduğu örgütlerdir.
5. *Örgütsel Bağlılık*: İş görenler örgütü severler ve görev aldıkları bu örgütte kalmak isterler. Örgütten olumlu bir şekilde etkilenirler ve tüm güçlerini örgütün ve çalışanların birlikteliği için harcarlar.
6. *Moral*: Örgütte genel olarak çalışanların morali yüksektir. Bunun için de örgüt içerisinde iş gören refahı ve takım memnuniyeti mevcuttur (Ardıç ve Polatçı, 2007, s.144).

2.1.3.1.3. Büyüme ve Gelişme İhtiyaçları Boyutu

Miles'a göre örgüt sağlığının boyutlarının üçüncüsü olan bu boyutun üç özelliği vardır:

7. *Yenilikçilik*: Örgütte yeniliğe açık olma eğilimi vardır. Örgüt kendi kendini değiştirir, geliştirir ve büyür; rutinleşme tehlikesi ile karşılaşmaz.
8. *Özerklik*: Örgüt çevreye karşı bilinçli veya bilinçsiz, olumlu veya olumsuz sonuçlar doğurabilecek yeni koşullar oluşturmak ya da mevcut koşulların seyrini değiştirmek için inisiyatif kullanmaktadır. Çevreden bağımsız olma özellikleri gösterir.
9. *Uyum*: Örgüt, büyüme ve gelişme için gerekli olan bazı değişiklikleri yapabilme becerisine sahiptir.
10. *Sorun Çözme Yeterliliği*: Sağlıklı örgütte sorunlar en az enerji ile çözülebilir. Örgütte var olan sorun çözme mekanizmasını sürekli geliştirilir ve desteklenir. Sağlıklı örgütler, karşılaşılan sorunların tespit edilmesi,

çözüm bulunup değerlendirilmesi ve uygulanması için gerekli olan etkili yapı ve uygulamalara sahiptir (Güçkıran, 2008, s.58)

Miles bahsedilen 10 boyutun herbirinin çok önemli olduğunu, bir tanesinin bile tam olarak yerine getirilmediği durumlarda bunun diğer boyutları ve tüm sistemi etkileyecek sorunların ortaya çıkacağını ifade eder (Polatçı ve diğerleri, 2008, s.148). Örnek vermek gerekirse, birinci boyutta bulunan amaç odaklılık boyutunda iş görenler işyeri düzeyindeki hedefleri anlamaz veya kabul etmezlerse, ikinci boyutta bulunan birey ve örgüt düzeyinde iletişim zarar görebilir. Sonuç olarak da iş görenler kendilerinin örgütte var olan hiçbir şeyden haberdar edilmediklerini, kendi emeklerine saygı gösterilmediğini düşünürler ve müşterilere ve diğer iş görenlere yanlış veya eksik bilgi verirler. Bu da altıncı boyutta bulunan iş görenlerde moral bozukluğu, stres ve halkla iyi ilişkilerin kurulamaması gibi sonuçların ortaya çıkmasına sebep olur (Childers, 1985).

2.1.3.2. Hoy'un geliştirdiği Örgüt Sağlığı Boyutları

Hoy ve Feldman (1987) "Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate" (Açık Okullar/Sağlıklı Okullar: Örgütsel İklimi Ölçme) isimli çalışmasında örgüt sağlığını yedi alt boyut olarak incelemiştir (Zengin, 2014, s.7). Bu yedi boyut ve özellikleri aşağıda belirtilmiştir:

1. Örgütsel Bütünlük: Örgütün içinde bulunduğu çevre ile uyum sağlayabilmesi ve bu uyum sağlama yeteneğiyle programlarında bir bütünlük sağlama için kullanılan bir ifadedir.

2. Örgüt Yöneticisinin Etkisi: Örgütün bağlı bulunduğu üst sistemin alacağı kararlarda, örgüt yöneticisinin etkisinin olması durumu " Örgüt Yöneticisinin Etkisi" şeklinde ifade edilmiştir. Sağlıklı örgütlerde bulunan yöneticiler için önemli unsurlar arasında, karar organlarını ikna etme, saygınlık kazanma ve hiyerarşik engellerle karşılaşmama gibi ifadeler vardır.

3. Saygı: Çalışmada ele alınan bu madde, örgüt yöneticilerinin iş görenlere karşı sergilediği arkadaşça, destekleyici, açık ve dürüst davranışları kapsamaktadır. İş görenlerin performanslarının artması açısından önemli sayılan bu tarz davranışlara sahip yöneticiler, örgütün sağlıklı olmasında önemli rol oynar.

4. Çalışma Düzeni: Sağlıklı örgütün boyutlarından olan çalışma düzeni; örgüt yöneticisinin görev ve başarılarıyla ilgili davranışlarını kapsar. İş görenlerden beklentiler ve örgütün benimsediği politikalar örgüt yöneticisince açık olarak ifade edilir.

5. Kaynak Desteği: Örgütlerin verimliliğini sağlayabilecek nitelikte ve nicelikte makine ve teçhizatın olmasını ve istendiğinde var olan makine ve teçhizat birikimine ilave kaynak elde edilmesini kapsar.

6. Moral: Örgüt üyeleri arasında olması gereken samimiyet, arkadaşlık, şeffaf oluş ve yapılan işlerden duyulan heyecan ve güven duyguları bu başlık altında incelenir. Sağlıklı örgütlerde iş görenler birbirlerine karşı hoşgörülü davranırlar, birbirlerine örgütün devamı ve başarısı için yardım ederler, çalıştıkları örgütten gurur duyarlar ve işlerini tamamlamak onlara mutluluk verir.

7. İşin Önemi: Bu boyut ise örgütlerde görülen işlerin en mükemmel seviyede olması ile ilgilidir. İşe başlamak için gerekli olan hedefler belirlenirken, iş görenler için yüksek fakat ulaşılması mümkün hedefler olmasına dikkat edilir ve üretim faaliyetleri ciddi ve düzenli bir şekilde yürütülür.

Bu boyutlar üç farklı düzeyde incelenir. Buna göre **Kurumsal Düzey**, kurumsal bütünlük; **Yönetmel Düzey**, çalışma düzeni, saygı, örgüt yöneticisinin etkisi ve kaynak desteği; **Teknik Düzey** ise, moral ve işin önemi boyutlarından oluşmaktadır (Parsons, 1967). Günümüzde örgüt sağlığı alanında yapılan çalışmaların çoğunda Hoy ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan bu boyutlar ve bu boyutları temel alan örgüt sağlığı ölçeği kullanılmaktadır (Smith, 2002, s.100; Cemaloğlu, 2007,s.10; Buluç, 2008, s.584).

2.1.3.3. Chris Argyris'in Örgüt Sağlığı Hakkındaki Görüşleri

Örgüt sağlığı kavramını ilk kullanan yazar olarak kabul edilen Chris Argyris, örgüt sağlığı kavramını 1958 yılında sağlıklı olduğu iddia edilen bir tesis üzerinde yaptığı çalışmayla tartışmaya açmıştır (Karagüzel, 2012). Çalışması Harvard Business Review'da yayınlanan Argyris, düşük personel devir hızı, düşük devamsızlık, yeterli üretim, yüksek bağlılık, yönetim hakkında çalışanların olumlu duyguları gibi örgüt

sağlığının geleneksel göstergelerinin bulunmasının, bir örgütün sağlıklı olması için yeterli olmayacağını göstermiştir (Ünlü, 2011).

Argyris, çalışmasını yürüttüğü tesiste görev alan çalışanların psikolojik olarak sağlıklı olabilme durumlarını araştırırken, psikolojik olarak sağlıklı olabilmenin anlaşılabilmesi için teorik temeller ortaya koymaya çalışmıştır. Sonuç olarak psikolojik olarak sağlıklı bireylerin işe gelmeme ve işten ayrılma davranışlarının daha muhtemel olduğuna yönelik bulgulara erişmiştir. Argyris'in teorisine göre psikolojik olarak sağlıklı bireyler, daha özgür olmaya yönelimli, iş ararken işin daha zor ve yaratıcı olmasına dikkat eden, görev aldığı örgütte daha yüksek pozisyonları hedefleyen ve kabiliyetlerini aktif bir şekilde kullanan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Schuyler, 2004).

2.1.3.4. Lyden ve Klingele'e Göre Örgüt Sağlığının Boyutları

Örgüt sağlığı alanında önemli çalışmaları olan Lyden ve Klingele'e göre sağlıklı bir örgütün bütün alt sistemleri ile birlikte etkin olarak çalışması gerekmektedir. Bununla birlikte örgüt sağlığının, iş yerinin büyüme ve gelişmişlik düzeyi ile de ilgisi vardır (Ertaş, 2016). Çalışanların işe gelmeleriyle mutlu olmaları ve motivasyonlarının yüksek seviyede olması, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet ve moral gibi kavramlarla ilgili olduğu gibi örgütün sağlıklı olması ile de ilgilidir. Örgüt sağlığı, Lyden ve Klingele'in araştırmasında, konu hakkında daha önce yapılan araştırmalarda ele alınan işgörenin fiziksel, zihinsel ve psikolojik sağlık boyutlarının yerine, örgüt sağlığının örgüt kültürü ve örgüt iklimine katkıları açısından incelenmiştir. Lyden ve Klingele çalışmasında örgüt sağlığını on bir boyut olarak incelemiştir. Bu boyutlar aşağıda verilmiştir (Ünlü, 2011, s.59-61):

İletişim; Sağlıklı örgütlerde dikey ve yatay olarak işleyen iletişim vardır. Başka bir deyişle çalışanlar meslektaşları ile olduğu kadar üst ve astlarla da güçlü bir iletişim halindedir. Amaçlar iletişim sayesinde gerçekleştirilir. Örgütün sağlıklı olması iyi bir iletişime bağlıdır.

Katılım ve Bağlılık; Tüm kademelerde görev alan iş görenler kararlara katılır. Tüm çalışanlar örgütün gelişmesinde kendilerinin de görevleri olduğuna inanırlar. İş

görenler fikirlerini özgürce ifade edebilmektedirler. Korku ve yıldırma sağlıklı örgütün kültüründe yoktur.

Sadakat ve Bağlılık; Çalışanlar arasında yüksek seviyede güven vardır. Çalışmakta oldukları departmanları ve işyerlerini iyi bir çalışma alanı olarak görmektedirler.

Moral; İşgörenlerin moral düzeyinin yüksek olması örgütlerin sağlıklı olması açısından önemli bir etkidir. Birey ne kadar yüksek morale sahipse tüm örgütün motive olması o kadar kolaylaşacaktır.

Kuruluş İtibarı; Örgütün sağlıklı olması ile itibarı arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Pretijli bir örgütte çalışmak çalışana saygınlık kazandırır.

Etik; Sağlıklı örgütlerde toplumun kabul etmediği etik olmayan davranışlara izin verilmez. Örgütte kabul edilen ve yapılması beklenen davranışlar etik kurallar çerçevesinde belirlenir.

Performansın Tanımlanması; Sağlıklı örgütlerde çalışanların başarıları ve olumlu davranışları takdir edilir. Böylelikle çalışan kendisine değer verildiğini hisseder.

Amaç Birliği; Sağlıklı örgütlerde işletmenin amaçları çalışanlar tarafından bilinir. Kişisel görev ve amaçlar örgütün görev ve amaçları ile uyum halindedir.

Liderlik; Örgütün sağlıklı olmasında liderlerin rolü önemlidir. Arkadaş canlısı ve kolay ulaşabilen kişiler olan sağlıklı örgütün liderleri, sorumluluğu altındaki tüm alanlarla üst düzeyde ilgilenir.

Gelişim; Sağlıklı örgütlerde bulunan gelişim ve değişim programları örgütün hem iç hem de dış çevresi tarafından desteklenmelidir. Çalışanların örgütsel ve bireysel gelişim için örgüt içinde yapılan planlara katılmaları gerekmektedir.

Kaynak Kullanımı; Örgütün sağlıklı olmasında kaynak kullanımı büyük önem arz etmektedir. Kaynaklar işgörenlere örgütün başarı beklentilerine paralel olarak paylaşılır.

Sağlıklı örgütler için yukarıda bahsedilen boyutları geliştiren Lyden ve Kingele, sağlıksız örgütler için de aşağıda verilen özellikleri içeren bir tanım geliştirmiştir (Ünlü, 2011):

- Kâr ve verimliliğin azalması,
- Devamsızlığın artması,
- Açık iletişimin önündeki engellerin bulunması,

- Kararların üst yönetim tarafından alınması,
- Çalışanların bağlılık, moral ve motivasyon seviyelerinin düşük olması,
- İş görenlerin örgütün itibarını kabul etmemesi,
- Etik olmayan davranışların artması,
- Amaca odaklılıktan uzaklaşma,
- Hiyerarşik düzen içinde olması gereken klavuzluk etme, yol gösterme ve mentorlük ilişkisinin azalması,
- Gelişim ve eğitim programlarının azlığı,
- Çalışanlar arasında güvenin azalması (Ünlü, 2011, s.62-63).

2.1.3.5. Bennis'in Örgüt Sağlığı Modeli

Bennis (1966)'e göre örgütsel performans ve insan kaynakları örgütsel başarı için iki temel ölçüttür. Bu iki ölçütün ilgi alanları, örgütsel performans için kar, maliyet ve verimlilik iken, insan kaynakları için ise moral, motivasyon, zihinsel sağlık, işe bağlılık, işveren/işletmeye bağlılıktır. Örgüt sağlığı için aşağıda maddeler halinde verilen üç kriter ön şart olarak kabul edilmektedir (Bennis'ten akt. Ünlü, 2011):

Çevreye karşı aktif olmak (uyarlama): Bir örgütün yaşadığı sorunları çözebilmesi, onun esnek bir yapıya sahip olmasını gerekli kılmaktadır. Bu esnek yapı, çevresinde meydana gelen değişimlere uyum becerisiyle ilişkilidir.

Örgütün kendisini tanımlama problemi: Sağlıklı bir örgütün, uyum yeteneğini geliştirebilmek için kendisinin ne olduğunu ve amaçlarının neler olduğunu bilmesi gerekmektedir. Bu da iş görenlerin örgütün amaçlarını anlaması ve kabul etmesine bağlıdır.

Gerçeğin test edilmesi: Örgütün bulunduğu çevrenin örgüt tarafından tanınması için bazı teknikler geliştirilip, araştırılması ve yorumlanması gereklidir (Ünlü, 2011, s.63).

2.1.4. Örgüt Sağlığının Çeşitli Araştırmacılara Göre Boyutları

Bir iş yerinde çalışanlar, kendileri ve örgüt hakkında alınacak kararlarda, fikirlerinin sorulmasını istemektedirler. Bir örgütte kaliteye ulaşabilmek, ürün ya da

hizmetle ilgili aşamaların ilk sıralarında olan planlanmasından, yapılıp sunulması aşamasına kadar iş görenlerin katkılarını ve sorumluluk almalarını gerektirmektedir (Çetin, 2003, s.49). İş görenlerin, bir örgütün çıktısında tüm aşamalarda görev alması, örgütsel birliktelik oluşturup, hatasız ürün ve verimli hizmetin sağlanmasına katkıda bulunacaktır. Çünkü işgören için kararlara katılım, bireyde yüksek moral oluşturacak, iş tatminini arttıracak, işin niteliği ve niceliği artacak, devamsızlıklar ve işten ayrılmalar azalacaktır. (Yatkın, 2003; Uyar, 2007).

Vasei ve Lucas (2001), örgüt sağlığını arttıran faktörlerden bazılarını; yetki devri, iş görenlerin becerilerinin geliştirilmesi, iş gören katılımı, iş görenlerin eğitim ve gelişimi, takım çalışmasına önem vermek, işçi sağlığı ve iş güvenliği için tedbirler almak şeklinde ifade etmiştir (Tutar, 2010, s.201).

Sağlıklı örgütler; iş görenlere ve çevreye güven sağlayan, uygulamalarında şeffaf olan, katılımı teşvik eden, sürekli öğrenme ve gelişme sağlayan bir kültüre sahiptir. Sağlıklı örgütlerde iş görenler, hızlı değişime uyum sağlayabilir ve dış çevreden olumsuz bir şekilde etkilenmezler (Garda, 2011, s.269).

Bu bilgilerden hareketle sağlıklı örgütlerin özelliklerini şu şekilde sıralanabilir:

- Örgütün öngördüğü amaçlar ve bireylerin sorumlulukları açıkça belirlenmiştir.
- Sağlıklı örgütlerde sistematik problem çözülür ve değerlendirme yapılır.
- Örgüt yapıcıdır ve değişime açıktır.
- Gerekli enerji ve geri-besleme sistemi mevcuttur (Cicchelli, 1975).

Tablo 1’de örgüt sağlığının çeşitli araştırmacılara göre boyutları verilmiştir (Akbaba Altun, 2001, s.60).

Tablo 1. Örgüt Sağlığının Çeşitli Araştırmacılara Göre Boyutları

Miller (1983) Verimlilik Liderlik Örgütsel Yapı İletişim Çatışmanın Yönetimi İnsan Kaynaklarının Yönetimi Yaratıcılık Katılım	Neugebauer (1990) Planlama ve Değerlendirme Motivasyon ve Kontrol Grup İşlevi Personel İşlevi Karar Verme ve Problem Çözme Finansal Yönetim Çevresel Etkileşim
Hubert (1984) Moral Uyum Optimum Erk Eşitliği Kaynakların Kullanılması Yanaşıklık (Cohesiveness) Liderlik Planlama	Hoy ve Fieldman (1987) Örgütsel Bütünlük İnsiyatif Yapısı Kaynakların Dağılımı Okul Müdürünün Etkisi İlgi Akademik Önem Moral
Klimmpston ve Sonnebend (1975) Karar Verme İnsanlararası İlişkiler Okul Toplum İlişkisi Yenileşme Özerklik Başetme Davranışları	Hardage (1978) Öğretmen- Yönetici İlişkisi Öğretmen-Öğretmen İletişimi Ast-Üst Otoritesi
Warren G. Bennis (Can, 1992) Uyum Kişilik Sorunu Gerçeği Sınama	Dünya Sağlık Örgütü Çevresel Faktörler Fiziksel Sağlık Psikolojik Sağlık Sosyal Sağlık

2.1.5. Örgüt Sağlığını Artırmak İçin Yapılması Gerekenler

Yapılan çalışmalarda örgüt sağlığını belirlemekteki amaç örgütlerin sağlığını tespit edilmesi ile birlikte örgüt sağlığını geliştirecek plan ve yöntemlerin de belirlenmesidir (Buluç, 2008, s.575). Örgüt sağlığı araştırmalarda her örgütün sağlığını artırabileceğine yönelik sonuçlara ulaşılmaktadır. Örgüt sağlığında istenen bu iyileştirmelerin yapılması gerekenler muhtelif yazarlarca değişik sınıflandırmalar

oluşturularak izah edilmiştir. Matthew B. Miles (1965)'a göre örgütün sağlığını artırmak için aşağıdaki beş yaklaşım önemlidir (Ardıç ve Polatçı, 2007):

1. *Bireysel gelişimi desteklemek*: Örgüt yöneticileri, iş gören başarısını takdir ederek iş görenlerin örgütsel bağlılığını arttırmalı ve onları bireysel gelişimleri konusunda cesaretlendirmelidir.
2. *İletişime önem vermek*: Astlar ile üstlerin arasındaki ve tüm örgütün müşteriler arasındaki iletişimi güçlendirilmeli, doğru ve kolay iletişim sağlanmalıdır.
3. *Bilgi akışını güçlendirmek*: Özellikle üstlerden astlara ve astlardan üstlere doğru olan bilgi akışının güçlenmesi ve geri beslemenin sağlanması, tüm bilgilerin örgüt içerisinde doğru, çabuk ve engellemelere maruz kalmadan yayılması gerekmektedir.
4. *Değişime açık bir örgüt kültürü oluşturmak*: Takım çalışmasına önem verip, bilgi akışını güçlendirerek değişime açık bir örgüt kültürü oluşturulmalıdır.
5. *Uzman desteği*: Uzmanlar yardımıyla sorunlar ortaya çıkmadan önleyici tedbirler alınmalıdır (Ardıç ve Polatçı, 2007, s.150).

2.1.6. Sağlıklı ve Sağlıksız Örgütlerin Farkları

Örgütlerin sağlıklı veya sağlıksız olmasını etkileyen faktörlerin; ücrette dengesizlik, iş gören devamsızlığı, yıldırma, iş temposunun yoğun olması, işten ayrılma ve yeni çalışanların işe girmesinin fazla olması gibi birçok neden söylenebilir (Zincirkıran, 2016). Örgütlerin sağlıklı olup olmamasını tespit etmek, örgüt sağlığını geliştirmek için planların yapılması açısından büyük önem taşımaktadır. Örgütün sağlıksız olması, değişim ve yenileşme ihtiyacının olduğu anlamına gelmektedir. Bu ihtiyaçların karşılanması için sağlıklı örgüt özellikleri bilinmeli ve örgütün sağlıksız olmasına sebep olan sorunlar çözülmelidir (Polatçı ve diğerleri, 2008, s.148).

Sağlıklı ve sağlıksız örgütleri ayırt edebilmek ve örgüt sağlığını geliştirmek için gerekli olan plan ve stratejilerin belirlenmesi, örgütlerin sağlıklı ve sağlıksız örgütler şeklinde sınıflandırılması ile mümkündür. Örgütün veya içerdiği birimlerin bir kısmının sağlıksız olması var olan örgüt sisteminin değişim ve yenileşme ihtiyacının bir göstergesidir. Örgütte verimliliğin sağlanabilmesi için bu ihtiyaçlara cevap vermek

amacıyla sağlıklı örgütlerin özellikleri bilinmeli, bu özellikler ışığında örgüt analiz edilmeli ve sağlıklı yapıya sebep olan sorunların çözülmesi sağlanmalıdır (Polatçı ve diğerleri, 2008, s.148).

Tablo 2’de sağlıklı örgüt ile sağlıklı örgütlerin farkları verilmiştir (Polatçı ve diğerleri, 2008, s.148).

Tablo 2. Sağlıklı ve Sağlıksız Örgütlerin Farkları

SAĞLIKLI ÖRGÜT	SAĞLIKSIZ ÖRGÜT
Uzun vadede etkilidir.	Uzun vadede etkili değildir.
Yeniliklere ve gelişime açıktır.	Yeniliklere ve gelişime açık değildir.
İş görenlerin yönetimin alacağı kararlara katılmaları sağlanır.	İş görenler yönetim tarafından alınan kararları uygular.
Örgütsel bağlılık gelişmiştir.	Örgütsel bağlılık gelişmemiştir.
Çevresine ve iş görenlere karşı sorumludur.	Çevresine ve iş görenlere karşı sorumlu değildir.
Sorunları önleyici tedbirler alır.	Düzeltilici uygulamalar yapar.
Çalışma ortamında iş stresi düşüktür.	İş stresi yüksektir.
Çalışanların iş tatmini ve iş yeri huzuru yüksektir.	İş tatmini ve iş yeri huzuru düşüktür.
Çalışanlara önem verilir.	Çalışanlara önem verilmez.
İşe gelmeme ve işten ayrılmalar azdır.	İşe gelmeme ve işten ayrılmalar çoktur.
Bireyler arası ve üst yönetimle iletişim güçlüdür.	Bireyler arası ve üst yönetimle iletişim zayıftır.
İşçi güvenliği vardır; iş kazalarına pek rastlanmaz.	İşçi güvenliği yoktur; iş kazalarına sık rastlanır.
Olumsuz iç ve dış çevre şartları örgüte zarar veremez.	Olumsuz iç ve dış çevre şartları örgüte zarar verir.
Takım ruhu gelişmiştir, iş görenler “biz” duygusuyla hareket ederler.	Takım ruhu gelişmemiştir, iş görenler bireysel çıkarları doğrultusunda hareket ederler.
İş görenler örgütte kendilerini güvende hissederler.	İş görenlerin güvensizlik sorunu vardır.
Stratejiler başarıyla uygulamaya geçirilir.	Stratejileri uygulamaya geçirecek güçleri yoktur.
Açık, güven odaklı ve teşvik edici bir örgüt kültürü mevcuttur.	Kapalı, cezalandırıcı ve adil olmayan bir örgüt kültürü mevcuttur.
Sorunların kaynaklarına inilerek müdahale edilir.	Sorunun belirtileri ile ilgilenilir, asıl kaynak tespit edilemez.
Örgüt verimli ve etkindir.	Örgüt verimli ve etkin değildir.

2.1.7. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Türkiye’de örgüt sağlığı hakkında yapılmış bazı çalışmalara aşağıda değinilecektir.

Akbaba Altun (1997) “Ortaöğretim Okullarının Örgüt Sağlığı” isimli çalışmasında ortaöğretim okullarının örgüt sağlığını ölçmek amacıyla bir ölçek geliştirmiştir. Bu ölçeğin evrenini Bolu il merkezinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı bulunan 34 adet lisede çalışmakta olan yönetici ve öğretmenler oluşturmuştur. Örneklem olarak evrenin tümüne ulaşılmaya çalışılan araştırmada, toplam 243 yönetici ve öğretmenin örgüt sağlığı algıları ölçülmüştür. Çalışmada okulların örgüt sağlığı düzeyleri; örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, çevresel etkileşim, örgütsel kimlik ve örgütsel ürün boyutlarında incelenmiştir. Öğretmenler ve yöneticiler arasında anlamlı farklılıkların bulunduğu bu boyutlara ek olarak, farklı türde okullar arasında örgüt sağlığı derecesinde de farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca genel liselerin örgüt sağlığının meslek liseleri, Anadolu meslek liseleri ve Anadolu liselerinden yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesinin örgüt sağlığı hakkında araştırma yapan Güler (1997), bu çalışmasında örgütsel sağlığa ulaşmanın, örgüt sağlığı ölçütlerindeki sorunları doğru teşhis etmenin ve tedavi teknikleri uygulamanın para ve zaman açısında zor olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte insanların ve örgütlerin örgüt sağlığı kavramını anlamaları, benimsemeleri ve istemelerinin gerekli şart olduğunu vurgulamıştır.

Gürsel (1998) “İlköğretim Okullarının İkliminin Örgüt sağlığı Açısından Değerlendirilmesi” adlı çalışmasında okullarının ikliminin örgüt sağlığı açısından değerlendiren okul yöneticileri ile öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuştur. Araştırmaya göre cinsiyet faktörüne göre öğretmenler arasında güç dengelemesi ve bağlılık özelliklerinin değerlendirilmesinde anlamlı bir farklılık vardır.

Uras’ın (1998) Malatya il merkezindeki liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okullarının örgüt sağlığını ölçtüğü çalışmasında liseler; mesleki ve teknik ile özel statülü liseler olarak gruplanmış ve öğretmen algılarına dayalı olarak bu grupların sağlık düzeyleri ölçülmüştür. Araştırma sonucunda çalışmaya katılan öğretmenlerin örgüt sağlığı algılarının orta düzeyde olduğu ve okullar arasında anlamlı

bir farklılık olmadığı bulunmuştur. Araştırmacı, araştırma sonucuna dayanarak okul personelinin hizmet içi eğitim yoluyla bu konuda bilgilendirilmeleri gerektiğini, ayrıca öğretmen ve yönetici yetiştiren kurumların eğitim programlarında bu konuya yeterli ölçüde yer verilmesi gerektiğini önermektedir.

İlköğretim okullarının örgütsel sağlığını örgütsel liderlik, örgütsel bütünlük, örgütsel kimlik, çevresel etkileşim, örgütün ürün boyutları açısından incelemek amacıyla Konya ilindeki ilköğretim okullarını kapsayan bir çalışma yapan Çakır (2002)'in araştırmasına göre yöneticiler ile öğretmenlerin örgüt sağlığı boyutları arasında demografik özelliklere göre anlamlı bir fark yoktur. Kadın öğretmenlerin örgüt sağlığı erkek öğretmenlere göre örgütsel bütünlük, örgütsel kimlik, örgütsel ürün ve çevresel etkileşim boyutlarında daha yüksek çıkmıştır. Öğretmenler ile müdürlerin arasında örgütsel liderlik ve örgütsel ürün boyutlarında müdürlerin lehine, çevresel etkileşim boyutunda öğretmenler lehine anlamlı fark bulunmuştur. Çevresel etkileşim boyutunda öğretmenler ile müdür yardımcıları arasında öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Polatçı, Ardıç ve Kaya (2008), Tokat Üniversitesine bağlı 13 yüksekokulda 120 öğretim elemanının katıldığı bir çalışma yapmış; bu çalışmada, öğretim elemanlarının görev yapmakta olduğu okulların örgüt sağlığını ölçerek örgüt sağlığını etkileyen değişkenleri analiz etmişlerdir. Örgüt sağlığı ile örnekleme ait demografik değişkenlerin ilişkisinin incelendiği bu çalışmada cinsiyet değişkeninin örgüt sağlığını etkileyen bir faktör olmadığı, öğretim elemanlarının akademik unvanlarıyla örgüt sağlığı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Öğretim elemanlarının yüksekokul değişkenine göre örgüt sağlığı algılarında farklılığın bulunduğu ve çalışma süreleri ile öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları arasında farklılık bulunmadığı saptanmıştır.

Köseoğlu ve Karayomruk (2009) yöneticilerin örgüt sağlığını nasıl algıladıkları ile ilgili Afyonkarahisar ilinde bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yöneticiler, örgüt sağlığı kavramını bireye veya performansa yönelik olmaktan ziyade hem birey hem de performans odaklı bir yaklaşım olarak algılama eğilimleri vardır.

Kurum (2013), öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçladığı “Trakya Üniversitesi’nde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgüt Sağlığı Algıları İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez çalışmasında, örgüt sağlığı ile örgütsel güven

arasında pozitif yönde ilişki olduğunu bulmuştur. Katılımcıların görüşlerine göre fakültelerin örgüt sağlığı ve örgütsel güven düzeyi orta seviyede bulunmuştur. çalışmanın sonuçlarına göre katılımcıların örgüt sağlığı algıları kıdem değişkenine göre farklılık göstermemektedir ancak cinsiyet, akademik unvan, öğretim elemanının görev yapmakta olduğu fakülte ve görev yapılan üniversite sayısı değişkenlerine göre farklılaştığı bulunmuştur.

“Okul Yöneticilerinin Kriz Yönetim Tutumları ile Algılanan Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişki (Üsküdar İlçesi Örneği)” isimli bir çalışma yapan Yıldız (2014), yöneticilikte geçen sürenin kriz yönetiminde etkili olduğu, yöneticilerin yaşları arttıkça kriz yönetim stratejileri geliştirmelerinin kolaylaştığı, meslek lisesi yöneticilerinin diğer okul türleri yöneticilerine göre kriz yönetim becerileri ve örgüt sağlığı alt boyutları puanlarının daha düşük olduğu, hizmetiçi eğitim programına katılan okul yöneticilerinin kriz yönetimi ve örgüt sağlığı puanları incelendiğinde daha etkin oldukları sonuçlarına ulaşmıştır.

Deniz (2016), meslek lisesi öğretmenlerinin örgüt sağlığı ile ilgili algılarının etkisinin belirlenmesini amaçladığı “Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Örgüt Sağlığı ile İlgili Algıları Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmasında öğretmenlerin demografik özellikleri ve öğrenci nüfusuna göre ankette yer alan ifadelerle verdikleri cevaplarda anlamlı farklılık olduğunu bulmuştur.

Suiçer (2016), 308 otel işletmesi çalışanının örneklem olarak belirlediği “Otantik Liderlik Davranışının Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama” isimli çalışmasında, sağlıklı bir örgütün yapısal olarak oluşmasında otantik liderlik davranışının ne derece etkili olduğunu ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucuna göre çalışanların ilişkilerinde şeffaflık, etik/ahlak ve dengeli sürecin örgüt sağlığına olan etkisinin doğrusal ve pozitif yönlü olduğu; öz farkındalığın örgüt sağlığı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını bulmuştur. Bu sonuca göre otantik liderlik davranışı arttıkça örgüt sağlığı da artmaktadır.

2.1.8. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Miles’in örgüt sağlığı teorisinin örgütsel çıktı ile ilişkisinin olup olmadığını araştıran Haddock (1981), örgüt sağlığı ile öğrenci tutumu arasındaki ilişkiye bakmıştır.

Araştırmada kullanılan örgüt sağlığı ölçeği örgütün sağlığını ölçmek için, okul duyarlılık göstergesi ise öğrencilerin tutumlarını ölçmek için kullanılmıştır. Sonuçlar incelendiğinde, örgüt sağlığı ile okul duyarlılık göstergesi arasında pozitif bir ilişki olmasına rağmen bulguların genelde anlamlı çıkmadığı gözlemlenmiştir. Örgüt sağlığı ölçeğinin toplam puanı ve okul duyarlılık göstergesi puanı anlamlı pozitif bir ilişkiyi göstermemiştir. Miles'ın geliştirdiği on boyut ile örgütsel çıktı arasında belli oranda anlamlı pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Hoy ve Feldman (1987) sağlıklı okulların hangi özelliklere sahip olduğunu tespit etmeyi amaçladığı araştırmada okul sağlığının sekiz boyutu kavramsallaştırılmıştır. Bu kavramsallaştırma yapılırken Parsons ve Etzioni'nin analizleri göz önünde bulundurulmuştur. New Jersey'de bulunan 78 ortaokulda 1131 öğretmene uygulanan ölçeğin sonuçlarına göre sağlıklı ve sağlıksız okulların betimlemesi yapılmıştır. Bu sonuçlara göre sağlıklı okul, makul olmayan toplum ve veli baskılarından korunur, sağlıklı okul müdürü de hem görev yönelimli, hem de ilişki yönelimli lider davranışlarını bütünleştiren dinamik bir liderdir. Öğretmenler öğrenciler için başarılabilir, yüksek hedefler koyar, yüksek performans standartlarını korur, ciddi ve düzenli bir öğrenme çevresi geliştirir. Araştırma sonuçlarına göre sağlıksız okul, zarar verici güçler tarafından yıpratılabilir. Öğretmenler ve müdürler makul olmayan toplum ve veli baskılarına maruz kalır. Okul, yeteri kadar yönlendirme yapmayan, öğretmenlere yeteri kadar teşvik ve destek sağlamayan, onların üzerinde etkisi az olan bir müdür tarafından yönetilir. Öğretmenler işleri ve meslektaşları hakkında iyi hissetmez. Öğretmenler birbirine mesafeli, şüpheli ve savunucu davranır. Öğretmenler de öğrenciler de akademik yaşamı ciddiye almaz, akademik mükemmeliyetçilik için yeteri kadar baskı yoktur.

Tsui ve Cheng (1999) çoklu seviye analizi (multi-level analysis) kullandığı çalışmada, Hong-Kong'da rastgele seçilen 20 ilkokulda görev yapan 423 adet öğretmenin görüşlerine göre, öğretmen adanmışlığının okulun örgütsel sağlığıyla olan ilişkisini araştırtır. Hoy ve Feldman'ın geliştirdiği örgüt sağlığı envanterinin kullanıldığı araştırmanın sonuçlarına göre; örgüt sağlığı faktörlerinden olan moral, saygı ve kurumsal bütünlüğün; konum, medeni hal ve okuldaki hizmet süresi gibi öğretmenlerin kişisel özellikleri arasındaki etkileşimin öğretmen adanmışlığıyla ilişkili olduğu bulunmuştur.

Hoy ve Woolfolk (1993) New Jersey’de bulunan 37 ilkokuldan tesadüfi olarak 179 öğretmen seçmiş, seçilen bu öğretmenlerin yeterlilik duygusu ile okulların örgüt sağlıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada öğretmen yeterliliğinin iki temel boyutu olan genel ve kişisel öğretme yeterliliği ile sağlıklı bir okulun altı boyutu olan kurumsal bütünlük, anlayış, moral, müdür etkisi ve akademik vurgu arasındaki ilişki incelenmiş, araştırmanın sonuçlarında sağlıklı okul ikliminde görev yapan öğretmenlerin, öğrencilerin öğrenmesini etkileyebilecekleri inancının gelişmesini sağladığı görülmüştür. Kişisel yeterliği etkileyen faktörlerin genel öğretme yeterliği üzerinde sınırlı etkiye sahip olduğu saptanan araştırmaya göre örgütsel bütünlük boyutu ve öğretmen morali genel öğretme yeterliği duygusunu kestirmede etkin olmuştur. Araştırma sonunda araştırmacılar, okul yöneticilerinin okul başarısı için öğretmen yeterliliğinde örgüt sağlığı ölçütlerini kullanmalarını tavsiye etmiştir.

Kroth, Boverie ve Zondlo (2007), sağlıklı bir iş ortamını temin etmenin üç yöntemle gerçekleştirilebileceğini kabul eden bir model geliştirdiği çalışmada yöneticilerin sağlıklı bir iş ortamı yaratmak için yapmalarının gerekli olduğu faktörleri araştırmıştır. Araştırmacılar, bahsedilen üç yönetimi şöyle sıralamaktadırlar: Bir örgüt iklimi oluşturmak, çalışanların potansiyellerini ortaya çıkarmalarını sağlamak ve çalışan performansından yararlanmak. 21 yöneticiyle birer saatlik görüşmeler şeklinde gerçekleşen çalışmanın sonuçlarına göre, güçlü bir örgüt iklimi oluşturmanın 10 alt boyutu vardır: 1- Çalışanlara otonomi vermek, 2- Eğlenceli bir çalışma ortamını teşvik etmek, 3- Çalışanları sevindikleri işlere yönlendirmek, 4- Çalışanlarla iyi iletişim, 5- Çalışanlara insanca muamele etmek, 6- Sosyal aktiviteleri teşvik etmek, 7- Yöneticinin problem çözme yeteneğine sahip olması, 8- Yöneticilerin coşku veren rol model olması, 9- İşlerin yapılabilmesi için ihtiyaç duyulan şeyleri temin etmek, 10- Ulaşılabilir olmak.

Kumar (2012), büyük bir kamu kuruluşundan 220 katılımcının görüşlerine göre 24 maddelik ölçekte bulunan değerlerin bireylerin hayatlarındaki prensiplerini yönlendirmede ne kadar önemli olduğunu ve örgütlerinin bu değerlere desteğini nasıl algıladıklarını araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; açıklık, dürüstlük, mantık ve ahlaki bütünlük değerlerine daha fazla önem veren kişiler ile bu değerlere örgütlerinin önem verdiği algısına sahip olan çalışanların normal bir bağlılık seviyelerinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Ziapour, Sharafi, Sharafi, Kianipour ve Moradi (2015), örgüt sağlığı ve ilişkili olduğu sosyal faktörleri araştırmak amacıyla yaptığı çalışmada, örgüt sağlığı ve alt boyutları ile sosyal değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Örgütlerde yöneticilerin örgüt sağlığı algılarının artırılması için; yöneticiler, iş görenler ile müşterilerin öneri ve eleştirilerine açık olmalı, işverenler ile çok iyi çalışabilmeli, örgütte sorunların olduğu bölümlerde çözüm sağlamalı ve öğrenme alanında hevesli olmalıdır.

Farahani, Mirzamohamadi, Afsouran ve Mohammadi (2014), öğrencilerin akademik başarıları ile örgüt sağlığı arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada, 40 ortaöğretim okulundan (20 kız okulu ve 20 erkek okulu) rastgele seçilen 340 öğretmenin görüşlerine başvurmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre okulların örgüt sağlığı ile akademik başarı arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Akademik vurgu haricinde, erkek okullarının örgüt sağlığı ile kız okullarının örgüt sağlığı arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Bu, erkek okullarında akademik vurgunun kız okullarındakine göre daha fazla olduğu anlamına gelmektedir. Okulların örgüt sağlığının akademik başarıya önemli etkileri vardır. Çalışmanın sonuçlarında örgüt sağlığının akademik başarıyı %25 oranında yordamakta olduğu tespit edilmiştir.

Niknami, Mouayedi ve Delara (2014), Şiraz eğitim ve öğretim kurumundan rastgele seçilmiş 230 iş görenin katıldığı çalışmada, çalışanların yaratıcılığı ile örgüt sağlığının her bir alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Erkek ve kadın çalışanların yaratıcılığı arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Biswas ve Biswas (2010), “Küresel Ekonomik Kriz Yıllarında Örgüt Sağlığı, Stres ve Bağlılık” isimli çalışmada, 2008-2009 yıllarında yaşanan ekonomik krizin, bilişim teknolojileri, finansal hizmetler, demir yolları ve üretim örgütlerinden seçilen 244 çalışanın örgüt sağlığı, stres ve bağlılık ile ilgili algılarına etkisini ölçmeyi amaçlamıştır. Sonuçlara göre, demir yolları çalışanları diğer iş alanlarında görev yapan katılımcılara göre daha yüksek örgüt sağlığı ve bağlılık algılarına sahip olduklarını göstermiştir. Ayrıca örgüt ne kadar savunmasız ise çalışanların stresi o kadar çok, örgütsel bağlılık ve örgüt sağlığı o kadar düşük düzeyde olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

2.2. Örgütsel Bağlılık

Alinyazında örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, kavram için birbirinden farklı tanımlamalar yapıldığı görülmektedir. Farklı alanlarda yoğunlaşan araştırmacıların, kendi alanları ile örtüşen tanımlamalara ihtiyaç duymaları kavram ile ilgili birbirinden farklı tanımlamaların yapılması sonucunu doğurmuştur. Örneğin sosyoloji, psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacılar konuyu kendi bakış açılarına göre yorumlamışlardır (Özcan, 2008).

Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ve örgüt ile özdeşleşme ve bütünleşme derecesini ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusu, çalışanların performansını pozitif yönde etkilemekle birlikte işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi sonuçları azaltır, örgütsel verimliliği artırır (Doğan ve Kılıç, 2007; Sağlam Arı, 2003, s.22).

Örgütsel bağlılık ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde, örgütsel bağlılık için en yaygın olarak kullanılan tanımın, Meyer ve Allen'e ait olduğunu görmekteyiz. Buna göre; örgütsel bağlılık, *“çalışanın örgütün üyesi olarak kalma isteği, örgüt için beklenenden daha fazla çaba harcaması ve örgütün amaç ve değerlerine olan inancının birleşimi”* şeklinde tanımlanabilir (Gündoğan, 2009).

2.2.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Son 30 yıl içerisinde örgütlerde olması gereken yeteneklerde, örgütlerin ilgili olduğu yeni teknolojiler ve otomasyonun sonucu olarak büyük bir değişim yaşamıştır. Yaratıcılık ve süreçlerin öğrenilmesi, örgütlerdeki yeniden yapılanmada en önemli faktörlerdir ve iş görenlerin bu süreçte daha fazla sorumluluk almalarını gerektirmektedir (Gül, 2002, s.39). Örgütler dünya ekonomisinde başarıyla rekabet edebilmek için bir çok sorunsal ile yüzleşmektedirler. Maliyetleri düşürerek örgüt içi performansı artırmak, süreç ve ürünlerin iyileştirilmesi, kalite ve verimliliği artırmak bu sorunsalların başında gelmektedir. Bunların çözülmesi ise örgütsel bağlılığın sağlanmasından geçmektedir (Yeşil, Arpat ve Şaşmaz, 2015, s. 331).

Martin ve Nicholls (1987) işyerinde güçlendirme konusu hakkında çalışmalar yapmışlardır. Çalışmalarının sonuçlarında bir çıktı olarak örgütsel bağlılığın desteklenmesi gerektiğini savunmuştur (Eren Gümüştakin ve Emet, 2015, s.110). Martin ve Nicholls örgütsel bağlılığı “iş yerindeyken yapabileceğinin en iyisini yapmak” şeklinde ifade edip, örgütsel bağlılığın aşağıdaki özellikleri içerdiğini ifade etmiştir:

- Bireyin bütün zamanını ekstra çaba göstererek yararlı ve yaratıcı olarak kullanması,
- Detayların göz ardı edilmemesi,
- İşlerin ilk defasında en doğru şekilde yapılması,
- Yeni önerilerin geliştirilip, gerekli değişikliklerin kabullenilmesi,
- Bireylerin hem kendi yetenek ve kabiliyetlerini geliştirmesi hem de diğer işgörenler ile işbirliği içerisinde olması,
- Bireyin kendi yeteneklerinden gurur duyup, yapılan işten memnun olması,
- İş yerinde her nerede gereksinim duyuluyorsa yardımda bulunulması (Bakan, 2011, s.42).

Konu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş görenlerin örgütsel bağlılığı örgütsel başarıya ulaşmada en önemli faktör olarak görülmektedir (Arık, 2016). Her örgüt, bağlılığın sonuçlarını göz önünde bulundurduğunda, üyelerinin örgütsel bağlılığını artırmayı hedeflemesi kaçınılmazdır (Gül, 2002). Çünkü örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan bir iş gören, problem üretmeyi değil, problem çözmeyi amaç edinir. Örgütler eğer gelişmişlik seviyelerini üst seviyelere taşımak veya varlıklarını devam ettirmek istiyorlarsa mutlaka çalışanların örgütsel bağlılıklarını sağlamalıdır (İnce ve Gül, 2005, s.13-14).

Örgüte bağlılık, örgütsel psikolojide önemli kavramlardan biridir. Özellikle verimlilik için büyük öneme sahip olan personel devri ve iş tatmini üzerinde etkili bir faktördür. Yüksek örgüt bağlılığı olan çalışanlar diğerlerine göre örgüt içinde daha iyi bir performans göstermektedirler (Kaya, 2007). Bu sebeple örgüte bağlılığı yüksek düzeyde olan iş görenlerin örgüte ve üretime katılımları da yüksek düzeyde olmaktadır. Ayrıca bu kişiler daha fazla yaratıcı ve yenilikçi düşünceler üretmektedirler (Hoyraz Kuş, 2015, s.10).

Yüksek iş tatmini, düşük düzeyde devamsızlık ve personel devri, sadakat gibi örgüte bağlılığın sonuçlarından olan durumlar, işle ilgili çalışmalar açısından önemlidir (Akın, 2010). Bu nedenle örgütler çalışanlarının örgüte bağlılığını sağlamak amacıyla çalışmalar yapmaları gerekir. Çalışanların örgüte bağlılığının yüksek seviyede olması, hem örgüt hem de çalışan için, işten ayrılmama, uzun süre örgütte kalma, iş bırakma isteğinin sınırlı olması, yüksek iş tatmini ve personel devrinin sınırlı olması gibi sonuçları doğuracağından olumlu bir etmendir. (Sığı, 2007, s.274).

2.2.2. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Sınıflandırmalar

Örgütsel bağlılığın tanımı yapılırken yaşanan karışıklık, bu kavramı sınıflandırmada da karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel davranış üzerinde çalışma yapan araştırmacılar tutumsal bağlılık üzerinde yoğunlaşırken, sosyal psikologlar davranışsal bağlılık üzerinde durmuşlardır (Pelit ve Kılıç, 2012, s.125). Huang (2000) ise bağlılıkla ilgili geliştirilen teorileri dört grupta sınıflandırmıştır. Bunlar: davranışsal, sosyal, moral ve tutumsal bağlılık türleridir (Kılıç, 2015, s.10).

Bağlılıkla ilgili sınıflandırmaların çeşitliliğine rağmen alinyazında özellikle üç sınıflandırma türü ön plana çıkmaktadır. Bunlar duygusal- tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık, çoklu bağlılıktan oluşmaktadır (Balay, 2000, s.22; Gül, 2003, s.77; İnce ve Gül, 2005, s.26).

2.2.2.1. Duygusal-Tutumsal Bağlılık

Örgütsel bağlılık alanında en çok tanınmış yaklaşım olan iş görenlerin örgüte duygusal bağlılığı, örgütle bütünleşmek anlamına gelmektedir (Suliman ve Iles'ten akt. Bakan, 2011, s.76). Mowday ve arkadaşları örgüte duygusal bağlılığı tanımlarken, *“çalışanın, örgütsel değerleri kabullenme ve örgütte çalışmayı sürdürmeye istekli olmanın bir sonucu olarak, örgütle kurduğu bağlılık”* ifadelerini kullanmaktadır (Mowday vd., 1982). Kişiler çalışmakta oldukları örgütün amaçlarını içselleştirmeleri durumunda örgüte duygusal bağlılıkla bağlanırlar. Bunun sonucu olarak ta çalışanlar, örgütleriyle özdeşleşmiş olur. Örgütüyle özdeşleşen birey ise amaç ve değerlerinin kabul ettiği örgüt için her türlü fedakârlığı yapmak için gönüllüdür (Bakan, 2011).

Tutum, kelime anlamı olarak, kişiyi belirli bir davranışa yönlendiren bilişsel, duygusal ve davranışsal eğilimdir (İnce ve Gül, 2005; Kağıtçıbaşı'ndan (1999) akt. Kazazoğlu, 2013). Tutumsal bağlılık ise, kişi ile örgüt arasındaki bağın bir değerlendirmeye tabi tutulması sonucunda oluşan örgütle ilgili bir bakış açısıdır (Mottaz, 1989, s.214-228). Tutumlar bireyin örgütteki çeşitli unsurlara; örgütten ayrılma ya da ayrılmama, devamsız olma ya da olmama, örgüt yararına performans gösterme ya da göstermeme gibi davranışlara eğilim göstermesine sebep olabilen faktörlerdir (Porter vd. 1974).

Birçok araştırmacının tutumsal bağlılıkla ilgili farklı yaklaşımları bulunmaktadır. Bu çalışmada literatürde en çok kabul edilen yaklaşımlar olan; Etzioni, Kanter, O'Reilly ve Chatman, Penley ve Gould ile Allen ve Meyer tarafından geliştirilen sınıflandırmalar incelenecektir (Gül, 2002).

2.2.2.1.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Örgütsel bağlılık hakkındaki ilk sınıflandırma Etzioni (1961) tarafından yapılmıştır (Çetin, 2011, s.57). Örgütsel bağlılığı, çalışanların örgüte yakınlaşmaları açısından üçe ayıran Etzioni, örgütün bireyler üzerindeki güç ve yetkilerinin, bireyin örgüte yakınlaşmasından kaynaklandığını ifade etmiştir (Balay, 2000, s.16-20).

Etzioni, örgütteki yakınlaşma türlerini aşağıda verilen üç farklı şekilde ele almıştır:

- 1- Ahlaki açıdan yakınlaşma (Moral Bağlılık)
- 2- Çıkara dayalı yakınlaşma (Hesapçı Bağlılık)
- 3- Yabancılaştırıcı yakınlaşmadır.

Ahlaki açıdan yakınlaşma – moral bağlılık, örgütsel amaçları kabul etme ve örgütsel amaçlarla özdeşleşme olarak nitelendirilmektedir (Penley ve Gould, 1988). Bireyin örgütün amaçlarını benimsediği için, örgütün söz konusu amaçlara ulaşması için en yüksek performansı sergiler. Birey, performansı severek ve isteyerek yerine getirmeyi ahlaki açıdan bir sorumluluk olarak kabul eder (Bakan, 2011, s.89).

Tekin (2002) "İşletmelerde Örgütsel Bağlılık ve bir Karşılaştırma (Türkiye-Pakistan Örneği)" isimli çalışmasında **çıkara dayalı yakınlaşma- hesapçı bağlılığın**, iş görenlerin, örgüte sağladıkları emek, zaman, birikim, bilgi ve deneyim gibi örgüte

sağladıkları katkıların karşılığı olarak örgütten alabilecekleri ödül ve teşviklere bağlı olarak hissettikleri bağlılık türü olduğunu vurgulamaktadır. (akt. Bakan, 2011, s.89).

Örgüte olumsuz bir yönelişi temsil eden *yabancılaştırıcı bağlılık* ise üyenin örgütü cezalandırıcı veya zararlı gördüğü zaman meydana gelmektedir. Bu bağlılık türünde kişi, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamasına rağmen örgüte üye olarak kalmaya devam zorlanmaktadır (Balay, 2000, s.16).

2.2.2.1.2. Kanter 'in Sınıflandırması

Kanter (1968), tutumsal bağlılık için üç kategorinin olduğunu; bunların da; *devama yönelik bağlılık*, *kenetlenme bağlılığı* ve *kontrol bağlılığı* olduğunu vurgulamıştır (Ağyüz, 2013, s.38).

Devama yönelik bağlılık, çalışanın örgütteki rolü ile ilgili olan bu kategoride kişi örgütüne üyeliğini sürdürüp, örgütün sürekliliği için kendini örgüte adanması anlamına gelmektedir. İşten ayrılması durumunda yaşabileceğine inandığı bir takım sorunlardan dolayı örgütte devam etmesi anlamında kullanılmaktadır (Ağyüz, 2013).

*Kenetlenme bağlılığı*nda ise örgütte bulunan tüm iş görenler, birbiriyle iyi ilişki içindedir ve hepsi ortak bir amaç için, ortak değerler ışığında birleşmişlerdir. Bütün sorunların, çalışanların el birliğiyle çözüldüğü örgütlerde, kıskançlık, çatışma, çekememe, örgütsel yıldırma, dışlama-dışlanma, yabancılaşma gibi bir örgütün devamı için olumsuz olan durumlar görülmediği gibi, grup birliği oldukça yüksek seviyelerdedir (İnce ve Gül, 2005, s.32).

*Kontrol bağlılığı*nda iş görenlerin, örgüte ait norm ve kuralları kabul etmelerinden dolayı örgüte bağlılık hissederler. Bu bağlılık türünde, çalışan kendi ahlak değerleriyle uyum sağladığı için, kendisinin uyması beklenen kuralları ahlaki açıdan doğru bulmaktadır. Bunun sonucu olarak ta örgütün beklentileriyle örtüşen davranışlar sergileyen ve otoriteye itaat eden birey, kontrol bağlılığıyla örgütüne bağlanmış olur (Ağyüz, 2013).

2.2.2.1.3. O'reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığı kişinin örgüte psikolojik olarak bağlanması ve bireylerin örgüte ait olan özellikleri içselleştirmesi olarak ele alan O'reilly ve Chatman (1986)'a göre örgütsel bağlılığın üç boyutu vardır (Çetin, 2011, s.59):

Uyum: Amacın belirli ödüllere kavuşmak olduğu örgütsel bağlılığın bu boyutunda kişinin bağlılık sebebinin cezalardan korunmak ve/veya dışsal ödülleri elde etmek olduğu görülmektedir (İnce ve Gül, 2005).

Özdeşleşme: Bu boyutta birey, diğerleriyle yakın ilişkiler içine girerek, tutum ve davranışlarını onlarla ilişkilendirerek, özdeşleşmenin meydana gelmesini sağlar. Birey örgütün amaç, değer ve özelliklerini benimseyerek kabul eder ve bunlarla özdeşleşirse bağlılık gerçekleşir (İlsev, 1997, s.12).

İçselleştirme: Bazı kaynaklarda “ benimseme” olarak ta adlandırılan bu boyut, örgütün beklenti içinde olduğu tutum ve davranışlar ile kişinin kendi değerleri arasında bir uyum olduğunda ortaya çıkmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986).

2.2.2.1.4. Penley ve Gould'un Yaklaşımı

Etzioni'nin örgüte katılım modeline dayanan bu yaklaşımda, Penley ve Gould (1988), örgütsel bağlılığı açıklamak bakımından Etzioni'nin ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağlılık modelinin çok uygun olduğunu ancak literatürde yeteri kadar ilgi görmediğini belirtmişlerdir (akt. İnce ve Gül, 2005, s.36). Bunun nedenlerinden biri olarak, bahsedilen modelin karmaşık olduğunu belirtmişlerdir. Çünkü modelde, birbirinden bağımsız veya birbirine zıt olduğu yeterince açık olmayan iki adet duygusal içerikli bağlılık vardır. Bunlar ahlaki ve yabancılaştırıcı bağlılıktır. Penley ve Gould bu iki kavramı birbirinden bağımsız olarak ele almışlardır (Penley ve Gould, 1988, s.45). İkinci neden ise modelin makro oluşudur (İlsev, 1997, s.19).

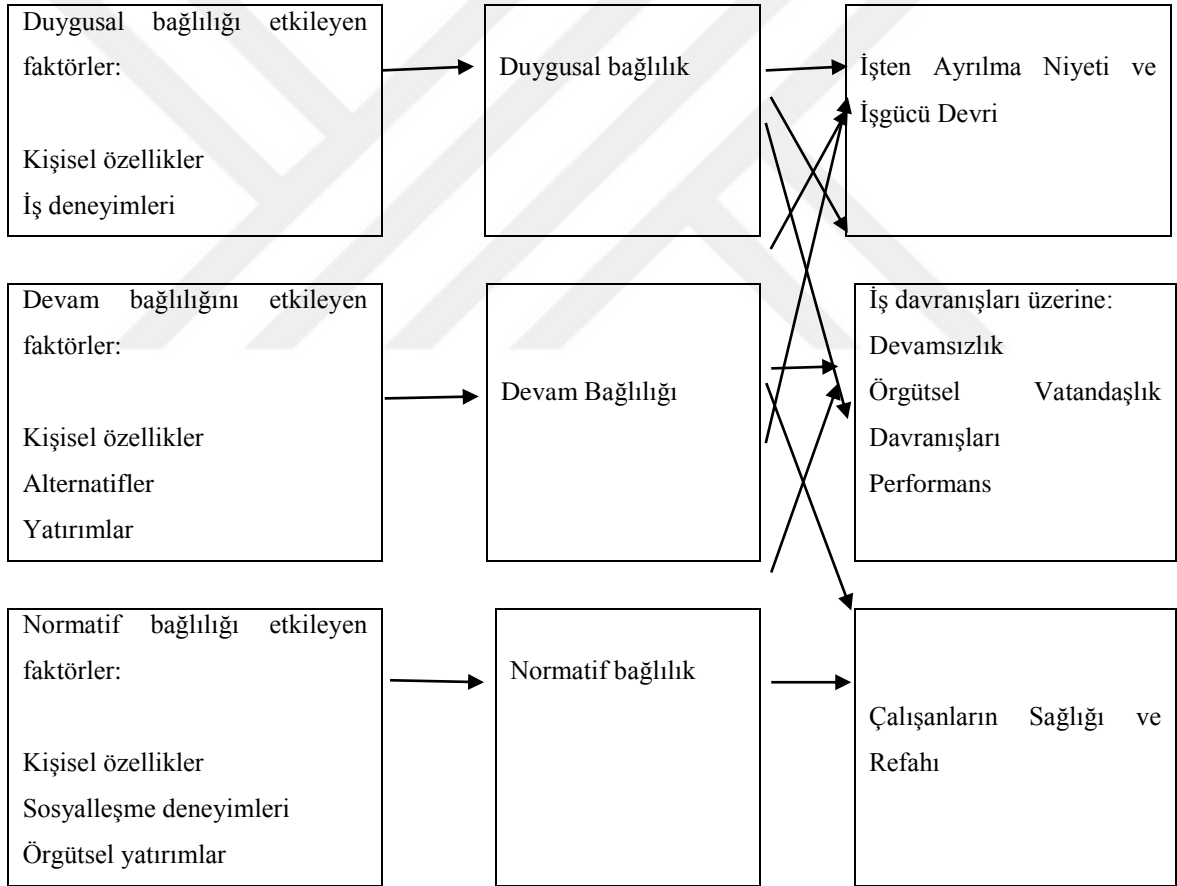
Eitzoni örgütlerde tek bir uyum sistemin ve bu uyum sistemine uygun bağlılık türünün geçerli olabileceğini ifade eder. Penley ve Gould göre ise birden fazla uyum sistemi ve bağlılık türünün görülebileceğini ifade eder (Penley ve Gould, 1988, s.55-56). Örgütsel bağlılık türlerinin farklı değişkenlerle farklı ilişkileri olabileceğini belirten Penley ve Gould, ahlaki bağlılığın, örgüte üyeliğin devamıyla ilgili olduğunu

vurgulamıştır. Örneğin mesai saatlerinin dışında da çalışabilmek, evine iş götürebilmek gibi davranışları içermektedir (Penley ve Gould, 1988, s.245).

2.2.2.1.5. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

1984 yılında duygusal ve devam bağlılığını içeren bir model geliştiren Allen ve Meyer, 1990 yılında orijinali Weiner ve Vardi'nin 1980 yılındaki çalışmalarına dayanan üçüncü bir unsur olan normatif bağlılığı ilave etmişlerdir (akt. İnce ve Gül, 2005, s.38).

Meyer, Stanley, Herscovitch ve Topolnytsky (2002)' ye göre örgütsel bağlılığın üç bileşenli modeli Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Modeli (Kaynak: Meyer vd., 2002, s.22)

Üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli üç ana gövdeye dayanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990, s.2-5; Meyer vd. 2002, s.21-24). Bu ana gövdelerden **duygusal bağlılık**,

çalışanların örgütsel amaçları kabullenip, örgüt için olağanüstü çaba göstermesini içermektedir (McGee ve Ford, 1987, s.638-642). *Devam bağlılığı* çalışanın örgütten ayrılma durumunda bunun getireceği maliyetlerin farkında olması anlamına gelmektedir (Chen ve Francesco; 2003, s.491; Kavi, 1998, s.8). *Normatif bağlılık* ise, iş görenlerin örgütlerine karşı duydukları sorumluluk hakkındaki inançlarını gösterir (Çırpan, 1999, s.71). Bu bağlılık türünde çalışan, örgütte kalmaya mecbur olduğunu düşünmekte ve bu yönde inançlar taşımaktadır (Kuvaas, 2003, s.195).

2.2.2.2. Davranışsal Bağlılık

Bağlılığın dışavurumu olarak ele alınan davranışsal bağlılık kavramı daha çok sosyal psikologlar tarafından kullanılmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Bu yaklaşıma göre birey önceki davranışlarının olumlu sonuçlarına göre örgütte kalmaya istekli olma, devamsızlık yapmama gibi davranışlar sergiler. Davranışsal bağlılık, çalışanın örgüte karşı geliştirdiği karşılıklı bir alışveriş ilişkisi içine girmesi; bu ilişkiden çalışanın kendi lehine durumların sonucu olarak örgütte kalmaya istekli olma durumu olarak ta adlandırılmaktadır (Bakan, 2011). Davranışsal bağlılığa ilişkin iki davranışsal bağlılık sınıflandırması öne çıkmaktadır. Bunlar; Becker'in "Yan Bahis Sınıflandırması" ve Salancik'in sınıflandırmasıdır.

2.2.2.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Becker (1960)'ın geliştirdiği yan bahis kuramına göre çalışan, örgütte bazı yan bahislere girerek, bazı davranışlarını çıkarlarıyla ilişkilendirir (Çetin, 2011, s.61). Bu davranışları yapmadığında çıkarlarının da kaybolacağını düşünen çalışan, bu davranışlarını devam ettirerek örgüte karşı bir bağlılık geliştirir. Becker'a göre bu bağlılık duygusal olmayıp, davranışsal bir bağlılık türüdür (İnce ve Gül, 2005, s.49). Bu tür bir bağlılığa bahse girme açısından bakıldığında, çalışan kendisi için önemli olan, emek, bilgi, zaman, maddi-manevi ödüller gibi değerler üzerine bahse girer. Kişinin sergileyeceği davranış, önceki davranışlarıyla tutarlı olmazsa bahsi yani kendisi için önemli yatırımları kaybetmesi anlamına gelecektir. Böylelikle çalışan, örgüte duygusal açıdan bağlılık hissetmeden, sadece kaybetme ihtimalinin olduğu yatırımları

düşünerek örgüte bağlı kalıp devam etmektedir (Cohen ve Lowenberg, 1990, s.1016; İnce ve Gül, 2005, s.50). Becker'a göre yan bahis kaynakları dört tanedir:

Toplumsal Beklentiler: Çalışan toplumun sosyal ve manevi anlayışına göre bazı bahislere girer. Örneğin toplum sık sık iş değiştiren bireylere güvenilir olmayan kişiler olarak kabul ediyorsa, kişi daha daha iyi şartlar sunan iş tekliflerini kabul etmeyerek bahse girmiş olabilir (Aksoy ve Yılmaz, 2016, s.75).

Örgütte bulunan bürokratik düzenlemeler: Birey örgütteki işleyişten dolayı bir yan bahise girebilir. Örneğin, uzun süre çalıştığı için terfi alabilecek veya emeklilik hakkı elde edebilecek bir birey, daha iyi şartlardaki başka iş tekliflerini reddedebilir. Terfi ve emeklilik ile ilgili bürokratik düzenleme, kişinin bir yan bahse girmesine sebep olmuştur. Çünkü yıllardır çalıştığı örgütten ayrılması durumunda terfi ve emeklilik haklarını da kaybedecektir (Gül, 2002, s.48).

Sosyal roller: Kişinin içinde bulunduğu sosyal duruma alışmış ve uyum sağlamış olması, onun başka bir role uyum sağlayamayacağı algısını oluşturup sosyal rolünden dolayı yan bahse girmesine sebep olabilir (İnce ve Gül, 2005, s.52).

Becker'e göre uzun zaman boyunca aynı örgütte kalan bireyin yaşı ve kıdemi arttıkça yan bahisleri ve yatırımları da artacak ve kişinin örgütten ayrılması zorlaşacaktır (İnce ve Gül,2005, s.52).

2.2.2.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'in yaklaşımında bağlılık, çalışanın kendi davranışlarına bağlanması, tutumları ile davranışları arasında bir uyum sağlaması anlamına gelmektedir (İlsev'den akt. Bakan,2011, s.96). Bu yaklaşım tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanır (Hüseyiniklioğlu, 2010, s.83). Kişinin tutumları ile davranışları uyumlu olduğunda bağlılık artacak, uyumlu olmadığında ise bireyi gerilime itecektir (İnce ve Gül, 2005, s.53).

Becker ve Salancik'in yaklaşımlarını karşılaştıran Hüseyiniklioğlu (2010)'a göre, "yan bahis yaklaşımında çalışanın iş yeri ile ilgili davranışlarına karşı örgütsel bağlılık gösterebilmesi için o davranıştan vazgeçtiği zaman kaybedeceği yatırımların farkında olması, Salancik'in yaklaşımında davranışa yönelik bağlılığın oluşabilmesi için

birey ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan davranışı devam ettirme arzusunun olması gerekmektedir” (Hüseyinliklioğlu, 2010).

2.2.2.2.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Alinyasında çok boyutlu bağlılık olarak da bilinen çoklu bağlılık yaklaşımı ilk olarak Reichers tarafından ortaya atılmıştır (Gider, 2016, s.48). Reichers’e göre çoklu bağlılık yaklaşımında diğer yaklaşımların aksine bağlılığı ortaya çıkaran birbirinden farklı amaç ve değerler vardır. Örgüt içinde bulunan farklı amaç ve değerler, farklı boyutta bağlılık seviyelerinin ortaya çıkabilmesine sebep olabilmektedir (İnce ve Gül, 2005, s.54). Çoklu bağlılığın farklı kaynakları vardır. Bunlar; işgörenler, müşteriler, yöneticiler, sendikalar ve genel anlamda kamuoyudur. Çalışan tüm bu unsurlara farklı düzeyde bağlılık geliştirebilir (Gümüş ve Sezgin, 2012, s.101).

Bir kişinin çalıştığı örgüte bağlanması, örgütün kültürü ve iklimiyle olduğu gibi aynı zamanda kişinin sahip olduğu bireysel özellikleri ve tecrübeleriyle de ilişkilidir. Bireysel özellikler ve tecrübeler ile birlikte görev yapmakta olduğu örgütün sahip olduğu nitelikler, sunduğu imkânlar örgütsel bağlılığı meydana getirir. Çoklu bağlılığa sahip bir birey, örgütsel bağlılığın oluşmasını sağlayan bu etkenler ile birlikte, örgütün çevresine karşı da bağlılık geliştirebilmektedir (Gider, 2016, s.49).

2.2.3. Örgütsel Bağlılığı Artıran Temel Güçler

Örgütsel bağlılığın önemini artıran ve bütün örgütlerin örgütsel bağlılığı güçlendirme doğrultusunda yönlendiren bazı temel güçlerden bahseden Martin ve Nicholls (1987), bu temel güçleri dört başlık altında sınıflandırmışlardır. Bu temel güçler;

- Teknolojik gelişmelerin hızlanması
- Bilim/iletişim devrimi
- Hızlı büyüyen ve gelişen hizmet sektörü
- Küresel rekabet (akt. Bakan,2011, s.42).

2.2.3.1. Teknolojik Gelişmelerin Hızlanması

Teknoloji kelimesinin etimolojik incelenmesine baktığımızda, sanat ya da beceri anlamına gelen Yunanca “techne” ve bilim ya da çalışma anlamına gelen “logia” kelimelerinden türetildiğini görüyoruz (Coplugil, 2013). Teknoloji, insan ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla ürün ve süreçlere bilginin uygulanması için (Tekin, 2002; Semiz, Okay ve Emirza, 2008) üretim faaliyetlerinde bulunurken kullanılan yol ve yöntemlerdir (Şimşek, 1975; Semiz vd., 2008).

Teknolojik gelişmelerin hızına ulaşmak çok güç bir şekilde meydana gelmektedir. Rekabet üstünlüğü sağlamak isteyen ülke ve örgütlerin teknolojiyi yakından takip edip, teknolojinin sunduğu olanakları en iyi şekilde kullanmaları gerekmektedir. Çünkü teknolojik gelişmeler örgütlerin karşılaştıkları birçok sorunun çözümlerini ortaya koymakla beraber, amaçlara ulaşmakta da örgütlere önemli katkılar sağlar (Bakan, 2011, s.42).

Yücel (1997) ve Uysal (2000) örgütler açısından teknolojik gelişmenin önemli sonuçlarından bazılarını şu şekilde sıralamışlardır: işletmelerin belli bir zamanda üretme kapasitesini arttırarak daha fazla mal üretmesi; üretilen ürünler için kullanılan zamanın daha kısa olması; kalite, standart, dizayn gibi ürün üstünlükleri müşteri memnuniyetini artırıcı faktörler olarak ürün içinde yer alması; yetenekli personelin örgüte çekilmesi; düşük maliyet oluşturması; üretilen ürünlere yönelik küresel talebe daha kısa sürede cevap verilebilmesidir (Bakan,2011, s.42).

Günümüz örgütlerinde özellikle de ileri teknoloji kullanımını gerektiren sektörlerde, yalnızca fiziksel çabasını işi için harcayan elemanlara değil, aynı zamanda zihinsel aktivitelerini harekete geçiren elemanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bağlamda yönetim bilimi literatüründe bir sınıflama olarak karşımıza çıkan mavi yakalı (kol gücünü kullanan makine işçileri) - beyaz yakalı (zihin gücünü kullanan masa başı işçileri) çalışanlar grubuna, özellikle 1990’ların sonu, 2000’lerin başından itibaren daha iyi eğitim görmüş daha yüksek vasıflı üst düzey beyaz yakalıları şeklinde tanımlanan altın yakalıları grubu eklenmiştir (Karakul, 2012). Bilgi işçileri olarak ta adlandırılan altın yakalıları; çalıştıkları sektörlerle göre; yeni ürün ve hizmetler üretmek amacıyla teorik ve analitik bilgileri kullanabilen, “eğitim düzeyi yüksek iş görenler” olarak tanımlanmaktadır (Alabay, 2010).

Bu tür elemanların özellikleri olarak şunları söyleyebiliriz:

- Kendilerini yaptıkları işe adanmak ve işi sahiplenmek,
- İşlerini severek yapmak, tecrübelerini kullanmak ve sorumluluk sahibi olmak,
- Örgüte pozitif yönetim ve değer katmak,
- Sorun değil, sorunlara çözüm üretmek,
- Olaylara kim sorusuyla değil, ne ve neden sorularıyla yaklaşmak,
- Ekip çalışmasını bireysel çalışmaya ve bireysel başarıya tercih etmek (Alabay, 2010).

2.2.3.2. Bilişim/İletişim Devrimi

Bilişim/iletişim devrimi ileri teknoloji kullanan firmaları etkilediği gibi kullanmayan firmaları da etkilemektedir. Rekabet üstünlüğünün göz ardı edilemeyecek bir gerçek olduğu göz önünde bulundurulduğunda, aynı sektörde bilişim/iletişim teknolojilerini kullanan firmaların bu üstünlüğü diğerlerine göre daha fazla sağladığı görülmektedir (Bakan, 2011, s.43). İşletmelerin bilgiyi toplama, depolama, kullanma ve aktarma kapasitelerini artırmaları; iş verimliliği, hizmet kalitesinin artırılması ve var olan engelleri kaldırma açısından büyük önem taşımaktadır (Ceylan, 2016, s.6).

Aynı firmanın farklı şehirler hatta farklı ülkelerde çalışan elemanları birbirlerine yeni fikir, materyal ve düşünceleri teknoloji vasıtasıyla anında iletebilmekte, iş görüşmeleri de bilişim teknolojileri aracılığıyla anında yapılabilmektedir. Örneğin, verileri firmalar arasında elektronik ortamda göndermek, posta ile göndermeye göre işgücü, zaman ve maliyet bakımından tasarruf sağlamaktadır (Tokay, Deran ve Arslan, 2010).

Satın alma işini yapan müşteri açısından bakıldığında da bilim/iletişim teknolojilerinin faydaları çoktur. Bir ürün satın almak isteyen bir müşteri, evden çıkmadan, ulaşım için para harcamadan, ürün çeşitlerini daha rahat görerek, zaman kaybı yaşamadan sanal imkânları kullanarak güvenli bir şekilde istediği ürünü satın alabilmektedir (Doğaner, 2007, s.35).

Nicholls'a göre bilişim/iletişim devrimi ile teknolojiyi kullanan bir çalışanın, aynı amaç doğrultusunda çalışan meslektaşıyla aynı hedefe doğru yolculuk ederken

mutlu olması ve kendisine teknoloji vasıtasıyla ulaşan müşterilerine sunduğu hizmetin kalitesini artırabilmesi, örgütsel bağlılığının yüksek olması ile doğrudan alakalıdır (Nicholls'dan akt. Bakan, 2011, s.43).

2.2.3.3. Hızlı Büyüyen ve Gelişen Hizmet Sektörü

Zaman, değerler ve teknolojinin değişmesi ve gelişmesiyle, günümüzde işletmeler, “ürettiğim her şeyi satabilirim” düşüncesinden ziyade, “müşterilerimi tatmin edersem satış yapabilirim” düşüncesine girmek zorundadırlar. İnsan unsurunun ön plana çıktığı hizmet sektöründe bu düşünce daha belirgin olarak karşımıza çıkmaktadır. Bazı çalışmalarda “iç müşteri” olarak adlandırılan işgörenlerin beklentilerine cevap verip ihtiyaçlarını karşılamak, onların rahat, sağlıklı ve güvenilir bir ortamda görevlerini yapmalarını sağlamak ve maddi ve psikolojik açıdan onları tatmin etmek, işletmelerin hedeflerine ulaşmasında büyük öneme sahiptir (Naktiyok ve Küçük, 2003, s.226)

İşletmeler müşteri ile doğrudan temas halinde bulunan çalışanlarına daha fazla önem verip, onların bu konuda gerekli eğitimi de almalarını da sağlamaktadırlar. Çalışan ile müşteri arasındaki ilişkinin kalitesi; işverenlerin çalışanların tatmini için yukarıda bahsedilen görevlerini yerine getirmeleri ile birlikte; çalışanların da müşterilerin örgüt için önemini kavramaları, kendilerinin o işletmede çalışmalarına sebep olanın memnun edilmiş müşterilerin olduğuna inanmaları, örgütleriyle kuvvetli düzeyde bir bağlılık kurmuş olmaları gerektiğini idrak etmeleriyle mümkündür (Nicholls'dan akt. Bakan, 2011, s.44).

2.2.3.4. Küresel Rekabet

Giderek yoğunlaşan küresel rekabet, işletmelerin verimlilik, kalite ve esneklik konularında kendilerini güncel tutmalarını gerektirmektedir (Öner, 2006, s.32). Bir iş yerindeki verimlilik, kalite, yenilikçilik ve yaratıcılığın küresel anlamda rekabet edici seviyede olması da, bağlılığı ve motivasyonu yüksek seviyede olan çalışanların bulunmasından geçtiği açıktır (Akbolat, Işık ve Yılmaz, 2013, s.36).

Örgütüne düşük seviyede bağlılığı bulunan, kendisine katılım imkânı sunulmayan, çalıştığı örgüte karşı aidiyet duygusu taşımayan işgören profiline, işyerini

küresel boyutta rekabet edebilecek seviyeye ulaştırması mümkün değildir. İşletmeler rekabet seviyelerini küresel anlamda iyileştirmek için çalışanların örgütsel bağlılığını yükseltmek adına, onlara değer vermeli, onları yönetimde söz sahibi yapmalı ve örgütün çıktılarından pay vermelidir. Böylelikle çalışanların örgütsel bağlılık seviyeleri yükselecek ve örgütün başarısı için daha fazla çalışacaklardır (Bakan, 2011, s.45).

2.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık, bireysel ve örgütsel değişkenler ile belirlenmektedir. Ayrıca, uzun süreli iş güvenliği, kararlara katılabilme fırsatları, işte sorumluluk ve olumlu örgüt iklimi iş görenin örgüte bağlılığı üzerinde etkili olmaktadır (Özsoy, 2004). Örgütsel bağlılık kavramı, birçok örgütsel hareketin nedeni olduğu gibi, kendisi de bir çok faktörden etkilenmektedir. Konuyla ilgili çalışmalar incelendiğinde, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ile ilgili çeşitli sınıflamalar karşımıza çıkmaktadır (Pekküçükşen, 2013).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri 4 ana gruba ayıran araştırmacılardan Salancik (1977), bu faktörleri görünürlük, açıklık, davranışların geriye döndürülemezliği ve bizi davranışlarımıza bağlayan irade olarak belirlerken, Schwenk (1986), geçmiş iş yaşantıları ve kıdemleri, kişisel-demografik faktörler, örgütsel-görevsel faktörler ve durumsal faktörler adı altında incelemiştir (Gören, 2012, s.22). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri 3 ana gruba ayıran araştırmacılardan Zahra (1984), örgütsel bağlılık faktörlerini; çalışanın geçmişe ait birikimi, kişilik özellikleri ve örgütsel faktörler şeklinde sınıflandırmıştır (Tekin ve Birincioğlu, 2017, s.176). Northcraft ve Neale (1990) ise, kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörler olmak üzere 3 gruba ayırarak incelemiştir (Gündoğan, 2009, s.18). Boylu, Pelit ve Güçer (2007) literatürde inceleme konusu olmuş, örgütsel bağlılığın etkileneceği faktörleri aşağıdaki gibi bir liste oluşturmuşlardır:

- 1- Yaş, cinsiyet ve deneyim,
- 2- Örgütsel adalet, güven ve iş tatmini,
- 3- Yapılan işin önemi, alınan destek,
- 4- Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma,
- 5- İş güvenliği, tanınma, yabancılaşma,

- 6- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar,
- 7- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik,
- 8- Terfi olanakları, ücret, çalışma arkadaşları,
- 9- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, iş görenlere gösterilen ilgi (Boylu, Pelit ve Güçer, 2007, s.59).

Mowday, Porter ve Steers'in (1992) yaklaşımı örgütsel bağlılık alinyazımında en fazla kullanılan tipoloji olma özelliğine sahiptir (Çağlar, 2008). Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılığı belirleyen dört faktör bulunmaktadır. Bunlar; bireysel faktörler, iş ve role ilişkin faktörler, iş deneyimi ve çalışma ortamına ilişkin faktörler ile örgüt yapısına ilişkin faktörlerdir (Yalçın ve İplik, 2005, s.399). Bu çalışmada literatürde genel olarak kabul edilen Mowday ve diğerlerinin sınıflandırması üzerinde durulacaktır.

2.3.1. Bireysel Faktörler

Örgütsel bağlılığı belirleyen faktörler hakkında yapılan literatür taramasında, Bireysel faktörlerin, demografik faktörler ile iş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler olmak üzere iki alt başlıkta incelendiği görülmektedir (Kanoğlu, 2015). Bu alt başlıklardan demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler vardır (Çolakoğlu, Ayyıldız ve Cengiz, 2009). Demografik faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, iş görenin psiko-sosyal özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi gibi başlıklar altında incelenmektedir (Küçüközkan, 2015).

Çalışanın yaşı ve örgütte geçirdiği süre, onun örgüte bağlılığının en önemli göstergelerinden birisidir (Yalçın ve İplik, 2005, s.400). Örgütte bulunduğu hizmet süresi arttıkça, çalışanların gelirlerinde, sorumluluklarında bir artış ve örgütteki pozisyonlarında yükselme olacaktır. Bu artış ve yükselmeler beraberinde örgütsel bağlılığı getirmektedir. Hizmet süresi artmasına rağmen, örgütteki beklentileri yeterince karşılanmadığını düşünen çalışanlarda ise, örgütsel bağlılığın azalması kaçınılmazdır (Kavlak, 2012).

Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda eğitim ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişkinin olduğu bulunmuştur (Özkaya, Karakoç, Karaa, 2006, s.87). Eğitim düzeyi yükseldikçe alternatif istihdam olanakları elde etme imkanı arttığından veya örgütün

karşulamakta zorlanacağı beklentiler içerisinde gireceğinden dolayı eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif ilişki söz konusudur (Bakan, 2011: 124). Tayfun, Palavar ve Çöp (2010)'ün “İşgörenlerin Eğitim ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Belek Bölgesindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” isimli çalışmasında, araştırmaya katılan bireylerin eğitim seviyesi düştükçe örgütsel bağlılıklarının arttığı bulunmuştur. Bu bulgudan hareketle, eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır sonucuna varılmıştır (Tayfun, Palavar ve Çöp, 2010).

Bireysel faktörlerin ikinci alt başlığı olan iş ve çalışma hayatına ilişkin faktörler ise, başarı isteği, katılımcı ve çıkarıcı değerlerdir (Çelik, 2013).

2.3.2. İş ve Role İlişkin Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden iş ve role ilişkin olanları, yapılan/yapılacak olan işin içeriği, rol çatışması ve rol belirsizliği alt faktörlerinden oluşmaktadır. Ayrıca, yönetimin katılımcı olması, parasal ödüllendirme sistemleri, iş görenlerin aşırı iş yükü, iş stresi, grup bilinci, yetkilendirme ve otonomluk sistemleri, öğrenme fırsatı da bu faktörlere ilave edilmektedir (Çelik, 2013). Allen ve Meyer, örgüte yeni katılan iş görenlerin, altı ay sonraki bağlılık dereceleri arasında önemli bir farkın olduğunu ortaya koymuşlardır. Yani örgütteki sosyalleşme süreci içinde, çalışma ortamına uyum düzeyi artan bir bireyin bağlılık düzeyinin de arttığı görülmüştür (Allen ve Meyer, 1999, s.48).

2.3.3. İş Deneyimi ve Çalışma Ortamına İlişkin Faktörler

Sosyalleşme sürecinin örgütsel bağlılığı etkilediği Meyer ve Allen (1998) tarafından belirlenmiştir (Küçüközkan, 2013). Bu faktör grubunda incelenen ana başlıklar; personel ve yönetici ilişkileri, örgütsel iklim, müşteriye odaklanmış bir örgüt atmosferi ve örgütün güvenilirlik düzeyinden oluşmaktadır. Bu gruptaki son belirleyici faktör olan iş tatmini, örgütsel bağlılığın önemli belirleyicilerindedir (Tor, 2011).

2.3.4. Örgüt Yapısına İlişkin Faktörler

Örgütün yapısıyla ilgili olan örgüt büyüklüğü, resmileşme ve kontrol edilebilirlik, sendikalaşma, çevrenin örgüte bakışı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, çalışma saatlerinin esnek olması, ücret sisteminin dengeli olması ve örgütte yükselebilen imkânları örgütsel bağlılık üzerinde büyük etkiye sahiptir (Özdevecioğlu, 2003, s.115).

2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilen örgüte bağlılığın sonuçları, düşük, ılımlı ve yüksek şeklinde sınıflandırılmaktadır (Taş, 2012). Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan bazı araştırmalar örgütsel bağlılık düzeyinin artmasının bazı olumsuz sonuçlar doğurabileceğini ifade etmektedir (Kesen, 2015). Örnek verecek olursak, örgütsel amaçlar kabul edilebilir düzeyde değilse, çalışanların yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilir, ancak amaçlar makul ve kabul edilebilir düzeyde ise yüksek düzeyde bir bağlılık etkili davranışlarla sonuçlanabilir (Balay, 2000, s.152).

Bağcı ve Bursalı (2011), örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların performansları ve iş motivasyonlarının da yüksek olduğunu, daha az devamsızlık yaptıklarını ifade etmektedir. Bununla beraber, örgütte bağlılık düzeyi yüksek çalışanların olması örgüt için olumlu bir durum gibi görünse de iş görenlerin örgüte sorgulamadan bağlılık göstermesi durumunda olumsuz sonuçları beraberinde getirebilmektedir. Bu durumdaki çalışanların örgütteki değişimlere uyum sağlama ve yenilik yapma konusunda direnç gösterebilirler (Bağcı ve Bursalı, 2011, s.12).

Konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağlılık, sonuçları açısından değer kazanmaktadır. Bu sonuçlar olumlu ve olumsuz yönde olabilir. İş tatmini, motivasyon, kararlara katılma ve örgütte kalma isteği örgütsel bağlılıkla olumlu yönde; iş değiştirme ve devamsızlık ise örgütsel bağlılıkla olumsuz yönde ilişkili bulunan davranışsal sonuçlardır (Gündoğan, 2009, s.61). Bu sonuçlar iş görenlerin örgüte bağlılığını sağlama yolunda işverenlere yol gösterebilir. İş görenin örgüte yüksek

seviyede bağılı olması, hem örgüt hem de iş gören için olumlu bir etmendir. (Sığrı, 2007, s.266).

2.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Randall (1987)'a göre, düşük örgütsel bağlılık düzeyine sahip olan iş görenler, hem bireysel görevlerinde pasif olurlar, hem de grup bağlılığının sağlanmasında az çaba gösterirler. Bu yüzden bu kişiler, örgüt içinde “*duygusuz iş görenler*” olarak tanımlanmaktadır. Söylenti, itiraz ve şikâyetler Düşük örgütsel bağlılığın sonuçlarından olduğu için, örgütün kurumsal kimliğine zarar gelebilmekte, müşterilerin örgüte olan güveni kaybolmakta, kişiler yeni durumlara uyum sağlanamamakta ve örgüt için gelir kaybı meydana gelmektedir. Örgütte bulunan zararlı iletişim, örgütün otorite yapısını tehdit edip üst yönetimin meşruluğunu sorgulanır hale getirmektedir (Kılınç, 2013).

Balay (2000), bu bağlılık düzeyindeki bir bireyin, kendisini örgüte bağlayan tutum ve eğilimlerden yoksun olması ile birlikte bireyin yaratıcılığı ve gelişmeye açıklığı ortaya çıkabileceğini ifade etmektedir. Ayrıca birey, örgüte düşük düzeyde bağlılık duyduğu için alternatif iş olanaklarını araştıracağından bu durum, insan kaynaklarının daha etkili kullanımını sağlayabilir. Örgüt, bu durumdan zamanında yararlanabilirse, kendisine pahalıya mal olabilecek sorunların kolaylıkla üstesinden gelebilecektir (Kılınç, 2013).

2.4.2. İlimli Örgütsel Bağlılık

İlimli düzeyde örgütsel bağlılığın olduğu örgütlerde birey deneyimi güçlü, fakat örgütsel özdeşleşme ve bağlılık etkili bir seviyede değildir (Kılınç, 2013). İş gören, organizasyonun beklentilerini karşılarken, bir yandan organizasyon ile bütünleşmeyi, bir yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedir (Kavlak, 2012).

İlimli örgütsel bağlılığın olumlu sonuçları; örgütte çalışma süresinin artması, işten ayrılma düşüncesinin az olması şeklinde ortaya çıkan dengeli bir bağlılık düzeyine sahip olmaktadır. Olumsuz sonuçları ise örgütte alınan kararlardan bazılarının, çalışanın

kişisel değerlerine uygun olmadığını düşünerek bu kararları benimsememesi ve bunun sonucu olarak, bu kararlara uyup uyumama konusunda kararsızlığa kapılması ve örgütte verimsizliğe neden olabilmesi şeklinde ifade edilir (Aykaç, 2010, s.118).

2.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Araştırmalar yüksek örgütsel bağlılığın düşük işten ayrılma, düşük işe gelmeme gibi davranışlarla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu durumda çalışanların örgütsel bağlılıklarının geliştirebilmesi sadece çalışanlara yarar sağlayacak bir durum değil aynı zamanda örgütün verimliliğini de artıracak bir hamledir (Özer, 2010, s.86).

Yüksek örgütsel bağlılık duyan bireyler; organizasyonda gerekmediği takdirde izin kullanmamakta, işe vaktinde gelmekte, işin zamanında bitirilmesi için canı gönülden fazla mesaiye kalmakta; organizasyonun performansını arttırmaktadır (Aykaç, 2010, s.119).

Yüksek örgütsel bağlılığın olumsuz sonuçları da vardır (Kesen, 2015, s.56). Örneğin iş görenin gelişmesi ve hareketlilik fırsatları iş görenin örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olduğu için sınırlanabilir. Bu durum, aynı zamanda yaratıcılığı ve yenileşmeyi bastırmakta, gelişmeye karşı direnç oluşturmaktadır. Yüksek bağlılık düzeyi, bazen de iş dışı ilişkilerde fazla stres ve gerilim, zorlamayla sağlanan uyum, insan kaynaklarının örgüt içinde orantısız kullanımı gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirmektedir (Bayram 2006, s.136).

2.5. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Bu çalışma için yapılan literatür taramasında örgütsel bağlılığın farklı kavramlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla çeşitli araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Aşağıda örgütsel bağlılıkla ilgili yurtiçinde yapılan çalışmalardan bahsedilecektir.

Varoğlu (1993), kamu kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılıkları ile ilgili yaptığı çalışmada, çalışanların, devam bağlılığı konusunda yüksek düzeyde bağlılık

gösterdiklerini, örgütten ayrılma ve örgütte devam etme nedenleri olarak çalışmakta oldukları ortamlardaki faktörlerin olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Varoğlu (1993), “Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri” adlı çalışmasında, öncelikle kamu sektöründe iş görenlerin çoğunlukla yüksek düzeyde devamlılığa yönelik bağlılık gösterdikleri, ayrılma ve çalışma nedenlerinin ağırlıklı olarak çalışma ortamlarındaki faktörler olduğunu belirlemiştir. Bunun nedenleri olarak ta iş görenlerin başka iş alternatiflerinin olmadığına inanmaları, iş değiştirmelerinin kendilerine büyük bir maliyete yol açacağını düşünmeleri, iş görenlerin henüz alt düzeydeki gereksinimlerini tatmin edip üst gereksinimlere geçemedikleri, ülkenin genel koşulları ve kamu bürokrasisinin özel yapısı nedeniyle bu sonuçların bütünüyle bireysel özelliklere dayandırılmayacağını ifade etmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel bağlılığı ile okul kültürü arasında bir ilişki olup olmadığını araştıran Sezgin (2010); öğretmenlerin, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan duygusal ve normatif bağlılık seviyelerinin, okul kültürünün görev, başarı ve destek alt boyutları ile olumlu yönde ilişkili olduğunu bulmuştur. Devam bağlılığı ise bürokratik okul kültürü sonuçlarıyla anlamlı düzeyde, olumlu yönde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışma için yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, destek ve görev kültürü değişkenleri, katılımcıların duygusal ve normatif bağlılığını anlamlı düzeyde ve olumlu yönde yordamaktadır. Bürokratik kültür boyutunun, devam bağlılığının tek anlamlı yordayıcısı olduğu tespit edilmiş; başarı kültürünün ise araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel bağlılığı için anlamlı bir yordayıcısı olmadığı ortaya çıkmıştır.

Özkan (2017), 556 inşaat mühendisinin örneklemini oluşturduğu “Özgün (Authentic) Liderliğin Duygusal Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İşyerindeki Esenlik, Kolektif Yeterlik ve Kurumsal İtibar Değişkenlerinin Rolü” isimli doktora tezinde, özgün liderliğin işyerindeki esenlik, kolektif yeterlik ve kurumsal itibar değişkenleri aracılığıyla çalışanların örgüte karşı hissettikleri duygusal bağlılığı artırabileceğini bulmuştur.

Özdemir (2016), mesleki ve teknik anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile değişime karşı gösterdikleri direnç düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçladığı yüksek lisans tezinde, örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarının birbiriyle olumlu yönde ilişkisi olduğunu bulmuştur. Çalışmada

kullanılan “Öğretmenlerin Okullarda Değişime/Yeniliğe Karşı Direnme Nedenleri Ölçeği”nde bulunan alt boyutlar olan bilgi eksikliği, öğretmenlerin yeni görev alma isteksizliği, değişimden zarar görme endişesi, okulun kapasite eksikliği, yöneticilerin değişimi yönetememesi ile duygusal ve devam bağlılığı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Çıkrıkçı (2016), örneklemini İzmir ilindeki kamu ve vakıf üniversitelerinin yabancı diller yüksekokullarında görev yapan 346 öğretim elemanının oluşturduğu “Kamu ve Vakıf Üniversitelerinin Yabancı Diller Yüksekokullarında Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyleri” isimli yüksek lisans tezinde, katılımcıların “orta” düzeyde örgütsel bağlılık düzeyine sahip olduklarını bulmuştur. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri; demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Ancak, örgütsel bağlılık, haftalık ders yükü, kurum destekli eğitim ve birimde çalışma değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

İnal (2016), “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Nevşehir Örneği” isimli yüksek lisans tezinde, otel işletmelerinde çalışan kişilerin iş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma üzerine etkisini incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre, iş-aile çatışmasının, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma üzerinde etkisi vardır. İş-aile çatışmasının alt boyutlarının örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerinde etkisi olduğu bulunmuş ve iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Adiloğulları (2011), profesyonel futbolcularda duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçladığı doktora tezinde, araştırmaya katılan futbolcuların duygusal zeka düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Katılımcıların duygusal bağlılık düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı farklılık sergilediği bulunmuştur. 20-23 yaş aralığındaki futbolcuların duygusal bağlılık düzeyleri ile 24-27, 28-31 ve 31 yaş ve üzeri futbolcuların duygusal bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı farklılık bulunmuştur. Araştırmaya katılan futbolcuların kişiler arası ilişkiler düzeyleri, yaşa göre anlamlı değişim göstermektedir. Futbolcuların duygusal zekâ düzeyleri, buldukları lig değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiş, örgütsel bağlılık düzeylerinin lig değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur.

Doğar (2013)'ın, kişilik bileşenlerinin, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkilerinin incelenmesini amaçladığı “Kişilik, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: İstanbul'da Faaliyet Gösteren İki Ticarî Bankada Bir Araştırma” isimli doktora tezinde, yaş değişkenine göre devam bağlılığının anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Cinsiyet ve eğitim değişkenine göre örgütsel bağlılığın alt boyutlarının hiç birinde anlamlı farklılık bulunmazken, katılımcıların kıdem değişkenine göre duygusal ve devam bağlılığı anlamlı farklılık göstermiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, duygusal bağlılık ile iş tatmini arasında %51,8 düzeyinde, normatif bağlılık ile iş tatmini arasında ise %40 düzeyinde pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Araştırmacı bu sonuçlardan “iş tatmin düzeyleri yüksek olan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin de yüksek olduğu” sonucuna ulaşmıştır.

2.6. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Koch ve Steers (1978)'a göre demografik faktörlerin örgütsel bağlılığı daha güçlü şekilde yordamaktadır. Morris ve Shermann (1981)' e göre örgütsel faktörler örgütsel bağlılığı daha güçlü bir şekilde kestirebilmektedir. Buchanan (1974) ise her iki faktör grubunun örgütsel bağlılığı kestirmede eşit olduğunu saptamıştır. Okul, öğretmen ve yönetici liderin bir işlevi olarak öğretmenlerin örgütsel bağlılığın alt boyutlarından olan tutumsal bağlılıkları ile ilgili Everett (1992) tarafından yapılan araştırma; yöneticilerin, öğretmenlerin okullarına bağlılığını sağlamada önemli bir faktör olarak algılandığını, liderliğin örgütsel bağlılık açısından etkili bir değişken olduğunu ortaya koymuştur.

Liselerde görev yapmakta olan müdür ve öğretmenlerin, örgütsel yapı, çatışma çözme ve örgütsel bağlılık algılarını araştıran Lukasavich (1994), müdürlerin öğretmenlere göre yüksek düzeyde uzlaşma davranışları gösterdiklerini, müdürlerin öğretmenlerden yüksek düzeyde okula bağlılık duyduklarını ortaya çıkarmıştır.

Schweper (1999), “Etik Çalışma, Örgütsel Bağlılık ve Satış Ekiplerinin İş Hacmi Amaçları Arasındaki İlişki” isimli çalışmasında, etik çalışma ile örgütsel bağlılığın arasında negatif yönde, iş hacmi amaçları ile pozitif yönde ilişki olduğunu ifade etmektedir.

Örneklemini Avusturalya’da görev yapan 154 öğretmenin oluşturduğu “Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının, Mesleki Rol, Mesleki Güvensizlik, Örgütsel Bağlılık ve Özdeşleşme, Mesleki Doyum ve İş Değerleri İle İlişkisi” isimli çalışmalarında Feather ve Rauter (2004), sözleşmeli öğretmenlerin, kadrolu öğretmenlere göre daha fazla mesleki güvensizlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilediklerini bulmuşlardır.

Reyes (1992), “Okul kültürü: örgütsel değerlerin uyumu ve bağlılık” (School Cultures: Organizational Value Orientation and Commitment) isimli çalışmada kıdemin iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşmış, cinsiyet ve deneyimin örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olduğunu bulmuştur.

Alimohammadi ve Neyshabor (2013) tarafından yapılan “Çalışanların iş motivasyonu ve örgütsel bağlılıkları” isimli çalışmada, çalışanların iş motivasyonunun yüksek olmasının, örgütsel bağlılıkları üzerinde olumlu ve önemli bir etkiye sahip olduğu, çalışanların dış motivasyonlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde fazla etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Ahmad, Javed ve Hamad (2014) tarafından yapılan “örgütsel bağlılık ve çalışan performansının çalışan memnuniyeti üzerine etkisi” adlı çalışmada, iş gören memnuniyeti ve iş gören performansı arasında olumlu bir ilişki olduğu, örgütsel bağlılık ile çalışan performansı ve çalışan memnuniyeti arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Salahudin, Baharuddin, Abdullah ve Osman (2015), İslami iş ahlakının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmada, yüksek İslami iş ahlakı olan iş görenlerin yüksek devam bağlılığına sahip olduğunu bulmuştur. Sınırlı iş imkanları olduğu için, çalışanlar ihtiyaçlarından ötürü örgütte kalmaya devam ederler. Çalışmanın sonuçlarına göre, yüksek İslami iş ahlakı olan çalışanlar, örgüte yüksek sadakat göstermektedirler.

Devece, Marqués ve Alguacil (2016), “Örgütsel bağlılık ve yüksek işsizlik olan çevrede örgütsel vatandaşlığa etkisi” isimli çalışmada, yüksek işsizlik olan bir çevrede tutumsal ve normatif bağlılığın, işsizliğin olmadığı çevreye göre benzer düzeyde olduğunu bulmuştur. Ancak, devam bağlılığı düzeyi, yüksek işsizlik olan bir çevrede anlamlı bir şekilde yükselmektedir.

Haftkhavani, Faghiharam ve Araghieh (2012), Tahran’da tesadüfi olarak seçilen 125 orta öğretim öğretmeni ile yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılık, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık ile öğrencilerin eğitim performansı arasında anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Ancak devam bağlılığı ile öğrencilerin eğitim performansı arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Genel bağlılık ile öğretmenlerin eğitim derecesi arasında anlamlı negatif ilişki bulunmuş ancak öğretmenlerin yaşları ve iş tecrübeleri ile anlamlı ilişki bulunmamıştır.

Bahrami, Barati, Ghoroghchian, Montazer-alfaraj ve Ezzatabadi, (2016), örgütsel bağlılıkta örgütsel iklimin etkisini çalıştığı araştırmada örgütsel bağlılık ile örgütsel iklim arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulmuştur. Ayrıca, örgütsel iklimin olmaması ile tutumsal bağlılık arasında anlamlı pozitif ilişki vardır. Üretim odaklılık ile normatif ve devam bağlılığı arasında da anlamlı pozitif ilişki bulunmuştur. Araştırmacı çalışmanın sonucunda örgütsel iklimi geliştirmenin örgütsel bağlılığı geliştirmede değerli bir strateji olacağını tavsiye etmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. “Tarama modelleri, geçmişte ya da günümüzde halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez” (Karasar, 2007, s.77-79). İki ya da daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına ilişkisel tarama yaklaşımı denir (Karasar,1984, s.83).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2007 yılında kurulan 17 adet üniversite oluşturmaktadır. Bu üniversiteler; Ağrı İbrahim Çeçen, Artvin Çoruh, Batman, Bilecik Şeyh Edebali, Bingöl, Bitlis Eren, Çankırı Karatekin, Karabük, Karamanoğlu Mehmet Bey, Kırklareli, Kilis Yedi Aralık, Mardin Artuklu, Muş Alparslan, Nevşehir Hacı Bektaş Veli, Osmaniye Korkutata, Siirt, Sinop üniversiteleridir. Zaman, maliyet ve kontrol edebilme kolaylığı olduğu için bu üniversiteler tercih edilmiştir. Araştırmanın örneklemini ise Artvin Çoruh, Batman ve Bingöl üniversitelerinde bulunan fakülte, meslek yüksekokulları ve yüksekokullarında, 2014-2015 ve 2015-2016 eğitim-öğretim yıllarında görev yapan bütün öğretim elemanları oluşturmaktadır.

Devlet Planlama Başkanlığı'nın Aralık 2016 tarihli istatistik raporuna göre üç devlet üniversitesinden Artvin Çoruh Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanı sayısı 504, Batman Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanı sayısı 430, Bingöl Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanı sayısı ise 516'dır. Üç üniversitede toplam 1450 akademisyen görev yapmaktadır (DPB, 2016).

Artvin Çoruh, Batman ve Bingöl üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının odalarına gidilerek gönüllü olanlara uygulama yapılmıştır. Bu yolla 537 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler Tablo 2’te verilmiştir.

Tablo 3. Çalışmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	f	(%)
Erkek	380	70,6
Kadın	158	29,4
Toplam	538	100,0
Yaş	f	(%)
26-30	178	33,1
31-35	174	32,3
36-40	93	17,3
41 ve üzeri	93	17,3
Toplam	538	100,0
Unvan	f	(%)
Prof. Dr	26	4,8
Doç. Dr.	39	7,2
Yrd. Doç.	176	32,7
Öğr. Gör	150	27,9
Araş. Gör	147	27,3
Toplam	538	100,0
Kurum	f	(%)
Bingöl	205	38,1
Artvin	168	31,2
Batman	165	30,7
Toplam	538	100,0
Birim	f	(%)
Fakülte	365	67,8
MYO	173	32,2
Toplam	538	100,0
Kıdem	f	(%)
0-5	297	55,2
6-10	121	22,5
11-15	46	8,6
16-21	38	7,1
21-25	36	6,7
Toplam	538	100,0
Daha önce başka bir üniversitede çalıştınız mı?	f	(%)
Evet	180	33,5
Hayır	358	66,5
Toplam	538	100,0
Diğer üniversitelerde kaç yıl çalıştınız	f	(%)
1-5	86	48,0
6-10	51	28,5
11 ve üzeri	42	23,5
Toplam	179	100,0

Tablo 2 incelendiğinde, ölçeklere cevap veren katılımcılardan erkeklerin oranı %70,6, kadınların oranı ise % 29,4’tür. Katılımcıların %33,1’i 26-30, %32,3’ü 31-35, %17,3’ü 36-40, %17,3’ü 41 yaş ve üzerinde olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların unvan durumu incelendiğinde % 4,8'inin profesör, %7,2'sinin doçent, %32,7'sinin yardımcı doçent, %27,9'unun öğretim görevlisi, %27,3'ünün de araştırma görevlisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılanların %38,1'i Bingöl Üniversitesi'nde, %31,2'si Artvin Çoruh Üniversitesi'nde ve %30,7'sinin de Batman Üniversitesi'nde görev yaptığı belirlenmiştir.

Katılımcıların %67,8'i fakültede, %32,2'si de Meslek Yüksek Okulu'nda çalışmaktadır. Kıdem değişkenine göre katılımcıların %55,2'sinin 0-5 yıl, %22,5'inin 6-10 yıl, %8,6'sının 11-15 yıl, %7,1'inin 16-21 yıl, %6,7'sinin de 21-25 yıl kıdeme sahip olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların %33,5'i daha önce başka bir üniversitede çalışmış olduğunu belirtirken, %66,5'i daha önce başka bir üniversitede çalışmadıklarını ifade etmişlerdir. Üniversitede daha önce çalıştığını ifade eden katılımcıların çalışma süresi incelendiğinde; %48'inin 1-5 yıl, %28,5'inin 6-10 yıl, %23,5'inin de 11 yıl ve üzeri çalıştıkları belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veriler ölçekler aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin toplanmasında katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla kişisel bilgi formu ile birlikte örgüt sağlığı ve örgütsel bağlılık ölçekleri kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Bu çalışma için hazırlanan anket formunun birinci bölümü çalışmaya katılan öğretim elemanlarının demografik özelliklerini belirlemek üzere cinsiyet, yaş, akademik unvan, üniversite, birim, kıdem, öğretim elemanının daha önce bir üniversitede çalışıp çalışmamış olması ve eğer çalıştıysa ne kadar süre çalıştığını tespit etmek amacıyla kullanılan 8 maddeden oluşmaktadır. Bu bölüm Ek-1'de sunulmuştur.

3.3.2. Örgüt Sağlığı Ölçeği

Anket formunun ikinci bölümünde çalışanların örgüt sağlığı algılarını belirlemek üzere Hoy (1991) tarafından geliştirilen 44 maddeden oluşan örgüt sağlığı ölçeği (The Organization Health Inventory-OHI) kullanılmıştır. Ölçek Ek-2'de sunulmuştur.

Ölçeğin güvenilirlikleri araştırmacı tarafından test edilmiş ve örgüt sağlığı ölçeğinin genel güvenilirliği $\alpha=0,942$ olarak bulunmuştur. Kullanılan ölçekte bulunan örgüt sağlığına ait 8, 15, 20, 22, 29, 30, 34, 36 ve 39. maddeler ters kodlanmıştır. Maddelerin örgüt sağlığı alt boyutları açısından dağılımları aşağıda verilmiştir:

Örgütsel bütünlük boyutu: 1, 8, 15, 22, 29, 36 ve 39. maddelerden; çalışma düzeni boyutu: 4, 11, 18, 25 ve 32. maddelerden; saygı boyutu: 3, 10, 17, 24 ve 31. maddelerden; yönetici etkisi boyutu: 2, 9, 16, 23 ve 30. maddelerden; kaynak desteği boyutu: 5, 12, 19, 26 ve 33. maddelerden; moral boyutu: 6, 13, 20, 27, 34, 37, 40, 42 ve 44. maddelerden; akademik vurgu (işin önemi) boyutu ise 7, 14, 21, 28, 35, 41 ve 43. maddelerden oluşmaktadır.

Çalışmada kullanılan Hoy'a ait olan örgüt sağlığı ölçeğine ilişkin İngilizce versiyonu için güvenilirlik değerleri şöyledir; örgütsel bütünlük $\alpha=0,91$; çalışma düzeni boyutu $\alpha = 0,89$, saygı boyutu $\alpha=0,90$; yönetici etkisi boyutu $\alpha=0,87$; kaynak desteği boyutu $\alpha=0,95$; moral boyutu $\alpha=0,92$ ve işin önemi boyutu $\alpha=0,93$. Ölçeğin çevirisi için bu çalışma için tekrar hesaplanan örgüt sağlığı Cronbach Alpha değerleri ise şu şekilde ölçülmüştür; örgütsel bütünlük boyutu $\alpha=0,87$; çalışma düzeni boyutu $\alpha = 0,75$, saygı boyutu $\alpha=0,74$; yönetici etkisi boyutu $\alpha=0,77$; kaynak desteği boyutu $\alpha=0,77$; moral boyutu $\alpha=0,77$ ve işin önemi boyutu $\alpha=0,74$. Örgüt sağlığı için genel güvenilirlik ise $\alpha=0,80$ 'dir.

3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Anket forumunun üçüncü bölümünde araştırmaya konu olan üniversitelerde görev yapmakta olan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarını ölçmek amacıyla Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilen ve 18 sorudan oluşan örgütsel bağlılık ölçek formu kullanılmıştır. Bu ölçek Ek-3'de sunulmuştur.

Ölçeğin güvenilirliği araştırmacı tarafından test edilmiş ve örgütsel bağlılık ölçeğinin genel güvenilirliği $\alpha=0,847$ olarak bulunmuştur. Kullanılan ölçeklerde bulunan örgütsel bağlılığa ait 3, 4, 6 ve 7. maddeler ters puanlanmıştır. Ölçekte bulunan maddelerin örgütsel bağlılık boyutları açısından sınıflandırılması aşağıda verilmiştir:

Örgüt bağlılığını ölçmek için kullanılan ölçekte bulunan alt boyutlar ve onlarla ilişkili maddeler; duygusal bağlılık boyutu: 1, 2, 3, 4, 5 ve 6. maddelerden; normatif bağlılık boyutu: 7, 8, 9, 10, 11 ve 12. maddelerden, devam bağlılığı boyutu ise 13, 14, 15, 16, 17 ve 18. maddelerden oluşmaktadır.

Çalışmada kullanılan Allen ve Meyer'e ait olan örgütsel bağlılık ölçeğinin, söz konusu yazarlar tarafından hazırlanan İngilizce versiyonu için ulaşılan güvenilirlik değerleri; duygusal bağlılık boyutu $\alpha=0,87$; normatif bağlılık boyutu $\alpha=0,79$ ve devam bağlılığı boyutu $\alpha=0,75$ şeklinde ölçülmüştür. Bu çalışmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçe çevirisi için elde edilen Cronbach Alpha değerleri; duygusal bağlılık boyutu $\alpha=0,85$; normatif bağlılık boyutu $\alpha=0,82$ ve devam bağlılığı boyutu $\alpha=0,58$ olarak ölçülmüştür.

3.4. Verilerin Analizi

Anketlerin geri dönüşünün ardından, veriler bilgisayar ortamına aktarılmış ve sonuçlar paket istatistik programları yardımıyla analiz edilerek, yüzde, frekans, standart sapma t-testi, varyans analizi, regresyon analizi, korelasyon analizi yapılmıştır. Ölçekten elde edilen verilerin; cinsiyet, yaş, akademik unvan, kurum, birim, kıdem ve daha önce başka bir üniversitede çalışıp çalışmadıkları değişkenlerine göre karşılaştırılmasında öncelikle normal dağılıma uygunluk testi (Kolmogorov-Smirnov) yapılmıştır.

Değişkenlere ait normallik testi sonucunda, değişkenlerin dağılımının normal olmadığı görülmüştür. Çalışmada niceliksel verilerin karşılaştırılmasında bağımsız gruplar t-testi, ikiden fazla grubun ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Ayrıca araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki, Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Üçten fazla grubun olduğu durumlarda gruplararası farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için post-hoc testi olan LSD (Least Significant Difference) uygulanmıştır.

Tablo 4. Normallik Testleri

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Örgüt Sağlığı Genel	,047	537	,056
Örgütsel Bağlılık Genel	,055	537	,207

Yapılan normallik testi sonucunda (Kolmogorov-Smirnov) verilerin normal dağılımdan geldiği ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Yapılan analizlere bu sonuca göre parametrik testlerle devam edilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

IV. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde kullanılan ölçme araçlarından elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

4.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Elde Edilen Bulgular ve Yorum

Çalışmanın bu bölümünde araştırma probleminin çözümü için araştırmaya katılan üç üniversitede görev yapmakta olan akademisyenlerden toplanan örgüt sağlığına ilişkin verilerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmış ve yorumlara yer verilmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Ölçeğine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt boyutlar	\bar{X}
Örgütsel Bütünlük Alt Boyutu Genel Ortalama	3,11
Çalışma Düzeni Alt Boyutu Genel Ortalama	3,58
Saygı Alt Boyutu Genel Ortalama	3,42
Yönetici Alt Boyutu Genel Ortalama	3,36
Kaynak Desteği Alt Boyutu Genel Ortalama	3,50
Moral Alt Boyutu Genel Ortalama	3,43
Akademik Vurgu Alt Boyutu Genel Ortalama	3,22
Örgüt Sağlığı Genel Ortalama	3,37

Katılımcıların örgüt sağlığı algı düzeylerinin alt boyutlara ilişkin algıları incelendiğinde, örgütsel bütünlük alt boyutuna ait algı puanlarının orta düzeyde ($\bar{X}=3,11$) olduğu belirlenmiştir. Öğretim elemanlarının çalışma düzeni alt boyutuna ilişkin algı puanlarının yüksek düzeyde ($\bar{X}=3,58$) olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların saygı boyutuna ait algı puanlarının orta düzeyde ($\bar{X}=3,42$) olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların yönetici etkisi alt boyutuna ilişkin algı puanlarının orta düzeyde ($\bar{X}=3,36$) olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların kaynak desteği alt boyutuna ilişkin algı puanlarının yüksek düzeyde ($\bar{X} =3,50$) olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların moral alt boyutuna ilişkin algı puanlarının orta düzeyde ($\bar{X}=3,43$) olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların akademik vurgu alt boyutuna ilişkin algı puanlarının orta düzeyde ($\bar{X}=3,22$) olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların örgüt sağlığı ölçeği algısı incelendiğinde, örgüt sağlığı algı puanlarının orta düzeyde ($\bar{X} = 3,37$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Algı Düzeylerinin Cinsiyet Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	t	p
Örgütsel Bütünlük	Erkek	379	3,11	,44	-0,004	0,99
	Kadın	158	3,11	,39		
Çalışma Düzeni	Erkek	379	3,53	,67	-2,373	0,01**
	Kadın	158	3,68	,57		
Saygı	Erkek	379	3,44	,81	0,571	0,56
	Kadın	158	3,39	,83		
Yönetici Etkisi	Erkek	379	3,35	,65	-0,302	0,76
	Kadın	158	3,37	,59		
Kaynak Desteği	Erkek	379	3,48	,77	-1,185	0,23
	Kadın	158	3,56	,79		
Moral	Erkek	379	3,43	,70	-0,323	0,74
	Kadın	158	3,45	,79		
Akademik Vurgu	Erkek	379	3,17	,68	-2,334	0,02**
	Kadın	158	3,32	,65		
Örgüt Sağlığı Genel	Erkek	379	3,34	,49	-0,167	0,24
	Kadın	158	3,40	,50		

* $p<0,01$ ** $p<0,05$

Katılımcıların örgüt sağlığı ölçeği alt boyutlarına ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-Testi sonucunda, çalışma düzenine ait alt boyut algılarının cinsiyete göre, gruplar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. ($t=-2,373$; $p<0,05$). Erkeklerin ($\bar{X}=3,53$) çalışma düzeni alt boyut algı puanlarının kadınlardan

($\bar{X}=3,68$) daha düşük olduğu belirlenmiştir. Akademik vurgu alt boyutundaki maddelere ilişkin algılarının cinsiyete göre, anlamlı şekilde farklılaştığı ortaya çıkmıştır. ($t=-2,334$; $p<0,05$). Erkeklerin ($\bar{X}=3,17$) akademik vurgu algı puanları kadınlardan ($\bar{X}=3,32$) daha düşük çıkmıştır. Kadın öğretim elemanları, görev yapmakta oldukları kurumun çalışma düzeni ve akademik vurgu alt boyutlarına ilişkin örgüt sağlığı algı düzeylerinin erkelere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Algı Düzeylerinin Birime Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları

	Birim	n	\bar{X}	Ss	t	P
Örgütsel Bütünlük	Fakülte	365	3,14	,43	2,45	0,01**
	MYO	172	3,05	,41		
Çalışma Düzeni	Fakülte	365	3,55	,60	-1,32	0,18
	MYO	172	3,63	,73		
Saygı	Fakülte	365	3,36	,81	-2,54	0,01**
	MYO	172	3,55	,82		
Yönetici Etkisi	Fakülte	365	3,35	,62	-0,66	0,50
	MYO	172	3,38	,65		
Kaynak Desteği	Fakülte	365	3,48	,75	-0,88	0,37
	MYO	172	3,55	,82		
Moral	Fakülte	365	3,42	,68	-0,36	0,71
	MYO	172	3,45	,81		
Akademik Vurgu	Fakülte	365	3,22	,62	0,05	0,95
	MYO	172	3,21	,76		
Örgüt Sağlığı Genel	Fakülte	365	3,35	,46	-0,65	0,51
	MYO	172	3,38	,56		

* $p<0,01$ ** $p<0,05$

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların örgüt sağlığı ölçeği alt boyut algılarının birim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-Testi sonucunda, örgütsel bütünlük alt boyut algılarının birime göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,45$; $p<0,05$). Örgütsel bütünlük alt boyutunda fakültede çalışan öğretim elemanlarının algılarının MYO'larda çalışanların algılarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Saygı alt boyut algıları birim değişkenine göre anlamlı bulunmuştur ($t=-2,54$; $p<0,05$). Fakültelerde ($\bar{X}=3,36$)

çalışanların saygı alt boyutuna ilişkin algı puanları MYO'larda ($\bar{X}=3,55$) çalışanlardan daha düşük çıkmıştır.

Tablo 8. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Algı Düzeylerinin Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

	Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Durumu	n	\bar{X}	Ss	t	P
Örgütsel Bütünlük	Evet	180	3,18	,47	2,500	0,013**
	Hayır	357	3,08	,40		
Çalışma Düzeni	Evet	180	3,51	,70	-0,567	0,118
	Hayır	357	3,61	,61		
Saygı	Evet	180	3,30	,98	-2,294	0,023**
	Hayır	357	3,49	,71		
Yönetici Etkisi	Evet	180	3,28	,74	-1,883	0,061
	Hayır	357	3,40	,56		
Kaynak Desteği	Evet	180	3,50	,78	-0,095	0,925
	Hayır	357	3,50	,77		
Moral	Evet	180	3,42	,70	-0,289	0,772
	Hayır	357	3,44	,74		
Akademik Vurgu	Evet	180	3,16	,68	-0,328	0,185
	Hayır	357	3,24	,66		
Örgüt Sağlığı Genel	Evet	180	3,32	,51	-0,112	0,267
	Hayır	357	3,37	,48		

*p<0,01 **p<0,05

Katılımcıların örgüt sağlığı ölçeği alt boyut algıları daha önce başka bir üniversitede çalışma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-Testi sonucunda, örgütsel bütünlük alt boyutuna ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. (t=2,500; p<0,05). Bu boyuttaki maddelere daha önce başka bir üniversitede çalışanların ($\bar{X}=3,18$) örgütsel bütünlük alt boyut algı puanlarının, çalışmayanlara göre ($\bar{X}=3,08$) daha yüksek puanlar aldıkları belirlenmiştir. Saygı alt boyutunda katılımcıların algıları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. (t=-2,294; p<0,05). Daha önce başka bir üniversitede çalışanların ($\bar{X}=3,30$) saygı alt boyutuna ilişkin algı puanları çalışmayanlara göre ($\bar{X}=3,49$) daha düşüktür. Bu durumun daha önce başka bir üniversitede görev yapmış olan öğretim elemanlarının görev yapmakta oldukları

üniversitelerin yapı, süreç, iklim ve amaç boyutlarında yaptıkları karşılaştırma sonucunda bu sonuca vardıkları düşünülebilir.

Tablo 9. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Ölçeği Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

	Yaş	n	\bar{X}	Ss	F	p	LSD
Örgütsel Bütünlük	26-30	177	3,11	,38	1,701	0,166	-
	31-35	174	3,09	,46			
	36-40	93	3,20	,41			
	41 ve üzeri	93	3,08	,46			
Çalışma Düzeni	26-30 ⁽¹⁾	177	3,53	,59	2,664	0,047**	3-1,4
	31-35 ⁽²⁾	174	3,58	,66			
	36-40 ⁽³⁾	93	3,73	,54			
	41 ve üzeri ⁽⁴⁾	93	3,50	,77			
Saygı	26-30 ⁽¹⁾	177	3,33	,77	4,251	0,006*	3-1,2,4
	31-35 ⁽²⁾	174	3,40	,82			
	36-40 ⁽³⁾	93	3,69	,75			
	41 ve üzeri ⁽⁴⁾	93	3,38	,92			
Yönetici Etkisi	26-30 ⁽¹⁾	177	3,29	,58	2,794	0,040**	3-1,2
	31-35 ⁽²⁾	174	3,31	,66			
	36-40 ⁽³⁾	93	3,49	,61			
	41 ve üzeri ⁽⁴⁾	93	3,44	,66			
Kaynak Desteği	26-30	177	3,38	,79	2,356	0,071	-
	31-35	174	3,56	,80			
	36-40	93	3,60	,59			
	41 ve üzeri	93	3,53	,84			
Moral	26-30 ⁽¹⁾	177	3,38	,73	2,698	0,045**	3-1,4
	31-35 ⁽²⁾	174	3,47	,74			
	36-40 ⁽³⁾	93	3,59	,61			
	41 ve üzeri ⁽⁴⁾	93	3,31	,78			
Akademik Vurgu	26-30 ⁽¹⁾	177	3,12	,64	2,995	0,030**	1-2
	31-35 ⁽²⁾	174	3,31	,69			
	36-40 ⁽³⁾	93	3,28	,57			
	41 ve üzeri ⁽⁴⁾	93	3,15	,76			
Örgüt Sağlığı Genel	26-30 ⁽¹⁾	177	3,29	,46	3,565	0,014**	3-1,4
	31-35 ⁽²⁾	174	3,38	,50			
	36-40 ⁽³⁾	93	3,49	,41			
	41 ve üzeri ⁽⁴⁾	93	3,31	,60			

*p<0,01 **p<0,05

Tablo 9 incelendiğinde, katılımcıların örgüt sağlığının alt boyutlarına ilişkin algıları çalışma düzeni ($F=2,664$, $p<0,05$), saygı ($F=4,251$, $p<0,05$), yönetici etkisi ($F=2,794$, $p<0,05$), moral ($F=2,698$, $p<0,05$) ve akademik vurgu ($F=2,995$, $p<0,05$) alt boyutlarında ve genel örgüt sağlığı boyutunda ($F=3,565$, $p<0,05$) yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Katılımcıların örgüt sağlığı boyutlarına ilişkin algılarının homojenliğini ölçmek için yapılan homojenlik testi sonucunda çalışma düzeni ($p=0,064$; $p>0,05$), saygı ($p=0,051$; $p>0,05$), yönetici etkisi ($p=0,471$; $p>0,05$), moral ($p=0,057$; $p>0,05$) ve akademik vurgu ($p=0,053$; $p>0,05$) alt boyutlarına ve genel örgüt sağlığı boyutuna ($p=0,065$; $p>0,05$) ilişkin algıları homojen çıktığından farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD testi yapılmıştır.

Çalışma düzeni alt boyutunda 36-40 yaş ile 26-30 yaş ve 41 yaş ve üzeri olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 36-40 yaş arasında ($\bar{X}=3,73$) olanların çalışma düzeni algı puanları 26-30 yaş ($\bar{X}=3,53$) ve 41 ve üzeri yaşında ($\bar{X}=3,50$) olanlara göre daha yüksektir. 36-40 yaşında olan öğretim elemanları, ölçekte kullanılan çalışma düzenine ilişkin maddeleri daha olumlu algılamışlardır.

Saygı alt boyutunda 36-40 yaş ile 26-30 yaş, 31-35 yaş, 41 yaş ve üzeri olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 36-40 yaş arasında ($\bar{X}=3,69$) olanların saygı algı puanları 26-30 yaş ($\bar{X}=3,33$), 31-35 yaş ($\bar{X}=3,40$) ve 41 ve üzeri ($\bar{X}=3,38$) olanlara göre daha yüksektir. 36-40 yaşında olan öğretim elemanlarının, ölçekte kullanılan saygı boyutuna ilişkin maddeleri daha olumlu algıladıkları tespit edilmiştir.

Yönetici etkisi alt boyutunda 36-40 yaş ile 26-30 yaş ve 31-35 yaş olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 36-40 yaş arasında ($\bar{X}=3,49$) olanların yönetici etkisi algı puanları 26-30 yaş ($\bar{X}=3,29$) ve 31-35 yaş ($\bar{X}=3,31$) olanlara göre daha yüksektir. Araştırmaya konu olan üniversitelerde 36-40 yaş aralığında olan öğretim elemanlarının idari görevlerinin de bulunması bu yaş aralığındaki öğretim elemanlarının yönetici etkisi alt boyutuna ilişkin maddeleri daha olumlu algılamalarının sebebi olduğu düşünülebilir.

Moral alt boyutunda 36-40 ile 26-30 ve 41 ve üzeri yaşında olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 36-40 yaş arasında ($\bar{X}=3,59$) olanların

moral algı puanları 26-30 ($\bar{X}=3,38$) ve 41 ve üzeri ($\bar{X}=3,31$) olanlara göre daha yüksektir. 36-40 yaşında olan öğretim elemanlarının moral algıları daha olumludur.

Akademik vurgu alt boyutunda 26-30 yaş ile 31-35 yaş olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 26-30 yaş arasında ($\bar{X}=3,12$) olanların akademik vurgu algı puanları 31-35 yaş ($\bar{X}=3,31$) olanlara göre daha düşüktür. 26-30 yaş aralığında olan öğretim elemanlarının akademik vurgu algılarının daha olumsuz olduğu görülmektedir. Yüksek lisans ve doktora yapılan yaş aralığı olduğu için bu yaşlarda olan öğretim elemanlarının akademik vurguya ilişkin algılarının diğer yaş gruplarındaki öğretim elemanlarına göre daha olumsuz olduğu düşünülebilir.

Genel örgüt sağlığı puanları incelendiğinde 36-40 yaş ile 26-30 yaş ve 41 yaş ve üzeri yaş grubunda olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 36-40 yaş arasında ($\bar{X}=3,49$) olanların örgüt sağlığı algı puanları 26-30 yaş ($\bar{X}=3,29$) ve 41 ve üzeri ($\bar{X}=3,31$) olanlara göre daha yüksektir. Görev yapmakta oldukları kurumun örgüt sağlığını, 36-40 yaş aralığında olan öğretim elemanları, akademisyenlik hayatlarının ilk yıllarında olan 26-30 yaş aralığındaki öğretim elemanlarından ve uzun süre tecrübeye sahip 41 ve üzeri yaşa sahip öğretim elemanlarından daha olumlu değerlendirmişlerdir. Bunun sebebinin 26-30 yaşında olan öğretim elemanlarında aidiyet duygusunun gelişmemesi, 41 ve üzeri yaşında olan öğretim elemanlarında da yaşlarından ve tecrübelerinden kaynaklı kıyaslamalar olduğu düşünülebilir.

Tablo 10. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Ölçeği Algı Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre Farklaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

	Unvan	n	\bar{X}	Ss	F	p	LSD
Örgütsel Bütünlük	Prof. Dr. ⁽¹⁾	26	3,27	,21	2,687	0,031**	4-1,2,3
	Doç. Dr. ⁽²⁾	39	3,20	,43			
	Yrd. Doç. ⁽³⁾	176	3,14	,44			
	Öğr. Gör ⁽⁴⁾	149	3,03	,41			
	Araş. Gör ⁽⁵⁾	147	3,11	,44			
Çalışma Düzeni	Prof. Dr.	26	3,80	,58	1,789	0,130	-
	Doç. Dr.	39	3,73	,75			
	Yrd. Doç.	176	3,59	,63			
	Öğr. Gör	149	3,51	,67			
	Araş. Gör	147	3,54	,60			
Saygı	Prof. Dr. ⁽¹⁾	26	3,87	,78	6,040	0,000*	1-3,4,5 5-2,3,4
	Doç. Dr. ⁽²⁾	39	3,64	,89			
	Yrd. Doç. ⁽³⁾	176	3,48	,82			
	Öğr. Gör ⁽⁴⁾	149	3,46	,74			
	Araş. Gör ⁽⁵⁾	147	3,19	,82			
Yönetici Etkisi	Prof. Dr. ⁽¹⁾	26	3,64	,65	4,300	0,002*	1-4,5 2-3,4,5
	Doç. Dr. ⁽²⁾	39	3,62	,70			
	Yrd. Doç. ⁽³⁾	176	3,39	,61			
	Öğr. Gör ⁽⁴⁾	149	3,31	,59			
	Araş. Gör ⁽⁵⁾	147	3,26	,64			
Kaynak Desteği	Prof. Dr. ⁽¹⁾	26	3,90	,66	3,885	0,004*	1-3,4,5 2-3,4,5
	Doç. Dr. ⁽²⁾	39	3,78	,60			
	Yrd. Doç. ⁽³⁾	176	3,51	,79			
	Öğr. Gör ⁽⁴⁾	149	3,42	,79			
	Araş. Gör ⁽⁵⁾	147	3,42	,77			
Moral	Prof. Dr. ⁽¹⁾	26	3,85	,69	4,291	0,002*	1-3,4,5 2-5
	Doç. Dr. ⁽²⁾	39	3,64	,60			
	Yrd. Doç. ⁽³⁾	176	3,45	,70			
	Öğr. Gör ⁽⁴⁾	149	3,41	,78			
	Araş. Gör ⁽⁵⁾	147	3,30	,70			
Akademik Vurgu	Prof. Dr. ⁽¹⁾	26	3,58	,59	2,969	0,019**	1-3,4,5
	Doç. Dr. ⁽²⁾	39	3,31	,57			
	Yrd. Doç. ⁽³⁾	176	3,26	,70			
	Öğr. Gör ⁽⁴⁾	149	3,16	,72			
	Araş. Gör ⁽⁵⁾	147	3,14	,60			
Örgüt Sağlığı Genel	Prof. Dr. ⁽¹⁾	26	3,69	,50	5,796	0,000*	1-3,4,5 2-4,5 3-5
	Doç. Dr. ⁽²⁾	39	3,54	,46			
	Yrd. Doç. ⁽³⁾	176	3,38	,50			
	Öğr. Gör ⁽⁴⁾	149	3,31	,51			
	Araş. Gör ⁽⁵⁾	147	3,27	,44			

*p<0,01 **p<0,05

Tablo 10 incelendiğinde, katılımcıların örgüt sağlığı ölçeği boyutuna ilişkin algıları örgütsel bütünlük (F=2,687, p<0,05), saygı (F=6,040, p<0,01), yönetici etkisi (F=4,300, p<0,01), kaynak desteği (F=3,885, p<0,01), moral (F=4,291, p<0,01), akademik vurgu (F=2,969, p<0,05) alt boyutlarında ve genel örgüt sağlığı boyutunda (F=5,796, p<0,01) unvan değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Katılımcıların örgüt sağlığı boyutlarına ilişkin algılarının homojenliğini ölçmek için

yapılan homojenlik testi sonucunda, örgütsel bütünlük ($p=0,072$; $p>0,05$), saygı ($p=0,860$; $p>0,05$), yönetici etkisi ($p=0,540$; $p>0,05$) kaynak desteği ($p=0,158$; $p>0,05$), moral ($p=0,073$; $p>0,05$) ve akademik vurgu ($p=0,076$; $p>0,05$) alt boyutlarına ve genel örgüt sağlığı boyutuna ($p=0,086$; $p>0,05$) ilişkin algıları homojen çıktığından farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla LSD testi yapılmıştır.

Örgütsel bütünlük boyutunda öğretim görevlileri ile profesörler, doçentler ve yardımcı doçentler arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Öğretim görevlilerinin ($\bar{X}=3,03$) örgütsel bütünlük algıları profesörler ($\bar{X}=3,27$), doçentler ($\bar{X}=3,20$) ve yardımcı doçentlere ($\bar{X}=3,14$) göre daha düşüktür. Bir örgütte görev yapan bireyin, örgütsel bütünlüğü algılayabilmesi için tecrübe kazanması, örgütün çevresiyle uyumunu görebilmesi gerekmektedir (Karagüzel, 2012). Bu bilgiden hareketle, diğer öğretim elemanlarına göre daha az tecrübeye sahip öğretim görevlilerinin örgütsel bütünlüğü daha olumsuz algıladıkları söylenebilir.

Saygı alt boyutunda profesörler ile öğretim görevlileri ve yardımcı doçentler; araştırma görevlileri ile profesörler, doçentler, yardımcı doçentler ve öğretim görevlileri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Profesörlerin ($\bar{X}=3,87$) saygı alt boyutuna ilişkin algı puanları öğretim görevlileri ($\bar{X}=3,46$) ve yardımcı doçentlere ($\bar{X}=3,48$) göre daha yüksektir. Araştırma görevlilerinin ($\bar{X}=3,19$) saygı alt boyutuna ilişkin algı puanları profesörler ($\bar{X}=3,87$), doçentler ($\bar{X}=3,64$), yardımcı doçentler ($\bar{X}=3,48$) ve öğretim görevlilerine ($\bar{X}=3,46$) göre daha düşüktür. Araştırma görevlileri ile diğer unvanlara sahip öğretim elemanları arasında farklılığın oluşmasının sebebi, aynı kurumda çalışıyor olmalarına rağmen, araştırma görevlilerinin saygı beklentilerinin karşılanmadığından kaynaklanabilir.

Yönetici etkisi alt boyutunda profesörler ile öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri arasında; doçentler ile yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Profesörlerin ($\bar{X}=3,64$) yönetici etkisi alt boyutuna ilişkin algı puanları öğretim görevlileri ($\bar{X}=3,31$) ve araştırma görevlilerine ($\bar{X}=3,26$) göre daha yüksektir. Doçentlerin ($\bar{X}=3,62$) yönetici etkisi alt boyutuna ilişkin algı puanları, yardımcı doçentler, ($\bar{X}=3,39$), öğretim görevlileri

($\bar{X}=3,31$) ve araştırma görevlilerine ($\bar{X}=3,26$) göre daha yüksektir. Profesörlerin ve doçentlerin yönetici etkisi algıları daha olumlu olduğu görülmektedir. Bunun sebebi, araştırmaya konu olan 2007 yılında kurulmuş üniversitelerde daha eski üniversitelere göre sayıca az olan profesörler ve doçentlerin aynı zamanda idari ve yönetim ile ilgili görevlerinin de bulunduğu, yönetimde bulunan öğretim elemanlarının bu boyutu daha olumlu değerlendirmelerinden kaynaklanmış olduğu düşünülebilir.

Kaynak desteği alt boyutunda profesörler ile yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri arasında; doçentler ile yardımcı doçentler, öğretim görevlileri, araştırma görevlileri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Profesörlerin ($\bar{X}=3,90$) kaynak desteği alt boyutuna ilişkin algı puanları, yardımcı doçentler ($\bar{X}=3,11$), öğretim görevlileri ($\bar{X}=3,42$) ve araştırma görevlilerine ($\bar{X}=3,42$) göre daha yüksektir. Doçentlerin ($\bar{X}=3,78$) kaynak desteği alt boyutuna ilişkin algı puanları, yardımcı doçentler ($\bar{X}=3,11$), öğretim görevlileri ($\bar{X}=3,42$) ve araştırma görevlilerine ($\bar{X}=3,42$) göre daha yüksektir. Profesörler ve doçentlerin, öğretim için gerekli araç gerecin bulunması, mevcut olmayanların kurum tarafından temin edilmesi konularında daha olumlu algıya sahip oldukları görülmektedir.

Moral alt boyutunda profesörler ile yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri arasında; doçentler ile araştırma görevlileri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Profesörlerin ($\bar{X}=3,85$) moral alt boyutuna ilişkin algı puanları, yardımcı doçentler ($\bar{X}=3,45$), öğretim görevlileri ($\bar{X}=3,41$) ve araştırma görevlilerine ($\bar{X}=3,30$) göre daha yüksektir. Doçentlerin ($\bar{X}=3,64$) moral alt boyutuna ilişkin algı puanları, araştırma görevlilerine ($\bar{X}=3,30$) göre daha yüksektir. Bu farkın yardımcı doçentlerin doçentliğe geçiş, araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin lisansüstü eğitimlerini tamamlama süreçlerinin öğretim elemanlarını strese sokmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Akademik vurgu alt boyutunda profesörler ile yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Profesörlerin ($\bar{X}=3,58$) akademik vurgu alt boyutuna ilişkin algı puanları, yardımcı doçentler ($\bar{X}=3,26$), öğretim görevlileri ($\bar{X}=3,16$) ve araştırma görevlilerine ($\bar{X}=3,14$)

göre daha yüksektir. Profesörler akademik vurguya ilişkin algıları ölçen ölçek maddelerine daha olumlu yanıtlar vermişlerdir.

Genel örgüt sağlığı boyutunda profesörler ile yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri arasında; doçentler ile öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri arasında; yardımcı doçentler ile araştırma görevlileri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Profesörlerin ($\bar{X}=3,69$) genel örgüt sağlığı algı puanları, yardımcı doçentler ($\bar{X}=3,38$), öğretim görevlileri ($\bar{X}=3,31$) ve araştırma görevlilerine ($\bar{X}=3,27$) göre daha yüksektir. Doçentlerin ($\bar{X}=3,54$) genel örgüt sağlığı algı puanları öğretim görevlileri ($\bar{X}=3,31$) ve araştırma görevlilerine ($\bar{X}=3,27$) göre daha yüksektir. Yardımcı doçentlerin ($\bar{X}=3,38$) genel örgüt sağlığı algı puanları araştırma görevlilerine ($\bar{X}=3,27$) göre daha yüksektir. Bu bulgulara göre akademik unvan yükseldikçe, öğretim elemanlarının görev yapmakta oldukları örgütün sağlığı hakkındaki algılarının daha olumlu olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Ölçeği Algı Düzeylerinin Kurum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

	Kurum	n	\bar{X}	Ss	F	P	LSD
Örgütsel Bütünlük	Bingöl ⁽¹⁾	204	3,10	,48	3,435	0,033**	2-3
	Artvin ⁽²⁾	168	3,06	,41			
	Batman ⁽³⁾	165	3,18	,36			
Çalışma Düzeni	Bingöl ⁽¹⁾	204	3,40	,67	17,442	0,000*	1-2,3 2-3
	Artvin ⁽²⁾	168	3,58	,49			
	Batman ⁽³⁾	165	3,79	,68			
Saygı	Bingöl ⁽¹⁾	204	3,04	,89	46,806	0,000*	1-2,3 2-3
	Artvin ⁽²⁾	168	3,52	,65			
	Batman ⁽³⁾	165	3,80	,66			
Yönetici Etkisi	Bingöl ⁽¹⁾	204	3,08	,65	36,173	0,000*	1-2,3
	Artvin ⁽²⁾	168	3,47	,52			
	Batman ⁽³⁾	165	3,58	,59			
Kaynak Desteği	Bingöl ⁽¹⁾	204	3,28	,81	13,741	0,000*	1-2,3
	Artvin ⁽²⁾	168	3,64	,67			
	Batman ⁽³⁾	165	3,64	,77			
Moral	Bingöl ⁽¹⁾	204	3,13	,72	44,699	0,000*	1-2,3 2-3
	Artvin ⁽²⁾	168	3,45	,70			
	Batman ⁽³⁾	165	3,80	,58			
Akademik Vurgu	Bingöl ⁽¹⁾	204	3,01	,67	17,448	0,000*	1-2,3
	Artvin ⁽²⁾	168	3,29	,60			
	Batman ⁽³⁾	165	3,40	,67			
Örgüt Sağlığı Genel	Bingöl ⁽¹⁾	204	3,14	,47	43,958	0,000*	1-2,3 2-3
	Artvin ⁽²⁾	168	3,40	,43			
	Batman ⁽³⁾	165	3,58	,46			

*p<0,01 **p<0,05

Tablo 11 incelendiğinde, katılımcıların örgüt sağlığı ölçeği boyutuna ilişkin algıları örgütsel bütünlük ($F=3,435$, $p<0,05$), çalışma düzeni ($F=17,442$, $p<0,01$), saygı ($F=46,442$, $p<0,01$) yönetici etkisi ($F=36,173$, $p<0,01$), kaynak desteği ($F=13,741$; $p<0,01$), moral ($F=44,699$, $p<0,01$) ve akademik vurgu ($F=17,448$; $p<0,01$) alt boyutların ile genel örgüt sağlığı boyutunda ($F=43,958$, $p<0,01$) kurum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Katılımcıların örgüt sağlığı boyutlarına ilişkin algılarının homojenliğini ölçmek için yapılan homojenlik testi sonucunda, örgütsel bütünlük ($p=0,051$; $p>0,05$), çalışma düzeni ($p=0,054$; $p>0,05$), saygı ($p=0,058$; $p>0,05$) yönetici etkisi ($p=0,067$; $p>0,05$), kaynak desteği ($p=0,078$; $p>0,05$), moral ($p=0,069$; $p>0,05$) ve akademik vurgu ($p=0,415$; $p>0,05$) alt boyutları ile genel örgüt sağlığı boyutu ($p=0,646$; $p>0,05$) algıları homojen çıktığından farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Post Hoc testlerinden LSD testi yapılmıştır.

Örgütsel bütünlük boyutunda Artvin Çoruh Üniversitesi'nde görev yapanlar ile Batman Üniversitesi'nde görev yapanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Artvin Çoruh Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,06$) görev yapanların örgütsel bütünlük alt boyutuna ilişkin algı puanları, Batman Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,18$) görev yapanlara göre daha düşüktür. Artvin Çoruh Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanları, Batman Üniversitesi'nde görev yapanlara göre, örgüt bütünlüğüne ilişkin maddeleri daha olumsuz değerlendirmişlerdir.

Çalışma düzeni alt boyutunda Bingöl Üniversitesi'nde görev yapanlar ile Artvin Çoruh ve Batman Üniversitelerinde görev yapanlar arasında; Artvin Çoruh Üniversitesi'nde görev yapanlar ile Batman Üniversitesi'nde görev yapanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bingöl Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,40$) görev yapanların çalışma düzeni alt boyutuna ilişkin algı puanları, Artvin Çoruh ($\bar{X}=3,58$) ve Batman Üniversitelerinde ($\bar{X}=3,79$) görev yapanlara göre daha düşük olduğu görülmektedir. Artvin'de ($\bar{X}=3,58$) görev yapanların çalışma düzeni alt boyutuna ilişkin algı puanları, Batman'da ($\bar{X}=3,79$) görev yapanlara göre daha düşüktür. Bingöl ve Artvin Çoruh üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları çalışma düzenine ilişkin maddelere daha olumsuz cevaplar vermişlerdir.

Saygı alt boyutunda Bingöl Üniversitesi'nde görev yapanlar ile Artvin ve Batman Üniversitelerinde görev yapanlar arasında; Artvin Çoruh Üniversitesi'nde görev yapanlar ile Batman Üniversitesi'nde görev yapanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bingöl Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,04$) görev yapanların saygı alt boyutuna ilişkin algı puanları, Artvin Çoruh ($\bar{X}=3,52$) ve Batman Üniversitelerinde ($\bar{X}=3,80$) görev yapanlara göre daha düşüktür. Artvin Çoruh Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,52$) görev yapanların saygı alt boyutuna ilişkin algı puanları, Batman Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,80$) görev yapanlara göre daha düşüktür. Bingöl ve Artvin Çoruh Üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları saygı alt boyutundaki maddelere daha olumsuz cevaplar vermişlerdir.

Yönetici etkisi alt boyutunda Bingöl Üniversitesi'nde görev yapanlar ile Artvin Çoruh ve Batman Üniversitelerinde görev yapanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bingöl Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,08$) görev yapanların yönetici etkisi alt boyutuna ilişkin algı puanları, Artvin Çoruh ($\bar{X}=3,47$) ve Batman Üniversitelerinde ($\bar{X}=3,58$) görev yapanlara göre daha düşüktür. Bingöl Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanları yönetici etkisi alt boyutundaki maddelere daha olumsuz cevaplar vermişlerdir.

Kaynak desteği alt boyutunda Bingöl Üniversitesi'nde görev yapanlar ile Artvin Çoruh ve Batman Üniversitelerinde görev yapanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bingöl Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,28$) görev yapanların kaynak desteği alt boyutuna ilişkin algı puanları, Artvin Çoruh ($\bar{X}=3,64$) ve Batman Üniversitelerinde ($\bar{X}=3,64$) görev yapanlara göre daha düşüktür. Bingöl Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanları kaynaklara ulaşma, temin etme ile ilgili kaynak desteği alt boyutundaki maddelere daha olumsuz cevaplar vermişlerdir.

Moral alt boyutunda Bingöl Üniversitesi'nde görev yapanlar ile Artvin Çoruh ve Batman Üniversitelerinde görev yapanlar arasında; Artvin Çoruh Üniversitesi'nde görev yapanlar ile Batman Üniversitesi'nde görev yapanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bingöl Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,13$) görev yapanların moral alt boyutuna ilişkin algı puanları, Artvin Çoruh ($\bar{X}=3,45$) ve Batman Üniversitelerinde ($\bar{X}=3,80$)

görev yapanlara göre daha düşüktür. Artvin Çoruh Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,45$) görev yapanların moral alt boyutuna ilişkin algı puanları, Batman Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,80$) görev yapanlara göre daha düşüktür. Bingöl ve Artvin Çoruh üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları moral ile ilgili maddelere daha olumsuz cevaplar vermişlerdir.

Akademik vurgu alt boyutunda Bingöl Üniversitesi'nde görev yapanlar ile Artvin Çoruh ve Batman Üniversitelerinde görev yapanların arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bingöl Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,01$) görev yapanların akademik vurgu alt boyutuna ilişkin algı puanları, Artvin Çoruh ($\bar{X}=3,29$) ve Batman Üniversitelerinde ($\bar{X}=3,40$) görev yapanlara göre daha düşüktür. Bingöl Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanları akademik vurgu (işin önemi) ile ilgili maddelere daha olumsuz cevaplar vermişlerdir.

Genel örgüt sağlığı boyutunda Bingöl Üniversitesi'nde görev yapanlar ile Artvin Çoruh ve Batman Üniversitelerinde görev yapanlar arasında; Artvin Çoruh Üniversitesi'nde görev yapanlar ile Batman Üniversitesi'nde görev yapanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bingöl Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,14$) görev yapanların genel örgüt sağlığına ilişkin algı puanları, Artvin Çoruh ($\bar{X}=3,40$) ve Batman Üniversitelerinde ($\bar{X}=3,58$) görev yapanlara göre daha düşüktür. Artvin Çoruh Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,40$) görev yapanların genel örgüt sağlığına ilişkin algı puanları, Batman Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,58$) görev yapanlara göre daha düşüktür. Bingöl Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının genel örgüt sağlığı algıları ile örgütsel bütünlük boyutu hariç diğer tüm alt boyutlara ilişkin algılarının diğer iki üniversitede görev yapan öğretim elemanlarına göre daha olumsuz olduğu tespit edilmiştir. Artvin Çoruh Üniversitesi'nde görev yapanların genel örgüt sağlığı ile örgütsel bütünlük, çalışma düzeni, saygı ve moral boyutlarına ilişkin algıları Batman Üniversitesi'nde görev yapanlara göre daha olumsuzdur. Bunun sebebinin, Bingöl ve Artvin şehirlerinde yaşayan öğretim elemanlarının çalışma ortamındaki koşullara ilişkin olumsuz algılarından kaynaklandığı düşünülebilir.

Tablo 12. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Ölçeği Algı Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Farklaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

	Kıdem	n	\bar{X}	Ss	F	p	LSD
Örgütsel Bütünlük	0-5 ⁽¹⁾	296	3,08	,42	3,898	0,004*	1-2 4-1,3,5
	6-10 ⁽²⁾	121	3,18	,44			
	11-15 ⁽³⁾	46	3,11	,37			
	16-21 ⁽⁴⁾	38	3,29	,36			
	21-25 ⁽⁵⁾	36	2,98	,51			
Çalışma Düzeni	0-5	296	3,55	,60	2,021	0,090	-
	6-10	121	3,65	,57			
	11-15	46	3,55	,62			
	16-21	38	3,42	,94			
	21-25	36	3,78	,78			
Saygı	0-5	296	3,43	,73	0,186	0,946	-
	6-10	121	3,40	,94			
	11-15	46	3,38	,65			
	16-21	38	3,52	1,14			
	21-25	36	3,44	,85			
Yönetici Etkisi	0-5	296	3,32	,59	0,955	0,432	-
	6-10	121	3,35	,63			
	11-15	46	3,42	,66			
	16-21	38	3,42	,81			
	21-25	36	3,51	,68			
Kaynak Desteği	0-5	296	3,47	,78	1,198	0,311	-
	6-10	121	3,54	,70			
	11-15	46	3,54	,62			
	16-21	38	3,71	,94			
	21-25	36	3,36	,94			
Moral	0-5 ⁽¹⁾	296	3,39	,77	2,558	0,038**	5-2,3,4
	6-10 ⁽²⁾	121	3,50	,60			
	11-15 ⁽³⁾	46	3,57	,57			
	16-21 ⁽⁴⁾	38	3,61	,74			
	21-25 ⁽⁵⁾	36	3,19	,83			
Akademik Vurgu	0-5 ⁽¹⁾	296	3,15	,68	3,688	0,006*	2-1,5
	6-10 ⁽²⁾	121	3,40	,55			
	11-15 ⁽³⁾	46	3,30	,59			
	16-21 ⁽⁴⁾	38	3,20	,76			
	21-25 ⁽⁵⁾	36	3,09	,81			
Örgüt Sağlığı Genel	0-5	296	3,32	,48	1,554	0,185	-
	6-10	121	3,43	,44			
	11-15	46	3,40	,38			
	16-21	38	3,44	,66			
	21-25	36	3,29	,66			

*p<0,01 **p<0,05

Katılımcıların örgüt sağlığı boyutuna ilişkin algıları örgütsel bütünlük (F=3,898, p<0,05), moral (F=2,558, p<0,05) ve akademik vurgu (F=3,688, p<0,01) alt boyutlarında kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Katılımcıların örgüt sağlığı boyutlarına ilişkin algılarının homojenliğini ölçmek için

yapılan homojenlik testi sonucunda, örgütsel bütünlük ($p=0,298$; $p>0,05$), moral ($p=0,124$; $p>0,05$) ve akademik vurgu ($p=0,084$; $p>0,05$) algıları homojen çıktığından farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Post Hoc testlerinden LSD testi yapılmıştır.

Katılımcıların örgütsel bütünlük ($p=0,298$; $p>0,05$), moral ($p=0,124$; $p>0,05$) ve akademik vurgu ($p=0,084$; $p>0,05$) alt boyutundaki maddelere ilişkin algıların homojenliğini ölçmek için yapılan homojenlik testi sonucunda homojen çıktığından farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Post Hoc testlerinden LSD testi yapılmıştır.

Örgütsel bütünlük boyutunda kıdem süresi 0-5 yıl olanlar ile 6-10 yıl olanlar arasında ve 16-21 yıl olanlar ile 1-5, 11-15 ve 21-25 yıl olan katılımcılar arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Kıdem süresi 0-5 yıl ($\bar{X}=3,08$) olanların örgütsel bütünlük alt boyutuna ilişkin algı puanları, 6-10 yıl ($\bar{X}=3,18$) olanlara göre daha düşüktür. Kıdem süresi 16-21 yıl ($\bar{X}=3,29$) olanların örgütsel bütünlük alt boyutuna ilişkin algı puanları, 0-5 yıl ($\bar{X}=3,08$), 11-15 yıl ($\bar{X}=3,11$) ve 21-25 yıl ($\bar{X}=2,98$) olanlara göre daha yüksektir. 16-21 yıl kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının örgütsel bütünlük algıları daha olumludur.

Moral alt boyutunda kıdem yılı 21-25 olanlar ile 6-10 olanlar arasında ve 11-15 olanlar ile 16-21 olanlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Kıdem yılı 21-25 ($\bar{X}=3,19$) olanların moral algıları 6-10 yıl ($\bar{X}=3,50$), 11-15 yıl ($\bar{X}=3,57$) ve 16-21 yıl ($\bar{X}=3,61$) olanlara göre daha düşüktür. 21-25 yıl kıdeme sahip öğretim elemanları daha düşük moral algısına sahiptir. En fazla süre kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının moral alt boyutuna ilişkin algılarının diğerlerine göre daha olumsuz olması, bu öğretim elemanlarının aynı çalışma ortamını paylaştığı meslektaşlarından bekledikleri ilgiyi görmediklerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Akademik vurgu alt boyutunda kıdem yılı 6-10 olanlar ile 0-5 ve 21-25 olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Kıdem yılı 6-10 ($\bar{X}=3,40$) olanların akademik vurgu algıları 0-5 yıl ($\bar{X}=3,15$) ve 21-25 yıl ($\bar{X}=3,09$) olanlara göre daha yüksektir. 6-10 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının akademik vurgu algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Lisansüstü eğitim tamamlanıp, akademik

çalışmalarına hız verme yıllarında olması 6-10 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının bu maddelere olumlu cevaplar verdikleri düşünülmektedir.

Tablo 13. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Ölçeği Algı Düzeylerinin Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Süresi Değişkenine		n	\bar{X}	Ss	F	P	LSD
Örgütsel Bütünlük	1-5	86	3,17	,54	0,386	0,680	-
	6-10	51	3,16	,39			
	11 ve üzeri	42	3,24	,41			
Çalışma Düzeni	1-5	86	3,50	,57	0,492	0,613	-
	6-10	51	3,58	,80			
	11 ve üzeri	42	3,44	,82			
Saygı	1-5	86	3,23	,98	0,360	0,698	-
	6-10	51	3,33	,96			
	11 ve üzeri	42	3,38	1,04			
Yönetici Etkisi	1-5 ⁽¹⁾	86	3,14	,72	3,334	0,038**	(1-2)
	6-10 ⁽²⁾	51	3,47	,68			
	11 ve üzeri ⁽³⁾	42	3,32	,82			
Kaynak Desteği	1-5	86	3,41	,75	1,160	0,316	-
	6-10	51	3,62	,70			
	11 ve üzeri	42	3,51	,94			
Moral	1-5	86	3,40	,67	0,073	0,930	-
	6-10	51	3,43	,58			
	11 ve üzeri	42	3,44	,89			
Akademik Vurgu	1-5	86	3,09	,66	0,902	0,408	-
	6-10	51	3,24	,68			
	11 ve üzeri	42	3,21	,75			
Örgüt Sağlığı Genel	1-5	86	3,27	,45	0,896	0,410	-
	6-10	51	3,39	,48			
	11 ve üzeri	42	3,35	,65			

*p<0,01 **p<0,05

Katılımcıların örgüt sağlığı ölçeği boyutuna ilişkin algıları yönetici etkisi alt boyutunda daha önce başka bir üniversitede çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=3,334, p<0,05). Katılımcıların yönetici etkisi alt boyutundaki maddelere ilişkin algıların homojenliğini ölçmek için yapılan homojenlik

testi sonucunda homojen çıktığından ($p=0,083$; $p>0,05$) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Post-Hoc testlerinden LSD testi yapılmıştır. LSD testi sonucunda başka bir üniversitede çalışma süresi 1-5 yıl olanlar ile 6-10 yıl olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 1-5 yıl ($\bar{X}=3,14$) başka bir üniversitede çalışanların yönetici etkisi alt boyutuna ilişkin algı puanları, 6-10 yıl ($\bar{X}=3,47$) çalışanlara göre daha düşüktür. Bu sonucun, başka bir üniversitede daha az çalışmış olan öğretim elemanlarının daha önce görev yaptıkları üniversitelerin yönetimi ile şu anda görev yapmakta oldukları üniversitenin yönetimini karşılaştırmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

4.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Elde Edilen Bulgular ve Yorum

Bu başlık altında örgütsel bağlılık ölçeği algı düzeylerine ilişkin; aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine göre analiz edilmiş, bulgular betimlenmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 14. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Alt boyutlar	\bar{X}
Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Genel Ortalama	3,55
Normatif Bağlılık Alt Boyutu Genel Ortalama	3,09
Devam Bağlılığı Alt Boyutu Genel Ortalama	2,75
Örgütsel Bağlılık Genel Ortalama	3,13

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları incelendiğinde, katılımcıların duygusal bağlılık alt boyutuna ilişkin algılarının yüksek düzeyde ($\bar{X}=3,55$) olduğu belirlenmiştir. Örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin algılarının orta düzeyde ($\bar{X}=3,13$) olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin algılarının orta düzeyde ($\bar{X}=3,09$) olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların devam bağlılığı alt boyutuna ilişkin algılarının orta düzeyde ($\bar{X}=2,75$) olduğu belirlenmiştir.

Tablo 15. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algı Düzeylerinin Cinsiyet Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Erkek	379	3,39	,52	0,688	0,492
	Kadın	158	3,36	,55		
Normatif Bağlılık	Erkek	379	3,36	,80	-0,131	0,896
	Kadın	158	3,37	,77		
Devam Bağlılığı	Erkek	379	2,76	,60	0,249	0,804
	Kadın	158	2,75	,68		
Örgütsel Bağlılık Genel	Erkek	379	3,23	,59	0,276	0,783
	Kadın	158	3,21	,54		

*p<0,01 **p<0,05

Katılımcıların örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin algıları duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı, genel örgütsel bağlılık algılarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 16. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algı Düzeylerinin Birime Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

	Birim	n	\bar{X}	Ss	t	P
Duygusal Bağlılık	Fakülte	365	3,38	,51	-0,321	0,748
	MYO	172	3,40	,57		
Normatif Bağlılık	Fakülte	365	3,33	,74	-1,338	0,182
	MYO	172	3,43	,90		
Devam Bağlılığı	Fakülte	365	2,76	,59	0,379	0,705
	MYO	172	2,74	,69		
Örgütsel Bağlılık Genel	Fakülte	365	3,21	,53	-0,600	0,549
	MYO	172	3,25	,64		

*p<0,01 **p<0,05

Katılımcıların örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin algıları duygusal bağlılık, normatif bağlılık, devam bağlılığı, genel örgütsel bağlılık algılarının birim değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 17. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Algı Düzeylerinin Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Durumuna Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

	Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Durumu	n	\bar{X}	Ss	t	P
Duygusal Bağlılık	Evet	180	3,39	,56	0,311	0,756
	Hayır	357	3,38	,52		
Normatif Bağlılık	Evet	180	3,35	,85	-0,263	0,792
	Hayır	357	3,37	,76		
Devam Bağlılığı	Evet	180	2,60	,64	-4,277	0,000*
	Hayır	357	2,84	,59		
Örgütsel Bağlılık Genel	Evet	180	3,17	,59	-1,649	0,100
	Hayır	357	3,25	,56		

*p<0,01 **p<0,05

Katılımcıların örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin algıları devam bağlılığı alt boyut algılarının daha önce başka bir üniversitede çalışma durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (t=-4,277; p<0,01). Daha önce başka bir üniversitede çalışanların (\bar{X} =2,60) devam bağlılığı algıları başka bir üniversitede çalışmayanlara (\bar{X} =2,84) göre daha düşüktür. Başka bir üniversitede çalışmış olan öğretim elemanlarının daha önce görev yaptıkları üniversitelerden ayrılmış olmaları, şu anda görev yaptıkları kuruma ilişkin devam bağlılığı algılarını olumsuz etkilediği söylenebilir.

Tablo 18. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Algı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

	Yaş	n	\bar{X}	Ss	F	p	LSD
Duygusal Bağlılık	26-30	177	3,35	,46	2,404	0,067	-
	31-35	174	3,35	,57			
	36-40	93	3,51	,45			
	41 ve üzeri	93	3,39	,62			
Normatif Bağlılık	26-30 ⁽¹⁾	177	3,20	,80	5,608	0,001*	1-3,4 2-3
	31-35 ⁽²⁾	174	3,36	,78			
	36-40 ⁽³⁾	93	3,60	,76			
	41 ve üzeri ⁽⁴⁾	93	3,44	,79			
Devam Bağlılığı	26-30 ⁽¹⁾	177	2,73	,58	3,977	0,008*	4-1,2,3
	31-35 ⁽²⁾	174	2,72	,60			
	36-40 ⁽³⁾	93	2,68	,66			
	41 ve üzeri ⁽⁴⁾	93	2,95	,66			
Örgütsel Bağlılık Genel	26-30 ⁽¹⁾	177	3,13	,53	4,765	0,003*	1-3,4 2-3
	31-35 ⁽²⁾	174	3,19	,56			
	36-40 ⁽³⁾	93	3,36	,49			
	41 ve üzeri ⁽⁴⁾	93	3,33	,70			

*p<0,01 **p<0,05

Katılımcıların örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin algıları normatif bağlılık ($F=5,608$, $p<0,01$), devam bağlılığı ($F=3,977$, $p<0,01$) ve genel örgütsel bağlılık ($F=4,765$, $p<0,01$) boyutlarında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Katılımcıların örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin algılarının homojenliğini ölçmek için yapılan homojenlik testi sonucunda, normatif bağlılık ($p=0,641$; $p>0,05$), devam bağlılığı ($p=0,160$; $p>0,05$) ve genel örgütsel bağlılık ($p=0,102$; $p>0,05$) boyutlarındaki maddelere ilişkin algıları homojen çıktığından farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Post Hoc testlerinden LSD testi yapılmıştır.

Normatif bağlılık alt boyutunda 26-30 yaş ile 36-40 yaş ve 41 yaş ve üzeri olanlar arasında ve 31-35 yaş ile 36-40 yaş aralığında olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 26-30 yaş aralığında ($\bar{X}=3,20$) olanların normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin algı puanları, 36-40 yaş ($\bar{X}=3,60$) ve 41 ve üzeri ($\bar{X}=3,44$) olanlara göre daha düşüktür. 31-35 yaş aralığında ($\bar{X}=3,36$) olanların normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin algı puanları, 36-40 yaş ($\bar{X}=3,60$) olanlara göre daha düşüktür. Bu sonuç, aralarında farklılık tespit edilen diğer öğretim elemanlarına göre daha genç olan öğretim elemanlarının görev yapmakta oldukları kuruma karşı sorumluluk hislerinin düşük olmasından kaynaklanabilir.

Devam bağlılığı alt boyutunda 41 yaş ve üzeri olanlar ile 26-30 yaş, 31-35 yaş ve 36-40 yaş aralığında olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 41 yaş ve üzeri ($\bar{X}=2,95$) olanların devam bağlılığı alt boyutuna ilişkin algı puanları, 26-30 yaş ($\bar{X}=2,73$), 31-35 yaş ($\bar{X}=2,72$) ve 36-40 yaş ($\bar{X}=3,68$) olanlara göre daha yüksektir. Bunun sebebinin 41 yaş ve üzeri olan öğretim elemanlarının görev yaptıkları şehirde aile düzeni kurmuş olmaları, farklı bir kuruma gittiklerinde bu düzenin bozulacağı endişesini taşıyor olmalarından kaynaklanabilir.

Genel örgütsel bağlılık boyutunda 26-30 yaş aralığında olanlar ile 36-40 yaş ve 41 yaş ve üzeri olanlar arasında ve 31-35 yaş aralığında olanlar ile 36-40 yaş aralığında olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 26-30 yaş arasında ($\bar{X}=3,13$) olanların örgütsel bağlılık alt boyutuna ilişkin algı puanları, 36-40 yaş ($\bar{X}=3,36$) ve 41 yaş ve üzeri ($\bar{X}=3,33$) olanlara göre daha düşüktür. 31-35 yaş aralığında

(\bar{X} =3,19) olanların örgütsel bağlılık alt boyutuna ilişkin algı puanları, 36-40 yaş aralığında (\bar{X} =3,36) olanlara göre daha düşüktür. Daha genç yaşta olan öğretim elemanlarının düşük örgütsel bağlılık algısına sahip olmaları, başka kurumlara geçmenin hayatlarında olumsuz sonuçlara neden olmayacağını düşünmelerinden ve görev yapmakta oldukları kuruma karşı aidiyet hissi taşımadıklarından kaynaklanabilir.

Tablo 19. Katılımcıların Örgüt Sağlığı Ölçeği Algı Düzeylerinin Unvan Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

	Unvan	n	\bar{X}	Ss	F	P	LSD
Duygusal Bağlılık	Prof. Dr. ⁽¹⁾	26	3,67	,51	3,486	0,008*	1-3,4,5 2-4,5
	Doç. Dr. ⁽²⁾	39	3,53	,48			
	Yrd. Doç. ⁽³⁾	176	3,40	,57			
	Öğr. Gör ⁽⁴⁾	149	3,34	,48			
	Araş.Gör ⁽⁵⁾	147	3,32	,52			
Normatif Bağlılık	Prof. Dr. ⁽¹⁾	26	3,80	,77	5,029	0,001*	1-3,4,5 2-3,4,5
	Doç. Dr. ⁽²⁾	39	3,69	,92			
	Yrd. Doç. ⁽³⁾	176	3,38	,70			
	Öğr. Gör ⁽⁴⁾	149	3,33	,80			
	Araş.Gör ⁽⁵⁾	147	3,22	,81			
Devam Bağlılığı	Prof. Dr. ⁽¹⁾	26	3,10	,57	5,059	0,001*	1-2,3,4 5-2,3
	Doç. Dr. ⁽²⁾	39	2,56	,65			
	Yrd. Doç. ⁽³⁾	176	2,67	,57			
	Öğr. Gör ⁽⁴⁾	149	2,74	,60			
	Araş.Gör ⁽⁵⁾	147	2,87	,67			
Örgütsel Bağlılık Genel	Prof. Dr. ⁽¹⁾	26	3,66	,63	5,038	0,001*	1-2,3,4,5
	Doç. Dr. ⁽²⁾	39	3,37	,55			
	Yrd. Doç. ⁽³⁾	176	3,22	,54			
	Öğr. Gör ⁽⁴⁾	149	3,17	,54			
	Araş.Gör ⁽⁵⁾	147	3,17	,60			

*p<0,01 **p<0,05

Katılımcıların örgütsel bağlılık ölçeği boyutuna ilişkin algıları duygusal bağlılık (F=3,486, p<0,01), normatif bağlılık (F=5,029, p<0,01), devam bağlılığı (F=5,059, p<0,01) ve genel örgütsel bağlılık (F=5,0038, p<0,01) boyutlarında unvan değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Katılımcıların örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin algılarının homojenliğini ölçmek için yapılan homojenlik testi sonucunda, duygusal bağlılık (p=0,618; p>0,05), normatif bağlılık (p=0,112;

$p>0,05$), devam bağıllığı ($p=0,265$; $p>0,05$) ve genel örgütsel bağıllık ($p=0,334$; $p>0,05$) boyutlarındaki maddelere ilişkin algıları homojen çıktığından farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Post Hoc testlerinden LSD testi yapılmıştır.

Duygusal bağıllık alt boyutunda profesörler ile yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri arasında; doçentler ile öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Profesörlerin ($\bar{X}=3,67$) duygusal bağıllık alt boyutuna ilişkin algı puanları, yardımcı doçentler ($\bar{X}=3,40$), öğretim görevlileri ($\bar{X}=3,34$) ve araştırma görevlilerine ($\bar{X}=3,32$) göre daha yüksektir. Doçentlerin ($\bar{X}=3,53$) duygusal bağıllık alt boyutuna ilişkin algı puanları, öğretim görevlileri ($\bar{X}=3,34$) ve araştırma görevlilerine ($\bar{X}=3,32$) göre daha yüksektir. Profesörler ve doçentlerin duygusal bağıllık algılarının diğer öğretim elemanlarına göre daha olumlu olması, kendilerinin kurumlarına karşı güçlü bir aidiyet hissi taşımalarından kaynaklandığı düşünülebilir.

Normatif bağıllık alt boyutunda profesörler ile yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri arasında; doçentler ile yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Profesörlerin ($\bar{X}=3,80$) normatif bağıllık alt boyutuna ilişkin algı puanları, yardımcı doçentler ($\bar{X}=3,38$), öğretim görevlileri ($\bar{X}=3,33$) ve araştırma görevlilerine ($\bar{X}=3,22$) göre daha yüksektir. Doçentlerin ($\bar{X}=3,69$) normatif bağıllık alt boyutuna ilişkin algı puanları, yardımcı doçentler ($\bar{X}=3,38$), öğretim görevlileri ($\bar{X}=3,33$) ve araştırma görevlilerine ($\bar{X}=3,22$) göre daha yüksektir. Profesörler ve doçentlerin normatif bağıllık algılarının diğer öğretim elemanlarına göre daha olumlu olması, kendilerinin kurumlarına karşı güçlü sorumluluk hissi taşımalarından kaynaklandığı düşünülebilir.

Devam bağıllığı alt boyutunda profesörler ile doçentler, yardımcı doçentler ve öğretim görevlileri arasında; araştırma görevlileri ile doçentler ve yardımcı doçentlerler arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Profesörlerin ($\bar{X}=3,10$) devam bağıllığı alt boyutuna ilişkin algı puanları, doçentler ($\bar{X}=2,56$), yardımcı doçentler ($\bar{X}=2,67$) ve öğretim görevlilerinden ($\bar{X}=2,74$) daha yüksektir. Araştırma görevlilerinin ($\bar{X}=2,87$)

devam bağıllığı alt boyutuna ilişkin algı puanları, doçentler ($\bar{X}=3,37$) ve yardımcı doçentlere ($\bar{X}=3,22$) göre daha düşüktür. Profesörlerin devam bağıllığı algılarının diğer öğretim elemanlarına göre daha olumlu olması, kendilerinin kurumlarına daha fazla katkıda bulunmalarından kaynaklanabilir. Araştırma görevlilerinin daha düşük devam bağıllığı algılarının sebebi ise lisansüstü eğitimlerini tamamladıklarında başka üniversitelere geçiş yapmalarının daha kolay ve daha avantajlı olacağını düşünmelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Genel örgütsel bağıllık boyutunda profesörler ile doçentler, yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Profesörlerin ($\bar{X}=3,66$) örgütsel bağıllık alt boyutuna ilişkin algı puanları, doçentler ($\bar{X}=3,37$), yardımcı doçentler ($\bar{X}=3,33$), öğretim görevlileri ($\bar{X}=3,17$) ve araştırma görevlilerine ($\bar{X}=3,17$) göre daha yüksektir. Akademik unvan arttıkça örgütsel bağıllığın arttığı görülmektedir. Profesörlerin örgütsel bağıllığının yüksek olması şu an görev yapmakta oldukları kurumda bekledikleri saygıyı görmeleri, kurum için fedakarlıklar yapmış olmaları, kuruma aidiyet hislerinin yüksek olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 20. Katılımcıların Örgütsel Bağıllık Ölçeği Algı Düzeylerinin Kurum Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

	Kurum	n	\bar{X}	Ss	F	P	LSD
Duygusal Bağıllık	Bingöl ⁽¹⁾	204	3,17	,50	53,503	0,000*	1-2,3 2-3
	Artvin ⁽²⁾	168	3,35	,45			
	Batman ⁽³⁾	165	3,69	,50			
Normatif Bağıllık	Bingöl ⁽¹⁾	204	3,14	,81	27,332	0,000*	3-1,2
	Artvin ⁽²⁾	168	3,29	,68			
	Batman ⁽³⁾	165	3,72	,77			
Devam Bağıllığı	Bingöl ⁽¹⁾	204	2,77	,63	1,020	0,361	-
	Artvin ⁽²⁾	168	2,70	,57			
	Batman ⁽³⁾	165	2,80	,66			
Örgütsel Bağıllık Genel	Bingöl ⁽¹⁾	204	3,03	,59	38,104	0,000*	1-2,3 2-3
	Artvin ⁽²⁾	168	3,17	,47			
	Batman ⁽³⁾	165	3,52	,53			

*p<0,01 **p<0,05

Katılımcıların örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin algıları duygusal bağlılık ($F=53,503$, $p<0,01$), normatif bağlılık ($F=27,332$, $p<0,01$) ve genel örgütsel bağlılık ($F=38,104$, $p<0,01$) boyutlarında kurum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Katılımcıların örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin algılarının homojenliğini ölçmek için yapılan homojenlik testi sonucunda, duygusal bağlılık ($p=0,342$; $p>0,05$), normatif bağlılık ($p=0,158$; $p>0,05$) ve genel örgütsel bağlılık ($p=0,140$; $p>0,05$) boyutlarındaki maddelere ilişkin algıları homojen çıktığından farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Post Hoc testlerinden LSD testi yapılmıştır.

Duygusal bağlılık alt boyutunda görev yaptıkları yer Bingöl olanlar ile Artvin ve Batman olanlar arasında ve görev yaptıkları yer Artvin olanlar ile Batman olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bingöl Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,17$) görev yapanların duygusal bağlılık alt boyutuna ilişkin algı puanları, Artvin Çoruh Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,35$) ve Batman Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,69$) görev yapanlara göre daha düşüktür. Artvin Çoruh Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,35$) görev yapanların duygusal bağlılık alt boyutuna ilişkin algı puanları, Batman Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,69$) görev yapanlara göre daha düşüktür. Bingöl Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının duygusal bağlılık algılarının diğer şehirlerde görev yapanlara göre daha olumsuz olması, Bingöl Üniversitesi'nde görev yapanların, görev yaptıkları kurumu bir aile olarak görmedikleri ve kendilerini bu ailenin bir üyesi olarak algılamadıklarından kaynaklanabilir.

Normatif bağlılık alt boyutunda görev yaptıkları yer Batman olanlar ile Artvin ve Bingöl olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Batman Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,72$) görev yapanların normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin algı puanları, Artvin Çoruh ($\bar{X}=3,29$) ve Bingöl Üniversitesilerinde ($\bar{X}=3,14$) görev yapanlara göre daha yüksektir. Bu sonucun, Batman Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının Batman Üniversitesi'ne karşı sorumluluk hissini daha fazla olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

Genel örgütsel bağlılık boyutunda görev yaptıkları yer Bingöl olanlar ile Artvin ve Batman olanlar arasında ve görev yaptıkları yer Artvin olanlar ile Batman olan

katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bingöl Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,03$) görev yapanların örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin algı puanları, Artvin Çoruh ($\bar{X}=3,17$) ve Batman Üniversitesinde ($\bar{X}=3,52$) görev yapanlara göre daha düşüktür. Artvin Çoruh Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,17$) görev yapanların örgütsel bağlılık algı puanları Batman Üniversitesi'nde ($\bar{X}=3,52$) görev yapanlara göre daha düşüktür. Bingöl ve Artvin Çoruh üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık algılarının düşük olmasının sebebi, öğretim elemanlarının başka üniversitelerde daha iyi şartlarda görev yapabileceklerini düşünmelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 21. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Algı Düzeylerinin Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

	Kıdem	n	\bar{X}	Ss	F	p	LSD
Duygusal Bağlılık	0-5	296	3,34	,49	2,116	0,078	-
	6-10	121	3,37	,50			
	11-15	46	3,46	,63			
	16-21	38	3,57	,53			
	21-25	36	3,49	,73			
Normatif Bağlılık	0-5	296	3,30	,79	1,960	0,099	-
	6-10	121	3,38	,67			
	11-15	46	3,45	,88			
	16-21	38	3,65	,98			
	21-25	36	3,43	,82			
Devam Bağlılığı	0-5 ⁽¹⁾	296	2,74	,63	2,398	0,049**	2-4 5-1,3,4
	6-10 ⁽²⁾	121	2,81	,46			
	11-15 ⁽³⁾	46	2,60	,60			
	16-21 ⁽⁴⁾	38	2,67	,68			
	21-25 ⁽⁵⁾	36	2,98	,88			
Örgütsel Bağlılık Genel	0-5	296	3,18	,55	2,224	0,065	-
	6-10	121	3,24	,48			
	11-15	46	3,23	,56			
	16-21	38	3,40	,63			
	21-25	36	3,39	,88			

*p<0,01 **p<0,05

Katılımcıların örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin algıları devam bağlılığı alt boyutunda kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=2,398, p<0,05). Katılımcıların devam bağlılığı alt boyutundaki maddelere ilişkin algılara yapılan homojenlik testi sonucunda homojen çıktığından (p=0,108; p>0,05) farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Post Hoc testlerinden LSD testi

yapılmıştır. LSD testi sonucunda kıdem süresi 21-25 olanlar ile 0-5, 11-15 ve 16-21 olanlar arasında ve 6-10 olanlar ile 11-15 olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Kıdem süresi 21-25 ($\bar{X}=2,98$) olanların devam bağlılığı alt boyutuna ilişkin algı puanları, 0-5 yıl ($\bar{X}=2,74$), 11-15 yıl ($\bar{X}=2,60$) ve 16-21 yıl ($\bar{X}=2,67$) olanlara göre daha yüksektir. Kıdem yılı 6-10 ($\bar{X}=2,81$) olanların devam bağlılığı alt boyutuna ilişkin algı puanları, 16-21 yıl ($\bar{X}=2,67$) olanlara göre daha yüksektir. Kıdem süresi en fazla olan 21-25 yıl aralığında olan öğretim elemanlarının devam bağlılığına ilişkin algılarının yüksek olması, öğretim elemanlarının görev yapmakta oldukları üniversiteye daha fazla katkıda bulduklarını ve yaptıkları katkının karşılığını aldıklarını düşünmelerinden kaynaklanabilir. 6-10 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının 16-21 yıl kıdeme sahip olan öğretim elemanlarına göre daha yüksek devam bağlılığı algıları, 6-10 yıl kıdeme sahip olanların gidecekleri diğer kurumlarda şu anda görev yapmakta oldukları kurumdan daha fazla imkana sahip olamayacakları düşüncesinden kaynaklanabilir.

Tablo 22. Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Algı Düzeylerinin Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait Tek Yönlü ANOVA Testi Sonuçları

	Daha Önce Başka Bir Üniversitede Çalışma Süresi Değişkenine	n	\bar{X}	Ss	F	P	LSD
Duygusal Bağlılık	1-5	86	3,29	,47	2,730	0,068	-
	6-10	51	3,49	,57			
	11 ve üzeri	42	3,48	,67			
Normatif Bağlılık	1-5 ⁽¹⁾	86	3,03	,75	13,113	0,000*	1-2,3
	6-10 ⁽²⁾	51	3,67	,87			
	11 ve üzeri ⁽³⁾	42	3,61	,82			
Devam Bağlılığı	1-5	86	2,50	,59	3,106	0,047**	1-3
	6-10	51	2,60	,61			
	11 ve üzeri	42	2,80	,76			
Örgütsel Bağlılık Genel	1-5	86	2,94	,48	13,424	0,000*	1-2,3
	6-10	51	3,35	,54			
	11 ve üzeri	42	3,40	,71			

*p<0,01 **p<0,05

Katılımcıların örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin algıları normatif bağlılık (F=13,113, p<0,01), devam bağlılığı (F=3,106, p<0,05) ve genel örgütsel bağlılık

($F=13,424$, $p<0,01$) boyutlarında daha önce başka bir üniversitede çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Katılımcıların örgütsel bağlılık boyutlarına ilişkin algılarının homojenliğini ölçmek için yapılan homojenlik testi sonucunda, normatif bağlılık ($p=0,203$; $p>0,05$), devam bağlılığı ($p=0,390$; $p>0,05$) ve genel örgütsel bağlılık ($p=0,104$; $p>0,05$) boyutlarındaki maddelere ilişkin algıları homojen çıktığından farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla Post Hoc testlerinden LSD testi yapılmıştır.

LSD testi sonucuna göre normatif bağlılık alt boyutunda daha önce başka bir üniversitede çalışma süresi 1-5 yıl ile 6-10, 11 ve üzeri yıl olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 1-5 yıl ($\bar{X}=3,03$) başka bir üniversitede çalışmış olanların normatif bağlılık alt boyutuna ilişkin algı puanları, 6-10 yıl ($\bar{X}=3,67$), 11 yıl ve üzeri ($\bar{X}=3,61$) çalışanlara göre daha düşüktür. Diğer üniversitelerde 1-5 yıl arası süreyle çalışan öğretim elemanlarının normatif bağlılık algılarının 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri olanlara göre düşük olması, diğerlerine göre daha az süre görev yapmış oldukları önceki üniversiteye karşı hissettikleri aidiyet duygusu ile şimdi görev yaptıkları üniversiteye karşı hissettikleri aidiyet hissini kıyaslamalarından kaynaklanabilir.

Devam bağlılığı alt boyutunda 1-5 yıl arası başka bir üniversitede çalışmış olanlar ile 11 ve üzeri yıl çalışmış olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 1-5 yıl ($\bar{X}=2,50$) çalışanların devam bağlılığı alt boyutuna ilişkin algı puanları 11 ve üzeri ($\bar{X}=2,80$) çalışanlara göre daha düşüktür. Diğer üniversitelerde 1-5 yıl arası süreyle çalışan öğretim elemanlarının devam bağlılığı algılarının diğerlerine göre düşük olması, daha önce başka bir üniversiteden geçiş yaptıkları ve hayatlarında büyük etkiye sahip olabilecek olumsuzluklar ile karşılaşmamış olmalarından kaynaklanabilir.

Örgütsel bağlılık boyutunda 1-5 yıl arası başka bir üniversitede çalışmış olanlar ile 6-10, 11 ve üzeri yıl çalışmış olan katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. 1-5 yıl ($\bar{X}=2,94$) başka bir üniversitede çalışmış olanların genel örgütsel bağlılık algı puanları 6-10 yıl ($\bar{X}=3,35$), 11 ve üzeri ($\bar{X}=3,40$) çalışanlara göre daha düşüktür. Genel örgütsel bağlılık algısının 1-5 yıl başka bir üniversitede çalışan öğretim elemanlarında 6-10 yıl ve 11 yıl ve daha fazla süre başka bir üniversitede çalışanlara

göre daha düşük olması, başka üniversitelerde daha az süre görev yapan öğretim elemanlarının önceki çalıştıkları kuruma karşı aidiyet duygusu yaşamadıkları için bu kuruma karşı da aidiyet hissini taşımadıklarından kaynaklanabilir.

Tablo 23. Örgüt Sağlığı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	Örgüt sağlığı	Örgütsel Bağlılık
Örgüt sağlığı	r	1
	p	,720**
Örgütsel Bağlılık	r	1
	p	,000

*p<0.01

Değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan Pearson Korelasyon katsayısı sonuçları incelendiğinde, örgüt sağlığı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde (r=0.72) bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani üniversitelerin örgüt sağlığı arttıkça, öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığı da artmaktadır.

Tablo 24. Örgütsel Sağlığın Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	T	p
Sabit	0,431	0,118		3,650	0,000
Örgütsel Sağlık	0,832	0,035	0,720	23,972	0,000
R=0,720		R ² =0,518		F _(1, 535) = 574,666	
p=0.000					

Örgütsel sağlık ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve yüksek düzeyde (r=0.72) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, örgütsel sağlığın, örgütsel bağlılığın 0.01 anlamlılık seviyesinde anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. R=0,720, R²=0,518, F_(1, 535)= 574,666, p<0,05. Örgütsel bağlılığın ilişkili toplam varyansın %51,8'inin örgütsel sağlık ile açıklandığı ifade edilir.

Regresyon modeli sonucu aşağıdaki gibidir.

$$\text{Örgütsel Bağlılık} = 0,431 + 0,832 * \text{Örgütsel Sağlık}$$

Tablo 25. Örgüt Sağlığı Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Bütünlük	Çalışma Düzeni	Saygı	Yönetici Etkisi	Kaynak Desteği	Moral	Akademik Vurgu	Örgütsel Bağlılık Genel
Örgütsel Bütünlük	r	1	-,022	-,053	-,086	-,056	,166	-,034	,121
	p		,610	,222	,047	,194	,000	,430	,005
Çalışma Düzeni	r	-,022	1	,687	,629	,580	,544	,672	,546
	p	,610		,000	,000	,000	,000	,000	,000
Saygı	r	-,053	,687	1	,754	,523	,614	,651	,610
	p	,222	,000		,000	,000	,000	,000	,000
Yönetici Etkisi	r	-,086	,629	,754	1	,551	,502	,652	,598
	p	,047	,000	,000		,000	,000	,000	,000
Kaynak Desteği	r	-,056	,580	,523	,551	1	,482	,571	,476
	p	,194	,000	,000	,000		,000	,000	,000
Moral	r	,166	,544	,614	,502	,482	1	,682	,591
	p	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
Akademik Vurgu	r	-,034	,672	,651	,652	,571	,682	1	,645
	p	,430	,000	,000	,000	,000	,000		,000
Örgütsel Bağlılık Genel	r	,121	,546	,610	,598	,476	,591	,645	1
	p	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

Regresyon modeline dahil edilen değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Pearson korelasyon analiz sonucunda değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı çıktığı belirlenmiştir. ($p < 0,01$).

Pearson korelasyon analiziyle özetlenen sonuçlara bakıldığında, örgütsel bağlılık ile örgütsel bütünlük arasında pozitif yönlü düşük kuvvetli ($r=0,121$), örgütsel bağlılık ile çalışma düzeni arasında pozitif yönlü orta kuvvetli ($r=0,546$), örgütsel bağlılık saygı arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli ($r=0,610$), örgütsel bağlılık ile yöneticisi etkisi arasında pozitif yönlü orta kuvvetli ($r=0,598$), örgütsel bağlılık ile kaynak desteği arasında pozitif yönlü orta kuvvetli ($r=0,476$), örgütsel bağlılık ile moral arasında pozitif yönlü orta kuvvetli ($r=0,5912$), örgütsel bağlılık ile akademik arasında pozitif yönlü yüksek kuvvetli ($r=0,645$) ilişki olduğu belirlenmiştir.

Tablo 26. Regresyon Modelindeki Bağımsız Değişkenlerin Çoklu Doğrusal Bağlantı Durumları Katsayıları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r	Tolerance	VIF
Sabit	0,336	0,169		1,982	0,048*				
Örgütsel Bütünlük	0,178	0,042	0,134	4,283	0,000**	0,183	0,128	0,91	1,099
Çalışma Düzeni	0,021	0,041	0,023	0,496	0,620	0,022	0,015	0,411	2,433
Saygı	0,111	0,037	0,158	2,998	0,003**	0,129	0,089	0,318	3,142
Yönetici Etkisi	0,175	0,045	0,193	3,915	0,000**	0,168	0,117	0,366	2,731
Kaynak Desteği	0,039	0,029	0,053	1,346	0,179	0,058	0,04	0,572	1,748
Moral	0,119	0,035	0,151	3,361	0,001**	0,145	0,10	0,437	2,291
Akademik Vurgu	0,232	0,043	0,272	5,407	0,000**	0,229	0,161	0,351	2,852
R=0,730		R ² =0,525		F _(7, 529) = 84,487		p=0.000		Durbin-Watson= 1,760	

**p<0.01 *p<0.05

Örgüt sağlığı alt boyutları değişkenlerine göre örgütsel bağlılığın yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları tablo 26’da verilmiştir.

Yordayıcı değişkenlerle bağımlı (yordanan, ölçüt) değişken arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde, örgütsel bütünlük ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=0,18$) olduğu ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=0,13$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Saygı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=0,13$) olduğu ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=0,09$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Yönetici etkisi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=0,16$) olduğu ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun pozitif yönde düşük düzey $r=0,12$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Moral ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=0,15$) olduğu ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun pozitif yönde düşük düzey $r=0,10$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Akademik vurgu ile örgütsel bağlılık arasında pozitif ve düşük düzeyde bir ilişkinin ($r=0,23$) olduğu ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun pozitif yönde düşük düzey $r=0,16$ olarak hesaplandığı görülmektedir.

Örgütsel bütünlük, saygı, yönetici etkisi, moral ve akademik vurgu değişkenleri birlikte, örgütsel bağlılık ile yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki vermektedir ($R=0,73$,

$R^2=0,31$, $p<0,01$). Bu beş değişken birlikte örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın yaklaşık olarak %52'sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre, yordayıcı değişkenlerin örgüt bağlılığı üzerindeki görelî önem sırası: Akademik vurgu, yönetici etkisi, saygı, moral ve örgütsel bütünlüktür. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, çalışma düzeni ile kaynak desteğinin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olmadığına, akademik vurgu, yönetici etkisi, saygı, moral ve örgütsel bütünlüğün ise örgüt bağlılığı üzerinde önemli (anlamlı) bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Regresyon analizi sonuçlarına göre, örgütsel bağlılığın regresyon analizi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Örgütsel Bağlılık= $0,336+0,178*$ **Örgütsel Bütünlük**+ $0,111*$ **Saygı**+
 $0,175*$ **Yönetici Etkisi**+ $0,119*$ **Moral**+ $0,232*$ **Akademik Vurgu**

V. BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma problemlerine yönelik olarak toplanmış verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara yönelik sonuçlar ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar

Artvin Çoruh, Batman ve Bingöl üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerine göre “2007 Yılında Kurulan Bazı Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgüt Sağlığı İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki”nin incelenmesi amacıyla yürütülen bu araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- 1) Katılımcıların algılarına göre örgüt sağlığı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır. Örgüt sağlığı arttıkça öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları da artmaktadır.
- 2) Katılımcıların algılarına göre üniversitelerin örgüt sağlığı orta düzeydedir.
- 3) Katılımcıların örgüt sağlığı algılarında cinsiyet değişkenine göre çalışma düzeni ve akademik vurgu alt boyutlarında kadınların lehine farklılık vardır.
- 4) Katılımcıların örgüt sağlığı algılarında birim değişkenine göre örgütsel bütünlük ve saygı alt boyutlarında farklılık vardır.
- 5) Katılımcıların örgüt sağlığı algılarında daha önce başka bir üniversitede çalışma durumu değişkenine göre örgütsel bütünlük ve saygı boyutlarında farklılık vardır.
- 6) Katılımcıların örgüt sağlığı algılarında yaş değişkenine göre genel örgüt sağlığı ve çalışma düzeni, saygı, yönetici etkisi, moral ve akademik vurgu boyutlarında farklılık vardır.

- 7) Katılımcıların örgüt sağlığı algılarında unvan değişkenine göre genel örgüt sağlığı ve çalışma düzeni alt boyutu hariç, tüm alt boyutlarda farklılık vardır.
- 8) Katılımcıların örgüt sağlığı algılarında kurum değişkenine göre genel örgüt sağlığı ve tüm alt boyutlarda farklılık vardır.
- 9) Katılımcıların örgüt sağlığı algılarında kıdem değişkenine göre örgütsel bütünlük, moral ve akademik vurgu boyutlarında farklılık vardır.
- 10) Katılımcıların örgüt sağlığı algılarında daha önce başka bir üniversitede çalışma süresi değişkenine göre yönetici etkisi boyutunda farklılık vardır.

Örgüt sağlığı ve örgütsel bağlılık kavramlarının çalışıldığı farklı araştırmalar ile bu araştırmanın sonuçları karşılaştırıldığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Kurum'un (2013) Trakya Üniversitesi'nde öğretim elemanlarının görüşlerine başvurarak yaptığı "Trakya Üniversitesi'nde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Örgüt Sağlığı Algıları İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki" isimli çalışmasında araştırmaya katılan öğretim elemanlarının görev yaptıkları yükseköğretim kurumunun örgüt sağlığını orta düzeyde değerlendirdikleri sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada da öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversitenin örgüt sağlığına dair görüşlerinin "katılıyorum" düzeyinde olduğu ve öğretim elemanlarının görev yaptıkları üniversiteleri sağlıklı birer örgüt olarak gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Kurum (2013)'un ulaştığı sonuçlar ile örtüşmektedir.

Örgüt sağlığı alt boyutlar düzeyinde incelendiğinde ise katılımcıların görüşlerinin çalışma düzeni ($\bar{X}=3,58$), kaynak ($\bar{X}=3,50$), moral ($\bar{X}=3,43$), saygı ($\bar{X}=3,42$), yönetici etkisi ($\bar{X}=3,36$), akademik vurgu ($\bar{X}=3,22$) ve örgütsel bütünlük ($\bar{X}=3,11$) şeklinde sıralandığı belirlenmiştir. Bu nedenle katılımcıların örgüt sağlığı boyutlarından çalışma düzeni en yüksek, örgütsel bütünlüğü ise en düşük düzeyde değerlendirdikleri sonucuna varılmıştır. Ayduğ (2014), ilköğretim öğretmenlerinin görüşlerine başvurarak yaptığı "İlkokulların Örgüt Sağlığı ile Öğretmenlerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" isimli çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel bütünlük alt boyutunu düşük düzeyde değerlendirdiklerini bulmuştur. Bu sonuç, bu çalışmada bulunan sonuçlarla örtüşmektedir.

Öğretim elemanlarının örgüt sağlığına ilişkin görüşlerinin kıdem, cinsiyet, birim ve daha önce başka bir üniversitede çalışıp çalışmadıkları değişkenlerine göre karşılaştırıldığı varyans analizi ve t-testi sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının genel örgüt sağlığı görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kurum'un (2013) kıdem ve cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılık bulunduğu çalışmada elde ettiği sonuçlar ile örtüşmemektedir.

Unvan, yaş ve kurum değişkenleri arasında ise anlamlı farklılık bulunmuştur. Polatçı ve diğerleri (2008), akademik unvan ile örgüt sağlığı arasında farklılığa ulaşamazken, bu çalışmada profesörler ile yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri arasında; doçentler ile öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri arasında ve yardımcı doçentler ile araştırma görevlileri arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

Karagüzel (2012) katılımcıların örgüt sağlığına ilişkin algılarında cinsiyet, yaş ve unvan değişkenleri arasında anlamlı farklılığa ulaşamazken, bu çalışmada 36-40 yaş aralığındaki öğretim elemanları ile 26-30 ve 41 ve üzeri yaş grubundaki öğretim elemanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Katılımcıların örgüt sağlığının alt boyutlarına ilişkin algıları incelendiğinde, tüm alt boyutlarda farklılaşma bulunmuştur. Katılımcıların örgüt sağlığı algılarının, çalışma düzeni ve akademik vurgu alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Erkeklerin bu iki alt boyut algıları kadınlara göre düşük çıkmıştır. Kurum (2013)'un çalışmasında cinsiyet değişkeninde farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç, Kurum (2013)'un çalışmasından elde ettiği sonuçlar ile örtüşmemektedir.

Kurum (2013) ve Karagüzel (2012)'un çalışmalarında, katılımcıların örgüt sağlığı algılarının, alt boyutlarda birim değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Bu çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Fakültelerde görev yapan katılımcıların örgütsel bütünlük algıları MYO'larda çalışanlara göre yüksek düzeyde iken, MYO'larda çalışanların saygı alt boyutuna ait algıları fakültelerde görev yapanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna göre katılımcılardan fakültelerde görev yapanların bağlı oldukları birimin bütünlüğünü bozabilecek etmenlere karşı korunaklı olduğu algısı MYO'larda görev yapanlara göre daha yüksektir. MYO'larda

görev yapan katılımcılar ise bağlı buldukları birimin yöneticilerinin öğretim elemanlarına karşı daha olumlu davranışlar içerisinde olduklarını düşünmektedirler.

Karagüzel (2012), öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarının daha önce başka bir üniversitede çalışmış olma değişkenine göre farklılaşmadığını bulmuşken, Kurum (2013), aynı değişkende farklılaşma olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmada ise, katılımcıların örgüt sağlığı ölçeği alt boyut algıları daha önce başka bir üniversitede çalışma durumu değişkenine göre örgütsel bütünlük ve saygı alt boyutları algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuç Karagüzel (2012)'in ulaştığı sonuçlar ile örtüşmemekte ancak Kurum (2013)'un ulaştığı sonuçlar ile örtüşmektedir. Daha önce başka bir üniversitede çalışmış olan katılımcıların örgütsel bütünlük alt boyut algıları başka bir üniversitede çalışmamış olanlara göre daha yüksek çıkmıştır. Daha önce başka bir üniversitede çalışmamış olan katılımcıların saygı alt boyutuna ilişkin algıları başka üniversitelerde görev yapmış olanlara göre daha yüksektir. Başka üniversitelerde tecrübesi olan öğretim elemanlarının saygı alt boyutunda diğerlerine göre daha olumlu algıya sahip olmaları daha önce çalıştıkları üniversite yönetimi ile şu an görev yapmakta oldukları üniversite yönetimini karşılaştırmalarından kaynaklandığı düşünülebilir.

Karagüzel (2012) ve Kurum (2013)'un çalışmalarında, yaş değişkeni ile örgüt sağlığı arasında farklılık bulunmamıştır. Bu çalışmada ise katılımcıların örgüt sağlığına ilişkin algıları yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermiştir. 36-40 yaşlarındaki katılımcıların örgüt sağlığı algıları, 26-30 ve 41 ve üzeri yaşlarda olan katılımcılara göre daha yüksektir. Örgüt sağlığı alt boyutlarının yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre 36-40 yaşlarda olan katılımcıların çalışma düzeni ve moral alt boyutlarına ilişkin algıları 26-30 ve 41 ve üzeri yaşlarda olan katılımcılara göre daha yüksektir. Saygı alt boyutunda 36-40 yaşlarda olan katılımcıların algıları, 26-30, 31-35 ve 41 ve üzeri yaşlardaki katılımcılardan daha yüksektir. 36-40 yaşlarındaki katılımcıların yönetici etkisi alt boyutuna ilişkin algıları, 26-30 ve 31-35 yaşlarındaki katılımcılara göre daha yüksek çıkmıştır. Akademik vurgu alt boyutuna ilişkin 26-30 yaşlarında olan katılımcıların algıları, 31-35 yaşlarında olanlara göre daha düşük çıkmıştır.

Katılımcıların örgüt sağlığına ve alt boyutlarına ilişkin algılarında unvan değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu sonuç, Karagüzel (2012)'in

çalışmasında ulaşılan “akademik unvan değişkenine göre araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarında farklılık yoktur” sonucu ile örtüşmemektedir. Profesörlerin genel örgüt sağlığı algıları ile kaynak desteği ve moral boyutlarına ilişkin algıları yardımcı doçentler, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerine göre daha yüksek düzeydedir. Doçentlerin örgüt sağlığı algıları, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerine göre, yardımcı doçentlerin örgüt sağlığı algıları araştırma görevlilerine göre daha yüksektir. Bu sonuçlar akademik unvan yükseldikçe, öğretim elemanlarının görev yapmakta oldukları örgütün sağlığı hakkında daha olumlu algıya sahip olduklarını göstermektedir.

Öğretim görevlilerinin örgütsel bütünlük alt boyutuna ilişkin algıları, profesörler, doçentler ve yardımcı doçentlere göre daha düşük olduğu bulunmuştur. Bu sonuç Kurum (2013)’un akademik unvan ile örgütsel bütünlük arasında farklılığın bulunmadığı çalışmasında ulaşılan sonuçlar ile örtüşmemektedir.

Kurum (2013), çalışmasında öğretim görevlilerinin saygı alt boyutuna ilişkin algılarının profesörler, yardımcı doçentler ve araştırma görevlilerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışken, bu çalışmada saygı ve akademik vurgu boyutlarında profesörlerin algılarının öğretim görevlileri ve yardımcı doçentlere göre daha olumlu ve araştırma görevlilerinin saygı algılarının diğer unvanlara sahip katılımcılara göre daha olumsuz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kurum (2013), moral alt boyutunda öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinin örgüt sağlığı düzeylerinin yardımcı doçentlerden daha yüksek olduğunu bulmuşken, bu çalışmada doçentlerin moral algıları, araştırma görevlilerine göre daha olumlu olduğu bulunmuştur.. Akademik unvan yükseldikçe gerek ders içi gerekse ders dışı kaynakların temini konusunda daha olumlu algının oluştuğu görülmektedir.

Polatçı ve diğerlerinin (2008) çalışmasında, Tokat il merkezinde ve ilçelerinde bulunan fakülte ve yüksekokullarda görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarının farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu çalışmada ise farklı şehirlerde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarının farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, Polatçı ve diğerlerinin ulaştığı sonuçlar ile örtüşmektedir. Batman’da görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bütünlük algıları, Artvin’de görev yapanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bingöl’de görev yapan öğretim elemanlarının çalışma düzeni, saygı, yönetici etkisi, kaynak desteği, moral ve akademik vurgu algıları,

Artvin ve Batman’ da görev yapanlara göre daha düşüktür. Artvin’de görev yapan öğretim elemanlarının çalışma düzeni, saygı ve moral algıları Batman’da görev yapanlara göre daha düşüktür.

Karagüzel (2012), öğretim elemanlarının kıdemlerinin, daha önce başka bir üniversitede çalışıp çalışmama durumunun ve başka üniversitelerde çalışmış olanların önceki üniversitelerde geçirmiş oldukları sürenin örgüt sağlığı algılarını etkilemediğini tespit etmiştir. Bu çalışmada ise üç değişkende farklılık olduğu tespit edilmiştir. 0-5 yıl kıdeme sahip olan öğretim elemanları 6-10 yıl kıdeme sahip olanlara göre ve 16-21 yıl kıdeme sahip olanlar 0-5, 11-15 ve 21-25 yıl kıdeme sahip olanlara göre daha düşük örgütsel bütünlük algısına sahiptir. 21-25 yıl kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının moral boyutuna ilişkin algıları 6-10, 11-15 ve 16-21 yıl kıdeme sahip olanlara göre daha düşüktür. 6-10 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının akademik vurgu alt boyutuna ilişkin algıları 0-5 ve 21-25 yıl kıdeme sahip olanlara göre daha yüksektir. Daha önce başka bir üniversitede görev yapmış olan öğretim elemanlarının saygı boyutuna ilişkin algılarının diğerlerine göre daha düşüktür.

5.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde ikinci alt amaç olan örgütsel bağlılıkla ilgili sonuçlar verilecektir.

- 1) Katılımcıların algılarına göre örgütsel bağlılık orta düzeydedir.
- 2) Duygusal ve devam bağlılığının üniversitelerin örgüt sağlığı düzeyini kestirme gücü vardır.
- 3) Katılımcıların genel örgütsel bağlılık algılarında cinsiyet, birim, daha önce başka bir üniversitede çalışma ve kıdem değişkenlerine göre fark yoktur.
- 4) Katılımcıların genel örgütsel bağlılık algılarında yaş, unvan, kurum ve başka bir üniversitede çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık vardır.
- 5) Katılımcıların örgütsel bağlılığın alt boyutlarına ilişkin algılarında, cinsiyet ve birim değişkenlerine göre farklılık yoktur.
- 6) Katılımcıların devam bağlılığı algılarında başka bir üniversitede çalışma değişkenine göre farklılık vardır.
- 7) Katılımcıların normatif ve devam bağlılığı algılarında yaş değişkenine göre farklılık vardır.

- 8) Katılımcıların örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin algılarında unvan değişkenine göre farklılık vardır.
- 9) Katılımcıların örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin algılarında kurum değişkenine göre duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında farklılık vardır.
- 10) Katılımcıların örgütsel bağlılık algılarında kıdem değişkenine göre devam bağlılığı boyutunda farklılık vardır.
- 11) Katılımcıların örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin algılarında başka bir üniversitede çalışma süresi değişkenine göre normatif ve devam bağlılığı boyutlarında farklılık vardır.

Örgüt sağlığı ve örgütsel bağlılık kavramlarının çalışıldığı farklı araştırmalar ile bu araştırmanın sonuçları karşılaştırıldığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Budak (2009), ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları üzerine yaptığı çalışmada, çalışmaya katılan öğretmenlerin genel örgütsel bağlılık algılarının cinsiyete göre farklılaştığını bulmuştur. Ayrıca, Samadaov (2006)'un çalışmada erkeklerin örgütsel bağlılık algıları, kadınların algılarından yüksek olduğu bulunmuştur. Bu çalışmada ise cinsiyet, birim, daha önce başka bir üniversitede çalışmış olma ve kıdem değişkenlerine göre farklılık yoktur. Bu sonuç, Bozkurt ve Yurt (2013), Kurtbaş (2011) ve Aydoğan (2010)'ın bulgularıyla örtüşmektedir.

Arı (2015), çalışmada akademisyenlerin örgütsel bağlılık algılarının görev yaptıkları birim değişkenine göre farklılaşmadığını bulmuştur. Bu sonuç bu çalışmada ulaşılan sonuçlar ile örtüşmektedir.

Karagüzel (2012), çalışmada daha önce başka bir üniversitede çalışmış olma değişkenine göre öğretim elemanlarının duygusal bağlılık alt boyutuna ilişkin algılarının farklılık göstermediği ancak normatif ve devam bağlılığında daha önce başka bir üniversitede çalışmayan öğretim elemanlarının lehine farklılaşmanın olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada ise daha önce başka bir üniversitede çalışmış olan öğretim elemanlarının devam bağlılığı algılarının diğerlerine göre daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç Karagüzel (2012)'in ulaştığı sonuçlar ile örtüşmemektedir.

Budak (2009), 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin örgütsel bağlılık algılarının diğerlerine göre yüksek olduğunu bulmuştur. Bu çalışmada da 21-25 yıl kıdeme sahip öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık algılarının diğerlerine göre daha

yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Budak (2009)'ın ulaştığı sonuçlar ile örtüşmektedir.

Güner (2015) ve Aydoğan (2010)'ın çalışmalarında yaş değişkenine göre farklılık bulunmazken, bu çalışmada duygusal bağlılık boyutunda farklılık bulunmamış, normatif bağlılık, devam bağlılığı ve genel örgütsel bağlılık boyutlarında farklılık bulunmuştur. Bozkurt ve Yurt (2013)'un çalışmasında ise duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında farklılık görülmezken, devam bağlılığı boyutunda farklılık saptanmıştır.

Arı (2015), öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin algılarının akademik unvana göre duygusal bağlılık boyutunda farklılaşmadığını, devam ve normatif bağlılık boyutlarında ise farklılık gösterdiğini saptamıştır. Bozkurt ve Yurt (2013) ise devam bağlılığı boyutunda farklılaşma tespit etmiştir. Bu çalışmada ise öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre tüm alt boyutlarda farklılık olduğu saptanmıştır.

İki üniversitede görev yapan öğretim elemanlarının görüşlerinin incelendiği Özkırış (2012)'in çalışmasında görev yapılan üniversite değişkenine göre duygusal örgütsel bağlılık algısında farklılaşma tespit edilmemiştir. Öztürk (2013)'ün çalışmasında kurum değişkenine göre katılımcıların örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında farklılaşma vardır. Bu çalışmada ise duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında görev yapılan üniversite değişkenine göre farklılık varken, devam bağlılık boyutunda farklılaşma tespit edilmemiştir.

Özkırış (2012) ve Aydoğan (2010)'ın çalışmalarında öğretim elemanlarının kıdem değişkenine göre örgütsel bağlılık algılarında farklılaşma bulunmadığı çalışmalarının sonuçları ile bu çalışmanın sonuçları örtüşmemektedir. Arı (2015)'nın öğretim elemanlarının kıdem değişkenine göre genel örgütsel bağlılık ile duygusal ve normatif bağlılık boyutlarında farklılaşma bulunmadığı, devam bağlılığı boyutunda farklılaşma bulunduğu çalışmasının sonuçları bu çalışmada ulaşılan sonuçlar ile örtüşmektedir.

5.3. Öneriler

Bu araştırmada ulaşılan sonuçlara göre aşağıdaki öneriler getirilebilir:

- 1) Bu çalışmada örgütsel sağlık arttıa örgütsel bağlılığın da artacağı bulgusuna ulaşılmıştır. Örgütlerin alışanlarının bağlılıklarını arttırmak için öncelikle örgüt sağlığını daha iyi düzeye ulaştırmak için çalışmalar yapmanın önemli olduğu düşünülmektedir.
- 2) Fakülte ve MYO bazında örgüt sağlığı algılarında farklılaşmalar olduğundan, fakültelerin dekanları ile MYO'ların müdürleri, birimlerinin sağlıklı olması için yaptıkları çalışmaları birbirleriyle paylaşabilirler.
- 3) Daha önce başka kurumlarda görev yapmış olan çalışanların görüşlerine başvurularak, diğer kurumlarda örgüt sağlığı hakkında bilgi alma yoluyla karşılaştırmalar, gerekirse olumlu değişiklikler yapılabilir.
- 4) ğretim elemanlarının akademik vurguya ilişkin görüş farklılıklarının giderilmesi için birimler içinde ve arasında başarı standartları geliştirilebilir.
- 5) rgtsel bütünlük konusundaki farklılıkların giderilmesi için ğretim elemanlarının bu konudaki fikirleri alınıp, yönetimde tüm ğretim elemanlarının söz haklarının olması sağlanabilir.
- 6) ğretim elemanlarının akademik unvana göre örgüt sağlığı algılarında farklılaşmaların olduğu göz önünde bulundurulup, bu farklılaşmaların giderilmesi için niversite yönetimlerinin tüm akademisyenlerin örgüt sağlığı algılarını daha yüksek düzeye ulaştırmak için ğretim elemanlarının çalışma koşullarını iyileştirici çalışmalar yapmaları önerilir.
- 7) rgtlerin belirledikleri hedeflere ulaşmasında çalışanların örgütsel bağlılığının yüksek düzeyde olmasının etkisi büyüktür. Örgütlerde, alışanların kendilerini “ailenin bir yesi” gibi hissetmeleri için, onların motivasyonlarının yüksek seviyede tutulması gerekmektedir. Örgüt ilgili kararlar alırken çalışanların fikirlerinin alınması, çalışanlara mobbing (bezdiri) uygulanmaması, yeni fikirlere açık olunması gibi uygulamalar çalışanların bağlılığını arttırabilir.

- 8) Çalışanların kurumlarında yapılan etkinliklere katılmaları teşvik edilmelidir.
Kurum içi etkinliklere katılım, çalışanlarda bağlılık düzeyini arttırabilir.

5.4 Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Araştırmacılara yönelik olarak şu öneriler geliştirilebilir:

- 1) Üniversitelerin toplumun gelişmesine büyük katkı sağlayan eğitim ve bilim örgütleri olduğu gerçeğinden hareketle, üniversitelerin örgüt sağlığının ve öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin derinlemesine araştırılması için nitel araştırmalar yapılabilir.
- 2) Son yıllarda kurulan üniversitelerin örgüt sağlığı ile daha eski üniversitelerin örgüt sağlığı ve bu üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları karşılaştırılabilir.
- 3) Üniversitelerde görev yapan idari personelin örgüt sağlığı hakkındaki görüşleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri araştırılabilir.
- 4) Farklı şehirlerde bulunan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı algılarının ve örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılaşma sebepleri araştırılabilir.
- 5) Öğretim elemanlarının, bireyin kendini örgüte adama ve örgütte kalmayı ahlaki bir sorumluluk olarak kabul etmesi anlamına gelen normatif bağlılık algılarının yükseltilmesine yönelik kurum içi çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Abosrra, A. O. (2017). *The effect of job involvement on organizational commitment*. Yüksek lisans tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Adiloğulları, İ. (2011). *Profesyonel futbolcularda duygusal zekâ ile örgütsel bağlılık ilişkisi*. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ağyüz, N. (2013). *Bankacılık sektöründe çağrı merkezi çalışanlarının tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akbaba, S. (1997). *Orta öğretim okullarının örgüt sağlığı (Bolu ili örneği)*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akbaba Altun, S. (2001). *Örgüt sağlığı*. (1. Baskı). Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Akbolat, M., Işık, O. ve Yılmaz, A. (2013). Dönüşümcü liderlik davranışının motivasyon ve duygusal bağlılığa etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 6 (11), s.35-50.
- Akgül A. (2005). *Tıbbi araştırmalarda istatistiksel analiz teknikleri ve SPSS uygulamaları*. Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Akın, S. (2010). *Banka çalışanlarının duygusal zekalarının örgütsel bağlılıklarına etkisi üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Aksoy, A. ve Yılmaz, O. (2016). Örgütsel bağlılıkta yan bahisler yaklaşımı: işgörenlerin demografik özellikleri ile yan bahisler arasındaki farklılığı belirlemeye yönelik bir araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 2(6), s.73-83.
- Aktan, C. C. (2004). *İdeal Üniversite*. <http://www.canaktan.org/egitim/universite-reform/ideal-universite.htm> adresinden 09.05.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Aktan, C. C. (2002). *Bologna süreci, avrupa yüksek eğitim reformu*. <http://www.canaktan.org/egitim/bologna/anasayfa-bologna.htm> adresinden [19.05.2016](http://www.canaktan.org/egitim/bologna/anasayfa-bologna.htm) tarihinde erişilmiştir.
- Aktan, C. C. (2007). *Sorbon'dan Bologna'ya, Berlin'den Bergen'e: Avrupa'da yüksek öğretim sistemlerinin harmonizasyonu ve yeniden yapılandırılmasına yönelik reform çalışmaları*. İzmir, Yaşar Üniversitesi Yayını.

- Alabay, D. (2010). *Bilgi işçileri ve altın yakalılar*. 01.20.2014 tarihinde <http://dralabay.wordpress.com/2014/01/20/bilgi-iscileri-ve-altin-yakalilar/> adresinden erişilmiştir.
- Allen, N.J. ve Meyer, J. P. (1993). Organizational commitment: evidence of career stage effects. *Journal of Business Research*, 26 (1), s.46-91.
- Allen, N.J. ve Meyer, J. P., (1990). Organizational socialization tactics: a longitudinal analysis of links to newcomers, commitment and role orientation. *Academy of Management Journal*, 33 (4), s.847-858.
- Altunışık, R., Bayraktaroğlu S., Yıldırım E. ve Coşkun R. (2002) *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı*. Sakarya, Sakarya Kitabevi.
- Arslan, M. (2014). *Çalışanların özyeterlik inançlarının örgüt sağlığı algısı ile iş tatmin düzeyi arasındaki aracılık etkisinin araştırılması*. Yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Aytaç, S. (2003), Çalışma psikolojisi alanında yeni bir yaklaşım: Örgüt sağlığı. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5 (2) , www.isguc.org sitesinden 11.03.2016 tarihinde erişilmiştir.
- Ardıç, K.; Polatçı, S. (2007) İşgören refahı ve örgütsel etkinlik kavramlarına bütüncül bir bakış: Örgüt sağlığı. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1 (21), 137-154.
- Arık, A. (2016). Tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisinde demografik değişkenlerin rolü: Isparta sağlık çalışanlarında bir uygulama. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi* 3(6), s.109-130.
- Aydoğan, E. S. (2010). *Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ayduğ, D. (2014). *İlkokulların örgüt sağlığı ile öğretmenlerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Aykaç, A. (2010). *İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bahrami, M. A., Barati O., Ghoroghchian, M., Montazer-alfaraj, R., Ezzatabadi, M. R. (2016). Role of organizational climate in organizational commitment: The case of

- teaching hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 7(2), s.96-100.
- Bakan, İ. (2004). *Yöneticiler için başarı stratejileri*. İstanbul, Beta Yayınevi.
- Bakan, İ., Büyükbeşe T. ve Bedestenci Ç. (2004) *Örgüt kültürü*. İstanbul, Aktüel Kitabevi.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Barth, J. J.(2001). *The investigation of the relationship between middle school organizational health, school size and school achievement in the areas of reading, mathematics and language*. West Virginia University, Morgantown, USA. http://wvuscholar.wvu.edu:8881/R/?func=dbin-jump-full&object_id=5138 adresinden 09.05.2016 tarihinde erişilmiştir.
- Başaran, İ. E. (2000). *Yönetim*, Ankara, Umut Yayın Dağıtım.
- Batmaz, M. (2012). *Yöneticilerin yönetim tarzlarının çalışanların iş doyumlarına etkileri*. Yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125–139.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, D. M. ve Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: implications for job performance. *Academy of Management Journal*, 39 (2), s.464-482.
- Biswas, U. ve Biswas, S. (2010). Organizational health, stress & commitment during global financial crisis. *Indian Journal of Industrial Relations*, 46(1), s.112-125.
- Boylu Y., Pelit E., Güçer E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans, Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44 (511), s.55-74.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 11(22), s.121-139.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (Kocaeli ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Buluç, B. (2008). Ortaöğretim okullarında örgüt sağlığı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6 (4), s.571-602.

- Bursalioğlu, Z. (2012). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Ankara, Pegema.
- Can, H. (1994). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara, Adım Yayıncılık Ltd. Şti.
- Cemaloglu, N. (2007), The relationship between organizational health and bullying that teachers experience in primary schools in Turkey. *Educational Research Quarterly*, 31(2), s.3-29.
- Ceylan, F. (2016). *Büro yönetimi ve teknolojileri ders notları*. Uludağ Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Bursa.
- Chen, Z. X. ve Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behaviour*, 62(3), s.490-516.
- Childers, J. H. (1985). Organizational health: How to measure a school's level of health and take remedial action. *Journal of Educational Public Relations*, 8 (2), s.4-7.
- Cicchelli, Jerry J. (1975). Assessing the organizational health of school systems. *107th Annual Convention of the American Association of School Administrators*. s.21-24. Dallas, Texas.
- Coplugil, A. (2013). (<http://e-bulten.library.atilim.edu.tr/sayilar/2013-06/yans2.html> adresinden 16.05.2016 tarihinde erişilmiştir.
- Çağlar, M. E. (2008). *rgtsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çakınberk, A. ve Demirel, E.T. (2010). Örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak liderlik: Sağlık alıŐanları rneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24, s.105-119.
- Çakır, L. (2002). *İlköğretim okullarının organizasyon sağlığı (organizasyonel liderlik, bütünlük, kimlik, ürün ve çevresel etkileşim) açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- elik, S. (2013). *Görev odaklı ve birey odaklı liderlik davranışlarının çalışan davranışları üzerine etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- etin, M. (2003). Örgüt kuramları perspektifinden halkla ilişkilerin gelişimi. *İletişim* 18, s.31-58.

- Çetin, F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çıkrıkçı, F. (2016). *Kamu ve vakıf üniversitelerinin yabancı diller yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: bir alan araştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T. ve Cengiz, S. (2009). Çalışanların demografik özelliklerine göre örgütsel bağlılık boyutlarında algılama farklılıkları: Kuşadası'ndaki beş yıldızlı konaklama işletmeleri örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), s.77-89.
- Dalay, İ. (2013, Kasım 29). Neoklasik (davranışsal) yönetim teorileri. <http://ismaildalay.blogspot.com.tr/2013/11/neoklasik-davranssal-yonetim-teorileri.html> adresinden 23.06.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Davis, K. ve Newstorm, J. W. (1989). *Organizational behavior: human behavior at work* (8. baskı). New York, McGraw Hill Book Company.
- Dedeoğlu, T., Kaya, Y. ve Özdevecioğlu, M. (2016). Örgütsel davranış disiplini: Gelişimi ve mevcut durumuna ilişkin değerlendirmeler. *Turkish Journal of Management* 1(1), s.33-40.
- Deniz, N. (2016). *Meslek lisesi öğretmenlerinin örgüt sağlığı ile ilgili algıları üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Devece, C., Marqués, C. ve Alguacil, M. P. (2016). Organizational commitment and its effects on organizational citizenship behavior in a high-unemployment environment. *Journal of Business Research*, 69(5), s.1857-1861.
- Dikmen, B. (2012). *Liderlik kuramları ve dönüştürücü liderlik kuramı'nın çalışanların örgütsel bağlılık algıları üzerindeki etkisine yönelik uygulamalı bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Dinçer, Ö. (1992). *Stratejik yönetim ve işletme politikası*, (2. baskı). İstanbul, Beta Yayınları.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(2), s.37-61.
- Doğaner, M. (2007). *Elektronik ticaret: Türkiye’de elektronik ticaretin gelişimi ve işletmeden tüketiciye elektronik ticaret üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Drucker, P. F. (1998). *Yeni gerçekler*, Çeviren B. Karanakçı. Ankara, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Yayın No: 327.
- Dubin, R., Champoux, J. E. ve Porter, L. W. (1975). Central life interests and organizational commitment of blue-collar and clerical workers. *Administrative Science Quarterly*, 20, s.411-421.,
- Durdu, E. (2011). *Bologna süreci ve Türk öğretiminin Bologna sürecine uyumu*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Elma, C. (2012). *Eğitim yönetiminde kuram ve uygulama*. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Uzaktan Eğitim Merkezi, Samsun.
- Emhan, A. (2005). *Organizasyon sağlığı ve iş örgütlerinde bir uygulama*. Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Epitropaki, O. ve Martin, R. (2005). The moderating role of individual differences in the relation between transformational/transactional leadership perceptions and organizational identification. *The Leadership Quarterly*. 16, s.569–589.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış disiplini*. İstanbul, Beta Yayınları.
- Eren Gümüştakin, G. ve Emet, C. (2015). Güçlendirme algılarında değişimin örgütsel kültür ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, s.112-136.
- Ertaş, G. ve Töre, E. (2016). Örgütiçi iletişim beceri düzeylerinin örgüt sağlığı üzerindeki etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14 (3), s.85-100.
- Eryaşa, C. (2015). *İnsan kaynakları yönetiminde işe alım yöntemleri: Denizcilik sektöründe gemi adamlarına yönelik bir çalışma*. Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Everett, G. L.(1992). Teacher attitudinal commitment: A function of the school, the teacher and the principle's leadership. *Dissertation abstracts international* 52(8), s. 2766.
- Farahani, M. F., Mirzamohamadi M. H., Afsouran N. R., Mohammadi S. S. (2014). The study of the relationship of organizational health of the schools and that of the students' academic achievement (a case study of high schools of Kohkilouie and Boierahmad province, Iran 2011). *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 109(8), s.628-633.
- Fritz, J., O'Neil, N., Popp, A., Williams, C., ve Arnett, R. (2013). The influence of supervisory behavioral integrity on intent to comply with organizational ethical standards and organizational commitment. *Journal of Business Ethics*, 114(2), s.251-263.
- Garda, B. (2011). Örgüt sağlığı kriterlerinin kuramsal boyutta incelenmesi. *Konya Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO Dergisi*, 14(1-2), s.269-292.
- Gaertner, K.N. ve Nollen, S.D. (1989). Career experiences, perceptions of employment practices and psychological commitment to the organization. *Human Relations*, 42(11), s.975-991.
- Gider, İ. H. (2016). *İşletmelerin farklılık yönetimi anlayışı ile örgütsel bağlılık tutumları arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gilbert, J. A. ve Ivancevich, J. M. (1999). Organizational diplomacy: The bridge for managing diversity. *Human Resource Planning*, 22(3), s.1-29.
- Gören, T. (2012). *İlköğretim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Güçkıran, R. Y. (2008). *İlköğretim okulu öğrencilerinin okul iklimi alguları ile saldırganlık düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış*, 2(1), s.37-56.
- Güler, N. (2006). *Örgüt sağlığı ve denge*. Yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

- Gülova, A. A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: hizmet sektörü çalışanları üzerinde ampirik bir araştırma. *Business and Economic Journal*, 3(3), s.49-76.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulaması*. Uzmanlık yeterlilik tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Güner, A. G. (2015). *Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi (Giresun Üniversitesi örneği)*. Yüksek lisans tezi. Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Güney, S. (2004). *Açıklamalı yönetim-organizasyon ve örgütsel davranış terimler sözlüğü*. Ankara, Siyasal Yayınevi.
- Gürsel, M. (1998, Eylül). İlköğretim okullarının iklimin örgütsel sağlık açısından değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi 7. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, Cilt-II, s.717-721, Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Konya.
- Haftkhavani, Z. G., Faghiharam, B. ve Araghieh, A. (2012). Organizational commitment and academic performance (case study: students at secondary schools for girls). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 69(24), s.1529-1538.
- Haimann, T. (1962). *Professional management theory and practice*. Boston, Houghton Mifflin Harcourt.
- Hall, D. T., Schneider, B. ve Nygren, H. T. (1970). Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15, s.176-190.
- Hartline, M. , Maxham, J. ve Mckee D. (2000). Corridors of influence dissemination of customer-oriented strategy to customer contact service employees. *Journal of Marketing*, 64(4), s.35-50.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama* (Çev. S. Turan), Ankara (Eserin aslının yayın tarihi 1998).
- Hoy, W. K., Tarter C. J. ve Kottkamp R. B. (1991). *Open schools/healthy schools: measuring organizational climate*, (1. baskı). Canada, Sage Publications.
- Hoy, W. , Woolfolk, A. E. (1993). Teachers' sense of efficacy and the organizational health of schools, *The Elementary School Journal*, 93 (4), s.355-372.

- Hüseyinklioğlu, B. (2010). *Bireysel değerler ve örgütsel bağlılık düzeyi ilişkisi: Asker hastanesi çalışanları üzerinde bir inceleme*. Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- İlsev, A., (1997). *Örgütsel bağlılık: hizmet sektöründe bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İnal, F. (2016). *İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Nevşehir örneği*. Yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- İnal Zorel, F. (2009). *Örgüt sağlığını tehdit eden bir olgu olarak psikolojik şiddetin (mobbing) engellenmesinde örgüt içi iletişimin rolü*. Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. İleri Giden Ofset, Ankara.
- Kalaycı, Ş. (Ed.) (2008). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti. Ankara.
- Kanoğlu, Ü. (2015). *Bilişim sektöründe dış kaynak kullanımının örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlığa etkisi*. Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karagüzel, E. S. (2012) *Örgüt sağlığının örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi (bir devlet üniversitesi örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Karakul, A. K. (2012). *Türkiye’de üniversite mezunlarının işsizliğinin eleştirel bir çözümlemesi*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karasar, N. (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Karcioğlu, F. (2001). *Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (1-2), s.265-283.
- Kavi, A., (1998). *Relationship between organizational commitment and organizational-professional conflict, the case of electrical engineers in Turkey*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Kavlak, Y. (2012). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık ilişkisi: bir kamu bankasının bankacılık operasyonları merkezinde bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, O. (2007). *Örgütsel bağlılık: Emniyet genel müdürlüğü merkez biriminde bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kazazoğlu, S. (2013), Türkçe ve İngilizce derslerine yönelik tutumun akademik başarıya etkisi. *Eğitim ve Bilim*, 38(170), s.295-307.
- Kesen, M. (2015). Örgütsel bağlılığın işkoliklik üzerindeki etkisi: Görgül bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(4), s.53-68.
- Kılıç, M. (2015). *Personel güçlendirmenin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Kılınç, T. D. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri ve kendi örgütsel bağlılıklarını algılamaları ile okul müdürlerinin sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını algılamaları arasındaki ilişki: Mersin ili Tarsus ilçesi örneği*. Yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Koçel, T. (2003). *İşletme yöneticiliği* (9. baskı). İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Kopan, S. (2009). *Sınır birimlerde ve iç birimlerde çalışanların örgüte bağlılıkları*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Köseoğlu, A. Karayormuk, K. (2009). Örgüt sağlığı nedir: Yöneticiler arasında görüş farklılığı var mıdır?. *Erzurum Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(2), s.175.
- Kroth M., Boverie P., ve Zondlo J., (2007). What managers do to create healthy work environments? *MPAEA Journal of Adult Education*. 36(2), s.1-10.
- Kumar, N. (2012). Relationship of personal and organizational values with organizational commitment. *Indian Journal of Industrial Relations*, 48(2), s.306-314.
- Kurtbaş, D. (2011). *Akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Kamu ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma*. Yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Kuş, H. H. (2015). *İlköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişki*. Tezsiz yüksek lisans projesi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Kuvaas, B. (1995). Employee ownership and affective organizational commitment employees' perceptions of fairness and their preference for company shares over cash. *Scandinavian Journal Management*, 38(1), s.60-84.
- Kurum, G. (2013). *Trakya Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt sağlığı alguları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Küçüközkan, Y. (2015). Örgütsel bağlılık ile cinsiyet arasındaki ilişki: hastanelerde çalışan sağlık personeli üzerinde bir araştırma. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), s.14-37.
- Leong, C. S., Furnham, A. ve Cooper, C. L. (1996). The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome relationship. *Human Relations*, 49(10), s.1345-1361.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York, McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior* (7. baskı). New York, McGraw-Hill.
- Major, D., Morganson, V., ve Bolen, H. (2013). Predictors of occupational and organizational commitment in information technology: exploring gender differences and similarities. *Journal of Business and Psychology*, 28(3), s.301-314.
- Mathieu, J.E. ve Zajac, D.A. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), s.171-194.
- Mcgee, G. W. ve Ford, R. R. (1987). Two (or more?) dimensions of organizational commitment: reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), s.638-642.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York, McGraw-Hill.
- Memiş M., (2004). *Proje takımlarını güçlendirmenin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.

- Meyer, J. P., Paunonen, S. V., Gellatly, I. R., Goffin, R. G. ve Jackson, D. N. (1989). organizational commitment and job performance: It's the nature of the commitment that counts. *Journal of Applied Psychology*, 74(1), s.152-156.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., ve Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, s.20-52.
- Miles, M. B. (1965). Planned change and organizational health: Figure and ground. In F.D. Carver ve T.J. Sergiovvani, *Organizations and Human Behavior*. New York, McGraw-Hill, s.375-391.
- Miller, R. E., Griffin, M. A., Hart, P. M. (1999). Personality and organizational health: the role of conscientiousness. *Work and Stress*, 13(1), s.7-19.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego CA, Academic Press.
- Mottaz, C. J. (1989). An analysis of the relationship between education and organizational commitment in a variety of occupational groups. *Journal of Vocational Behaviour*, 28(3), s.214-228.
- Naktiyok, A. ve Küçük, O. (2003). İşgören (iç müşteri) ve müşteri (dış müşteri) tatmini, iş gören tatmininin müşteri tatmini üzerine etkileri: ampirik bir değerlendirme. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), s.225-243.
- Nişancı, Z. N. (2015). Geçmişten günümüze yönetim düşüncesi. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 13(25), s.257-294.
- Northcraft, G. B. ve Neale, M. A. (1990). *Organizational behavior, a management challenge*. ABD, The Dryden Press.
- Onay Özkaya, M., Deveci Karakoç, İ. ve Karaa, E. (2006). Yöneticilerin örgütsel bağlılıkları ve demografik özellikleri arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik bir alan çalışması. *Yönetim Ve Ekonomi*, 13(2), s.77-96.
- O'reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification and internalization on prosocial behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), s.492-499.

- Öner, N. (2006). *Stratejik rekabet aracı olarak ar-ge faaliyetleri ve türk sivil savunma sanayi sektöründe bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Öğüt, A. (2001). *Bilgi çağında yönetim*. Ankara, Nobel Yayınları.
- Örgüt Sağlığı Ölçeği, Hoy, W. (1991). <http://www.waynehoy.com/ohi-m.html> ‘den 05.04.2015 tarihinde erişilmiştir.
- Özcan, E.B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: Adana ilinde bir inceleme*. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdemir, A. (2016). *Mesleki ve teknik anadolu lisesi öğretmenlerinin değişime karşı dirençleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki: Bakırköy ilçesi örneği*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), s.113–130.
- Özkan, S. (2017). *Özgün (authentic) liderliğin duygusal örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde işyerindeki esenlik, kolektif yeterlik ve kurumsal itibar değişkenlerinin rolü*. Doktora tezi, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özkırış, B. (2012). *Akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özsoy, A. S., Ergül, Ş., Bayık, A. (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2), s.13-19.
- Öztürk, M. (2013). *Örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri (Kırklareli örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pekküçükşen, Ş. (2013). *Değişen yerel yönetim anlayışında insan kaynakları stratejilerinin geliştirilmesi (Konya Büyükşehir Belediyesi örneği)*. Doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Pelit, E. ve Kılıç, İ. (2012). Mobbing ile örgütsel bağlılık ilişkisi: şehir ve sayfiye otellerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(2), s.122-140.
- Penley, J. L., ve Gould, S. (1988). Eitzoni's model of organizational involvement: a perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behaviour*, 9, s.43-59.
- Parsons, T. (1967). Some ingredients of a general theory of formal organization, In Andrew W. Halpin (Ed.), *Administrative Theory in Education*, New York, Macmillan, s.40-72.
- Polatçı, S., Ardıç, K. ve Kaya, A. (2008). Akademik kurumlarda örgüt sağlığı ve örgüt sağlığını etkileyen değişkenlerin analizi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(2), s.145-161.
- Porter, L. W., Steers R. M., Mowday R. T. ve Boulian P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, s.603-609.
- Recepoğlu, E. ve Özdemir, S. (2013). Okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları ile okulun örgütsel sağlığı arasındaki ilişki. *Educational Administration: Theory and Practice*, 4(19), s.629-664.
- Robbins, S. (1998). *Organizational behaviour* (8.baskı). New Jersey, Prentice Hall International Inc.
- Randall, D. M. ve Cote, J. A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupations*, 18(2), s.194-211.
- Rosa, G., Salanova, M.ve Peiro, J. M. (2001). Moderator effects of self-efficiency on occupational stress. *Psychology in Spain*, 5(1), s.63-74.
- Rusbult, C. E. ve Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: the impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), s.429-438.
- Salancik, G. R. (1977). *Commitment and the control of organization behavior and belief, new directions in organization behavior*. Chicago. Illionis St. Clair Press.
- Salahudin, S. N., Baharuddin, S. S., Abdullah, M. S. ve Osman, A. (2016). The effect of Islamic work ethics on organizational commitment. *Procedia Economics and Finance*, 35, s.582-590.

- Sarıboğa, M. (2017). *Nepotizmin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisi ve otel çalışanları üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Scandura, T. A. ve Lankau M. J. (1997). Relationship of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18(4), s.377-391.
- Schweperker, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54, s.39-53.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. ve Osborn, R. N. (1994). *Managing organization behavior*, (5. baskı). New York, John Willey and Sons Inc.
- Schwenk, C. R. (1986). Information, cognitive biases and commitment to a course of action. *Academy of Management Review*, 11(2), s.298-310.
- Schuyler, K. G. (2004). The possibility of healthy organizations: toward a new framework for organizational theory and practice. *Journal of Applied Social Science*, 21(2), s.57-79.
- Shaloot, A. (2016). *Örgüt ikliminin, güvenin, kontrol arzusunun ve bilgi dağıtımının algılanan örgütsel politika üzerindeki etkisi*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Semiz, S., Okay, Ş. ve Emirza, E. (2008). İşletmelerde teknolojik değişim ve bir alan araştırması. *Akademik Dizayn Dergisi*, 2(2), s.61-67.
- Seyidoğlu, H. (1995). *Bilimsel araştırma ve yazma el kitabı*. İstanbul, Güzem Yayınları.
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılığının bir yordayıcısı olarak okul kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 156, s.142-159.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to organizations. *Administrative Science Quarterly*, 71(16), s.143-150.
- Snape, E., Redman, T. ve Chen, A. W. (2000). Commitment to the union: a survey of research and the implicaiton for industrial relations and trade unions. *International Journal of Management Reviews*, 2(3), s.25-36.
- Sığırı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Sakarya Üniversitesi*

- İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), s.131-154.
- Sığırı, Ü. (2007). İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının meyer ve allen tipolojisiyle analizi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), s.261-278.
- Smith, P. A. (2002). The organizational health of high schools and student proficiency in mathematics. *International Journal of Educational Management*, 16(2), s.98-104.
- Şimşek, M. Ş. (1975). Teknolojik değişim ve yönetim sorunları. *Atatürk Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları*, Erzurum, 71, s.4-10.
- Şişman, M. (1994). *Örgüt kültürü*. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Suiçer, M. (2016). *Otantik liderlik davranışının örgüt sağlığı üzerindeki etkisi: otel işletmelerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Taş, M. A. (2004). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Tayfun, A., Palavar, K. ve Çöp, S. (2010). İşgörenlerin eğitim ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: belek bölgesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(4), s.3-18.
- Taş, Ö. (2012). *Örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve iş doyumunu arasındaki ilişki: özel bir hastane örneği*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tekin, A. (2002). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve bir karşılaştırma (Türkiye-Pakistan örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tekin, E. ve Birincioğlu, N. (2017). Araştırma görevlilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin kadro türü ve demografik özellikler açısından incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1(19), s.171-196.
- Tok, T. N. (2004). *İlköğretim müfettişlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Tokay, S. H., Deran, A. ve Arslan, S. (2010, Nisan). Lojistik maliyet yönetiminde izlenebilecek stratejiler ve muhasebe eğitiminden beklentiler. *XXIX. Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, s.263-302, Galatasaray Üniversitesi, Antalya.
- Tor, S. S. (2011). *Örgütlerde iş tatminini etkileyen demografik faktörler ve verimlilik: Karaman gıda sektöründe bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Tsui, K. T. ve Cheng Y. C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *Educational Research and Evaluation*, 5(3), s.249-268.
- Tutar H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgüt sağlığı ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), s.175-204.
- Türker, Y. (2010). *İlköğretim okullarının etkililik düzeyleri ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Uras, M. (1998). *Lise öğretmenlerinin örgüt sağlığına ilişkin algıları*. Yayımlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Uyar, Ş. (2007). *Öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre öğretmenlerin okul yönetimine katılmaları*. Yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Üniversitelere İlişkin Sayısal Veriler* (2016). www.dpb.gov.tr'den 11.01.2017 tarihinde <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistik/universitelere-ilskin-sayisal-veriler> adresinden erişilmiştir.
- Ünlü, M. (2011). *Örgüt sağlığı algısının çalışma yaşamı kalitesi üzerine etkisi: İzmir ili Gaziemir ilçesindeki ortaöğretim kurumları uygulaması*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Watkins, K. E. ve Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization*. San Fransisco, Josseybass.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), s.418-428.

- Yalçın, A. ve İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), s.395- 412.
- Yalçın, S. (2014). *Öğretmenlerin algularına göre okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş yaşam kalitesi ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Yatkin, A. (2003). *Toplam kalite yönetimi*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Yeşil, Y., Arpat, B. ve Şaşmaz, N. (2015). Tıp sekreterlerinin örgütsel bağlılıklarının ölçülmesi: Denizli ilinde bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(15), s.328-344.
- Yıldırım, C. (2013). *Örgüt kültürü ve insan kaynakları yönetimi arasındaki ilişki: Kamu ve özel sektör bankacılığında bir uygulama*. Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Yıldırım, N. (2011). Okul yönetimi ve dengeye ilişkin kuramsal bir inceleme. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), s.389-404.
- Yıldız, Ç. (2014). *Okul yöneticilerinin kriz yönetim tutumları ile algılanan örgüt sağlığı arasındaki ilişki (Üsküdar ilçesi örneği)*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, s. 447.
- YÖK, 2017. *Derece ve öğrenim sürelerinin tanınması*. <http://www.yok.gov.tr/web/uluslararası-iliskiler/74> ; 21.07.2017 tarihinde erişilmiştir.
- Zahra, S. A. (1984). Understanding organizational management. *Supervisory Management*, 29 (3), s.16-20.
- Zel, U. (2011). *Kişilik ve liderlik*. Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Zengin, E. (2014). *Orman ve su işleri bakanlığına bağlı kurumlarda çalışanların örgüt sağlığı ve iş tatmin düzeyleri (Adıyaman ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

EKLER

Ek 1. Bingöl Üniversitesi İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 06/05/2014-2008



T.C.
BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Yazı İşleri Müdürlüğü

Sayı : 79879538/044/
Konu : Anketler- Serkan Bakcak

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 30/04/2014 tarihli ve 11611387/044/11197 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans öğrencilerinden Serkan BAKCAK'ın Öğretim Üyesi Yrd.Doç.Dr. Necmi GÖKYER danışmanlığında yürüttüğü "2007 Yılında Kurulan Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanlarının Görüşlerine Göre Örgüt Sağlığının Örgütsel Bağlılığa Etkisi" adlı yüksek lisans tezi için hazırlanmış olduğu "Örgüt Sağlığı" ve "Örgütsel Bağlılık" ölçeklerinin Üniversitemizde görev yapmakta olan bütün öğretim elemanlarına (araştırma görevlileri, uzmanlar, okutmanlar, öğretim görevlileri ve diğer unvanlı öğretim üyelerine) uygulama talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Gıyasettin BAYDAŞ
Rektör

Evrakı Doğrulamak İçin : <http://ebys.bingol.edu.tr/enVision/Dogrula/LM4AF0>

Rektörlük Yazı İşleri Müdürlüğü Recep Tayyip Erdoğan Mah. Üniversite
Kampüsü Bingöl
Tel:0426 215 10 20 Faks:0426 215 10 20

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Serdar Bazancir

E-Posta :basinyayin@bingol.edu.tr Elektronik Ağ :<http://www.bingol.edu.tr/>

Evrak Pin Kodu: 62502



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 2. Demografik Özellikler

Değerli Hocam;

Bu ölçek Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde Doç. Dr. Necmi GÖKYER yönetiminde hazırlanan “Örgüt sağlığı ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi” konulu yüksek lisans tezinde kullanılmak üzere Üniversiteniz Fakülteleri, Yüksekokulları ve Meslek Yüksek Okulları'ndaki öğretim elemanlarının kurumlarına ilişkin örgüt sağlığı algıları ile örgütsel bağlılık algılarını tespit etmek amacıyla düzenlenmiştir. Ölçeğe vermiş olduğunuz yanıtlar sadece bilimsel bir amaca hizmet etmek için kullanılacak ve kesinlikle gizli kalacaktır.

Araştırmaya sağladığınız katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,

Okt. Serkan BAKCAK

0 506 253 77 83

sbakcak@bingol.edu.tr

BÖLÜM- 1

Bu bölümde kişisel bilgiler istenmektedir. Lütfen size uygun olan seçeneği (x) işaretleyiniz.

Cinsiyetiniz : Erkek Kadın

Yaşınız : 20-25 26-30 31-35 36-40

41 ve üzeri

Akademik Unvanınız:

Prof. Dr. Doç. Dr. Yrd. Doç. Okutman

Öğr. Gör. Arş. Gör. Arş. Gör. Dr. Uzman

Diğer

Kurumunuz: Artvin Çoruh Üniversitesi Batman Üniversitesi

Bingöl Üniversitesi

Biriminiz:

- Fakülte Yüksekokul Meslek Yüksekokulu
 Diğer

Kaç yıldır öğretim elemanı olarak görev yapıyorsunuz?

- 0-5 6-10 11-15 16-20 21-25
 26 ve üzeri

Daha önce başka bir üniversitede çalıştınız mı?

- Evet Hayır

Cevabınız evetse diğer üniversitelerde kaç yıl çalıştınız? (.....)

Ek 3. Örgüt Sağlığı Ölçeği

Bu bölümde örgütsel sağlığı tanımlayıcı nitelikte 44 ifade verilmiştir. Fakültenize/ Yüksekokulunuza/ Meslek Yüksekokulunuza örgütsel sağlığını algıladığınız şekilde tanımlayabilmeniz için her bir ifadenin karşısındaki kutucuğa (x) işareti koymanız gerekmektedir.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Öğretim elemanları paydaşların (veliler, sivil toplum kuruluşları, yerel yönetimler, esnaf vd...) anlamsız isteklerinden korunurlar.					
2. Okulunuzun istekleri üst yönetim tarafından yerine getirilir.					
3. Okul yönetimi öğretim elemanlarına arkadaşça davranışlar sergiler.					
4. Öğrenci ve öğretim elemanlarının genel kurallara uyup uymadıkları kontrol edilir.					
5. Gerektiğinde öğretim elemanlarının kullanması için ekstra araç-gereç mevcuttur.					
6. Öğretim elemanları birbirlerini desteklerler.					
7. Okulumuzda öğrencilerin kendileri için belirlenen hedeflere ulaşabilmeleri sağlanır.					
8. Okulumuz dışarıdan gelebilecek yıkıcı davranışlara karşı korumasızdır.					
9. Okul yönetiminin, üniversite yönetiminin kararlarını etkileme imkânı vardır.					
10. Okulumuzun yöneticileri, öğretim elemanlarına adil davranırlar.					
11. Okul yönetimi, faaliyetlerinin öğretim elemanları tarafından açıkça anlaşılmasını sağlar.					
12. Öğretim elemanlarına derslerde kullanmaları için yeteri kadar araç-gereç sağlanmaktadır.					
13. Öğretim elemanları birbirlerine hoşgörülü davranırlar.					
14. Okulumuzda akademik performans için yüksek standartlar belirlenmiştir.					
15. Her ne kadar eğitim programımıza uygun olmasa da, paydaşların istekleri dikkate alınır.					
16. Denetçilerin (iç ve dış denetçiler) kuralları ile okulumuzun uygulamaları uyum içerisindedir.					
17. Öğretim elemanlarından gelen öneriler yönetim tarafından dikkate alınır.					
18. Okul yönetimi, öğretim elemanlarından beklentilerini açıkça belirtir.					
19. Sınıf içi çalışmalar için gerekli ekipman ve teçhizat okul yönetimince temin edilir.					
20. Öğretim elemanları birbirlerine karşı ilgisizdirler.					
21. Öğrenciler, başarısı yüksek olan diğer öğrencilere saygı duyarlar.					
22. Öğretim elemanları paydaşların baskısı altındadırlar.					
23. Okul yönetiminin önerileri, üniversite yönetimi tarafından dikkate alınır.					
24. Okul yönetimi değişime açıktır.					

25. Okul yönetimi, belirli performans standartlarını uygular.					
26. Öğrencilerin kullanımına açık araç-gereçler mevcuttur.					
27. Öğretim elemanları birbirlerine yakınlık gösterirler.					
28. Öğrenciler daha fazla çalışarak, daha fazla başarı elde etmek için uğraşırlar.					
29. Sivil toplum kuruluşları, okul yönetimi üzerinde etkilidir.					
30. Okul yönetiminin aldığı kararlar, üniversite yönetimi tarafından engellenmektedir.					
31. Okul yönetimi, öğretim elemanlarının fiziksel sağlıklarını gözetir.					
32. Okul yönetimi yapılacak işleri programlar.					
33. Öğretim elemanları eğitim için gerekli araç-gerece ulaşabilirler.					
34. Öğretim elemanları birbirlerine soğuk ve mesafeli davranırlar.					
35. Öğretim elemanları, öğrencilerinin akademik alanda yetişebilecek kapasitede olduğuna inanırlar.					
36. Okul paydaşların gereksiz isteklerine maruz kalmaktadır.					
37. Öğretim elemanları yüksek morale sahiptirler.					
38. Bu okulda akademik başarı tanınır ve kabul görür.					
39. Politikalar, düşüncesini açıkça ifade edebilen paydaşlar tarafından değiştirilebilir.					
40. Öğretim elemanları birbirlerine güvenirlir.					
41. Öğrenciler derslerinde daha iyisini yapabilmek için çabalarlar.					
42. Öğretim elemanları görevlerini yapmaktan zevk alırlar.					
43. Bu okulda eğitim ve öğretim, düzenli ve ciddi bir şekilde yürütülmektedir.					
44. Öğretim elemanlarında kurum bağlılığı yüksektir.					

Ek 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Bu bölümde örgütsel bağlılığı tanımlayıcı nitelikte 18 ifade verilmiştir. Fakültenize/Yüksekokulunuza/ Meslek Yüksekokulunuza olan örgütsel bağlılığınızı algıladığınız şekilde tanımlayabilmeniz için her bir ifadenin karşısındaki kutucuğa (x) işareti koymanız gerekmektedir.

	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Akademik hayatımın geri kalan bölümünü bu kurumda geçirmek beni mutlu eder					
2. Bu kurum ile ilgili sorunları kendi kişisel sorunummuş gibi düşünür ve çözmeye çalışırım.					
3. Bu kurumda kendimi “ailenin bir üyesi” gibi hissetmiyorum					
4. Bu kurumda kendimi “Duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum					
5. Bu kurumda görev yapmak kişisel olarak, benim için büyük anlam taşıyor					
6. Bu kuruma karşı güçlü bir aitlik duygusu hissetmiyorum					
7. Bu kurumdaki görevime devam etmemi gerektirecek herhangi bir yükümlülük hissetmiyorum.					
8. Şu an başka bir kurumdaki teklif alsam bile, bu kurumdaki şimdi ayrılmak bana doğru gelmezdi					
9. Şu anda bu kurumdaki ayrılsam kendimi suçlu hissederim					
10. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.					
11. Bu kurumda görev yapan insanlara karşı kendimi sorumlu hissettiğim için, bu kurumdaki ayrılmayı düşünmem.					
12. Bu kuruma çok şey borçluyum.					
13. İstesem bile bu kurumdaki şu anda ayrılmak benim için çok zor olurdu.					
14. Bu kurumdaki şu anda ayrılsam, hayatım alt üst olur.					
15. Bu kurumda çalışmaya devam etmem kendi tercihim olduğu kadar da bir zorunluluktur.					
16. Bu kurumdaki ayrılmamamın en önemli nedenlerinden birisi, başka seçeneğimin olmamasıdır.					
17. Bu kurumda göreve devam etmemin bir nedeni de, gideceğim diğer kurumlarda burada sahip olduğum imkân ve avantajların tamamına sahip olamayacağımı düşünmemdir.					
18. Bu kurum için bu kadar çok fedakârlık yapmamış olsaydım, başka bir kuruma geçmeyi düşünebilirdim.					

2007 YILINDA KURULAN BAZI
ÜNİVERSİTELERDE GÖREV
YAPAN ÖĞRETİM
ELEMANLARININ
GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜT
SAĞLIĞI İLE ÖRGÜTSEL
BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yazar Serkan Bakcak

Gönderim Tarihi: 09-Ağu-2017 12:30PM (UTC+0300)

Gönderim Numarası: 836043557

Dosya adı: SERKAN_BAKCAK-_E_T_M_Y_NET_M_cel.doc (26.53M)

Kelime sayısı: 33957

Karakter sayısı: 243667

Celal YILMAZ
Bilgiye Açık

2007 YILINDA KURULAN BAZI ÜNİVERSİTELERDE GÖREV YAPAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ GÖRÜŞLERİNE GÖRE ÖRGÜT SAĞLIĞI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

ORJİNALLİK RAPORU

%20

BENZERLİK ENDEKSİ

%14

İNTERNET KAYNAKLARI

%8

YAYINLAR

%8

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1

%6

Submitted to Beykent Üniversitesi

Öğrenci Ödevi

2

%1

Celal YILMAZ

Beykent Üniversitesi

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgeler

Adı Soyadı : Serkan BAKCAK

Doğum Yeri : Vezirköprü- SAMSUN

Doğum Yılı : 1983

Medeni Hali : Evli

Eğitim Durumu

Lise : Vezirköprü Anadolu Lisesi

Lisans : Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği Lisans Programı, İstanbul

Yabancı Diller

1. İngilizce (YÖKDİL (Temmuz, 2017)-91,25)

İş Deneyimi

2006 – 2010 İSTANBUL Sanat Ve Meslek Edindirme Kursları, İngilizce Alanı Usta Öğretici, İSTANBUL

2011 – Bingöl Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu İngilizce Okutmanı, BİNGÖL

İletişim:

Adres: Bingöl Üniverstiesi Yabancı Diller Yüksekokulu Eski Rektörlük Binası No: I-07
BİNGÖL

Telefon: 05062537783