



**T.C.
CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ
(GİRESUN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)**

Ayşad Gonca GÜNER

Yüksek Lisans Tezi

**Danışman
Yrd. Doç. Dr. Soner DOĞAN**

SİVAS

Haziran, 2015

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ
(GİRESUN ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ)**

Ayşad Gonca GÜNER

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı İçin
Öngördüğü

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Olarak Hazırlanmıştır.

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Soner DOĞAN

SİVAS

Haziran, 2015

KABUL VE ONAY


Ayşad Gonca GÜNER tarafından hazırlanan “Giresun Üniversitesine Bağlı Meslek Yüksek Okullarında Görev Yapan Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi” başlıklı bu çalışma, 15/06/2015 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Doç. Dr. Celal Teyyar UĞURLU (Jüri Başkanı)



Yrd. Doç. Dr. Soner DOĞAN (Danışman)



Yrd. Doç. Dr. Uğur AKIN (Üye)



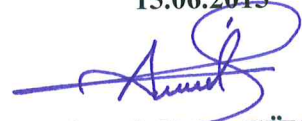
.../.../

Prof. Dr. Zafer CİRHİNLİOĞLU
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK SÖZÜ

Yrd. Doç. Dr. Soner DOĞAN'ın danışmanlığında yüksek lisans tezi olarak hazırladığım **Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi (Giresun Üniversitesi Örneği)** başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün yapıtların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

15.06.2015



Ayşad Gonca GÜNER

ÖZET

GÜNER, Ayşad Gonca, **Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi (Giresun Üniversitesi Örneği)**, Yüksek Lisans Tezi, Sivas, 2015.

Araştırmanın amacı, Giresun Üniversitesine bağlı meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini incelemektir. Bu çalışma, örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığın alt boyutları olan kurumunu sevmeye, güven duymaya, sahiplenme dolayısıyla gönüllü isteklilikten kaynaklanan duygusal bağlılık; ihtiyaçlar, alternatif iş imkanlarının noksanlığı ve maddi kaygılardan kaynaklanan devam bağlılığı; etik değerler, normlar, toplumsal beklentilerden kaynaklanan normatif bağlılık kavramları temel alınarak yürütülmüştür.

Araştırma, nicel ve nitel yöntemleri içerisine alan açıklayıcı (explanatory) desene göre yapılandırılmıştır. Nicel bölüm betimsel tarama modelinde, nitel bölüm ise durum çalışması desenine uygun olarak yürütülmüştür. Nicel bölümde veri toplama aracı olarak Karakuş (2005) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”, nitel bölümde ise “Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ne” paralel olarak hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. İki araştırma yönteminin birlikte kullanılmasıyla konu ile ilgili daha kapsamlı ve derinlemesine bilgi edinilmesi, araştırma sonucunda daha güvenilir ve sağlıklı çıkarımlarda bulunulması amaçlanmıştır.

Araştırmanın nicel bölümünde çalışma grubunu 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Giresun il ve ilçe sınırlarında yer alan Giresun Üniversitesi Meslek Yüksekokullarında görev yapan 203 öğretim elemanının tamamı oluşturmaktadır. Araştırmanın nitel bölümünde ise çalışma grubunu Giresun Üniversitesi bünyesinde yer alan 11 meslek yüksekokulunun her birinden 2, toplamda 22 öğretim elemanı oluşturmaktadır.

Nicel bölümden elde edilen verilerin analizinde; anketin birinci bölümü (demografik bilgiler) için yüzde ve frekans analizleri yapılmıştır. Anketin ikinci bölümünde yer alan ölçekte; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile ilgili öğretim elemanı algıları, her boyutun kapsadığı davranışlarla birlikte ayrı ayrı

verilerek yüzde, frekans ve aritmetik ortalamalar esas alınarak yorumlanmıştır. Öğretim Elemanlarının cinsiyet ve medeni duruma ilişkin sahip oldukları demografik özellikleriyle; duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri arasındaki farklılığın tespitinde, dağılımın normal olmasından dolayı, parametrik testler olan; “t testi” kullanılmıştır. Öğretim Elemanlarının yaşa, çalışma süresine ve eğitim durumuna ilişkin sahip oldukları demografik özellikleriyle; duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri arasındaki farklılığın tespitinde, gözeneklerdeki denek sayısı $n < 30$ olduğundan dağılımın normal olmaması sonucu, nonparametrik testler olan; “Kruskal Wallis Testi” kullanılmıştır. Ortaya çıkan farklılıkların kaynağı ise “Man Whitney U Testi” ile analiz edilmiştir. Nitel bölümden elde edilen verilerin analizinde ise betimsel analiz, içerik analizi ve karşılaştırma tekniği kullanılmıştır.

Araştırma bulguları sonucunda; Öğretim Elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin genel algıları incelendiğinde, en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri ifadelerin duygusal bağlılık boyutunda olduğu, bunu sırasıyla devam ve normatif bağlılık ile ilgili ifadelerin izlediği görülmüştür. Ayrıca öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ölçeğine yönelik algılarında cinsiyet, yaş ve çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmezken medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Nitel bulgulara göre araştırmaya katılan katılımcıların ifadeleri doğrultusunda örgütlerine karşı duygusal bağlılık duydukları söylenebilir. Bu doğrultuda verilen ifadeler değerlendirildiğinde çoğunlukla kurumda var olan iletişimin mutluluk verdiği, çalışma ortamının esnekliğinin çalışanı rahatlatıp göreve adanmışlığı artırdığı, kuruma karşı güven sonucunda kurumun sahiplenilip benimsendiği ve dolayısıyla kurum kültürüne uyumun olduğu ifadeleri kuruma karşı çalışanlarda duygusal bağlılığın yüksek düzeyde varlığını hissettirmektedir. Ayrıca bağlılığın zorunluluktan kaynaklanmasının sıkça ifade edilmesi ile devam bağlılığının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Kuruma bağlılık konusunda, çalışanların sorumlulukları, öğrencileri ve görevi gereği bağlılığı hakettiği vurgusunun sık yapılmış olması ise normatif bağlılığın yüksek düzeyde olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Nitel ve nicel bulgular birlikte değerlendirildiğinde, öğretim elemanlarının gerek Örgütsel Bağlılık Ölçeğine gerekse açık uçlu sorulara vermiş oldukları cevaplar konusunda örgütsel bağlılık hakkında olumlu algı ve görüşlere sahip oldukları söylenebilir. Bu durum ise nitel bulguların nicel bulguları desteklediği ve açıkladığı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma bulgularına göre;

Araştırmanın nicel sonuçlarına göre medeni durumu evli olan çalışanların sorumlulukları gereği örgütlerine duygusal bağlılıkları bekârlara oranla daha fazladır. Nitel araştırma sonuçlarında da büyük bir çoğunluk evlilik gibi bir sorumluluk açısından kurumda uzun süreli çalışmayı olumlu değerlendirmiştir. Örgütler bekar olan çalışanlarını örgüte daha da bağlayabilmek için daha fazla aidiyet duygusu oluşturabilecek sosyal ortamlar yaratmalıdır.

Nitel araştırma bulgularına göre örgütün çalışanlarına kişisel gelişim imkanı sağlaması çalışanların kariyer hedeflerini desteklemektedir ve bu sonuç nicel araştırma bulgularında da çalışanların eğitim düzeyi arttıkça örgütlerine gerek duygusal gerek normatif bağlılık düzeylerinin artması şeklinde görülmektedir. Bu doğrultuda kurumlar, çalışanlar için kendilerini geliştirme ve yükselme imkanları sağlamalıdır.

Nitel araştırma bulgularında öğretim elemanlarında örgütsel bağlılığın oluşturulması ve devamı konusunda çalışanlarla birlikte üst yönetiminde rolünün çok önemli olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu doğrultuda yönetim politikalarında çalışanları ödüllendirme, onure etme, takdir etme, çalışanlara değer verme, çalışanların isteklerini göz ardı etmeme gibi motive edici unsurların önemi daha da vurgulanmalıdır.

Nitel araştırma bulgularına göre örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretim elemanlarının, görevlerini yerine getirirken örgütün sorunlarının çözümünde gönüllü olarak yer aldıkları ve örgütlerinde uzun süre çalışmaktan zevk alacaklarını dile getirmektedirler. Problem çözümünde çalışanların görüşlerinin alınmasının sahiplenme duygusu ve bağlılık oluşturmada önemi bilinmelidir.

Nitel araştırma sonuçlarında öğretim elemanlarının yanıtlarına göre kurumların bağlılık yaratmada kullandıkları maddi tatmin ediciler tek başlarına yetersizdir. Bu doğrultuda kurumların bağlılık yaratma ve bu bağlılığı devam ettirmede çalışanlarına fiziki ve sosyal imkân yaratmaları gerekmektedir.

Araştırmanın nitel bulgularına göre çalışanların uzun süreli olarak kurumda kalmalarının sonucu monotonluk, motivasyonda düşme, bıkkınlık sonuçlarının ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Verimi düşürebilecek bu sonuçların ortadan kaldırılması için örgütlerin yeniliklerin öncüsü ve takipçisi olması gerekmektedir.

Araştırmanın nitel bulgularına göre örgüte olan bağlılığın zorunluluktan kaynaklanması gibi olumsuz bir durumun örgüt içi huzur, pozitif iletişim, çalışma esnekliği ve bu kapsamda özetle olumlu bir iklim ve kültür ile ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Örgütsel bağlılığın örgütlerin gelişiminde olan değeri bilinmelidir. Özellikle toplumların gelişiminde büyük rol oynayan eğitim ve bilim örgütleri olan üniversitelerin insanlığa ve topluma katkısı düşünülerek bu bağlamda üniversitelerin kurumlarında yer alan çalışanların istek ve beklentilerini dikkate alarak bağlılık düzeylerini artırmaları gerekmektedir. Bu doğrultuda çeşitli zamanlarda örgütsel bağlılıkla ilgili mevcut durum analizleri yapılmalıdır.

Anahtar Sözcükler: Örgütsel bağlılık, Duygusal bağlılık, Devam bağlılığı, Normatif bağlılık

ABSTRACT

GÜNER, Ayşad Gonca, Organizational Commitment Level Assessment of Academicians (Giresun University Example), Masters Dissertation, Sivas, 2015.

Aim of the study is analysing organizational commitment levels of academicians working at Giresun University Vocational Schools of Higher Education. This study is carried out on the basis of organizational commitment and subdimensions of organizational commitment which are affective commitment that arise from voluntarily ownage, love and trust to the organization, continuance commitment that arise from financial worries and lack of alternative work opportunities, normative commitment that arise from social expectations concepts.

This study is set according to the explanatory pattern which involves qualitative and quantitative methods. Quantitative part is run pursuant to descriptive survey model where qualitative part is run according to case study pattern. In the quantitative section data gathering tool is Karakuş's (2005) "Örgütsel Bağlılık Ölçeği(Organizational Commitment Scale)" where in the qualitative section a semi-structured interview form which is parallel to the Örgütsel Bağlılık Ölçeği(Organizational Commitment Scale)" is prepared and used. By using these two research methodologies together two things are aimed. First, more extensive and deeper acquisition of knowledge about the topic and secondly, more reliable and fine inferences at the end of the research.

Researchs working group of the quantitative part is made up of 203 academicians working at Giresun University Vocational Schools of Higher Education in 2013-2014 school year within the Giresun city and province borders by unbiased selection. Researchs working group of the qualitative part is made up of a total number of 22 academicians, chosen 2 from each 11 vocational schools of higher education within The Giresun University.

For the qualitative part data analyses; in the first section of the survey (demographic infos) percentage analyses and frequency analyses are conducted. Perceptions of academicians about affective commitment, continuance commitment and normative commitment are given one by one with behaviors each aspect involves and interpreted according to percentage, frequency and arithmetic averages gathered

from the scale located in the second part of the survey form. Distribution is normal so t-test from parametric tests is used to determine the academicians affective, continuance and normative commitment level opinions difference about sex, marital status related demographic features. Distribution is not normal, because subjects in the groups are $n < 30$ so Kruskal Wallis Test from non parametric tests is used to determine the academicians affective, continuance and normative commitment level opinions difference about age, working period, level of education related demographic features. Mann Whitney U test is conducted made to determine the reasons of differences. Descriptive analysis, content analysis and comparison technique are used to analyse data gathered from qualitative part.

When general perceptions of academicians to organizational commitment levels are examined in consequence of the findings of the study, the most participated statements are about affective commitment, which is followed respectively by continuance and normative commitment statements. Additionally, perceptions of academicians to organizational commitment scale are found to be significantly different to marital status and education level variables and difference is not significant to sex, age and working period variables.

According to quantitative findings, participants are affectively committed to their organizations. High levels of affective commitment mostly shown by consideration of, communication in institution gives happiness, flexibility of working environment relaxes the worker and increases commitment to work, as a result of reliance to institution its embraced and adopted and so organizational culture adaptation is developed statements. And also the reason of commitment is frequently expressed by obligation, so continuance commitment can then be said at high levels. Normative commitment is at high levels as a result of the frequent expressions of, deserves commitment because of workers responsibilities, their students and for the sake of duty.

Reclaiming qualitative and quantitative findings together, academicians perceptions and opinions about organizational commitment can be said positive according to answers given to Organizational Commitment Scale and open ended questions. This situation can be interpreted as qualitative findings supports quantitative findings.

According to research findings;

According to the quantitative results of the research, due to their responsibilities, levels of organizational commitment of married workers are found to be higher than single workers. Also in the results of qualitative research, majority evaluated long term working positively in terms of responsibilities such as marriage. In order to bind single workers more, organizations should create social environments that generate more sense of belonging.

According to qualitative research findings, self improvement opportunity maintenance by organization supports career plans and this result is seen in the quantitative research results as the education level increases affective and normative commitment levels increases. Within this direction, firms should provide self improvement and promotion opportunities.

In the findings of qualitative research, academicians emphasize the role of top management contribution with workers is vital for the formation and maintenance of organizational commitment. Within this direction, importance of honoring, rewarding, appreciation, dignification factors and motivation factors such as paying sufficient attention to claims of workers in managerial decisions should be emphasized.

According to the qualitative research findings, academicians with high levels of organizational commitment decline that they will enjoy working for long terms in their institutions and will voluntarily participate in organizations problem solutions while doing their duties.

In the results of qualitative research, according to the academicians answers using only financial satisfiers for commitment in institutions is not enough. In order to form and maintain the commitment, institutions should design social and physical opportunities,

According to qualitative findings of the study, motivation loss, monotony and boredom results arise due to remaining workers in the institutions for long terms. In order to eliminate these results institutions should be innovative.

According to qualitative findings of the study, a negative situation such as organizational commitment due to obligation should be eliminated by positive communication, flexibility and shortly within this scope creation of favorable climate and culture in the organization.

In the improvement of organizations the value of organizational commitment should be known. In particular, considering the contribution to humanity and society, universities, which are educational and scientific organizations that play a major role in the development of society, should increase commitment levels by taking in to account their workers wishes and expectations. Within this direction, status analyses about organizational commitment should be implemented at various times.

Keywords: organizational commitment, affective commitment, continuance commitment and normative commitment.

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim süresince, çalışmalarına yön veren, değerli katkılarını, zamanını, sabır ve anlayışını benden esirgemeyen ve kendisiyle çalışmaktan onur duyduğum tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Soner DOĞAN'a, akademik anlamda yardımlarını ve güler yüzünü benden esirgemeyen, bana her zaman yol gösteren Doç. Dr. Celal Teyyar UĞURLU'ya teşekkürlerimi sunuyorum.

Çalışmamın her aşamasında ve özellikle anket uygulaması sürecinde katkılarını benden esirgemeyen Giresun Üniversitesi Rektörlüğü'ne, değerli meslektaşım Gizay DAVER'e ve tezimin istatistiksel bölümünde bana yardımcı olan değerli meslektaşım Öğr. Gör. Temel ERTUĞRAL'a her türlü desteklerinden dolayı teşekkürlerimi sunuyorum.

Hayatımın her aşamasında yanımda olan, benden sevgi ve desteklerini esirgemeyen başta sevgili babam Selahattin İNALKAÇ, annem Perihan İNALKAÇ, abim Boğaç Tolga İNALKAÇ ve kardeşim Günşad Müge ALP, bana güç ve moral veren eşim Mustafa GÜNER ve oğlum Ali Tuna GÜNER'e teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI	İİ
ETİK SÖZÜ	İ
ÖZET	İİ
ABSTRACT	VI
ÖNSÖZ	X
İÇİNDEKİLER	Xİ
ŞEKİLLER LİSTESİ	XIV
I. BÖLÜM	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi	2
1.3. Araştırmanın Alt Problemleri	2
1.4. Araştırmanın Amacı	2
1.5. Araştırmanın Önemi	2
1.6. Sayıtlılar	3
1.7. Sınırlılıklar	3
II. BÖLÜM	4
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	4
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı	4
2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	6
2.2.1. Kişisel Faktörler	6
2.2.1.1. Yaş	6
2.2.1.2. Cinsiyet	7
2.2.1.3. Eğitim	7
2.2.1.4. Kıdem	7
2.2.1.5. Medeni Durum	7
2.2.2. Örgütsel Faktörler	8
2.2.2.1. Örgüt Yapısı	8
2.2.2.2. Örgüt Kültürü	8
2.2.2.3. İşin İçeriği ve Yükselme (Terfi)	9
2.2.2.5. Liderlik	9
2.2.2.6. Sosyal Güvenlik	10
2.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılmasına İlişkin Yaklaşımlar	10
2.3.1. Tutumsal Bağlılık	10
2.3.1.1. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı	10
2.3.1.2. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	11
2.3.1.3. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	12
2.3.1.4. Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	12
2.3.1.5. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	12
2.3.1.5.1. Duygusal Bağlılık (Affective Commitment)	13
2.3.1.5.2. Devamlılık Bağlılığı (Continuance Commitment) ..	14

2.3.1.5.3. Normatif (Kuralcı) Bağlılık (Normative Commitment)	14
2.3.2. Davranışsal Bağlılık	15
2.3.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı	15
2.3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı	16
2.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı	16
2.4. Örgütsel Bağlılık Sonuçları	16
2.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık	17
2.4.2. İlimli Örgütsel Bağlılık	17
2.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık	17
2.4.4. Bağlılık ve Performans	20
2.4.5. Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Gelme-Devamsızlık	20
2.4.6. Bağlılık-İşgücü Devir Oranı ve İşten Ayrılma Niyeti	20
2.4.7. Bağlılık ve Stres	21
2.5. Örgütsel Bağlılığın Önemi	21
2.6. Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlar	22
2.6.1. Mesleki Bağlılık	22
2.6.2. İş Arkadaşına Bağlılık	23
2.6.3. İtaat	23
2.6.4. Sadakat	23
2.6.5. İşe Bağlılık	23
2.6.6. İş Tatmini	24
2.7. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri	24
2.7.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Kabul ve İnanma	24
2.7.2. Örgüt İçin Fedakârlıklarda Bulunabilme	24
2.7.3. Örgütün Kimliği İle Özdeşleşme	25
2.7.4. İçselleştirme	25
2.8. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Araştırmalar	25
III. BÖLÜM	28
3. YÖNTEM	28
3.1. Araştırmanın Modeli	28
3.1.1. Nicel Araştırma Modeli	28
3.1.2. Nitel Araştırma Modeli	29
3.2. Çalışma Grubu	29
3.2.1. Nicel Verilerin Toplandığı Çalışma Grubu	29
3.2.2. Nitel Verilerin Toplandığı Çalışma Grubu	31
3.3. Veri Toplama Aracı	33
3.3.1. Nicel Veri Toplama Aracı	33
3.3.1.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	33
3.3.2. Nitel Veri Toplama Aracı	35
3.4. Verilerin Analizi	36
3.4.1. Nicel Verilerin Analizi	36
3.4.2. Nitel Verilerin Analizi	37
3.5. Nitel Araştırmada Geçerlik ve Güvenirlik	39
IV. BÖLÜM	40
4. BULGULAR VE YORUMLAR	40
4.1. Nicel Verilere İlişkin Bulgular ve Yorumlar	40
4.1.1. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular	40

4.1.2.Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular	41
4.2. Nitel Araştırma Kapsamında Elde Edilen Bulgular ve Yorumlar ..	50
4.2.1. Kuruma Bağlayan ve Kurumdan Uzaklaştıran Etkenlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar	50
4.2.2. Kurumda Uzun Süreli Çalışmanın Kurum Açısından Avantaj ve Dezavantajlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	53
4.2.3. Kurumda Uzun Süreli Çalışmanın Çalışan Açısından Avantaj ve Dezavantajlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	55
4.2.4. Kurumda Çalışmaya Devam Etme İsteği ile Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular ve Yorumlar	57
4.2.5. Kurumdan Ayrılmayı Etik ve Etik Dışı Değerlendirmeye İlişkin Bulgular ve Yorumlar	59
4.2.6. Kurumun Bağlılığı Hakedip Haketmediğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	60
4.2.7. Kuruma Karşı Sorumluluk Hissine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	62
V. BÖLÜM.....	64
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	64
KAYNAKÇA.....	76

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No.....Sayfa No

1: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Tamamına Ait Histogram Grafiği..... 37

TABLolar LİSTESİ

Tablo No.....	Sayfa No
1: Örgütsel Bağlılığa Dair Yapılan Çalışmalar.....	5
2: Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları.....	19
3: Nicel Bölümde Yer Alan Öğretim Elemanlarına İlişkin Demografik Bilgiler.....	30
4: Nitel Bölümde Yer Alan Öğretim Elemanlarına İlişkin Demografik Bilgiler.....	32
5: Ölçeğin Geneline ve Kapsadığı Boyutlara İlişkin Güvenirlik Düzeyleri.....	34
6: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Genel Algılarının Dağılımı.....	40
7: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması.....	41
8: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması.....	42
9: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	43
10: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Kruskal -Wallis Testi Sonuçları.....	44
11: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Algılarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	45
12: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Algılarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Kruskal -Wallis Testi Sonuçları.....	46
13: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	47
14: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskal -Wallis Testi Sonuçları.....	48
15: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	49
16: Kuruma Bağlayan Etkenlerin Açıklanmasına Yönelik Görüşler.....	50
17: Kurumdan Uzaklaştıran Etkenlerin Açıklanmasına Yönelik Görüşler.....	52
18: Kurumda Uzun Süreli Çalışmanın Kurum Açısından Avantajlarına Yönelik	

Görüşler.....	53
19: Kurumda Uzun Süreli Çalışmanın Kurum Açısından Dezavantajlarına Yönelik Görüşler.....	54
20: Kurumda Uzun Süreli Çalışmanın Çalışan Açısından Avantajlarına Yönelik Görüşler.....	55
21: Kurumda Uzun Süreli Çalışmanın Çalışan Açısından Dezavantajlarına Yönelik Görüşler.....	56
22: Kurumda Çalışmaya Devam Etme İsteği İle Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Görüşler.....	58
23: Kurumdan Ayrılmayı Etik Olarak Değerlendirmeye Yönelik Görüşler.....	59
24: Kurumdan Ayrılmayı Etik Dışı Olarak Değerlendirmeye Yönelik Görüşler.....	60
25: Kurumun Bağlılığı Hakettiğine Yönelik Görüşler.....	61
26: Kurumun Bağlılığı Haketmediğine Yönelik Görüşler.....	62
27: Kuruma Karşı Sorumluluk Hissinin Olduğuna Yönelik Görüşler.....	63

EKLER LİSTESİ

Ek No.....	Sayfa No
1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	83
2. Görüşme Formu.....	85
3. Anket Uygulama İzin Talebi ve İzin Belgesi.....	86
4. Görüşme Formu Uygulama İzin Talebi ve İzin Belgesi.....	87
5. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Kullanımı İçin İzin Belgesi.....	88

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmaya ilişkin problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, problem cümlesi, alt problemler, sayıltılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem

Örgütler uzun vadeli başarılarını en önemli kaynaklarından biri olan insan kaynağı ile sağlamaktadırlar. Bu başarıyı ve başarının devamını sağlayan unsur ise maddi tatmin unsurlarının yanında kişilerin örgütle uzun soluklu birliktelikleridir. Kişiler maddi olarak tatmin olduktan sonra bir yere ait olma, kendini çalıştığı kurumun bir parçası olarak hissetme arayışına girerler. Bu arayış karşılanırsa örgütsel bağlılık sağlanır.

Bir ülkenin temel yapıtaşlarından biri olan eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ideal bir sinerji yaratır. Bilim yuvaları olarak nitelendirilen üniversitelerin güçlü ve çağdaş bir toplum yaratmaları, buldukları ülkede sürekli olarak değişimin ve yeniliğin öncüleri olmaları ve ayrıca kendi bünyelerinde ulusal çıkarlar lehine olabilecek sosyal, kültürel, iktisadi çabalar sarfetmeleri gerekmektedir. Bu çabalar örgütlü çabalardır. Ancak hedefler, gerek bilim uzmanı sıfatıyla çalışan akademisyen kadrosu, gerek önemli çıktılar haline dönüştürdükleri öğrencilerle gerçekleştirilir. Bu bilim yuvalarının bir başka önemli görevi de yeni nesile yaşam standartlarını yükseltebilecek iş imkânlarına aracılık görevi yapmaktır. Üniversitelerde, bu önem arz eden işlevlerin gerçekleştirilmesinde öğretim elemanları ile kurum arasında sağlanan uzun vadeli birliktelik önemli bir rol oynamaktadır.

Uzun vadeli kurum-çalışan ilişkisi için çalışanların kurumlarını sevmeleri, kurumlarına güvenebilmeleri, kendileriyle kurumu özdeşleştirmeleri, kurumun çıkarlarını göz ardı etmemeleri, o kurumun amaç ve değerlerini benimseyip ve bu doğrultuda faaliyetler göstererek, o kurumda kalmayı güçlü bir şekilde istemeleri gerekir. Bu gereklilik örgütsel bağlılığın gerçekleşmiş olduğuna işaret eder.

Bu çalışmada, Giresun Üniversitesine bağlı Meslek Yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin değerlendirilmesi amaçlanmaktadır. Literatürde örgütsel bağlılık konusunda araştırmalar olmasına rağmen öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığı konusunda hem nicel hem de nitel verilerin incelenip birlikte değerlendirildiği bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu çalışma ile alan yazında bulunan ilgili çalışmalara farklı bir bakış açısı ile katkı sağlanabileceği düşünülmektedir.

1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi

Öğretim Elemanlarının örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir? Öğretim Elemanlarının örgütsel bağlılık ile ilgi görüşleri nelerdir?

1.3. Araştırmanın Alt Problemleri

1. Öğretim Elemanlarının örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
2. Öğretim Elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri; cinsiyet, yaş, medeni durum, akademik unvan, çalışma süresi ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretim Elemanlarının örgütsel bağlılık ile ilgi görüşleri nelerdir?

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarının ne düzeyde olduğunu ayrıca örgütsel bağlılıklarının cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi, akademik unvan, eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini nicel veriler aracılığıyla tespit etmek, öğretim elemanlarının sahip oldukları örgütsel bağlılık düzeylerini nitel veriler aracılığıyla derinlemesine analiz etmek ve elde edilen nitel ve nicel verileri birlikte değerlendirmektir.

1.5. Araştırmanın Önemi

Örgütlerin en önemli amaçlarından birisi çalışanlarının motivasyon düzeylerini artırarak onların örgüte bağlılığı ile uzun vadede onlardan verim almaktır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüt kültürünü geliştirip bir bütün olma mantığıyla örgüt iklimini olumlu etkilemektedirler. Bir ülkenin en önemli kaynaklarından birisi de şüphesiz ki eğitim kaynağıdır. Bu kaynak

sayesinde kalifiye eleman yetişmekte ve dolayısıyla ÷lke ekonomisinde ÷retime ve kalkınmaya destek sağlanmaktadır. Bu kadar önemli bir görevi üstlenen eğitim kurumlarından üniversitelerde de kalite kavramı halkaların bütününu oluşturan bir zincire bağlıdır. Üniversitelerde bu zincirin önemli halkalarından biri olan öğretim elemanlarının daha fazla verime sahip olabilmeleri için görev yaptıkları üniversiteye bağlı kalmaları ve dolayısıyla yaptıkları işe daha fazla zaman ayırmaları gerekmektedir. Bu bağlamda çalışanların örgütsel bağlılığını belirlemek örgütler içinde yer alan eğitim örgütlerinde de önemli ve ayrıcalıklı bir konudur.

Ayrıca bu konuyla ilgili nicel ve nitelin birarada olduğu bu araştırma ile karar vericilere bir fikir verme ve daha derinlemesine araştırma yapılabilmesi adına, yapılan çalışma önem taşımaktadır.

1.6. Sayıtlar

- a) Araştırmada, öğretim elemanlarının araştırma sırasında uygulanan ölçme araçlarına samimi ve doğru cevaplar verdikleri varsayılmıştır.
- b) Öğretim Elemanlarının örgütsel bağlılıkları, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla belirlenmiştir.
- c) Öğretim Elemanlarının örgütsel bağlılıkları; normatif, devam ve duygusal olmak üzere üç alt boyutta incelenmiştir.

1.7. Sınırlılıklar

- a) Araştırma, Giresun Üniversitesi bünyesinde yer alan Meslek Yüksekokullarında 2013-2014 Eğitim-Öğretim yılında çalışan öğretim elemanlarının görüşleriyle sınırlıdır.
- b) Değişkenler; Normatif Bağlılık, Devam Bağlılığı ve Duygusal Bağlılık boyutlarıyla sınırlıdır.
- c) Araştırma, değişkenleri ölçmek için kullanılan ölçeklerle toplanan bilgilerle sınırlandırılmıştır.

II. BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgüt; çevreden bir takım girdileri alarak işleyen ve enerjiye dönüştüren ve sonuç olarak bunları çıktılar biçiminde yine çevreye veren açık sistemlerdir (Can, 2005). Açık bir sistem olan örgütler, kendine özgü bir kişiliği ve kültürü olan; işleri, mevkileri, çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkisini gösteren bir yapıdır aynı zamanda (Yumuşak, 2013). Bu yapı içerisinde yer alan insan faktörü eski yönetim anlayışlarında gözardı edilirken yeni yönetim anlayışlarında daha da önemli hale gelmiştir.

Üretim faktörlerinin olmazsa olmazı olan insan faktörüne yeni yönetim anlayışında daha çok ihtiyaç duyulmakta, iş gören örgüt ilişkisi daha fazla önem kazanmaktadır. Dolayısıyla iş gören-örgüt ilişkisi sadakat ve güven unsurlarını mutlaka taşımaktadır. Bu unsurlar, devamında kaçınılmaz olan bağlılık kavramını gündeme getirir. Güven duygusunun gelişmediği bir örgütte, örgütsel bağlılıktan söz edilemez. Çünkü güven duygusu bağlılığın oluşması için ilk koşuldur (Kurtbaşı, 2011). Güven duygusu kuramsal aidiyetin gelişmesinde önemli bir etkidir.

Bağlılık kavramının özünde ait olma duygusu yatmaktadır. Bu duygu örgüt ile birey arasında bir çeşit bağ oluşmasına ve örgütte çalışan bireylerin ortak değer, amaç ve ülkü etrafında toplanmalarını sağlamaktadır. Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile ikinci olarak iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi iş görenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi iş görenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeye yakından ilişkilidir (Bakan, Uslu ve Eyitmiş, 2012).

Örgütsel bağlılık, bireysel veya alt gruplardan daha çok, örgütün çıkarlarına önem verme ve onları koruyacak şekilde davranma eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve hedeflerini benimsemesi, örgütün değerlerini kabul ederek örgütün amaçları doğrultusunda çalışmasıdır (Yıldız, Akbolat ve Işık, 2013). Bireyin, örgütün amaç ve değerlerine çıkar gözetmeksizin duygusal olarak bağlanması (Sökmen, 2000) ve iş görenlerin enerji ve sadakatlerini sosyal sistemlere aktarma isteğidir (Gözen, 2007). Örgütsel bağlılık kavramı şu üç unsuru içermektedir; örgütsel amaçların ve değerlerin kabulü ve bu amaçlara güçlü bir inanma, örgütsel amaçlara ulaşmaya yönelik çaba sarf etme istekliliği ve örgütsel üyeliği sürdürmek için güçlü bir arzu duyma (Maxwell ve Steele, 2003; Akt. Öğüt ve Kaplan, 2011).

Bu tanımlamalardan hareketle örgütsel bağlılığın kavram olarak ele alındığı ve örgütsel bağlılığın ilişkilendirildiği konular Tablo 1'deki gibi sıralanabilir (Bozkurt ve Yurt, 2013):

Tablo 1: Örgütsel Bağlılığa Dair Yapılan Çalışmalar

YIL	ARAŞTIRMACI	BULGULAR
1956	Whyte	Örgüte bağlı iş görenin tanımını yaptı ve örgüt için önemine yönelik çalışmalar yaptı.
1958	Morris ve Sherman	Örgüte bağlılığın değişimsel modeli üzerinde araştırma yaptılar.
1960	Gouldner	Örgüte bağlılığı güçlendirmek için çalışan ve örgütün karşılıklı iletişimini araştırdı.
1964	Etzioni	Sosyal ilişkilerin örgüte bağlılığı olumlu yönde etkilediğini buldu.
1966	Grusky	Eğitim, cinsiyet ve bağlılık ilişkilerini inceledi.
1971	Sheldon	Hedef ve değer bütünlüğünün örgüte bağlılık üzerindeki etkisini belirtti.
1972	Herbiniak ve Alutto	Cinsiyet ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerinde çalıştılar.
1974	Porter	Örgüt bağlılığına tutumsal yaklaşım modelini öne sürdü.
1975	Etzioni	Faydacı örgütlerin kötü etkilerini belirtti.
1977	Salancik	Rol belirsizliğinin sorumluluğu getirdiğini ve dolayısıyla örgüte bağlılığı düşürdüğünü buldu.
1978	Kidron	Güçlü kişisel iş ahlakının örgüte bağlılıkla ilişkili olduğunu buldu.
1979	Mowday	Örgüt bağlılığına psikolojik olarak yaklaşma üzerinde durdu.
1981	Morris ve Sherman	Yaş ve kıdemin örgüte bağlılık üzerindeki etkisini incelediler.
1982	Mowday	Örgüt bağlılığının süreç modelini geliştirdi.
1983	Rusbult ve Farrell	Örgüt bağlılığı ile ilgili yetki modelini geliştirdiler.

Örgütsel bağlılığa dair yapılan çalışmalarla, örgütsel bağlılıkla ilgili yaklaşımlar belirlenmiştir. Davranışsal yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, iş görenlerin sadece örgüte değil, kendi faaliyetlerine de bağlılık duygusu geliştirdikleri bir süreç olarak ele alınmaktadır (Gözen, 2007). Bu tür bir bağlılık, kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığından kaynaklanır. Davranışsal bağlılıkta bireyin örgüte bağlılığını, geçmişteki yatırım eylemlerine bağlı olup olmaması belirlemektedir. Tutumsal bağlılık ise, kişinin örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliğini bildirir (Tayfun, Palavar ve Yazıcıoğlu, 2008). Bu davranışlar ise örgütten ayrılma ya da ayrılmama, devam etme ya da etmeme, örgüt için çalışma ya da çalışmama şeklinde ortaya çıkmaktadır (Gözen, 2007: 45).

2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

2.2.1. Kişisel Faktörler

Kişisel özellikler, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, bireyin psiko-sosyal özellikleri, başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri, merkezi yaşam ilgisi gibi başlıklar altında incelenmektedir (Karahan, 2009: 45). Çalışanlar birbirlerinden farklı kişisel özelliklere sahiptirler. Örneğin, aynı iş yerinde, aynı seviyede ve aynı koşullar altında çalışan iki çalışan eşit düzeyde ücret verildiği zaman, beklentilerinin karşılanma düzeylerinin farklı olması olasıdır (Hüseyinklioğlu, 2010).

2.2.1.1. Yaş

Allen ve Meyer yaşça büyük çalışanların daha olgun olmaları ve iş yerlerinde daha çok deneyim geçirmiş olmaları nedeniyle örgüte yönelik duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir (Akt. Hüseyinklioğlu, 2010). Çalışma hayatına yeni başlayanların kuruma bağlılık düzeyleri kıdemli çalışanlara göre daha azdır. Çünkü yeni başlayanların işe ilişkin doyum düzeyleri kıdemlilere göre daha düşüktür (Gözen, 2007). Yaş ilerledikçe bireyin çalışabileceği alternatif örgütlerin sayısı azaldığından iş bulma olanakları sınırlanmakta, sahip olduğu maddi değerlerle hak ve imtiyazları kaybetme korkusundan bireyin devamlılık bağlılığı artmaktadır (Hüseyinklioğlu, 2010).

2.2.1.2. Cinsiyet

Örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için yapılan araştırmalarda erkek ve kadınların örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılığı konusunda henüz bir fikir birliği oluşturulamamıştır. Bunun nedeni ise, yapılan araştırmalar neticesinde farklı sonuçlar elde edilmesidir (Kılıç, 2008).

2.2.1.3. Eğitim

Eğitim ile örgüte bağlılık arasında zayıf düzeyde olumsuz bir ilişki vardır. Bu olumsuz ilişkinin, eğitim seviyesi yüksek bireylerin, beklentilerinin örgütlerin karşılayamayacağı kadar yüksek olmasından kaynaklandığı ileri sürülmüştür (Gürkan, 2006). Aynı şekilde Sökmen'e (2000) göre de örgütlerde çalışanların eğitim düzeyi arttıkça örgütsel bağlılığı azalmaktadır. Eğitim seviyesi yükseldikçe çalışanların kurumdan beklentileri artmaktadır (Gözen, 2007: 57). Örgütlerin karşılamayacağı kadar yüksek beklentileri olan bu bireyler kolayca alternatif bir örgütü tercih edebilirler. Beklentilerindeki yüksekliğin temelini de birikim ve becerilerine aşırı güvenin sebep olduğunu söylemek mümkündür (Hüseyinklioğlu, 2010).

2.2.1.4. Kıdem

Kıdem bir bireyin bir işte ne kadar süre çalıştığını gösterir. Bireyin örgütte çalışma süresinin artması bir anlamda o bireyin örgüte yatırımının artmasıdır. Zaman içerisinde bireyin bu yatırımının karşılığı olarak elde ettiği faydalar artabilir. Aynı zamanda örgütte geçirdiği zaman zarfında birey örgüt kültürüne vakıf olup bu örgüte özgü beceriler geliştirebilir. Yaş faktöründe olduğu gibi kıdemde yükseldikçe bağlılığın artacağını söylemek mümkündür (Hüseyinklioğlu, 2010).

İşini sevmeyen, işinde mutlu olmayan bireyler işten ayrılma eğilimi gösterebilir. Ancak iş arama ya da ekonomik sorunlar gibi bir takım durumlar nedeniyle işten ayrılmama isteği kıdem değişkeninin tek başına örgütsel bağlılık anlamında etkili olamayacağını göstermektedir (Gözen, 2007: 58).

2.2.1.5. Medeni Durum

Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışma yapan araştırmacılar, bireylerin bağlılık geliştirmelerinde medeni durumlarının önemli bir değişken olduğunu ifade

etmektedirler. Evli olan bireyler bekar bireylere göre örgütten ayrılmanın daha da fazla maliyetli bir durum olduğunu düşünmektedirler (Karadağ, 2013). Evli olan işgörenlerin mali yükümlülükleri ve ayrıca çocuk sahibi olmanın getirdiği kaygılar nedeniyle işe devam etme konusunda daha tutarlı bir seyir izledikleri söylenebilir. Türkiye’de kadınların ev içi rollerinin daha ağırlıklı olması ve erkeklere yüklenen “aile babası” rolü evli erkeklerin örgütte kalma kararı üzerinde etkili olmakta ve örgütsel bağlılık düzeylerini artıran bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Sahip olunan çocuk sayısı ya da yaşlı bakımı da örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olan faktörler arasındadır (Uslu, 2012). Yapılan araştırmalara göre medeni durum ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde net bir görüş bildirmek zorlaşmaktadır. Başka bir ifadeyle, örgütsel bağlılık düzeyinin medeni duruma (evli, bekâr, vd. gibi) göre değişip değişmediği konusunda net bir düşünce yoktur (Kılıç, 2008).

2.2.2. Örgütsel Faktörler

2.2.2.1. Örgüt Yapısı

Örgütün yönetim anlayışı çalışanların bağlılık düzeylerini etkiler. Yönetim yapısı ile örgütsel bağlılık arasında doğrudan bir ilişki saptanmıştır (Gözen, 2007: 59). Yapısal özellikler, örgüt yapısına ilişkin faktörleri içermektedir ve örgüt büyüklüğü, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi ve kariyer imkânları, çalışanların örgütsel etik algılamaları gibi faktörlerin örgütsel bağlılık üzerinde önemli ölçüde etkisi olduğu ileri sürülmektedir (Karahana, 2009: 46).

2.2.2.2. Örgüt Kültürü

Güçlü örgüt kültürüne sahip işletmelerin, diğerlerine nazaran daha avantajlı olmalarının nedeni, iş görenlerin nasıl davranmaları gerektiğini belirten yerleşmiş davranışsal parametreler bulunmasıdır. İş görenlerin örgütün değer ve hedeflerini benimsemesi örgütsel bağlılığın oluşmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda örgütsel bağlılığın sağlıklı bir örgüt kültürünün habercisi olduğu söylenebilir (Kılıç, 2008).

2.2.2.3. İşin İçeriği ve Yükselme (Terfi)

İşin içeriği ne kadar zengin olursa örgüte bağlılık düzeyi de artmaktadır. Bu ilişkinin temel hipotezi şudur; işin yapılma güçlüğü artarsa, iş görenlerin karşılaştıkları meydan okuma artar ve bu bağlılıklarını etkiler. İş görenler, işlerinde ne kadar meydan okuyucu işlerle karşılaşılırsa, o kadar olumlu tepki vermektedirler (Gürkan, 2006). Yine iş içeriğinin zenginliği gibi yapılan işte yükselme olanağı da bireyi yaptığı iş için teşvik edici olacaktır.

Çalışmaları sonucu terfi alan iş görenlerin kuruma olan bağlılık düzeyi olumlu yönde gelişir (Bozkaya, 2013). Al'a (2007) göre de örgütlerin işgörenlerine daha fazla terfi olanakları sunması, daha fazla yan kazançlar ve kişiler arası etkileşim fırsatları sağlaması, örgütsel bağlılık düzeylerini artırabilir.

2.2.2.4. Ücret

Örgütsel bağlılığın artmasında ve azalmasında ücret düzeyi, belirleyici etkenlerden biridir ve Gözen'e (2007) göre ücret kapsamlı manada emeğin bedelidir ve iş doyumunun belirlenmesinde önemli bir faktördür. Bu kavram, çeşitli dönemlerde farklı kapsamda incelenmiş ve birçok bilim dalına göre incelenerek, belirli yaklaşım biçimleri geliştirilmiştir. Ekonomi yönüyle bakıldığında ücret "emeğin fiyatı", sosyal yönüyle "işgörenin geçim aracı" ve hukuk yönüyle ise "işgörenin fikri ve bedeni faaliyetlerinin karşılığıdır (Erdoğan, 2013). Ücret çalışanın sürekliliğini artırıcı ve çalışanı örgüte bağlamada etkileyici bir unsurdur.

2.2.2.5. Liderlik

Kurumlarda yöneticilerin gösterdikleri liderlik davranışlarının kurumsal bağlılığı etkilediği bilinmektedir. Bu bağlamda otoriter ve baskıcı yöneticilerin çalışanları sınırlandıracağı ve verimsiz hale getireceği söylenebilir (Gündoğan, 2009). Yapılan bazı çalışmalara göre, işe yeni başlayan iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen en önemli unsurlardan biri yönetici davranışlarıdır. Çalışma alanında görevler çalışanın elinden alınır bu durum çalışanın bağlılığını azaltabilir (Kılıç, 2008).

2.2.2.6. Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenlik, örgüt çalışanlarının örgütsel bağlılığını olumlu ya da olumsuz etkileyen etkenlerden biridir. Sosyal güvenlik sistemi toplumu ve toplum yapısını olumsuzluklara karşı koruma görevi üstlenmiştir (Gözen, 2007: 65). Çalışanların ulaşımı için servis aracı sağlanması, öğle yemeklerinin yeterli ve iyi olması, özel sağlık sigortası yapılması gibi uygulamalar örgütler tarafından çalışanlarına sunulan sosyal imkânlarla örnek verilebilir (Kılıç, 2008).

2.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılmasına İlişkin Yaklaşımlar

Literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili çok sayıda sınıflandırma bulunmakla beraber özellikle üç tür sınıflandırma ön plana çıkmaktadır. Bu sınıflandırma; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık olarak dikkat çekmektedir (Uslu, 2012).

Örgütsel bağlılığın tutumsal ve davranışsal olmak üzere iki farklı şekilde incelenmesinin sebebi, örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların konuya farklı açılardan yaklaşmış olmalarıdır. Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalar, bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşmektedir. Mowday'e (1982) göre örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerinde yoğun olarak durmuşlarken, sosyal psikologlar daha çok davranışsal bağlılık üzerinde yoğunlaşmışlardır (Akt. Uslu, 2012: 17).

2.3.1. Tutumsal Bağlılık

Tutumsal bağlılığı "kişi ile örgüt arasındaki bağın bir değerlendirmeye tabi tutulması sonucunda oluşan örgütsel bakış açısı veya örgüte duygusal bir yönelme" olarak tanımlayan Mottaz (1989), bireyin örgütte kalma ya da örgütten ayrılma eğiliminin de bu davranışla açıklanabileceğini belirtmektedir (Akt. Bakır, 2013). Aşağıda tutumsal bağlılığa ilişkin olan yaklaşımlardan bazılarını değinilmiştir.

2.3.1.1. O'Reilly ve Chatman'ın Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman'a (1986) göre, örgütsel bağlılık çalışanların kimliklerini örgütlerinin ve yönetimlerinin amaçlarıyla tanımlaması, çaba göstermek için gönüllülük, örgütün kararlarına katılma ve yönetsel değerleri

içselleştirmedir (Akt. Uslu, 2012) ve kişinin örgüte olan psikolojik bağlılığıdır (Yıldız, 2013). Bu bağlılığın üç boyutu bulunmaktadır (Bakır, 2013).

- **Uyum:** Bu boyutta temel amaç, belli dış ödüllere ulaşmaktır. Örgüte karşı uyum bağlılığı geliştirmiş bireylerin tutum ve davranışlarını, belli kazanımları elde etme ve belli cezaları savuşturma temeline oturtarak gerçekleştirdikleri belirtilmektedir (Uslu, 2012).
- **Özdeşleşme:** Bu boyutta birey diğer grup üyeleri ile iletişim kurar ve doyum sağlar (Gözen, 2007).
- **İçselleştirme:** Bireyin ve örgütün değerlerinin uyuşmasıdır. Çalışanın bireysel değerleriyle örgütün değerlerini uyumlaştırması ve örgütün değerlerinin kendisine içsel ödül sağladığını algılamasıdır (Gündoğan, 2009).

2.3.1.2. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Kanter'e göre örgütsel bağlılık kişilerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleridir. Kanter örgüt tarafından üyelere empoze edilen davranışsal taleplerin farklı bağlılık türlerinin ortaya çıkmasına sebep olduğunu savunmaktadır. Bu bağlamda Kanter örgütsel bağlılığı devama yönelik bağlılık, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak sınıflandırmaktadır (Yusein, 2013).

- **Devama Yönelik Bağlılık:** Devama yönelik bağlılık, kişinin üyeliğini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün sürekliliğine kendini adanmasıdır. Ayrılmanın maliyetinin, kalmanın maliyetinden daha büyük olduğu fikrine dayanmaktadır (Çerçi, 2013: 39).
- **Kenetlenme Bağlılığı:** İş görenlerin örgüt içindeki sosyal ilişkilere bağlanmalarıdır. Grup üyeleri arasındaki sağlanan işbirliği ile kenetlenme sağlanır (Çerçi, 2013).
- **Kontrol Bağlılığı:** Kontrol bağlılığı kişinin örgüt normlarına bağlı olmasıdır. Kontrol bağlılığının söz konusu olduğu durumlarda kişi örgütün kendisinden beklediği davranışları ve uyulmasını istediği kuralları doğru

ve ahlaka uygun bulur, çünkü bunlar kendi değerlerine uymaktadır (Yusein, 2013).

2.3.1.3. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Etzioni (1975; Akt. Gündoğan, 2009) üç tür bağlılık sınıflandırması yapmıştır:

- **Ahlaki bağlılık:** Örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleşme temeline dayanmaktadır.
- **Hesapçı bağlılık:** Çalışanlar arasındaki ilişkilere göre belirlenir. Buna göre örgüte katkı sağlamak ve ardından gelen ödül bilgisi çalışanları örgüte bağlar.
- **Yabancılaştırıcı bağlılık:** Kişi örgütüne psikolojik açıdan bir bağlılık duymuyor olmasına rağmen örgütte kalmaya zorlanmakta, örgütünü cezalandırıcı ve zararlı olarak görmektedir.

2.3.1.4. Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Penley ve Gould örgütsel bağlılığın üç boyutu olduğunu belirtmektedirler. Bunlar; ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktır. Ahlaki bağlılık, örgütsel amaçları kabullenme ve onlarla özdeşleşmeye dayanmaktadır. Çıkarıcı bağlılık, alışveriş temeline dayanmaktadır. Çalışanların ortaya koydukları katkılar karşılığında ödül ve teşvikler beklentilerini esas almaktadır. Yabancılaştırıcı bağlılık ise, kişinin örgütün iç çevresi üzerinde kontrolünün bulunmadığı veya alternatif iş imkânlarının bulunmadığı konusundaki algılamalarına dayanmaktadır (Budak, 2009: 51).

2.3.1.5. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması ile ilgili en önemli çalışmalardan biri de Allen ve Meyer'in örgütsel bağlılık sınıflandırmasıdır (Mammadova, 2013). Allen ve Meyer örgütsel bağlılığın çeşitli tanımlarında bağlılığı; çalışanın örgütü ile ilişkisini karakterize eden ve örgüt üyeliğini devam ettirme kararını içeren, bir psikolojik durum olarak ifade etmişlerdir (Yalçın, 2013). Allen ve Meyer, bağlılığın bu üç unsurunu göz önünde tutarak örgütsel bağlılıkla ilgili 1984 yılında duygusal bağlılık ve devam bağlılığını içeren bir model geliştirmişler,

daha sonra (1990 yılında) ise söz konusu örgütsel bağlılık modellerine, Weiner ve Vardi'nin 1980 yılındaki çalışmalarını esas alan normatif bağlılık isimli üçüncü bir unsuru eklemişlerdir (Doğrul, 2013). İlgili literatürde en çok ele alınan öge, duygusal bağlanmadır. Duygusal bağlılık, kişinin örgütle kendini bir kabul etmesi ve kendini örgütün bir unsuru gibi görmesidir (Uslu, 2012).

2.3.1.5.1. Duygusal Bağlılık (Affective Commitment)

Duygusal bağlılık “bireyin kendisini örgütü ile özdeşleştirdiği, örgütüyle etkileşim halinde olduğu ve örgütün üyesi olmaktan mutlu olduğu duygusal bir yönelme durumu”dur (Nayir, 2013). Bir başka tanıma göre çalışanın örgüte duygusal olarak bağlanması, örgütün hedef ve amaçlarına ilgililiği olarak tanımlanmaktadır (Arslantürk ve Şahan, 2012).

Duygusal bağlılığı olan çalışan, örgüte karşı olumlu duygular hisseder ve örgütün bir üyesi olmaktan zevk duyar. Güçlü bir duygusal bağlılık geliştiren çalışan istediği için örgütte çalışmayı sürdürmekte (Arslantürk ve Şahan, 2012) ve kendi değerleriyle örgütün değerlerinin birbiriyle örtüştüğünü hissedince örgüte duygusal olarak bağlanmaktadır (Yıldız vd. 2013).

Allen ve Meyer duygusal bağlılık faktörlerini aşağıdaki gibi sıralamışlardır:

- **İş Güçlüğü:** İş görenlerin çalıştığı örgütte yaptığı işin güç mücadele gerektiren ve heyecanlı bir iş olması.
- **Rol Açıklığı:** Örgütün iş görenden neler beklendiğini açıkça belirtmesi.
- **Amaç Açıklığı:** İş görenin örgütte yaptıklarını niçin yaptığı konusunda açık bir anlayışa sahip olması.
- **Amaç Güçlüğü:** İş görenin yerine getirdiği iş gereklerinin özellikle aranan veya talep edilen olmaması.
- **Yönetimin Öneriye Açıklığı:** Üst yönetimdeki kişilerin, örgütteki diğer iş görenlerden gelen fikirleri dikkate alması.
- **Arkadaş Bağlılığı:** Örgütteki insanlar arasında yakın ve samimi ilişkilerin olması.
- **Örgütsel Bağımlılık:** İş görende, örgütün söylediğini yapacağına ilişkin güven duygusunun olması.
- **Eşitlik:** Örgütteki insanlardan bazılarının hakettiğinden fazlasını, bazılarının hakettiğinden azını almaması.

- **Kişisel Önem:** İş gören tarafından yapılan işin, örgütün büyük amaçlarına önemli katkılar yaptığı yönündeki duygularının güçlenmesini teşvik etmek.
- **Dönüt:** İşteki performansı konusunda iş görene sürekli bilgi vermek.
- **Katılım:** İş görenin kendi iş yükü ve performans standartlarıyla ilgili kararlara katılımını sağlamak (Gözen, 2007).

2.3.1.5.2. Devamlılık Bağlılığı (Continuance Commitment)

Devam bağlılığı; koşulların uygunsuzluğu ve ekonomik endişeler nedeniyle daha az alternatiflere sahip olan çalışanların örgütte kalma arzularından doğan bağlılık türüdür (Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk, 2011). Buna göre çalışan örgütünden ayrıldığı zaman ne gibi olumsuzluklar yaşayacağını bilir (Arslantürk ve Şahan, 2012). Sabuncuoğlu'da (2007: 614), devamlılık bağlılığını “çalışanların, örgütten ayrılmaları durumunda sahip oldukları yatırımları ve yan faydaları kaybedeceklerine inanmaları ve iş alternatiflerinin sınırlı olmasını dikkate almaları sonucu ‘zorunluluk nedeniyle’ o örgütte çalışmaya devam etmeleri” şeklinde tanımlar.

2.3.1.5.3. Normatif (Kuralcı) Bağlılık (Normative Commitment)

Kuralcı bağlılıkta çalışanlar, örgüt içerisinde yaşadıkları deneyimlere bağlı olarak örgütün bir parçası olarak kalma noktasında isteklidirler (Arslantürk ve Şahan, 2012). Bu yükümlülük, bireyden sadece örgütün beklentisi sonucunda ortaya çıkmaz aynı zamanda bireyin ailesi ve ait olduğu toplumun, sadakatin bir erdem olduğu vurgusundan kaynaklanan bir zorunluluktur (Çöl ve Gül, 2005).

Karcıoğlu ve Türker'e (2010) göre de bu gereklilik iş görenin yükümlülük duygusunu yansıtır. Bu bağlılık türünde iş görenin örgüte bağlılığı kişisel çıkarları için değil yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna ve örgütün iş görenlerinden sadık olmalarını beklediğine dair inancı sebebiyledir. Dolayısıyla Akyol, Atan ve Gökmen (2012), iş görenlerin ahlaki tutumları ve düşünceleri gereği örgüt amaçlarını gerçekleştirmeye istekli olduklarını belirtmektedirler.

Her üç bağlılık türü de bağlılığı;

- Bireyin örgütle olan ilişkisini yansıtan,
- Örgütteki üyeliğin devamı ve nedenleri konusunda bilgi veren psikolojik bir durum olarak belirtmektedir.

Üç bağıllık türünün diğere bir ortak noktası da, çalışan ile örgüt arasında gelişen ve örgütten ayrılma ihtimalini azaltan bir bağdan söz etmeleridir. Fakat bu bağıllığın niteliği, açıklanan bu üç yaklaşıma göre farklılık göstermektedir. Yüksek duygusal bağıllığa sahip olanlar istedikleri için, devamlılık bağıllığı gösterenler çıkarları böyle gerektirdiği için, normatif bağıllık duyanlar ise böyle olması gerektiğine ve yaptıklarının doğru olduğuna inandıkları için örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler (Çöl ve Gül, 2005).

2.3.2. Davranışsal Bağıllık

Davranışsal bağıllık ifadesi daha çok sosyal psikologlar tarafından kullanılan bir kavram olup, kişinin örgütte kalmaya olan niyeti, örgütten ayrılmama ve devamsızlık yapmama gibi durumlarla ilgilidir (Bakır, 2013). Davranışsal bağıllıkta çalışanlar yaptıkları işe karşı bağıllık oluşturur. Bireyin davranışının ön planda olduğu bu yaklaşıma göre çalışanlar belli bir takım davranışlara bağlanarak hareket etmektedirler (Uslu, 2012).

2.3.2.1. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı

Becker'in yaklaşımında örgütsel bağıllık; "birey bazı yan bahislere girerek sergilediği davranışlardan vazgeçerse bazı yatırımlarını kaybedeceğini düşünür, böylelikle bireyin bu davranışları sürdürmeye devam eğiliminde olması durumudur" şeklinde tanımlanmıştır. Dolayısıyla üyenin örgüte olan bağıllığı, kaybedeceklerini düşündüğü için davranışlarına devam eder ve duygusal olarak örgüte bağıllık içermez (Akt. Gül, 2003: 293). Becker, kişinin bağıllık göstermesinin sebebini tutarlı davranışlarla ilgili olduğunu ifade etmektedir. Tutarlı davranışlar, geçmişten beri devam eden ve farklı durumlarda bile aynı amacı sağlamaya yönelik davranışlardır. Dolayısıyla, birey amaçlarını gerçekleştirmek için bu davranışları tekrarlama eğilimindedir. Bireylerin tutarlı davranışlar göstermesinin nedeni yan bahis ile açıklanmaktadır (Yıldız, 2013).

Becker'e (1960) göre, iş görenlerde bağıllık oluşturan dört yan bahis kaynağı bulunmaktadır (Bakır, 2013):

- **Toplumsal beklentiler:** Bireylerin üyesi oldukları toplumlara ilişkin sosyal ve manevi normlardır, onlar üzerinde çoğu zaman kısıtlayıcı etkiye sahiptir.

- **Bürokratik düzenlemeler:** Kurumun bürokratik düzenlemeleri bireyi kurumda tutabilir. Örneğin, ayrılması durumunda kaybedeceği bazı yasal haklar, kişiyi örgütte kalmaya itebilir.
- **Sosyal etkileşimler:** Birey diğerleriyle kurduğu ilişkilerde oluşturduğu imajın bozulmaması için uygun davranışları göstermek durumundadır.
- **Sosyal roller:** Bazen bireyler mevcut rollerine öylesine alışmışlardır ki, başka bir role uyum sağlamaları pek olası değildir.

2.3.2.2. Salancik'in Yaklaşımı

Salancik'in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Kişinin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu zaman kişi, gerilim ve strese girecektir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığı getirecektir (Çerçi, 2013: 34). Buna göre, geçmişte yapılan davranışlar ve beklenen (gelecekteki) davranışlar arasındaki farkın tutarlılığı örgütsel bağlılığı oluşturmaktadır (Kılıç, 2008).

2.3.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Reichers tutumsal bağlılığı biraz daha geliştirerek çoklu bağlılık yaklaşımını ileri sürmüştür. Örgütsel bağlılıkla ilgili sınıflandırmalar genellikle bağlılığın örgütün bütününe duyulduğu mantığına dayanmaktadır. Çoklu bağlılık yaklaşımı ise, örgüt içinde bulunan farklı unsurların, farklı düzeylerde bağlılık türlerinin ortaya çıkabilmesine sebep olabileceğini ileri sürdüğünden diğer iki bağlılık türünden ayrı olarak ele alınmaktadır (Hüseyiniklioğlu, 2010: 72). Gündoğan'da (2009), çoklu bağlılık yaklaşımının, kişilerin örgütlerine, mesleklerine, müşterilerine, yöneticilerine ve iş arkadaşlarına farklı düzeylerde bağlılık göstereceklerini kabul ettiklerini belirtmektedir.

2.4. Örgütsel Bağlılık Sonuçları

İşletmeler, çalışanları yeteneklerine göre yönlendirerek onlardan en yüksek düzeyde faydalanmayı amaçlamaktadır (Gürkan, 2006). İş görenlerin örgüte bağlılık düzeyleri değiştikçe, buna bağlı olarak örgüte yönelik davranışları da değişir. İş görenin örgüte karşı göstermiş olduğu bağlılık düzeyleri örgüte farklı şekilde yansiyarak olumlu veya olumsuz şekilde ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Kılıç, 2008). Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan araştırmalarda,

bağımsız bir değişken olarak stres, performans, işe geç kalma, devamsızlık, işgücü devri, işten ayrılma niyeti gibi iş davranışlarını etkilediği belirtilmektedir. Bağlılığa ilişkin sonuçların, bağlılık derecesi ya da düzeyi (düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık) ile ilgili olarak olumlu veya olumsuz olabileceği ortaya konulmuştur (Agun, 2011: 50).

2.4.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde birey, kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve eğilimlerden yoksundur. Bu düzeyin birey ve örgüt için olumlu olabilecek sonuçları da bulunmaktadır.

Düşük örgütsel bağlılıkta olan bir birey için bireyin yaratıcılığı ve gelişmeye açıklığının ortaya çıkması olumlu sonuç olarak değerlendirilebilir (Gözen, 2007: 79). Örgüt açısından ise bu düzeyde bulunan çalışanın istek ve şikâyetleri değerlendirilebilirse zamanında gelişim ve değişim olumlu olarak değerlendirilebilir.

Bağlılığın düşmesi, yüksek düzeyde iş gören devri, yüksek devamsızlık, işe geç kalma, örgütte kalma isteğinin yok olması, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, iş gören hırsızlığı, yetersiz çaba, ikamet yerinin değiştirilmesi ve benzeri nedenlere bağlı olarak gelişmektedir (Gözen, 2007: 80).

2.4.2. İlimli Örgütsel Bağlılık

Bireyin kısmen bağlılık gösterdiği, deneyimin güçlü olduğu, ancak örgütle tam olarak özdeşleşmediği durum olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar, örgütün temel değerlerine ve hedeflerine önem vermektedir ve bu durum örgüt açısından olumlu kabul edilmektedir. Dolayısıyla orta düzeyde bağlılık gösteren bireylerin örgütte hizmet süresi artabilmekte, sınırlı işten ayrılma isteği, sınırlı devamsızlık ve sınırlı işgücü devri gözlemlenmektedir (Agun, 2011: 51). Bozkaya'ya (2013) göre, bu düzeydeki iş görenler, toplumsal sorumluluk ile örgüte sadakat, kendi değerleri ile örgütsel değerler arasında bir bocalama ya da çatışma yaşarlar. Bu durum, örgütün çalışma düzenini bozabilir.

2.4.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Bu bağlılık düzeyinde birey kendisini örgüte bağlayan güçlü tutum ve duygulara sahiptir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların, bağlılığı olmayan

Çalışanlara göre, örgüte ve üretime katılımları da yüksek olmakta ve örgüt içerisinde daha iyi bir performans gösterdikleri görülmektedir. Ayrıca rgtsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, işletmenin diğer yeleri ile iyi ilişkiler kurmakta ve işte tatmin düzeyleri daha yüksek olmaktadır (Gürkan, 2006). Bu tür çalışanların çok önemli sebepler dışında işe devamsızlık göstermedikleri belirtilmektedir (Agun, 2011). Olumlu bağlılık çalışanlara hem ücret hem de yetki olarak geri döner (Bozkaya, 2013). Bağlılık düzeyinin yükselmesi ile bireylerin kuruma olan bağlılığı artar. Bu bireyler kendi yetersizliklerini kapatmak için grup içinde daha etkin olmaya çalışırlar (Gözen, 2007).

Sonuç olarak bağlılık düzeylerinin olası sonuçları özetle Tablo 2’de sunulmuştur:

Tablo 2: Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	<ul style="list-style-type: none"> *Bireysel yaratıcılık *Yenileşme ve özgünlük *İnsan kaynaklarının daha etkin kullanımı 	<ul style="list-style-type: none"> *Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme *Kişisel maliyetler *Olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma 	<ul style="list-style-type: none"> *Düşük performansın engellenmesi *İş görenin zararını sınırlama 	<ul style="list-style-type: none"> *Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi *Örgüte sadakatsizlik *Sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme
İlmlî Bağlılık Düzeyi	<ul style="list-style-type: none"> *İleri bağlılık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev *Yaratıcı bireycilik *Kimliğin korunması 	<ul style="list-style-type: none"> *Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olması *Parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan uzlaşma 	<ul style="list-style-type: none"> *Artan iş gören kıdemi *Sınırlı ayrılma isteği *Sınırlı iş devri *Yüksek iş doyumunu 	<ul style="list-style-type: none"> *İş görenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlandırılması *Örgütsel istemlerle iş dışı istemlerin dengelenmesi *Örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Bağlılık Düzeyi	<ul style="list-style-type: none"> *Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama *Davranışın örgütçe ödüllendirilmesi *Bireyin iş yapma tutkusu 	<ul style="list-style-type: none"> *Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması *Değişmeye karşı direnç *Sosyal ilişkilerde gerilim *İş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji 	<ul style="list-style-type: none"> *Güvenli ve dengeli işgücü *Yüksek düzeyde görev yarısı ve performans *Örgütsel amaçların karşılanabilmesi 	<ul style="list-style-type: none"> *İnsan kaynaklarının yerinde kullanılamaması *Örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu *Geçmişteki politika ve süreçlere tam güven *Gayretli iş görenlerden öfke ve düşmanlık *Örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişim

(Randall,1987; Akt. Kılıçoğlu, 2010)

2.4.4. Bağlılık ve Performans

Performans, bir iş görenin belirli bir zaman dilimi içerisinde kendisine verilen görevi yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlardır. Bu sonuçlar olumlu ise çalışanın görev ve sorumluluklarını başarıyla yerine getirdiği ve yüksek bir performansa sahip olduğu, bunun tam tersi bir durumda ise iş görenin başarılı olmadığı ve düşük bir performansa sahip olduğu kabul edilir (Kılıç, 2008).

Örgütsel bağlılıkla performans arasındaki ilişkilere yönelik bulgular, bu ikili arasındaki ilişkinin zayıf olduğunu ortaya koymaktadır. Bu zayıf ilişkinin en önemli nedenleri ise, ekonomik koşullar, beklentiler ve ailevi zorunluluklardır. Yüksek ücret, sosyal imkânlar, ödüllendirme ve prim gibi maddi beklentilerin yüksek olması örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkilerken, maddi beklentilerin düşük olması ise bu ilişkiyi olumlu yönde etkileyebilmektedir (Brett ve diğerleri, 1996; Akt. Gündoğan, 2009: 61).

2.4.5. Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Gelme-Devamsızlık

Kuramsal olarak, örgüte bağlılık düzeyleri yüksek bireylerin işe devam konusunda daha güdülenmiş oldukları ve örgüte bağlılık ve işe devamsızlık arasında birebir ilişkiden çok, örgüte bağlılığın işe devamı etkileyen bir faktör olduğu söylenebilir (Gürkan, 2006). Yapılan çalışmalar, bağlılıkla işe geç kalma arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Angle ve Perry (1981), bağlılık ile işe geç kalma arasında çok güçlü ancak negatif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Buna göre, bağlılığı yüksek olan çalışanlar, işlerine daha az geç kalmaktadırlar (Akt. Gündoğan, 2009: 62).

2.4.6. Bağlılık-İşgücü Devir Oranı ve İşten Ayrılma Niyeti

Örgütsel bağlılık ile işgücü devir oranı arasında ters yönlü bir ilişki mevcuttur. Obstroff, örgütsel bağlılığın çalışanların daha iyi örgütsel performans, düşük işgücü devri ve düşük iş bırakma gibi eğilimlerle ilişkili olduğunu belirtmektedir. Çalışanların bağlılıkları yüksek ise işgücü devir oranı düşük, bağlılıkları düşük ise işgücü devir oranı veya işten ayrılma niyetleri yüksek olacaktır (Bülbül, 2007). Ayrıca Uslu'ya (2012) göre, işten ayrılma niyetleri yüksek olan bireylerin örgütteki rollerine yoğunlaşmak yerine alternatif iş fırsatları üzerinde yoğunlaşmasının performanslarını düşürecek olması ise bir

başka istenmeyen durumdur. Çalışanların yeni iş bulma olanakları bulunmasına rağmen örgütün aktif bir üyesi olarak kalmaya devam etmesine neden olan örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyeti ile arasında negatif ilişki vardır.

2.4.7. Bağlılık ve Stres

Strese ilişkin araştırmaların bulgularına göre, kişisel dayanma gücünün üzerindeki yüksek stres ortamında çalışanların kendilerini iyi hissetmeleri mümkün görülmemektedir. Panaccio ve Vandenberghe tarafından yapılan bir araştırmada örgütsel özdeşleşmeye yakın anlam taşıyan duygusal bağlılık ile çalışanların kendilerini iyi hissetmeleri arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yani duygusal bağlılık arttıkça çalışanlar kendilerini daha iyi hissetmekte veya çalışanlar kendilerini iyi hissettikçe duygusal bağlılık artmaktadır (Kaya, 2013).

2.5. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık kurum ve kişi arasındaki ilişkileri, kurumun yararına olacak şekilde olumlu düzeyde etkiler (Yıldız vd. 2013). Her örgüt, üyelerinin örgütsel bağlılığını artırmak istemektedir. Araştırmalar, örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların görevleri yerine getirmede daha çok çaba harcadığını göstermektedir (Kök, 2006).

Örgütsel bağlılık, beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. “Örgütsel bağlılık” (Balay, 2000; Akt. İllez, 2012);

- İş bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile ilgilidir.
- İş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla ilgilidir.
- Özerklik, sorumluluk, katılım ve görev anlayışı gibi iş görenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle ilgilidir.
- Yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi iş görenlerin kişisel özellikleriyle ilgilidir.
- Bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık oranlarını bilmeye yakından ilişkilidir.

Örgüte bağlı çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri örgütün verimliliğini arttırmaktadır (Bozkurt ve Yurt, 2013). Çalışanların örgütten ayrılmalarının örgütü zarara uğratacağının anlaşılması ve rekabet koşulları ile başa

çıkabilmek için daha nitelikli çalışanlara ihtiyaç duyulması iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının artırılması gereğini ortaya çıkarmıştır. Örgütsel bağlılık devamsızlık ve işten ayrılma davranışlarını azaltır, yüksek verimlilik, sistem başarısı için üst düzeyde çalışma ve yaratıcılık sağlar (Bakan vd. 2012). Ayrıca yapılan araştırmalar örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların örgütte daha uzun süre kaldıkları ve örgüt ile olumlu ilişkilerinin olduğu ifade etmektedir (Gözen, 2007: 39).

2.6. Örgütsel Bağlılık ve Benzer Kavramlar

Bu bölümde örgütsel bağlılık kavramı ile karıştırılıp örgütsel bağlılığın yerine kullanılan benzer kavramlar ve bu kavramların örgütsel bağlılık kavramı ile ilişkisi açıklanacaktır.

2.6.1. Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılık, bireyin belli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak amacıyla yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılaması (Gözen, 2007: 40) ve bireyin işine karşı geliştirdiği etkili bağlılık olarak ifade edilebiliriz (Gündoğan, 2009).

Örgütler, iş görenlerin mesleki faaliyetlerini ödüllendirmek ve kendi alanlarındaki gelişmeleri takip etmelerine zemin hazırlamak suretiyle mesleki beklentiler ile örgütsel amaçları aynı çizgiye çekmenin yollarını aramalıdır. Bu yolla mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın eş zamanlı olarak hissedilmesi sağlanmış olacaktır (Fidan, 2013: 98).

Bireylerin kurumda çalışma süreleri arttıkça kurumu benimseme düzeyleri artmaktadır. Bu bağlamda bağlılık üç alt düzeyde ele alınır (Kurtbaş, 2011):

- **İşe yönelik tutum:** İşe yönelik değer yargılarını içerir. Bu durumda kişi iş ve özel yaşamını özdeşleştirir. İşin kendisi için her şey olduğu gibi söylemler çalışana hâkim olur.
- **Mesleki planlama düşüncesi:** Bu düzeyde, çalışan kişi mesleği ile ilgili olarak gelecek için çeşitli yatırımlar yapmaktadır. Kendini yetiştirmek ve mesleğinde ilerleyebilmek için uzun vadeli fikir ve planlar geliştirmektedir.

- **İşin nispi önemi:** İş ve iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerin ortaya konulmasıdır. Kişinin arkadaşlarını memnun etmesi, eşine beğendirmese de tercihi olan işte çalışmayı sürdürmesi gibi.

2.6.2. İş Arkadaşına Bağlılık

Randall ve Cote'a (1991) göre iş arkadaşlarına bağlılık, kişinin örgütte çalışan diğer kimselerle özdeşleşmesi ve onlara bağlılık duygusu hissetmesidir. İş arkadaşlarına duyulan bağlılık, bireylerin işe ilişkin her türlü güçlüğü yenmelerine yardımcı olmaktadır. Bu bilince sahip iş görenler birbirlerine daha fazla yaklaşarak, dayanışma duygusunun korunmasına hizmet etmektedirler. Bu nedenle arkadaş bağlılığının, bireyleri daha güçlü mesleksi ve örgütsel bağlılığa götüreceği öne sürülmektedir (Doğrul, 2013: 11).

2.6.3. İtaat

İtaat, kaynağını birey dışından alan bir görev duygusudur ve tartışılmaz bir otorite tarafından verilen tek kaynaklı bir emre dayalıdır. Bireyler genellikle verilen emirlere uymama sonucu karşılaşacakları yaptırım ve cezalardan çekindikleri için itaat göstermektedirler. Örgütsel bağlılık içsel bir görev duygusundan kaynaklanmaktadır. İtaat ise tersine dış çevre kaynaklıdır. İtaat dışsal emirlerle oluşturulurken, bağlılık için bu durum geçerli değildir (Çerçi, 2013).

2.6.4. Sadakat

Örgütsel bağlılık ve örgütsel sadakat kavramlarını benimseyen bireylerin örgütte uzun zaman geçirdikleri söylenebilir. Ancak iki kavram örgütsel değerlere ve iş başarısına dayanmaları noktasında birbirinden ayrılmaktadır (Gözen, 2007: 43).

2.6.5. İşe Bağlılık

İşe bağlılık kavramı çalışanın işinden aldığı doyumdan bağımsız olarak işi ile zihinsel ve duygusal olarak bütünleşmesi olarak tanımlanır. İş dışında da duygu ve düşüncelerinin iş ile alakalı olması, bir bakıma işi ile iç içe yaşaması yani mesai saatini bilinçli olarak uzun tutması işe olan bağlılığının göstergelerindedir (Altun, 2013).

2.6.6. İş Tatmini

İş tatmini, daha çok iş çevresi ile ilişkilendirilmesine karşılık, örgütsel bağlılık örgütün geneline karşı duyulan olumlu duygu ve tutumlar olarak ifade edilmektedir. Birbiriyle ilişkili görünen bu iki kavram arasındaki temel farklılık; bağlılığın daha çok örgütün amaçları ve değerlerinin bütününe uygunluğu temsili iken, iş tatmininin sadece işin çeşitli boyutlarıyla ilişkili olmasıdır (Illeez, 2012).

2.7. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri

Örgütsel bağlılık kriterleri kişiye, zamana, mekâna ve örgütün büyüklüğüne göre farklılıklar gösteren objektif olmayan bir yapıya sahip olmakla beraber, bireylerin örgüte bağlılık gösterip göstermediğiyle ilgili genel bir fikir vermektedir. Çalışanların örgütsel bağlılıklarını değerlendirmede kullanabilecek göstergeler aşağıdaki gibi gruplanabilir.

2.7.1. Örgütün Amaç ve Değerlerini Kabul ve İnanma

İş görenin çalıştığı organizasyona bağlılığının en büyük göstergelerinden birisi, onun amaç ve değerlerini kabul etme derecesidir. Çünkü amaçlarını kabul etmediği organizasyona iş görenin bağlılık göstermesi düşünülemez. Bunun içinde organizasyonla bireyin amaçlarının örtüşmesi gerekir. Bir bireyin çalıştığı organizasyonun amaç ve değerlerini kabul etmesi ve inanması onun organizasyona bağlılık duymasının önkoşulunu oluşturur (Aydoğan, 2010).

2.7.2. Örgüt İçin Fedakârlıklarda Bulunabilme

Çalışan sorumluluklarının ve görevlerinin dışında örgütünün başarısı için çabalamaya devam ediyorsa bu onun örgütüne bağlı olduğu anlamına gelmektedir. Örgütlerine bağlı olmayan çalışanlar, maddi açıdan bir getirisi yoksa örgütleri için beklenenin ötesinde çaba harcamamaktadırlar. Ayrıca çalışan, örgütün kendisinden fazla mesai yapmasını istemesi ya da ücretinde kesintiler yapması gibi durumlarda yine de örgütün başarısı için çabalamaya devam ediyorsa bu durum çalışanın örgütüne bağlı olduğunu ve örgütü için fedakârlıklarda bulunabildiğini göstermektedir (Somuncu, 2008).

2.7.3. Örgütün Kimliği İle Özdeşleşme

Örgüt ile özdeşleşme noktasında iş gören örgüte ait olmaktan gurur duyar ve başkalarının etkisini kabul ederek doyum sağlayıcı ilişkiler kurar (Kaya, 2007).

2.7.4. İçselleştirme

Örgütsel bağlılığın son göstergesi içselleştirmedir. İçselleştirme, davranışa rehberlik eden değerlerin birleşmesini içeren bir etkileme sürecidir. Örgüt yönetiminin iş ve çalışma ile ilgili tutum ve inançlarının, çalışanların gözünde çok daha fazla önem taşımaktadır. Çalışanlar kendi amaç ve değerleriyle örtüştüğü oranda örgütsel amaç ve değerleri içselleştirirler (Bülbül, 2007: 6).

2.8. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Araştırmalar

Nayir (2013), okul yöneticilerine yönelik yapmış olduğu araştırmada yöneticilerin okullarına karşı uyum bağlılığını oldukça az düzeyde belirlemiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre; yöneticiler, çalıştıkları okulun bir üyesi olmaktan mutluluk duymakta, kendi amaçları ile okulun amaçları ve değerleri arasında bir uyum hissetmektedirler. Bekâr yöneticilerin uyum bağlılığı daha yüksekken evli yöneticilerin özdeşleşme ve içselleştirme bağlılığı daha yüksektir.

Sığırı'nın (2006), yaptığı araştırmada kamu ve özel sektör çalışanlarını kapsamakta ve sonuç olarak özel sektör çalışanlarının duygusal bağlılığının daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Tetik'in (2012), sağlık çalışanlarına yönelik yapmış olduğu analizler sonucu araştırma kapsamında yer alan çalışanların örgüte duygusal bağlılıklarının düşük, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Boylu, Pelit ve Güçer'in (2007) Gazi Üniversitesi akademisyenlerine yönelik yapmış oldukları bir araştırmada, akademisyenlerin; gerek çalıştıkları birime gerekse üniversitenin geneline yönelik, duygusal, devam ve normatif bağlılıkla ilgili olarak ifadeler katılım derecelerine ilişkin görüşleri incelendiğinde, en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri ifadeler duygusal bağlılıkla ilgili ifadeler olurken; onu sırasıyla normatif ve devam bağlılığı ile ilgili ifadelerin izlediğini belirtmişlerdir.

Bakır'ın (2013) yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre; özel ilköğretim okullarındaki örgütsel bağlılık düzeyi de resmi ilköğretim okullarına kıyasla daha yüksektir. Resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin, bir bütün olarak paylaşılan liderliğin geneline yönelik algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasında pozitif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Nicel veriler özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin hem paylaşılan liderlik hem de örgütsel bağlılık algılarının resmi ilköğretim okulu öğretmenlerine kıyasla daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Bir başka araştırma sonucunda; iş görenlerin dışadönüklük, yumuşak başlılık, sorumluluk ve deneyime açıklık gibi kişilik özelliklerinin duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilediği; duygusal denge kişilik özelliğinin devam bağlılığını olumlu yönde etkilediği; dışadönüklük, sorumluluk ve deneyime açıklık kişilik özelliklerinin normatif bağlılığı olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir (Bozkaya, 2013).

Yıldız (2013) tarafından yapılan çalışmada, katılımcıların iş stresi düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında düşük düzeyde, iş stresi düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında orta düzeyde negatif ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Gündoğan (2009) tarafından yapılan çalışmada, katılımcıların duygusal ve devamlılık bağlılık düzeylerinin yüksek, normatif bağlılık düzeyinin ise düşük olduğu belirlenmiştir. Duygusal bağlılık alt boyutu ile görev yeri, medeni durum, yaş, eğitim durumu ve hizmet süresi arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Devamlılık bağlılığı boyutu ise, cinsiyet, yaş ve hizmet süresi bağlamında anlamlı bulunmuştur. Normatif bağlılık boyutu ile sadece cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur. Unvandaki hizmet süresinin ise, hiç bir bağlılık boyutu ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı anlaşılmıştır. Sözü edilen üç bağlılık boyutu arasında ise herhangi bir anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

Bozkurt ve Yurt (2013) tarafından yapılan çalışmada, akademik personelin kurumlarına bağlılık gösterdikleri belirlenmiştir. Bu bağlılığın ise ağırlıklı olarak duygusal yönde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. En düşük eğilimin ise maliyet odaklı bağlılığı içeren devam bağlılığı boyutunda olduğu görülmüştür. Demografik özelliklere göre kurumda çalışma süresi açısından örgütsel bağlılıkta

bir farklılık ortaya çıkmış, ancak diğer özellikler açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Danış'ın (2009) yaptığı araştırma sonuçlarında da; öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ortalamalar seviyesinde olduğu görülürken, cinsiyet ve kadro değişkenlerine göre gruplar arasında bir farklılık bulunmazken, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma, mezuniyetlerine, kıdemlerine ve girdikleri derslere göre gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Yalçın'ın (2009) araştırma sonuçlarına göre; öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, okul türü ve okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılaşma göstermediği, yaş, okuldaki çalışma süresi ve öğretmenlerin yer değiştirme niyetlerine göre anlamlı bir farklılaşma gösterdiği belirlenmiştir.

Kurtbaş'ın (2011) yapmış olduğu araştırmaya katılan akademisyenlerin büyük çoğunluğunun ilk olarak duygusal bağlılık, sırasıyla devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu, ayrıca araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile yaş, unvan, hizmet süresi değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

Özkırış (2012), tarafından yapılan araştırmada, örgütsel bağlılık düzeylerinin; üniversite, birim, unvan, cinsiyet, medeni durum ve kurumda çalışma süresi açısından farklılaşmadığı, yaş grupları açısından farklılaştığı belirlenmiştir.

III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni, çalışma evreni, örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama araçlarının dağıtılması, toplanması ve verilerin nasıl analiz edildiğine ilişkin bilgiler verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada karma yöntem kullanılmıştır. Karma desen hem nitel hem de nicel verilerle, sorunlara farklı bakış açılarıyla yaklaşmayı gerektirmektedir. Nicel ve nitel yollarla toplanılan bilgilerin birbirlerini teyit edip etmedikleri bu yolla irdelenmeye çalışılmıştır (Uğurlu, 2013).

Karma desenler kendi içinde dört alt desene ayrılır. Bunlar zenginleştirilmiş (triangulation) desen, açıklayıcı (explanatory) desen, keşfedici (exploratory) desen ve gömülü desen olarak ele alınır. Açıklayıcı desende önce nicel veriler toplanır, sonra bu verileri tamamlamak ve rafine edebilmek için nitel veriler toplanır. (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012). Bu araştırma açıklayıcı desen kapsamında yapılandırılmıştır. İki araştırma yönteminin birlikte kullanılmasıyla konu ile ilgili daha kapsamlı ve derinlemesine bilgi edinilmesi, araştırma sonucunda daha güvenilir ve sağlıklı çıkarımlarda bulunulması amaçlanmıştır. Araştırmada karma desen kullanılmasının en önemli nedenlerinden birisi de öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde nicel ya da nitel araştırma desenlerinin tek başlarına yeterli olamayacağı düşüncesidir.

3.1.1. Nicel Araştırma Modeli

Öğretim Elemanlarının örgütsel bağlılığını ortaya koymayı amaçlayan bu çalışmada taramaya dayalı betimsel yöntem kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2002).

Betimsel tarama modeli, eğitim alanındaki en yaygın modeldir. Çünkü araştırmacılar bireylerin, grupların ya da (bazen) fiziksel ortamların (okul gibi) özelliklerini (yetenekler, tercihler, davranışlar vb.) özetler (Büyüköztürk vd. 2012). Tarama modelinin tercih edilmesinin bir nedeni de bu modelin davranış bilimi ve disiplinlerine daha uygun düşmesi ve yöntemin özellikleri gereği kurumların mevcut düzenini bozmadan ve kurum personeline yönetsel güçlük çıkarmadan kullanılabilmesidir (Kaptan, 1999).

3.1.2. Nitel Araştırma Modeli

Araştırmanın nitel bölümü durum çalışması yöntemine göre yapılandırılmıştır. Durum çalışmalarında amaç belirli bir duruma ilişkin sonuçlar ortaya koymaktır. Durum çalışmasının en temel özelliği bir ya da bir kaç durumun derinliğine araştırılmasıdır. Yani bir duruma ilişkin etkenler (ortam, bireyler, olaylar, süreçler vb.) bütüncül bir yaklaşımla araştırılır ve ilgili durumu nasıl etkiledikleri ve ilgili durumdan nasıl etkilendikleri üzerinde odaklanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu çalışmada, nitel boyut için öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıkları hakkında bilgi düzeyleri görüşmeler yoluyla tespit edilmeye çalışılmıştır. Yapılan görüşmeler yazılı formlar dahilinde araştırmacı tarafından analiz edilip değerlendirilmiştir. Bu kapsamda katılımcıların, örgütsel bağlılık ile ilgili düşünceleri altı açık uçlu soru aracılığıyla irdelenmiştir.

3.2. Çalışma Grubu

Bu bölümde, nicel ve nitel araştırma yöntemlerinde kullanılan çalışma gruplarına ilişkin bilgiler ayrı başlıklar altında verilmiştir.

3.2.1. Nicel Verilerin Toplandığı Çalışma Grubu

Araştırmanın nicel bölümünde çalışma grubunu Giresun il ve ilçe sınırlarında yer alan 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Giresun Üniversitesi Meslek Yüksekokullarında görev yapan 203 öğretim elemanı oluşturmaktadır. 203 katılımcıdan dönen anketlerden analiz için yeterli kriterleri taşıyan 173 katılımcı bulunmaktadır.

Öğretim Elemanlarına ilişkin demografik bilgiler Tablo 3'te sunulmuştur:

Tablo 3: Nicel Bölümde Yer Alan Öğretim Elemanlarına İlişkin Demografik Bilgiler

Kişisel Bilgiler		f	%
Cinsiyet	Kadın	73	42,20
	Erkek	100	57,80
Medeni Durum	Evli	114	65,90
	Bekâr	59	34,10
Unvan	Okutman	10	5,80
	Araştırma Görevlisi	4	2,30
	Öğretim Görevlisi	134	77,50
	Yardımcı Doçent	24	13,90
	Doçent	1	0,60
	Profesör	-	0,00
Yaş	20-32	85	49,10
	33-45	75	43,40
	45 ve üzeri	13	7,50
Çalışma Süresi	1-10 yıl	118	68,20
	11-21 yıl	47	27,20
	22 yıl ve üzeri	8	4,60
Eğitim Durumu	Lisans Mezunu	44	25,40
	Yüksek Lisans Mezunu	104	60,10
	Doktora Mezunu	25	14,50

Tablo 3'te ankete cevap veren öğretim elemanlarının kişisel bilgilerine ilişkin yüzde-frekans dağılımları yer almaktadır. Tanıtıcı bilgiler özellikle farklılıkları tespit etmek amacıyla yapılacak analizlerde önemli bir veri kaynağını oluşturmaktadır. Buna göre ankete katılan akademisyenlerin, %42,2'sini kadınlar oluştururken, %57,8'ini erkekler oluşturmaktadırlar. Ankete cevap veren öğretim elemanlarının; %65,9'u evli iken %34,1'i bekârdır. Öğretim Elemanlarının; %0,6'sı doçent, %13,9'u yardımcı doçent; %2,30'u araştırma görevlisi ve %77,5'i öğretim görevlisi, %5,8'i okutman olarak görev yaparken, meslek yüksekokullarında araştırmaya katılan profesör bulunmamaktadır. Öğretim Elemanlarının %49,1'i 20-32, %43,4'ü 33-45, %7,5'i 45 veya üzeri bir yaş grubunda yer almakta iken %68,2'si 1-10, %27,2'si 11-21, %4,6'sının 21 ve üzeri yıl çalışma süresi bulunmaktadır. Araştırmaya katılanların %25,4'ünü lisans

mezunları, %60,1'ini yüksek lisans mezunları ve 14,5'ini doktora mezunları oluşturmaktadır.

3.2.2. Nitel Verilerin Toplandığı Çalışma Grubu

Giresun Üniversitesi bünyesinde yer alan 11 meslek yüksekokulunun her birinden 2 öğretim elemanı ile görüşmeler yapılmıştır. Katılımcılar belirlenirken görüşme yapmayı kabul etme ve katılmaya istekli olma durumu göz önünde bulundurulmuştur. Bu görüşmelerde araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan 6 açık uçlu soru yöneltilmiştir. Görüşme formu, eğitim bilimleri alanında uzman iki öğretim üyesi ile hazırlanmış, soruların anlaşılabilirliği irdelenmiştir. Görüşmeler araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Görüşmeler Nisan 2014 ayı içerisinde gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen görüşmelerde öğretim elemanlarıyla sıcak ve rahat ortam kurulmasına özen gösterilmiştir. Öğretim elemanlarıyla görüşülmeden önce üniversite rektörlüğü ile görüşülmüş izin alınmış ve rektörlüğün bilgisi dâhilinde görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Böylece öğretim elemanlarının kendilerini daha rahat hissetmeleri sağlanmıştır.

Nitel bölüm için öğretim elemanlarına ait demografik bilgiler Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4: Nitel Bölümde Yer Alan Öğretim Elemanlarına İlişkin Demografik Bilgiler

Kişisel Bilgiler		f
Cinsiyet	Kadın	9
	Erkek	13
Medeni Durum	Evli	14
	Bekâr	8
Unvan	Okutman	2
	Araştırma Görevlisi	-
	Öğretim Görevlisi	20
	Yardımcı Doçent	-
	Doçent	-
	Profesör	-
Yaş	20-32	11
	33-45	11
	45 ve üzeri	-
Çalışma Süresi	1-10 yıl	16
	11-21 yıl	6
	22 yıl ve üzeri	-
Eğitim Durumu	Lisans Mezunu	8
	Yüksek Lisans Mezunu	14
	Doktora Mezunu	-

Tablo 4’te araştırmanın nitel bölümünde açık uçlu sorulara yanıt veren öğretim elemanlarının kişisel bilgilerine ilişkin frekans dağılımları yer almaktadır. Buna göre sorulara yanıt veren öğretim elemanlarının, 9’unu kadınlar oluştururken, 13’ünü erkekler oluşturmaktadırlar. Ankete cevap veren öğretim elemanlarının; 14’ü evli iken 8’i bekâr iken; 20’si öğretim görevlisi ve 2’si okutman olarak görev yaparken, araştırmaya katılan profesör, doçent, yardımcı doçent ve araştırma görevlisi unvanında öğretim elemanı bulunmamaktadır. Öğretim elemanlarının 11’i 20-32, 11’i 33-45 yaş grubunda yer almaktadırlar. Öğretim elemanlarının 16’sının 1-10, 6’sının 11-21 yıl çalışma süresi bulunmaktadır. Araştırmaya katılanların 8’ini lisans mezunları, 14’ünü yüksek lisans mezunları oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu bölümde, nicel ve nitel araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler ayrı başlıklar altında verilmiştir.

3.3.1. Nicel Veri Toplama Aracı

Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla yerli ve yabancı alan yazın incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda, araştırmada kullanılacak veri toplama aracı demografik bilgiler (cinsiyet, yaş, medeni durum, çalışma süresi, eğitim durumu, unvan) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği olmak üzere anketin iki bölümden oluşmasına karar verilmiştir. Anketin birinci bölümünde, öğretim elemanlarının cinsiyet, yaş, akademik unvan, çalışma süresi, eğitim durumu ve medeni durum gibi demografik özelliklerine ilişkin kişisel bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde ise, çalışanların örgüte bağlılık düzeylerini ölçmek için Meyer ve Allen'in (1997) geliştirdiği Karakuş (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek kullanılmıştır.

3.3.1.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmanın ikinci bölümünde Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirmiş olan 18 maddelik "Üç Boyutlu Görsel Bağlılık Ölçeği" nin Karakuş (2005) tarafından Türk kültürüne "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" adıyla 21 madde olarak uyarladığı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek ortaöğretim öğretmenleri için geliştirilmiştir. Ancak bu tez kapsamında ölçekteki maddelerde kullanılan öğretmen kavramı yerine akademisyen kavramı kullanılmıştır. Uzman görüşlerine göre her iki kurumunda eğitim kurumu olması sebebiyle bu şekilde uyarlanmasının bir sıkıntı oluşturmayacağı kanısıyla ölçek bu şekliyle kullanılmıştır. Ankette 5'li Likert tip bir skala kullanılmıştır. Anket soruları; hiç katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve tamamen katılıyorum (5) puan biçiminde puanlanmaktadır. Bu beşli ölçeğin değer farkının (5-1), değer yargısına (5) bölünmesi ile elde edilen 0,80'lik aralıklar maddelerin benimsenme düzeyinin sınırlarını belirlemektedir. Buna göre 1,00-1,79 arasında aritmetik ortalamaya sahip olan maddelerdeki benimsenme düzeyi "Hiç Katılmıyorum", 1,80-2,59 arasındakiler "Katılmıyorum", 2,60-3,39 arasındakiler "Kararsızım", 3,40-4,19 arasındakiler "Katılıyorum" ve 4,20-5,00 arasındakiler "Tamamen Katılıyorum" olarak yorumlanmıştır.

Karakuş'un (2005) uyarladığı ölçek üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; Duygusal Bağlılık Boyutu; 1-7'nci sorularla, Devam Bağlılığı Boyutu; 8-14'üncü sorularla, Normatif Bağlılık Boyutu ise 15-21'inci sorularla ölçülmektedir. Karakuş (2005), "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" nin güvenilirliğini belirlemek üzere bir ön uygulama yapmış ve ankete Reliability Analysis-Scale (Alpha) testi uygulamıştır. Bu ön uygulama sonucunda güvenilirlik derecesi düşük çıkan maddelerde gerekli düzenlemeleri yapıp tekrar uygulayarak anketin güvenilirlik derecesi Alpha=0,83 bulmuştur. Bu test anketin güvenilir olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'ni, araştırmasında kullanılabilmek için 86 kişilik bir grup üzerinde pilot uygulamaya tabi tutmuştur. Bu uygulama ile elde edilen verilerin analizi sonucunda alpha değeri 0,887 olarak bulunmuştur. Yine Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin ölçtüğü her bir boyuta ilişkin alpha değerleri ise şöyledir: Duygusal Bağlılık 0,764, Devam Bağlılığı 0,798 , Normatif Bağlılık 0,757. Bu araştırma kapsamında yapılan analizler sonucunda ise Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin maddelerinin faktör yük değerlerinin ,44 ile ,79 arasında değiştiği görülmüştür.

Bu araştırma kapsamında, uygulama yapılan MYO bazında ölçeğe ve ölçeğin geneline ilişkin güvenilirlik değerleri Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Ölçeğin Geneline ve Kapsadığı Boyutlara İlişkin Güvenirlik Düzeyleri

	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Ölçeğin Geneli
	Cronbach's α	Cronbach's α	Cronbach's α	Cronbach's α
Üniversite Geneli	0,906	0,745	0,796	0,783

Tablo 5'teki sonuçlara bakıldığında, her bir boyuta ilişkin hesaplanan Cronbach Alpha düzeyinin, sosyal bilimler açısından oldukça güvenilir ve kabul edilebilir bir düzeyde olduğu söylenebilir (Büyüköztürk vd. 2012: 240). Örgütsel bağlılık ölçeğinin birinci faktörü 7 maddeden oluşmaktadır. Cronbach Alfa Katsayısı 0,906'dır. Birinci faktör altında yer alan 7 madde duygusal bağlılık alt boyutu olarak ifade edilmiştir. Ölçeğin ikinci faktörü 7 maddeden oluşmaktadır. İkinci faktörde Cronbach Alfa Katsayısı 0,745'dir. İkinci faktör altında yer alan 7 madde devamlılık bağlılığı alt boyutu olarak ifade edilmiştir. Ölçeğin üçüncü faktörü 7 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü faktörün Cronbach Alfa Katsayısı

0,796'dır. Üçüncü faktör altında yer alan 7 madde normatif bağlılık alt boyutu olarak ifade edilmiştir. Üniversite genelinde güvenilirlik katsayısının oldukça yüksek çıktığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

3.3.2. Nitel Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilecek açık uçlu sorular öncelikle araştırmanın çalışma grubunda yer almayan iki öğretim elemanına yöneltilmiş, elde edilen sonuçlara göre soruların açık ve anlaşılır olduğu görülmüştür. Ayrıca sorular nitel araştırmalar konusunda uzman bir öğretim üyesi tarafından incelemeye tabi tutulmuş ve son olarak iki Türkçe öğretmeni tarafından gözden geçirilmiştir.

Araştırma verileri yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Bu yöntem yapılandırılmış görüşme tekniğine göre biraz daha esnek görüşme formlarıdır (Karasar, 2002). Araştırma soruları hazırlanırken “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”nin kapsadığı üç alt boyuta göre hazırlanmıştır. Araştırmanın verileri araştırmacı ve uzman öğretim üyeleri tarafından geliştirilen ve 6 açık uçlu soruyu kapsayan bir görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada katılımcılara yöneltilen sorular şunlardır: 1.Uzun vadeli olarak bu kurumda çalışmayı düşünür müsünüz? Bu bağlamda; a.Bu kuruma sizi bağlayan etkenler nelerdir? b.Bu kurumdan sizi uzaklaştıran etkenler nelerdir? 2.Kurumda uzun süreli çalışıyor olmanın avantajlarını ve dezavantajlarını a.kurum açısından b.çalışan açısından nasıl değerlendirirsiniz? 3.Kurumda çalışmaya devam etme isteğiniz ile kuruma bağlılık duymanız arasında bir ilişki var mıdır? 4.Bu kurumdan şu an ayrılmanızı ahlaki sorumluluk açısından nasıl değerlendirirsiniz? 5.Bu kurum sizin bağlılığınızı hak ediyor mu? 6.Kurumunuza karşı bir sorumluluk hissediyor musunuz? Araştırma kapsamında elde edilen sorular 22 katılımcıya yöneltilmiştir. Araştırmaya ilişkin veriler belirlenen katılımcılarla yapılan konu odaklı görüşme yöntemiyle toplanmıştır. Konu odaklı görüşmeler kişilerin yaşamlarından ziyade bir program, konu ya da süreç üzerine odaklanmış görüşmelerdir. Görüşmeler hakkında katılımcılara bilgi verilmiş sessiz bir ortamda görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca görüşmelerde katılımcıların ses

kayıtları alınırken aynı zamanda not alınmış ve daha sonra ses kayıtları word programına aktarılarak analizler yapılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Bu bölümde, nicel ve nitel araştırma yöntemleri kapsamında elde edilen verilerin analizine ilişkin bilgiler ayrı başlıklar altında verilmiştir.

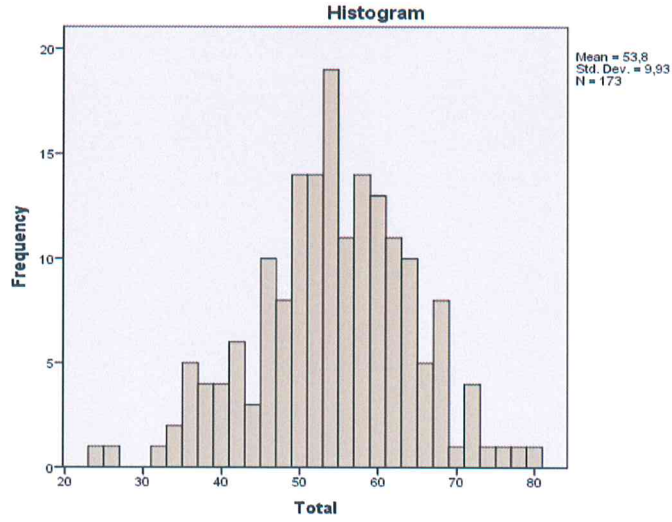
3.4.1. Nicel Verilerin Analizi

Anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin çözümünde; anketin birinci bölümü (kişisel bilgiler) için yüzde ve frekans analizleri kullanılmıştır. Anketin ikinci bölümünde yer alan; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile ilgili akademisyenlerin verdikleri cevaplar, her alanın kapsadığı davranışlarla birlikte ayrı ayrı verilerek yüzde, frekans ve aritmetik ortalamaları esas alınarak yorumlanmıştır. Nicel verilerin analizinde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri için 100'lük sistemde elde edilen değerler 5'lik sisteme dönüştürülerek tablolara eklenmiştir.

Analizlere geçilmeden önce dağılımın normal olup olmadığına bakılmıştır. Bu bağlamda dağılımın basıklık ve çarpıklık değerleri Skewness-Kurtosis testi ile analiz edilmiştir. Huck (2008), Skewness göre +1 -1 aralığı normal, Kurtosis de +2 -1 aralığı normal dağılımdır (Seçer, 2013:22). Duygusal bağlılık boyutunun Skewness değeri -,598, Kurtosis değeri -,486; Devam bağlılığı boyutunun Skewness değeri ,77 , Kurtosis değeri -,749; Normatif bağlılık boyutunun Skewness değeri ,018 , Kurtosis değeri -,718; buna göre Duygusal, Devam ve Normatif bağlılık boyutları normal dağılım göstermektedir.

İkinci olarak dağılımın Kolmogrov-Smirnov değerlerine bakılmıştır. Bu test sonuçlarında p değeri ,050'nin üzerinde olursa dağılım normal P değeri ,050 altında olursa dağılım normal değil olarak kabul edilmektedir (Seçer, 2013:25). Bu araştırmada kullanılan ölçeğin Kolmogrov-Smirnov test sonuçlarına göre tüm boyutlarda p değerinin ,050'nin üzerinde çıkması dağılımın tüm boyutlarda normal olduğunu göstermektedir.

Üçüncü olarak ölçeğin histogram grafiklerine bakılmıştır. Tüm boyutlarda normal dağılım eğrisinin simetrik olduğu görülmüştür. Ölçeğin tamamına ait olan histogram grafiği Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1: Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Tamamına Ait Histogram Grafiği

Yapılan (Skewness-Kurtosis, Kolmogrov-Simirnov ve Histogram) analizleri sonuçları değerlendirildiğinde dağılımın normal olduğu kabul edilmiş, bu doğrultuda çalışmada, iki grupta cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile öğretim elemanlarının; duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri arasında herhangi bir farklılık gösterip göstermediği, “t testi” ile analiz edilmiştir. Ayrıca öğretim elemanlarının, duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin karşılaştırılması için ilişkili ölçümler için t testinden yararlanılmıştır.

Öğretim Elemanlarının yaşa, çalışma süresine ve eğitim durumuna ilişkin sahip oldukları demografik özellikleriyle; duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerine ilişkin görüşleri arasındaki farklılığın tespitinde, gözlemlenilen örneklerdeki denek sayısı $n < 30$ olduğundan dağılımın normal olmadığı kabul edilmiş ve nonparametrik testler olan; “Kruskal Wallis Testi” kullanılmıştır. Ortaya çıkan farklılıkların kaynağı ise “Mann Whitney U Testi” ile analiz edilmiştir.

3.4.2. Nitel Verilerin Analizi

Nitel boyutta veriler içerik analizi ile analiz edilmiştir. İçerik analizinde temelde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır. Toplanan veriler için örüntüleri belirleme, kodlama ve akademisyenlerin ortak görüşleri sayısal olarak değerlendirildikten sonra kategorilere ayırma işlemlerini kapsayan içerik analizi tekniği ile analiz edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Araştırmanın nitel verileri yarı

yapılandırılmış görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Bu yöntemde kullanılan formlar yapılandırılmış görüşme tekniğine göre biraz daha esnek görüşme formlarıdır (Karasar, 2002).

Görüşme verilerinin yorumlanması sürecinde betimsel analiz, içerik analizi ve sürekli karşılaştırma tekniği kullanılmıştır. İçerik analizi, yazılı ve sözlü materyallerin sistemli bir analizidir. İçerik analizi, metin veya metinlerden oluşan bir kümenin içindeki belli kelimelerin veya kavramların varlığını belirlemeye yönelik yapılır. Araştırmacılar bu kelime ve kavramların varlığını, anlamlarını ve ilişkilerini belirler ve analiz ederek metinlerdeki mesaja ilişkin çıkarımlarda bulunurlar (Büyüköztürk vd. 2012: 240). Betimsel analizde toplanan veriler üzerinde hiçbir işlem yapmadan onların okuyucuya olduğu gibi sunulması savunulur. Burada araştırmacının yorumlayarak verileri olduğundan farklı bir biçimde göstermesi engellenmektedir. Verilerin olduğu gibi, açık, anlaşılır şekilde sunulması tarafsızlığın sağlanması için de gerekli olabilir (Sönmez ve Alacapınar, 2011:158). Sürekli karşılaştırma analizinde ise ilk aşamada veriler okunur ve birbirleri ile karşılaştırılır. Böylece birbiri ile ilgili veriler belirli kavram ya da kategoriler altında toplanır. İkinci aşamada ise öncelikli olarak kavram ve kategorilere dayalı olarak ana temalar ortaya çıkarılır ardından bu temalar, önerme cümleleri haline getirilir ve denence cümlesi kurulur (Özdemir, 2010). Bu doğrultuda veriler dört aşamada analiz edilmiştir: (1) verilerin kodlanması, (2) temaların bulunması, (3) kodların ve temaların düzenlenmesi, (4) bulguların tanımlanması ve yorumlanması. İlk aşamada katılımcıların verdiği cevaplardan elde edilen veriler anlamlı bütünler halinde nasıl bölümlere ayrılacağı, bu anlamlı bütünler nasıl bir kod verileceği ve bu farklı bölümlerde yer alan verilerin benzer kodlarla düzenlenip düzenlenemeyeceği dikkate alınarak verilerden elde edilen kodlara göre kodlama süreci tamamlanmıştır. Ortaya çıkan kodlardan yola çıkarak verileri, genel düzeyde açıklayabilen ve kodları belirli kategoriler altında toplayabilen temalar bulunmuştur (Yıldırım ve Şimşek, 2006). İki araştırmacı tarafından aynı süreç takip edilmiş ve ortaya iki araştırmacının ortak görüşleri doğrultusunda kodlar ve temalar çıkmıştır. Bu kodlar ve temalar düzenlenerek elde edilen bulgular tanımlanmış ve yorumlanmıştır. Ayrıca betimsel analizde, görüşülen bireylerin

görüşlerini çarpıcı bir şekilde yansıtmak için sık sık doğrudan alıntılara yer vermiştir. Katılımcılara (K1, K2, K3.....K22) şeklinde rumuzlar verilmiştir.

3.5. Nitel Araştırmada Geçerlik ve Güvenirlik

Mills'e (2003) göre, geçerlik ve güvenirlik kavramları nicel araştırmalara özgü kavramlar niteliğinde olup, nitel araştırmaların temel ilkeleri ve temel paradigması ile çelişmektedir. Bu bağlamda araştırmada geçerlik ve güvenirlik kavramları yerine inandırıcılık, aktarılabirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirlik kavramları kullanılacaktır. Doğan, Uğurlu ve Karakaş'ın (2014) çalışmalarında takip ettiklere sürece benzer olarak:

Araştırmada inandırıcılığı sağlamak için öncelikle araştırmacının uygulama sürecinde tüm görüşmeler ses kayıt cihazıyla ve not alınarak kayıt altına alınmıştır. Sonraki aşamada ise veriler word programına aktarılmıştır. Araştırmacı, araştırmacının tüm aşamalarında mümkün olduğunca objektif olmaya dikkat etmiştir. Aktarılabirlik konusunda araştırmacıların okuyuculara, uygulama ve içerikteki benzerliklere karar vermesi için yeterli detayları vermesi gerekmektedir. Bu nedenle çalışmanın yöntem bölümünde; araştırmacının yapıldığı yer, zaman ve içerik ile ilgili açıklayıcı bir şekilde bilgi verilmiştir. Araştırmacının tutarlılığını artırmak için çalışmada elde edilen bulguların tamamı yorum ve genelleme yapılmadan doğrudan okuyucuya sunulmuştur. Ayrıca araştırma sürecinde elde edilen tüm veriler, araştırmacının kendisi dışında, başka bir araştırmacı tarafından değerlendirip, ayrı ayrı kodlanmış ve tüm kodlamalar arasında genel anlamda görüş birliği sağlanmıştır. İki araştırmacının birbirinden bağımsız olarak kullandıkları kodların tutarlılığı "Görüş Birliği" ya da "Görüş Ayrılığı" şeklinde işaretlemeler yapılarak belirlenmiştir. Buna göre nitel verileri inceleyen iki uzman arasında %82 oranında görüş birliği sağlanmıştır. Araştırmacının teyit edilebilirliğini sağlamak için, verilerin nasıl toplandığı, verilerin nasıl kaydedildiği ayrıntılı bir şekilde anlatılmıştır.

IV.BÖLÜM

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Nicel Verilere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

4.1.1. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin genel algıları üniversite geneli kapsamında Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Genel Algılarının Dağılımı

	Duygusal Bağlılık		Devam Bağlılığı		Normatif Bağlılık	
	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS	\bar{x}	SS
Üniversite Geneli	1,02	0,29	0,86	0,24	0,80	0,22

Tablo 6’da verilen öğretim elemanlarının, duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin her birine ilişkin genel ortalamalara bakıldığında duygusal bağlılık türünde algının yüksek olduğu devam ve normatif bağlılığın ise sırasıyla duygusal bağlılığı izlediği görülmektedir. Giresun Üniversitesi’nin kuruluş tarihine ve öğretim elemanı kadrosuna göre genç bir üniversite olması sebebiyle öğretim elemanlarının meslek hayatlarında buldukları ilk ya da ikinci örgüt olması ve aynı zamanda üniversite yönetim anlayışının öğretim elemanlarının kişisel gelişimleri için fırsatları değerlendirmelerine olanak sağlamakta olması öğretim elemanlarında duygusal bir bağ oluşturmakta olduğu ifade edilebilir. Ayrıca bu genç kadronun mesleki kariyerlerinin başlangıç noktasında olması bu işe ihtiyaç duymalarını ve dolayısıyla devam bağlılığını gündeme getirmektedir. Normatif bağlılık boyutunda örgütün değerlerini kendi değerleriyle özdeşleştirip çıkar olmaksızın ahlaki ve erdeme dayalı bir bağlılık söz konusu olduğu için bu bağlılığın oluşmasında uzun yıllar süren birliktelikler gerekmektedir.

4.1.2.Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Farklaşmasına İlişkin Bulgular

Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılaşma durumu Tablo 7’de sunulmuştur:

Tablo 7: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	t	p*
Duygusal Bağlılık	Kadın	73	1,05	0,25	1,419	0,158
	Erkek	100	0,99	0,31		
Devam Bağlılığı	Kadın	73	0,86	0,24	-0,114	0,909
	Erkek	100	0,87	0,25		
Normatif Bağlılık	Kadın	73	0,81	0,21	0,322	0,748
	Erkek	100	0,80	0,23		

Tablo 7’de öğretim elemanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan t testi sonuçları yer almaktadır. Söz konusu sonuçlara göre, öğretim elemanlarının, duygusal bağlılık ($t=1,419$; $p>0,05$), devam bağlılığı ($t=-0,114$; $p>0,05$) ve normatif bağlılık boyutlarında ($t=0,322$; $p>0,05$) cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma ortaya çıkmamıştır. Bu durum kadın ve erkek öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığın bu boyutları için benzer algılara sahip oldukları şeklinde açıklanabilir.

Öğretim Elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre dağılımı Tablo 8’de sunulmuştur:

Tablo 8: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Algılarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması

		n	\bar{x}	ss	t	p
Duygusal Bağlılık	Evli	114	1,05	0,26	2,125	0,036*
	Bekâr	59	0,94	0,33		
Devam Bağlılığı	Evli	114	0,84	0,26	-1,747	0,082
	Bekâr	59	0,91	0,22		
Normatif Bağlılık	Evli	114	0,82	0,21	1,426	0,156
	Bekâr	59	0,76	0,25		

Tablo 8’de öğretim elemanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin medeni durumlarına göre karşılaştırılmasına ilişkin yapılan t testi sonuçları yer almaktadır. Söz konusu sonuçlara göre, öğretim elemanlarının duygusal bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılık görülmektedir. Öğretim elemanlarının duygusal bağlılık boyutuna ilişkin algılarına göre evli öğretim elemanlarının lehine anlamlı bir farklılık görülmektedir ($0,036 < 0,05$). Söz konusu bu farklılık Tablo 8’deki aritmetik ortalamalardan da anlaşılacağı üzere evli olan öğretim elemanlarının duygusal bağlılık düzeyleri (1,05), bekâr olan öğretim elemanlarının (0,94) daha yüksek olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Bu durum evli öğretim elemanlarının aile düzenlerini sağlıklı bir şekilde devam ettirebilmek adına kurulu düzenlerini bozmama eğiliminde oldukları, buna bağlı olarak çalıştıkları kuruma bekâr öğretim elemanlarına göre daha fazla duygusal bağlılık geliştirdikleri şeklinde açıklanabilir.

Öğretim elemanlarının algılarına göre devam bağlılığı ($t = -1,747$; $p > 0,05$) ve normatif bağlılık ($t = 1,426$; $p > 0,05$) boyutlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu durum evli ve bekar öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığın bu boyutları için benzer algılara sahip oldukları şeklinde açıklanabilir.

Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin algılarının yaş değişkenine göre ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 9’da sunulmuştur:

Tablo 9: Öğretim elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		N	\bar{x}	ss
Duygusal Bağlılık	20-32	85	1	0,31
	33-45	75	1,01	0,29
	45+	13	1,14	0,15
	Toplam	173	1,02	0,29
Devam Bağlılığı	20-32	85	0,88	0,22
	33-45	75	0,86	0,26
	45+	13	0,84	0,31
	Toplam	173	0,87	0,25
Normatif Bağlılık	20-32	85	0,79	0,22
	33-45	75	0,80	0,23
	45+	13	0,86	0,18
	Toplam	173	0,80	0,22

Tablo 9’da öğretim elemanlarının yaş gruplarının bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Söz konusu sonuçlara göre en yüksek bağlılık ortalaması ($\bar{x}=1,14$) duygusal bağlılık alt boyutunda 45 yaş üzerindeki öğretim elemanlarında görülmekte iken, en düşük bağlılık ortalaması ($\bar{x}=0,79$) ise normatif bağlılık alt boyutunda 20-32 yaşları arasındaki öğretim elemanlarında görülmektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin algılarının yaş değişkenine göre dağılımında farklılaşma olup olmadığına ilişkin Kruskal -Wallis testi sonuçları Tablo 10’da sunulmuştur:

Tablo 10: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Algılarının Yaş Değişkenine Göre Kruskal -Wallis Testi Sonuçları

	Yaş Grupları	n	Sıra Ortalaması	Sd.	χ^2	p	Anlamlı Fark
Duyusal Bağlılık	20-32	85	85.12	2	2.14	0.343	Yok
	33-45	75	85.75	2			
	45+	13	106.46	2			
	Toplam	173					
Devam Bağlılığı	20-32	85	89.12	2	0.31	0.858	Yok
	33-45	75	85.13	2			
	45+	13	83.92	2			
	Toplam	173					
Normatif Bağlılık	20-32	85	84.18	2	1.75	0.417	Yok
	33-45	75	87.27	2			
	45+	13	103.85	2			
	Toplam	173					

Tablo 10’da öğretim elemanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılaşmasına ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları yer almaktadır. Söz konusu sonuçlara göre, öğretim elemanlarının algılarına göre duygusal bağlılık [$\chi^2 (2)= 2,14, p> .05$], devam bağlılığı [$\chi^2 (2)= 0,31, p> .05$] ve normatif bağlılık [$\chi^2 (2)= 1,75, p> .05$] düzeylerinde yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu durum yaş değişkenine göre öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığın bu boyutları için benzer algılara sahip oldukları şeklinde açıklanabilir.

Öğretim Elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin algılarının çalışma süresi değişkenine göre ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 11’de sunulmuştur:

Tablo 11: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Algılarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		n	\bar{x}	ss
Duygusal Bağlılık	1-10 Yıl	118	1,03	0,29
	11-21 Yıl	47	0,96	0,30
	22 ve Üzeri	8	1,20	0,12
	Toplam	173	1,02	0,29
Devam Bağlılığı	1-10 Yıl	118	0,88	0,22
	11-21 Yıl	47	0,85	0,29
	22 ve Üzeri	8	0,73	0,30
	Toplam	173	0,87	0,25
Normatif Bağlılık	1-10 Yıl	118	0,81	0,23
	11-21 Yıl	47	0,75	0,22
	22 ve Üzeri	8	0,91	0,23
	Toplam	173	0,81	0,23

Tablo 11’de öğretim elemanlarının çalışma sürelerinin bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Söz konusu sonuçlara göre en yüksek bağlılık ortalaması ($\bar{x}=1,20$) duygusal bağlılık alt boyutunda 22 yıl ve üzerindeki öğretim elemanlarında görülmekte iken, en düşük bağlılık ortalaması ($\bar{x}=0,73$) ise devam bağlılığı alt boyutunda 22 yıl ve üzerindeki öğretim elemanlarında görülmektedir.

Öğretim Elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin algılarının çalışma süresi değişkenine göre dağılımında farklılaşma olup olmadığına ilişkin Kruskal - Wallis testi sonuçları Tablo 12’de sunulmuştur:

Tablo 12: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Algılarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Kruskal -Wallis Testi Sonuçları

	Çalışma Süresi	n	Sıra Ortalaması	Sd.	x ²	p	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	1-10 Yıl	118	89.17	2	5.10	0.080	Yok
	11-21 Yıl	47	76.53	2			
	22 ve Üzeri	8	116.44	2			
	Toplam	173					
Devam Bağlılığı	1-10 Yıl	118	90.04	2	2.56	0.278	Yok
	11-21 Yıl	47	83.51	2			
	22 ve Üzeri	8	62.69	2			
	Toplam	173					
Normatif Bağlılık	1-10 Yıl	118	88.80	2	3.53	0.171	Yok
	11-21 Yıl	47	78.29	2			
	22 ve Üzeri	8	111.63	2			
	Toplam	173					

Tablo 12’de öğretim elemanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin çalışma sürelerine göre farklılaşmasına ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları yer almaktadır. Söz konusu sonuçlara göre, öğretim elemanlarının algılarına göre duygusal bağlılık [$x^2(2)=5,10, p> .05$], devam bağlılığı [$x^2(2)=2,56, p> .05$] ve normatif bağlılık [$x^2(2)=3,53, p> .05$] düzeylerinde çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu durum çalışma süresi değişkenine göre öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığın bu boyutları için benzer algılara sahip oldukları şeklinde açıklanabilir.

Öğretim Elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 13’te sunulmuştur:

Tablo 13: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		n	\bar{x}	ss
Duygusal Bağlılık	Lisans Mezunu	44	0,98	0,28
	Yüksek Lisans Mezunu	104	1	0,30
	Doktora Mezunu	25	1,15	0,23
	Toplam	173	1,02	0,29
Devam Bağlılığı	Lisans Mezunu	44	0,87	0,26
	Yüksek Lisans Mezunu	104	0,89	0,24
	Doktora Mezunu	25	0,76	0,21
	Toplam	173	0,87	0,25
Normatif Bağlılık	Lisans Mezunu	44	0,77	0,16
	Yüksek Lisans Mezunu	104	0,78	0,23
	Doktora Mezunu	25	0,93	0,25
	Toplam	173	0,80	0,22

Tablo 13'te öğretim elemanlarının eğitim durumlarının bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Söz konusu sonuçlara göre en yüksek bağlılık ortalaması ($\bar{x}=1,15$) duygusal bağlılık alt boyutunda doktora mezunu öğretim elemanlarında görülmekte iken, en düşük bağlılık ortalaması ($\bar{x}=0,76$) ise devam bağlılığı alt boyutunda doktora mezunu öğretim elemanlarında görülmektedir.

Öğretim Elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre dağılımında farklılaşma olup olmadığına ilişkin Kruskal -Wallis testi sonuçları Tablo 14'te sunulmuştur:

Tablo 14: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskal -Wallis Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	n	Sıra Ortalaması	Sd.	χ^2	p	Anlamlı Fark
Duygusal Bağlılık	Lisans Mezunu	44	78.60	2	7.58	0.023	Var
	Yüksek Lisans Mezunu	104	84.62	2			
	Doktora Mezunu	25	111.70	2			
	Toplam	173					
Devam Bağlılığı	Lisans Mezunu	44	87.98	2	5.82	0.055	Yok
	Yüksek Lisans Mezunu	104	91.86	2			
	Doktora Mezunu	25	65.06	2			
	Toplam	173					
Bağlılık	Lisans Mezunu	44	81.61	2	11.07	0.004	Var
	Yüksek Lisans Mezunu	104	84.62	2			
	Doktora Mezunu	25	117.74	2			
	Toplam	173					

Tablo 14’de öğretim elemanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılaşmasına ilişkin Kruskal Wallis testi sonuçları yer almaktadır. Söz konusu sonuçlara göre, öğretim elemanlarının algılarına göre devam bağlılığı [$\chi^2 (2)=5,82$, $p> .05$] düzeyinde eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Bu durum lisans, yüksek lisans ve doktora mezunu öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığın bu boyutu için benzer algılara sahip oldukları şeklinde açıklanabilir.

Öğretim elemanlarının algılarına göre duygusal bağlılık [$\chi^2 (2)=7,58$, $p< .05$] ve normatif bağlılık [$\chi^2 (2)=11,07$, $p< .05$] düzeylerinde eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmektedir. Öğretim Elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyine ilişkin algılarının eğitim durumlarına göre duygusal ve normatif bağlılık düzeyinde farklılık göstermesi üzerine bu farklılığın hangisinde olduğuna ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 15’te sunulmuştur:

Tablo 15: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeyine İlişkin Algılarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşmasına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Duygusal Bağlılık	Lisans Mezunu	44	70.91	31020	2130	0.507
	Yüksek Lisans Mezunu	144	76.02	7906		
Normatif Bağlılık	Lisans Mezunu	44	75.05	3302	2264	0.920
	Yüksek Lisans Mezunu	144	74.27	7724		
Duygusal Bağlılık	Lisans Mezunu	44	30.19	1328.50	338.50	0.008*
	Doktora Mezunu	25	43.46	1086.50		
Normatif Bağlılık	Lisans Mezunu	44	29.07	1279	289	0.001*
	Doktora Mezunu	25	45.44	1136		
Bağlılık	Yüksek Lisans Mezunu	104	61.10	6354	894	0.015*
	Doktora Mezunu	25	81.24	2031		
Normatif Bağlılık	Yüksek Lisans Mezunu	104	60.12	6252.50	792.50	0.002*
	Doktora Mezunu	25	85.30	2132.50		

*p<.05

Tablo 15'te öğretim elemanlarının eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık gösteren bağlılık düzeylerinin (duygusal ve normatif bağlılık düzeylerine göre) farklılaşmasına ilişkin yapılan Mann Whitney U testi sonucunda, doktora mezunu olan öğretim elemanlarının lisans mezunu olan öğretim elemanlarına göre (U=338.50, p< .05), doktora mezunu olan öğretim elemanlarının yüksek lisans mezunu olan öğretim elemanlarına göre (U=894, p< .05) üniversiteye duygusal bağlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Söz konusu sonuçlara göre, eğitim doğrultusunda akademik anlamda gelişim sağlayan öğretim elemanlarının işe yönelik kaygı düzeylerinin azalması ve özgüvenlerinin artmasıyla örgüte yönelik sahiplenme, örgütte çalışmaktan ve örgütün bir üyesi olmaktan mutluluk duyma gibi örgüte yönelik duygusal bağlılıklarının arttığı söylenebilir.

Yapılan test sonucunda, doktora mezunu olan öğretim elemanlarının lisans mezunu olan öğretim elemanlarına göre (U=289, p< .05) , doktora mezunu olan öğretim elemanlarının yüksek lisans mezunu olan öğretim elemanlarına göre (U=792.50, p< .05) üniversiteye normatif bağlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre öğretim elemanlarının eğitim seviyesi yükseldikçe örgüte

duydıkları bağlılığın nedeni ihtiyaç değil yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna ve sadakatin bir erdem olduğuna inançları sebebiyle örgüte normatif bağlılık duydukları ifade edilebilir.

4.2. Nitel Araştırma Kapsamında Elde Edilen Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde öğretim elemanlarının görüşme formunda yer alan sorulara verdikleri yanıtlar araştırma amacı doğrultusunda sunulmuştur.

4.2.1. Kuruma Bağlayan ve Kurumdan Uzaklaştıran Etkenlere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Kuruma bağlayan etkenlerin açıklanmasına yönelik olarak katılımcılardan elde edilen görüşler doğrultusunda 8 kategori elde edilmiştir. Ortaya çıkan kategoriler ve kategoriler üzerinde yapılan frekans analizi Tablo 16'da verilmiştir:

Tablo 16: Kuruma Bağlayan Etkenlerin Açıklanmasına Yönelik Görüşler

	Katılımcılar	f
İletişim; mutluluk	<i>K2, K5, K9, K13, K22</i>	5
Çalışma ortamı; esneklik	<i>K5, K8, K9, K14, K21</i>	5
Akademik gelişim imkânı; mesleki doyum	<i>K5, K7, K9, K17, K19</i>	5
Ekonomik kazanç; iş garantisi	<i>K3, K17, K21, K22</i>	4
Öğrenci faktörü	<i>K9, K14, K21,</i>	3
Memleket olması	<i>K15, K16, K19</i>	3
Özerk bir yapıda olması	<i>K16</i>	1
Kurumda mesleğe başlama	<i>K7</i>	1
Toplam		27

Katılımcılar kuruma bağlayan olumlu etkenleri açıklarken, iletişim-mutluluk, ekonomik kazanç-iş garantisi, öğrenci faktörü, çalışma ortamı-esneklik, memleket olması, akademik gelişim imkânı-mesleki doyum, özerk bir yapıda olması, kurumda mesleğe başlama yargılarına yer verdikleri görülmüştür. Katılımcıların bir kısmı (K2, K5, K9, K13, K22) kurumlarının akademik bağlamda yükselmeye olanak sağlamasının mutluluk verdiğini ve kurum içi insani ilişkilerin çalışma ortamını besleyen bir unsur olduğunu ifade ederlerken

katılımcıların büyük bir çoğunluğu (K6, K7, K9, K11, K14, K17, K19, K20, K21) üniversite yönetiminin kuruma gereken önemi vermemesi ve aynı zamanda yönetsel anlamda adil olmayan tutum ve davranışların keyfe yönelik olmasının kendilerini kurumdan uzaklaştırdığını belirtmişlerdir.

Katılımcıların, kuruma bağlayan etkenlerin açıklanmasına yönelik görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

K9 rumuzlu katılımcı *kurumdaki iletişimin dostane ilişkiler çerçevesinde gerçekleşmesi beni mutlu ederken kuruma bağlanmamda önemli bir etkidir*, K5 rumuzlu katılımcı *diğer kamu kuruluşlarının aksine çalışma ortamının esnekliği biz akademisyenlere güvenildiğini gösteriyor ve bu esneklikte bizi bağlılık adına besleyen bir unsur*, K5 rumuzlu katılımcı *bir çok üniversitede yüksek lisans, doktora eğitimini yapmak isteyenlere zaman açısından izin verilmediği halde ben doktora çalışmamı kurumumda rahatlıkla yapabiliyorum*, K17 rumuzlu katılımcı *kariyer gelişiminin desteklenmesi bizim için bir doyum ve akabinde bağlılık sebebi*, K17 rumuzlu katılımcı *ek derslerle birlikte maaşımın beni tatmin etmesi ve bunun sürekliliğini bilmem gelecek kaygısı açısından beni bu kuruma bağlamaktadır*, K14 rumuzlu katılımcı *öğrencilerimi sevmem ve bu anlamda idealist olmam etkili bir faktördür*, K16 rumuzlu katılımcı *doğup büyüdüğüm bir şehire hizmet ettiğim için vefa borcumu ödemekte olduğumu düşünüyorum*, K16 rumuzlu katılımcı *kurumumuzun gerek rektörlük gerek diğer akademik birimler tarafından bağımsız ve kendi kaidelerinin olması kuruma bir kişilik kazandırıyor bu durumda bizlerde bağlılık yaratıyor*, K7 rumuzlu katılımcı *işsizlik sorununun hat safhada olduğu bir dönemde bu kurumda mesleğe başlamış olmam ister istemez kuruma karşı duygusal bir bağ oluşturdu bende söylemlerinde bulunarak kuruma bağlılıklarının nedenlerini belirtmişlerdir.*

Kurumdan uzaklaştıran etkenlerin açıklanmasına yönelik olarak katılımcılardan elde edilen görüşler doğrultusunda 8 kategori elde edilmiştir. Ortaya çıkan kategoriler ve kategoriler üzerinde yapılan frekans analizi Tablo 17'de verilmiştir:

Tablo 17: Kurumdan Uzaklaştıran Etkenlerin Açıklanmasına Yönelik Görüşler

	Katılımcılar	f
Kadro yetersizliği	K6, K7, K9, K11, K14, K17, K19, K20, K21	9
Fiziki ve sosyal imkân yetersizliği	K1, K2, K5, K8, K10, K12, K13, K15	7
Ulaşım	K2, K4, K5, K12, K14, K19, K21	7
Çatışmacı kültür, gruplaşmalar, insani ilişkiler	K3, K6, K8, K9, K12, K14, K17	7
Öğrenci kalitesi	K8, K15, K20, K21, K22	5
Ders ücretlerinin yetersizliği ve zamanında ödeme olmaması	K9, K16, K18, K19	4
Gelişim imkânının olmaması	K4, K8, K10, K13	4
Bıkkınlık, motivasyon eksikliği, aidiyet eksikliği	K3, K16, K18	3
Toplam		47

Katılımcıların çoğunluğu (K2, K5, K6, K9, K10) okul ortamından çok okul dışında kendi imkânları ile kişisel gelişimlerine katkı sağladıklarını ifade ederlerken K1, K2 ve K4 rumuzlu katılımcılar kişisel gelişimlerine katkı sağlayamadıklarını; K7 ve K8 rumuzlu katılımcılar ise kişisel gelişimleri konusunda çaba sarf etmelerine rağmen bu konuda kendilerini yetersiz bulduklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların, kurumdan uzaklaştıran etkenlerin açıklanmasına yönelik görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

Ayrıca K9 rumuzlu katılımcı *kadro yetersizliğinden kaynaklanan ders yükünün fazla olmasının çok yorucu ve monoton bir atmosfer oluşturduğu*, K7 rumuzlu katılımcı *yeni yapılanma sonucu deneyimsiz personelin yönetici pozisyonunda olmasının örgütsel bağlılığı zedeleyici bir durum olduğu*, K8 rumuzlu katılımcı *çalışma yaşantısının dışında çalışanları rahatlatabilecek ortamların olmamasının olumsuz bir etken olduğu*, K12 rumuzlu katılımcı *memleketlere ya da akademik çalışma yapılan şehirlere uzak olmanın ve ulaşımın problemlili olmasının kurumdan ayrılmak için bir sebep olduğu*, K3 rumuzlu katılımcı *ideolojik anlamda ortaya çıkan kutuplaşmaların işe ve öğrencilere yansdığı*, K21 rumuzlu katılımcı *meslek yüksekokullarına sınavsız geçiş ile kayıt*

olan öğrenci seviyelerinin düşük olmasının akademisyenleri körelttiği, K19 rumuzlu katılımcı ek ders ücretlerinin yetersizliği ve ödeme zamanlarının belirsizliğinin uzaklaştıran bir unsur olduğu, K10 rumuzlu katılımcı akademik çalışmalar yürütülürken laboratuvar gibi fiziki alanların olmamasının başka kurum arayışlara yönlendirdiği, K3 rumuzlu katılımcı hastalık, doğum, ölüm, düğün gibi insan hayatına dair önemli günlerde üst makamlarca aranılıp sorulmamanın insana kendini değersiz hissettirdiği ve bu hissiyatla da aidiyat duygusunun oluşmadığını, K18 rumuzlu katılımcı ise kurumda sürekli şekilciliğin olmasının demoralize eden bir unsur olduğu söylemlerinde bulunarak kendilerini kurumdan uzaklaştıran unsurları belirtmişlerdir.

4.2.2. Kurumda Uzun Süreli Çalışmanın Kurum Açısından Avantaj ve Dezavantajlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Kurumda uzun süreli çalışmanın kurum açısından avantajlarına yönelik olarak katılımcılardan elde edilen görüşler doğrultusunda 5 kategori elde edilmiştir. Ortaya çıkan kategoriler ve kategoriler üzerinde yapılan frekans analizi Tablo 18’de verilmiştir:

Tablo 18: Kurumda Uzun Süreli Çalışmanın Kurum Açısından Avantajlarına Yönelik Görüşler

	Katılımcılar	f
Kuruma, çalışma ilkelerine hâkimiyetin getirileri; verimlilik	K5, K7, K8, K9, K11, K14, K18, K20, K22	9
Sorun çözümünde deneyim	K1, K3, K12, K14, K15, K16, K17, K19	8
İşleyişi kolaylaştırma	K3, K4, K5, K6, K7, K9, K10	7
Uyum sürecinin kolaylığı, iletişimde sorun yaşamama	K6, K8, K10, K13, K18	5
Denetim ihtiyacının azlığı	K2	1
Toplam		30

Katılımcılara göre kurumda uzun süreli çalışmanın kurum için sağladığı avantaj konusunda verimlilik ve sorunların çözümünde deneyimin sağladığı kolaylık ön plana çıkmaktadır. K22 rumuzlu katılımcı *kurumun işleyişine ve düzenine hakim olan akademisyenlerin daha etkili ve aktif olduklarını*, K14

rumuzlu katılımcı *sorunların doğru teşhisinin isabetli çözüm önerileri getirdiği*, K1 rumuzlu katılımcı *önemli olabilecek problemlerin çözümünde tecrübeli kalemlerin etkisinin güçlü olduğunu*, K6 rumuzlu katılımcı *uzun süreli birliktelik sonucu herkesin birbirini olduğu gibi kabul ettiğini*, K2 rumuzlu katılımcı ise *uzun süreli çalışmanın uzmanlık oluşturduğu dolayısıyla dış kontrollere çok sık gerek kalmadığı* söylemlerinde bulunarak bu durumun kurum için bir avantaj olduğunu belirtmişlerdir.

Kurumda uzun süreli çalışmanın kurum açısından dezavantajlarına yönelik katılımcıların görüşleri doğrultusunda 4 kategori elde edilmiştir. Bu kategorilerin frekans analizi Tablo 19’da verilmiştir:

Tablo 19: Kurumda Uzun Süreli Çalışmanın Kurum Açısından Dezavantajlarına Yönelik Görüşler

	Katılımcılar	f
Psikolojik bağın kopması, monotonluk	<i>K3, K7, K8, K10, K14</i>	5
Kemikleşme, körelme, değişime kapalı olma	<i>K7, K8, K9, K11</i>	4
Verimliliğin düşmesi	<i>K13, K19</i>	2
Çatışma	<i>K8, K14</i>	2
Toplam		13

Katılımcıların çoğunluğu (K3, K7, K8, K10, K14) bir kurumda uzun süre çalışmanın sonucunda gerek bireysel gerekse kurumsal açıdan psikolojik bağın koptuğunu ve bir süre sonra buna bağlı olarak monotonluğun hakim olduğunu ifade ederlerken K8 ve K14 rumuzlu katılımcılar ise kurumsal ilişkide çatışmayı vurgulamışlardır.

Katılımcıların, kurumda uzun süreli çalışmanın kurum açısından dezavantajlarının açıklanmasına yönelik görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

K14 rumuzlu katılımcı *uzun süreli birliktelik sonucu bir süre sonra sadece fiziksel olarak varlık gösterildiği ve bu durumun kurum işleyişini etkilediği*, K7 rumuzlu katılımcı *sürekliliğin ilişkileri yıprattığını ve bu durumunda kurumsal*

ilişkiye yansdığı, K9 rumuzlu katılımcı sürekliliğin yapılan iş adına yeniliklere kulak kapatılmasına neden olduğu, K13 rumuzlu katılımcı yapılan işe yönelik hevesin kaybolduğu ve verimin düştüğü, K8 rumuzlu katılımcı ise ilişkilerin zedelendiği, gruplaşmaların sonucunda çatışma ortamının kaçınılmaz olduğu söylemlerinde bulunarak dezavantajları belirtmişlerdir.

4.2.3. Kurumda Uzun Süreli Çalışmanın Çalışan Açısından Avantaj ve Dezavantajlarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Kurumda uzun süreli çalışmanın çalışan açısından avantajlarına yönelik olarak katılımcılardan elde edilen görüşler doğrultusunda 4 kategori elde edilmiştir. Ortaya çıkan kategoriler ve kategoriler üzerinde yapılan frekans analizi Tablo 20’de verilmiştir:

Tablo 20: Kurumda Uzun Süreli Çalışmanın Çalışan Açısından Avantajlarına Yönelik Görüşler

	Katılımcılar	f
Güven, sahiplenme, benimseme, kurum kültürüne uyum, evlilik gibi özel yaşama dair sorumluluklar	<i>K2, K5, K8, K13, K14, K16, K17, K22</i>	8
İletişimde problem yaşamama, sosyal çevre oluşturma	<i>K1, K2, K7, K10, K14, K18,</i>	6
Tecrübe, başarı duygusu	<i>K2, K5, K12, K14, K20</i>	5
Prosedüre, yönetmeliğe, göreve hakim olma	<i>K6, K15, K18, K19</i>	4
Toplam		23

Katılımcılar kurumda uzun süre çalışmanın çalışan açısından avantajlarını açıklarken, güven-sahiplenme-benimseme-kurum kültürüne uyum, özel yaşama dair sorumluluklar tecrübe-başarı duygusu, prosedüre-yönetmeliğe-göreve hakim olma, iletişimde problem yaşamama-sosyal çevre oluşturma yargılarına yer verdikleri görülmüştür. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (K2, K5, K8, K13, K14, K16, K17, K22) kendini kurumun bir parçası olarak görme ve dolayısıyla kurumu sahiplenmenin sonucu olarak çalışanların kurum değerleriyle özdeşleştiğini, katılımcıların bir kısmı da (K1, K2, K7, K10, K14, K18) uzun

sürelili çalışma sayesinde formel ilişkilerin informel ilişkilere yansiyarak sosyal çevre oluşumunun çalışani motive edici bir unsur olduğunu ifade etmişlerdir.

Katılımcıların, kurumda uzun süreli çalışmanın çalışan açısından avantajlarının açıklanmasına yönelik görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

K8 rumuzlu katılımcı *uzun süre bir kurumda yer alınca bir süre sonra kurumla benzeşmeye başladığı*, K16 rumuzlu katılımcı *herşeye aşina olmanın kuruma aidiyat hissi oluşturduğu*, K22 rumuzlu katılımcı *eş ve çocuklara olan sorumluluk gereği uzun süre çalışmanın hayata dair maceralardan insanı koruduğu*, K2 rumuzlu katılımcı *evli olmanın düzenli bir yaşam gerektirdiği*, K7 rumuzlu katılımcı *yöneticileri tanıma nedeniyle informel iletişim kanalları kurularak taleplere yanıt bulma, tanınma sonucu tolerans sınırının genişlemesinin çalışan için bir avantaj olduğu*, K5 rumuzlu katılımcı *uzun yıllar aynı kurumda çalışma sonucu deneyimler sayesinde başarının nereden geldiğinin öğrenildiği*, K1 rumuzlu katılımcı *ezbere kurum adına herşeye hakim olduğunu* ifade etmişlerdir.

Kurumda uzun süreli çalışmanın çalışan açısından dezavantajlarına yönelik olarak katılımcılardan elde edilen görüşler doğrultusunda 4 kategori elde edilmiştir. Ortaya çıkan kategoriler ve kategoriler üzerinde yapılan frekans analizi Tablo 21’de verilmiştir:

Tablo 21: Kurumda Uzun Süreli Çalışmanın Çalışan Açısından Dezavantajlarına Yönelik Görüşler

	Katılımcılar	f
Motivasyonda düşme, bıkkınlık, isteksizlik, gevşeme, monotonluk	<i>K2, K6, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K19</i>	9
Kemikleşme, bireysel güç oluşturma	<i>K8, K9, K11</i>	3
Çevreye duyarsızlık, psikolojik atalet, yıpranma	<i>K3, K7</i>	2
İletişimde sorun, yeni personelle uyumda problem	<i>K9, K21</i>	2
Toplam		16

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (K2, K6, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K19) bir kurumda uzun süre çalışmanın sonucunda motivasyonda düşme, beklentilerin azalması, bıkkınlık ve bezme, gevşeme, monotonluk kavramlarına yer verdikleri görülmüştür.

Katılımcıların, kurumda uzun süreli çalışmanın çalışan açısından dezavantajlarının açıklanmasına yönelik görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

K12 rumuzlu katılımcı *uzun yıllar çalışma ile oluşan durağanlığın bezginlik ve monotonluk yarattığı*, K11 rumuzlu katılımcı *kurum içinde kemikleşmenin çalışanların gelişime ve yeniliğe kapalı olması durumunu ortaya çıkardığı*, K7 rumuzlu katılımcı *aynı kurumda aynı çevrede ilişki sürdürmenin psikolojik atalet (çevreye duyarsızlaşma) oluşturduğu*, K21 rumuzlu katılımcı ise *kurumda göreve yeni başlayanlarla eski çalışanlar arasında ister istemez negatif bir iletişim ortamının olduğu ve çatışmaların yaşandığı* söylemlerinde bulunarak düşüncelerini ifade etmişlerdir.

4.2.4. Kurumda Çalışmaya Devam Etme İsteği ile Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Kurumda çalışmaya devam etme isteği ile bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik katılımcılardan elde edilen görüşler doğrultusunda 6 kategori elde edilmiştir. Ortaya çıkan kategoriler ve kategoriler üzerinde yapılan frekans analizi Tablo 22’de verilmiştir:

Tablo 22: Kurumda Çalışmaya Devam Etme İsteği İle Bağlılık Arasındaki İlişkiye Yönelik Görüşler

	Katılımcılar	f
Bağlılık zorunluluktan kaynaklanıyor	<i>K1, K3, K4, K6, K9, K11, K19, K20, K21</i>	9
Rahat, huzur, çalışma süresi arttıkça bağlılıkta artar	<i>K2, K5, K8, K17, K22</i>	5
Kuruma borçlu hissetme, minnettarlık	<i>K1, K7</i>	2
Öğrenciyi ortada bırakma duygusu ile bağlılık paralel	<i>K20</i>	1
Memleketimde olmama bağlılık duygum paralel	<i>K16</i>	1
Kurumun bireyin felsefe ve vizyonu ile uyumlu olması bağlılık unsuru	<i>K13</i>	1
Toplam		19

Katılımcılara göre kurumda çalışmaya devam etme durumunun kaynağı bağlılık ise o kurumda olumlu bir kurum kültürü ve pozitif bir iklimin olması, ortamda çatışma ve çekişmelerin olmaması ve dolayısıyla huzurun olması, bireyin kurumu benimsemesi, bağlılık ve sadakat için bireyin işe, olaylara ve hayata bakış açısıyla kurumun paralellik göstermesi ve bu doğrultuda talepleri karşılayabilmesi gerekmektedir. Tablo 22'ye göre en çok vurgulanan kavram “huzur” kavramıdır. Ancak tabloya bakıldığında büyük bir çoğunluğun bağlılık kavramıyla “zorunluluk” kavramını ilişkilendirdiği dikkat çekmektedir.

Katılımcıların, kurumda çalışmaya devam etme isteği ile bağlılık arasındaki ilişkinin açıklanmasına yönelik görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

K3, K9 ve K11 rumuzlu katılımcılar kurumun kendileri için bir basamak olduğunu akademik çalışmalarının tamamlanmasıyla hemen gitmek için alternatiflere yönelecekleri, K1 rumuzlu katılımcı maddi kaygıları nedeniyle bağlılığın zorunluluktan kaynaklandığı, K4 rumuzlu katılımcı kendisini yetersiz hissettiği, K19 rumuzlu katılımcı şu an yeni bir iş bulmakta zorlanacağı, K8 rumuzlu katılımcı kurum içerisindeki iklimin olumlu olmasının huzur verdiği ve

bunun bağıllık yarattığı, K7 rumuzlu katılımcı kendini kuruma borçlu hissettiği ve bu duygunun kendisinde bağıllık nedeni olduğu, K20 rumuzlu katılımcı dönemleri tamamlanmadan öğrencilerini bırakamayacağı için bağıllık duyduğu, K16 rumuzlu katılımcı görev yaptığı yerin memleketi olması sebebiyle bu kurumda çalışıp aynı kurumdan emekli olmak istediği, K13 rumuzlu katılımcı ise kurumunun politik duruşu ve bu doğrultudaki hedefleriyle kendisinin politik duruşunun benzer olması nedeniyle kendini kuruma bağlı hissettiği söylemlerinde bulunarak düşüncelerini ifade etmişlerdir.

4.2.5. Kurumdan Ayrılmayı Etik ve Etik Dışı Değerlendirmeye İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Kurumdan ayrılmayı etik olarak değerlendiren katılımcılardan elde edilen görüşler doğrultusunda 4 kategori elde edilmiştir. Ortaya çıkan kategoriler ve kategoriler üzerinde yapılan frekans analizi Tablo 23'te verilmiştir:

Tablo 23: Kurumdan Ayrılmayı Etik Olarak Değerlendirmeye Yönelik Görüşler

	Katılımcılar	f
Vicdanım rahat olduğu için ayrılabilirim	<i>K3, K8, K13, K21</i>	4
Şartların gereğini yaparım, bu durum ahlakla alakalı değil	<i>K10, K16, K20</i>	3
Herkes kurum ya da iş değiştirme hakkına sahiptir	<i>K1, K9</i>	2
Kişilerin kendileri için çözüm önerileri bulmaları vefasızlık değildir	<i>K2</i>	1
Toplam		10

Katılımcıların, kurumdan ayrılmayı etik olarak değerlendirmeye yönelik görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

K3, K8, K13 ve K21 rumuzlu katılımcılar görevleri gereği yapmaları gereken herşeyi yaptıklarını ancak kurumdan ayrılmanın kişisel menfaatlerine yönelik olduğu bir durumda bunun vicdanen bir sıkıntı doğurmayacağını ifade ederken, K10, K16, K20 rumuzlu katılımcılar iş değişikliğinin ahlakla ilişkili bir

durum olmadığını yaşamlarına devam edebilmeleri için şartlarla ilişkili olduğunu, K1 rumuzlu katılımcı emekliliğe kadar insanların aynı kurumda çalışmalarının beklenemeyeceğini ve iş değişikliğinin anayasal bir hak olduğunu, K2 rumuzlu katılımcı insanların iş hayatlarındaki şartlarını iyileştirmek istemelerinin vefasızlık olmadığını ifade etmişlerdir.

Kurumdan ayrılmayı etik dışı olarak değerlendiren katılımcılardan elde edilen görüşler doğrultusunda 2 kategori elde edilmiştir. Ortaya çıkan kategoriler ve kategoriler üzerinde yapılan frekans analizi Tablo 24'te verilmiştir:

Tablo 24: Kurumdan Ayrılmayı Etik Dışı Olarak Değerlendirmeye Yönelik Görüşler

	Katılımcılar	f
Eğitim öğretimi yarıda bırakmak etik dışıdır	<i>K4, K5, K6, K14, K15, K19, K21, K22</i>	8
Kurumu terk etmek zarar verici onur kırıcıdır	<i>K5, K7, K11, K13, K17, K18</i>	6
Toplam		14

Katılımcıların, kurumdan ayrılmayı etik dışı değerlendirmeye yönelik görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

K11 rumuzlu katılımcı kurumdan şu an ayrılmayı doğru bulmadığını çünkü bireylerin çalıştıkları kuruma bir artı kazandırmalarının ahlaki ve vicdani bir durum olduğunu ve sadece kadro akademisyenliğinin doğru olmadığını ifade ederken K7 rumuzlu katılımcı kurumun, işsizliğin yüksek oranda olduğu bir ülkede genç yaşta bireyleri saygın bir mesleğin üyesi yaptığını, gelişim için olanaklar sağladığını ve bu çerçevede akademik unvan elde ettikten sonra ayrılmamanın yakışıksız olacağını, K5 rumuzlu katılımcı ise öğrencilerini yüzüstü bırakma duygusunun kendisini bireysel olarak hırpalayabileceğini ifade etmişlerdir.

4.2.6. Kurumun Bağlılığı Hakedip Haketmediğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Kurumun çalışanın bağlılığını hakettiğine yönelik katılımcılardan elde edilen görüşler doğrultusunda 3 kategori elde edilmiştir. Ortaya çıkan kategoriler ve kategoriler üzerinde yapılan frekans analizi Tablo 25'te verilmiştir:

Tablo 25: Kurumun Bağlılığı Hakettiğine Yönelik Görüşler

	Katılımcılar	f
Sorumluluklarım, öğrencilerim ve görevim gereği hak ediyor	<i>K1, K3, K8, K13, K15, K18, K20, K21, K22</i>	9
Değer gördüğüm, fikirlerim alındığı, saygı gördüğüm için hak ediyor	<i>K5, K7</i>	2
Kurum kendimi gerçekleştirme imkânın sağladığı için hak eder		1
Toplam		12

Katılımcıların, kurumun bağlılığı hakettiğine yönelik görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

Katılımcıların büyük bir çoğunluğu (K1, K3, K8, K13, K15, K18, K20, K21, K22) *kurumun çalışanın bağlılığını haketmesinin temel nedenini göreve yönelik yetki ve sorumluluklarının olduğu ve bunun yanı sıra mesleki sevgiden kaynaklanan öğrencilere, ülkeye yönelik sorumlulukları olduğunu* ifade etmişlerdir. K13 rumuzlu katılımcı *eğitime gönül vermiş biri olarak ve bu mesleği seçmiş bir gönüllü olarak bağlılığın mecbur ve vatani bir görev olduğunu düşünüyorum* şeklinde ifade ederken, K7 rumuzlu katılımcı *genç personel istihdam eden, personel haklarına saygılı ve aynı zamanda diğer üniversitelere göre oldukça ileri durumda olan bir kurumun bağlılığı hakettiğini* ifade etmiştir.

Kurumun çalışanın bağlılığını haketmediğine yönelik katılımcılardan elde edilen görüşler doğrultusunda 4 kategori elde edilmiştir. Ortaya çıkan kategoriler ve kategoriler üzerinde yapılan frekans analizi Tablo 26'da verilmiştir:

Tablo 26: Kurumun Bağlılığı Haketmediğine Yönelik Görüşler

	Katılımcılar	f
Ödüllendirme, değer verme, onure etme ve adalet olmadığı için hak etmiyor	<i>K2, K4, K6, K9, K12, K17, K19</i>	7
Problemlerim karşısında yanımda değil	<i>K4, K10, K16</i>	3
Akademik çalışmalar desteklenmediği için hak etmiyor		1
Yeterli ücret almadığım için hak etmiyor	<i>K16</i>	1
Toplam		12

Katılımcılara göre kurum motivasyon açısından ödüllendirme yapmalı, bireylere değer vermeli, adil olmalı, tarafsız olmalı, hakkaniyeti gözetmeli, emekleri takdir edip onure etmeli, bilimsel bazda akademik çalışmalarını desteklemeli ve bu çerçevede insan yaşam ve onuruna yakışacak şekilde çalışmalarını teşvik edecek bir ücret sistemi geliştirmelidir. K17 rumuzlu katılımcı *kurum yararına birşeyler yapıldığında dahi bunun ne maddi ne de manevi şekilde onure edilmediğini*, K9 rumuzlu katılımcı *çalıştığı kurumda adama göre muamele yapıldığı için sadakati haketmediğini*, K4 rumuzlu katılımcı *kurumun kesinlikle bağlılığını haketmediğini çünkü kendini kurumda güvende hissetmediğini ve ufak bir problem durumunda kurumunun kendisinin yanında değil karşısında olduğunu*, K11 rumuzlu katılımcı *akademik çalışmaların gerek zaman açısından gerekse maddi açıdan desteklenmediği için sömürüldüğünü*, K16 rumuzlu katılımcı ise *aldığı ücretin emeğinin karşılığı olmadığını ve bu nedenle de kurumun bağlılığı haketmediğini* ifade etmişlerdir.

4.2.7. Kuruma Karşı Sorumluluk Hissine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Kuruma karşı sorumluluk hissini olduğuna yönelik katılımcılardan elde edilen görüşler doğrultusunda 3 kategori elde edilmiştir. Ortaya çıkan kategoriler ve kategoriler üzerinde yapılan frekans analizi Tablo 27’de verilmiştir:

Tablo 27: Kuruma Karşı Sorumluluk Hissinin Olduğuna Yönelik Görüşler

	Katılımcılar	f
Kuruma, öğrencilere, topluma, insanlığa karşı sorumluluğum var	K1, K3, K4, K5, K12, K18, K19, K20, K21, K2	10
Görevlerim açısından sorumluluğum var	K2, K7, K8, K14, K15, K17	6
Kurum beni kabul ettiği için vicdani sorumluluğum var		4
Maaşımın karşılığını vermek için sorumluluklarım var	K6, K9	2
Prensip gereği sorumluluklarım var	K13	1
Toplam		23

Kuruma karşı sorumluluk hissini değerlendirildiği Tablo 27’de büyük bir çoğunluk (K1, K3, K4, K5, K12, K18, K19, K20, K21, K2) *insani sorumluluğu* vurgularken bir kısım katılımcılar da (K2, K7, K8, K14, K15, K17) *görevsel sorumluluğu* vurgulamış, K5, K10, K11, K16 rumuzlu katılımcılar *vicdani sorumluluk* üzerinde dururken diğer katılımcılar (K13, K6, K9) somut ve daha yaşamla özdeşleştirdikleri *mali sorumlulukları* ifade etmişlerdir. K12 rumuzlu katılımcı *hizmet sunduğu topluma, kuruma, paydaşlara hatta insanlığa karşı bir sorumluluk hissettiğini* ifade etmiştir.

Kuruma karşı sorumluluk hissini olmadığına dair olumsuz görüş bildiren öğretim elemanı bulunmamaktadır.

V.BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sürecinden elde edilen bulgular tartışılmakta, sonuçlar ve bu sonuçlar kapsamında uygulayıcılar ile araştırmacılar için önerilere yer verilmektedir.

Araştırmanın Nicel Bulguları:

Nicel bulgulara göre öğretim elemanlarının, duygusal, devam ve normatif bağlılıkla ilgili olarak tek tek verilen ifadelere katılım derecelerine ilişkin görüşlerine göre, en yüksek düzeyde katılım gösterdikleri ifadeler duygusal bağlılıkla ilgili ifadeler olurken; onu sırasıyla devam ve normatif bağlılık ile ilgili ifadeler izlemektedir.

Araştırma bulgularına bakıldığında Giresun Üniversitesi Meslek Yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının, örgütsel bağlılık düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, unvan, yaş, çalışma süresi, eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini incelenmiştir.

a. Cinsiyet Değişkeni: Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre, öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık algıları cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılığın üç alt boyutunda da anlamlı ölçüde farklılaşmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla “kadın” ve “erkek” kategorisindeki öğretim elemanları farklı örgütsel bağlılık düzeylerinde birbirine benzer düşüncelere sahiptir şeklinde ifade edilebilir. Bu çalışmadan elde edilen bu sonuç, Bozkurt ve Yurt (2013), Kurtbaş (2011), Aydoğan (2010), Yalçın (2009), Kılıçoğlu (2010), Danış (2009), Kaya (2008), Kaya (2007), Al (2007), Pelit vd. (2007), Özkırış (2012), Eğriboyun (2013), İllez (2012), Kaya (2013), Usta (2013), Bakır (2013), Eğilmezkol’un (2011) yapmış oldukları çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Cinsiyet değişkeninin öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini anlamlı ölçüde etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir. Ancak cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılığı etkilediği ile ilgili araştırma sonuçları da bulunmaktadır. Sürgevil’in (2007), çalışma yaşamında örgütsel bağlılığı araştırdığı çalışmasında sonuçlara göre kadınlar ve erkeklerin, örgütsel bağlılık alt boyutlarından duygusal bağlılık,

devamlılık bağıllığı ve normatif bağıllık boyutlarında farklılaştığı görülmüştür. Araştırmada erkeklerin kadınlara göre, daha çok “duygusal bağıllık”, “devamlılık bağıllığı” ve “normatif bağıllık” duygusuna sahip olduklarını ortaya çıkmıştır. Özmen, Özer ve Saatçioğlu'nun (2005), akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağıllığın incelenmesine ilişkin örnek bir araştırma çalışmasında da kadınların gerek örgütlerine olan duygusal bağıllıkları, gerekse normatif bağıllıkları erkeklere göre daha az olduğu sonucuna ulaşmıştır ve bu durum neticesinde de kadınların anne, eş gibi geleneksel rollerine olan bağıllıklarının örgütlerine olan bağıllıklarından daha fazla olacağı yönünde bir görüş ortaya çıkmıştır. Kervancı'nın (2013), tükenmişlik sendromunun örgütsel bağıllık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik araştırmasında bayanların örgütsel bağıllık düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu görüşü ortaya çıkmıştır.

Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde örgütsel bağıllık üzerinde cinsiyet değişkeninin birçok araştırmada anlamlı bir farklılık yaratmadığı; bazı araştırmalarda ise anlamlı bir farklılık oluşturduğu belirlenmiştir.

b. Medeni Durum Değişkeni: Örgütsel bağıllığın alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumunu belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel bağıllığa ilişkin algıları onların; medeni durumlarına göre duygusal bağıllık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Söz konusu bu farklılık evli olan öğretim elemanlarının duygusal bağıllık düzeyleri, bekâr olan öğretim elemanlarından daha yüksek olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Örgütsel bağıllığın alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumunu belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel bağıllığa ilişkin algıları onların; medeni durumlarına göre devam bağıllığı ve normatif bağıllık alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Bozkurt ve Yurt'un (2013), yapmış oldukları çalışmada bu araştırmanın medeni durum değişkenine dair elde edilen bulgularına paralellik göstermektedir. Duygusal bağıllık boyutunda araştırmaya katılanların medeni durumları açısından anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiş ve evli olanların bekâr olanlara oranla

daha fazla duygusal bağıllık gösterdikleri görülmüştür. Ve yine aynı araştırmada evlilerle bekârlar açısından devam bağıllığı ve normatif bağıllığı açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Sürgevil'in (2007), çalışma yaşamında örgütsel bağıllığı araştırdığı çalışmasında evli olan çalışanların, evli olmayan çalışanlara nazaran duygusal bağıllık ve devamlılık bağıllık düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Eğilmezkol'un (2011), çalışması sonucunda duygusal bağıllık ve normatif bağıllık puanları açısından medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu, devam bağıllığı açısından ise aynı farklılığın tespit edilmediği görülmektedir. Bu durum; evli çalışanların iş yerinden ayrılma olgusuna bekârlara kıyasla sıcak bakmadıkları bu nedenle kuruma daha fazla tutundukları, kurumsal değerlere daha fazla sahip çıktıkları ve kurumla daha fazla bütünleşme yolunu seçtikleri şeklinde yorumlanmıştır.

Alan yazınsal incelendiğinde, medeni durumu evli olanların, bekâr olanlara göre çalıştıkları örgüte daha fazla bağıllık duyduklarına dair sonuçlarla karşılaşılmıştır. Bu durumun, evli olanların bekâr olanlara göre eşlerine, varsa çocuklarına olan maddi ve manevi sorumluluklarının daha çok olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Bu bulgudan farklı olarak Daniş'in (2009), öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeylerini araştırdığı bir çalışmasında sonuçlara göre öğretmenlerin duygusal bağıllık puanlarında anlamlı bir farklılık görülmezken devamlılık ve normatif bağıllık alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Devamlılık bağıllığında bekâr öğretmenler daha yüksek puan alırken normatif bağıllıkta ise evliler daha yüksek puan almışlardır.

Yalçın'ın (2009), eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağıllık ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmasında medeni duruma göre öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

c. Yaş Değişkeni: Örgütsel bağıllığın alt boyutlarının yaş değişkenine göre farklılaşma durumunu belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, öğretim elemanlarının örgütsel bağıllığa ilişkin algıları onların; yaşlarına göre duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık alt

boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu sonuca göre yaş farklılığı olmaksızın öğretim elemanlarının farklı örgütsel bağlılık düzeylerinde birbirine benzer düşüncelere sahip olduğu söylenebilir. Aydoğan'ın (2010), yapmış olduğu araştırmada da tüm boyutlarda yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bozkurt ve Yurt'un (2013), yapmış oldukları çalışmada ise yaş açısından duygusal bağlılık ve normatif bağlılık anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Devam bağlılığı boyutunda ise gruplar arasında farklılık mevcuttur.

d. Çalışma Süresi Değişkeni: Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının çalışma süresi değişkenine göre farklılaşma durumunu belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığa ilişkin algıları onların; çalışma sürelerine göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu sonuca göre çalışma süresi farklılığı olmaksızın öğretim elemanlarının farklı örgütsel bağlılık düzeylerinde birbirine benzer düşüncelere sahip olduğu söylenebilir. Bozkurt ve Yurt'un (2013), yapmış oldukları çalışmada çalışma süresi açısından normatif bağlılığın anlamlı bir farklılığa sahip olduğu görülmektedir. Bu farklılığın nedenine bakıldığında işe yeni girenlerin ve uzun yıllardır çalışanların 6-11 yıl arasında çalışanlara oranla bu boyutta daha fazla eğilim gösterdikleri belirlenmiştir. İşini uzun yıllardır yapanların kurumdan kopmaları kendi değerleri açısından kuruma haksızlık olarak nitelendirilirken, işe yeni başlayanlar için ise toplumsal unsurların etkin olduğu ve yeni başlayan birisinin işten ayrılmasının çevresel tepkilere neden olacağı düşünüldüğünden bu sonucun çıktığı yorumlanmıştır. Kılıçoğlu'nun (2010), yapmış olduğu araştırmada kurumda çalışma süresi değişkeninden öğretmenlerin etkilenip etkilenmediğini belirlemek amacıyla yapılan istatistiksel analiz sonucunda, buldukları kurumda çalışma süresi değişkeninin örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır.

e. Eğitim Durumu Değişkeni: Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma durumunu belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonucunda, öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığa ilişkin algıları onların; eğitim durumları ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapılan Mann Whitney U testi

sonucuna göre doktora mezunu olan ğretim elemanlarının lisans mezunu olan ğretim elemanlarına göre, doktora mezunu olan ğretim elemanlarının yüksek lisans mezunu olan ğretim elemanlarına göre niversiteye duygusal bağlılık gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan Mann Whitney U testi sonucunda, doktora mezunu olan ğretim elemanlarının lisans mezunu olan ğretim elemanlarına göre, doktora mezunu olan ğretim elemanlarının yüksek lisans mezunu olan ğretim elemanlarına göre niversiteye normatif bağlılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Eğitim durumu değişkeni ile bir diğer örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Al'ın (2007), yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre, eğitim düzeyi açısından İngilizce ğretim elemanlarının genel örgütsel bağlılık düzeyleri, devam ve normatif bağlılık boyutlarındaki bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Fakat İngilizce ğretim elemanlarının duygusal bağlılık boyutunda hissettikleri bağlılık düzeyleri anlamlı derecede farklılaşmaktadır. Yapılan Tukey HSD analizinde de duygusal bağlılık boyutunda farkın anlamlı çıkmasının nedeni olarak eğitim düzeyi doktora olan katılımcılara ait aritmetik ortalamanın yüksekliliği verilmiştir.

Bozkurt ve Yurt'un (2013), akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarını belirlemeye yönelik yapmış oldukları çalışmada akademisyenlerin örgütsel bağlılığa ilişkin algıları onların; eğitim durumlarına göre duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Kaya'nın (2007), yapmış olduğu araştırmada yüksekokul eğitimi alan polislerin lisans ve yüksek lisans eğitimi alan polislere göre kademeli olarak duygusal boyutunda örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi yüksek olan polisler düşük olanlara göre beklentilerinin yüksek ve farklı olması ile karşılanılabilirliğinin azlığı orantısında diğer polislere göre çalıştıkları örgüte karşı daha az bağlılık hissedebilmektedirler.

Örgütsel bağlılığın alt boyutlarına göre yapılan analiz sonuçlarına göre araştırmaya katılan ğretim elemanlarının duygusal bağlılık boyutunda bağlılık gösterme eğiliminde oldukları ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bu çalışmaya katılan

öğretim elemanlarının kendilerini örgütleri ile özdeşleştirdikleri, çalıştıkları örgütün bir üyesi olmaktan mutluluk duydukları, kendi değerleriyle örgütün değerlerini özdeşleştirdikleri ve kurum yararına çaba sarf etme eğiliminde oldukları söylenebilir. Duygusal bağlılığı sırasıyla devam ve normatif bağlılık izlemektedir. Bu durum, konuyla ilgili daha önce yapılan araştırma sonuçlarına da uygunluk göstermektedir. Nitekim konuyla ilgili literatürde örgütsel bağlılığa yönelik söz konusu bu boyutların önem derecesine ilişkin en çok istenilen durum, çalışanlarda öncelikle yüksek duygusal bağlılık, daha sonra normatif bağlılık ve en son da devam bağlılığının olması hususudur (Pelit vd. 2007: 98).

Nicel bulguları açıklamak için yapılan nitel çalışmanın sonuçları ise katılımcı öğretim elemanlarının duygusal bağlılıklarının yüksek düzeyde oldukları göstermektedir. Bu sonuçlara göre nitel bulguların nicel bulguları açıkladığı ve desteklediği söylenebilir.

Araştırmanın Nitel Bulguları

Araştırmanın nitel bulgularında elde edilen, kuruma bağlayan etkenlerin açıklanmasına yönelik sonuçlar incelendiğinde; katılımcıların görüşlerinde en çok vurgulanan kavramlar “iletişim, mutluluk”, “çalışma ortamı, esneklik” ve “akademik gelişim imkânı, mesleki doyum” olurken, en az vurgulanan iki kavram “özerk bir yapıda olması” ve “kurumda mesleğe başlama” olmuştur. Kurumdan uzaklaştıran etkenler incelendiğinde, “kadro yetersizliği”, “fiziki ve sosyal imkân yetersizliği”, “ulaşım” ve “ çatışmacı kültür, gruplaşmalar, insani ilişkiler” görüşleri ön plana çıkmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların ifadeleri doğrultusunda örgütlerine karşı duygusal bağlılık duydukları söylenebilir. Duygusal bağlılık “bireyin kendisini örgütü ile özdeşleştirdiği, örgütüyle etkileşim halinde olduğu ve örgütün üyesi olmaktan mutlu olduğu duygusal bir yönelme durumu”dur (Nayir, 2013: 180). Bir başka tanıma göre çalışanın örgüte duygusal olarak bağlanması, örgütün amaçlarını benimsediğinin göstergesi olarak kabul edilmiştir (Arslantürk ve Şahan, 2012).

Kurumda uzun süreli çalışmanın kurum açısından avantajlarına yönelik sonuçlar incelendiğinde; katılımcıların avantajlar ile ilgili görüşlerinde en çok vurgulanan kurumda uzun süreli çalışmanın “*verimlilik ve sorunların çözümünde deneyim sonucu sağlanan kolaylık*” olarak ortaya çıkmıştır. Avantajlar ile ilgili

görüşlerde en az vurgulanan sonuç ise “*deneyim ihtiyacının azlığı*” olmuştur. Kurumda uzun süreli çalışmanın kurum açısından dezavantajlarına yönelik sonuçlar incelendiğinde; en çok vurgulanan iki kavram “*psikolojik bağın kopması, monotonluk*” ve “*kemikleşme, körelme, değişime kapalı olma*” olurken en az vurgulanan kavram ise “*çatışma*” olmuştur. Katılımcıların ifadeleri doğrultusunda da araştırmaya katılan katılımcıların örgütlerine karşı duygusal bağlılık duydukları söylenebilir.

Kurumda uzun süreli çalışmanın çalışan açısından avantajlarına yönelik sonuçlar incelendiğinde; katılımcıların avantajlar ile ilgili görüşlerinde en çok vurgulanan kavram “*güven, sahiplenme, benimseme, kurum kültürüne uyum, evlilik gibi özel hayata dair sorumluluklar*” olurken en az vurgulanan kavram “*prosedüre, yönetmeliğe, göreve hakim olma*” olmuştur. Kurumda uzun süreli çalışmanın çalışan açısından dezavantajlarına yönelik sonuçlar incelendiğinde; katılımcıların dezavantajlar ile ilgili görüşlerinde en çok vurgulanan kavram “*motivasyonda düşme, bıkkınlık, isteksizlik, gevşeme, monotonluk*” olurken en az vurgulanan iki kavram “*çevreye duyarsızlık, psikolojik atalet, yıpranma*” ve “*iletişimde sorun, yeni personelle uyumda problem*” olmuştur. Katılımcıların ifadeleri doğrultusunda da araştırmaya katılan katılımcıların örgütlerine karşı duygusal bağlılık duydukları söylenebilir. Duygusal bağlılığı olan çalışan, örgütünü sever ve orada bulunmaktan dolayı mutludur. Örgütte isteyerek bulunması ise onun verimini artırır (Arslantürk ve Şahan, 2012) ve kendi değerleriyle örgütün değerlerinin birbiriyle örtüştüğünü hissedince örgüte duygusal olarak bağlanmaktadır (Yıldız vd. 2013).

Kurumda çalışmaya devam etme isteği ile bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar incelendiğinde; katılımcıların görüşlerinde en çok vurgulanan görüş “*rahat, huzur, çalışma süresi arttıkça bağlılıkta artar*” görüşü olurken, en az vurgulanan üç görüş “*öğrenciyi ortada bırakma duygusu ile bağlılık paralel*”, “*memleketimde olmamla bağlılık duygum paralel*” ve “*kuruma borçlu hissetme, minnettarlık*” olmuştur. Kurumda çalışmaya devam etme isteği ile bağlılık arasındaki ilişkiye yönelik büyük bir çoğunluğun yanıtladığı tek bir olumsuz görüş ise “*bağlılığın zorunluluktan kaynaklanması*” olduğu ortaya çıkmıştır. Sabuncuoğlu (2007), devamlılık bağlılığını “*çalışanların, örgütten ayrılmaları durumunda sahip oldukları yatırımları ve yan faydaları kaybedeceklerine*

inanmaları ve iş alternatiflerinin sınırlı olmasını dikkate almaları sonucu ‘zorunluluk nedeniyle’ o örgütte çalışmaya devam etmeleridir” şeklinde tanımlar. Devamlılık bağlılığının düşük olması sonucuna göre, öğretim elemanlığını devam ettirme hususunda öğretim elemanının işten ayrıldığı zaman maddi kaygısının çok olmayacağı ve istediği takdirde başka üniversitelerde yer alabileceği ve yaptığı işi zorunluluktan yapmadığı söylenebilir. Öyleyse bu sorunun sonucuna göre çalışanların devam bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Kurumdan ayrılmayı etik olarak değerlendiren sonuçlar incelendiğinde; katılımcıların görüşlerinde en çok vurgulanan görüş “*vicdanlarının rahat olması sebebiyle ayrılmayı etik karşılama*” yönünde olurken, en az vurgulanan görüş “*bireylerin kendileri için çözüm önerileri bulmalarının vefasızlık olmadığı*” görüşü ortaya çıkmıştır. Kurumdan ayrılmayı etik dışı olarak değerlendiren sonuçlar incelendiğinde; katılımcıların görüşlerinde en çok vurgulanan iki görüş “*eğitim öğretimi yarıda bırakmanın etik dışı olduğu*” ve “*kurumu terk etmenin zarar verici onur kırıcı olduğu*” görüşleri ön plana çıkmıştır. Normatif bağlılığı yüksek olan çalışan, örgütte kalması gerektiğini hissetmektedir (Arslantürk ve Şahan, 2012). Bu yükümlülük, bireyden sadece örgütün beklentisi sonucunda ortaya çıkmaz aynı zamanda bireyin ailesi ve ait olduğu toplumun, sadakatin bir erdem olduğu vurgusundan kaynaklanan bir zorunluluktur (Çöl ve Gül, 2005). Bu ifadeler doğrultusunda çalışanların normatif bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Kurumun çalışanın bağlılığını hakettiğine yönelik sonuçlar incelendiğinde; katılımcıların görüşlerinde en çok ön plana çıkan görüş “*kurumun bireyin sorumlulukları, öğrencileri ve görevi gereği bağlılığı hak ettiği*” yönünde olurken en az vurgulanan görüş “*kurumun bireyin kendini gerçekleştirmesine olanak sağladığı için bağlılığı hak ettiği*” ortaya çıkmıştır. Kurumun çalışanın bağlılığını hak etmediğine yönelik sonuçlar incelendiğinde; katılımcıların görüşlerinde en çok ön plana çıkan görüş “*kurumda ödüllendirme, değer verme, onure etme ve adalet olmadığı için kurumun bağlılığı hak etmediği*” yönünde olurken, en az vurgulanan iki görüş “*akademik çalışmaların desteklenmemesi ve yeterli ücretin alınmaması üzerine kurumun bağlılığı hak etmediği*” olduğu belirlenmiştir. Kurumun bağlılığı hakettiğine dair sonuçlara göre normatif bağlılıktan

bahsedilebileceği gibi olumsuz sonuca göre duygusal bağlılığın düşük düzeyde olmasından bahsedilebilir.

Kuruma karşı sorumluluk hissinin olduğuna yönelik sonuçlar incelendiğinde katılımcıların görüşlerinde en çok ön plana çıkan görüş “*kuruma, öğrencilere, topluma ve insanlığa sorumluluğun olduğu*” yönünde olurken, en az vurgulanan görüş “*premsipler gereği sorumlulukların olması*” olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sorunun sonucuna göre normatif bağlılığın güçlü olduğu söylenebilir.

Nicel ve nitel araştırma sonuçları birlikte değerlendirildiğinde ortak yargı; örgüte duyulan örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık düzeyine dair algıların diğer alt boyutlara göre fazla olduğu söylenebilir. Nitekim nicel araştırma bulgularına göre öğretim elemanlarının, duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerinin her birine ilişkin genel ortalamalara bakıldığında duygusal bağlılık türünde algının yüksek olduğu görülmektedir. Nitel araştırma bulgularına göre de katılımcıların görüşlerinde en çok vurgulanan kavramlar dikkate alındığında; “iletişim, mutluluk, çalışma ortamı, esneklik, akademik gelişim imkânı, mesleki doyum, güven, sahiplenme, benimseme, kurum kültürüne uyum” çalışanların kurumlarına yönelik duygusal bağlılıklarından söz edilebilir. Nicel bulgulara göre ortalamalarda duygusal bağlılığı, sırasıyla devam bağlılığı ve normatif bağlılık izlemektedir. Araştırma kapsamında kurumda çalışmaya devam etme isteği ile bağlılık arasındaki ilişkinin irdelendiği nitel soruda devam bağlılığını çağrıştıran, bağlılığın maddi kaygılar sebebiyle de varlığından söz edilmekte iken, çalışan ifadelerinde “*kurumun bireyin sorumlulukları, öğrencileri ve görevi gereği bağlılığı hak ettiği*”, “*kurumun bireyin kendini gerçekleştirmesine olanak sağladığı için bağlılığı hak ettiği*”, “*kuruma, öğrencilere, topluma ve insanlığa sorumluluğun olduğu*” görüşleri ile normatif bağlılığın var olduğu ifade edilebilir. Nicel araştırma bulgularında medeni durumu evli olanların duygusal bağlılıklarının diğerlerine göre daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Nitel araştırma bulgularında da “*evlilik gibi özel yaşama dair sorumlulukların kurumda çalışmaya devam etme isteği ile paralel olduğu*” görüşü belirlenmiştir. Nitel araştırma bulgularına göre örgütün çalışanlarına kişisel gelişim imkanı sağlaması çalışanların kariyer hedeflerini desteklemektedir ve bu sonuç nicel araştırma bulgularında da çalışanların eğitim düzeyi arttıkça örgütlerine gerek duygusal gerek normatif bağlılık düzeylerinin artması şeklinde

görülmektedir. Bu doğrultuda genel anlamda nicel ve nitel veriler birlikte değerlendirildiğinde birbirini destekleyen sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir.

Araştırma sonuçları daha önce yapılmış olan çalışma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Ancak bu tür demografik faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin çok güçlü ve tutarlı olduğunu söylemek de çok doğru değildir. Nitekim bu faktörlerin bazıları başka faktörlerden de etkilenebilmektedir. Sonuçta bu demografik faktörlerle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin dolaylı olduğu ve örgütsel değerlerle ödülleri kontrol altına alındığında ortadan kalktığı söylenebilir (Kaya, 2008: 49).

Sonuç olarak güçlü duygusal bağlılığı olan çalışanlar kendi istekleriyle, güçlü normatif bağlılığa sahip olan çalışanlar şartların getirdiği zorlama ile devam bağlılığı güçlü olan çalışanlar ise örgüte karşı duydukları ihtiyaç hisleriyle örgütte kalmaya devam ederler (Çetin, 2004). Normatif bağlılığın düşük olması, öğretim elemanlarının örgütlerine sadakat duygularının zayıf olduğu, örgütte çalışmayı benimsenmiş bir görev olarak görmedikleri anlamına gelebilir. Devamlılık bağlılığının düşük olması, öğretim elemanlığını devam ettirme hususunda öğretim elemanlarının işten ayrıldığı zaman maddi kaygısının çok olmayacağı ve istediği takdirde başka üniversitelerde yer alabileceği ve yaptığı işi zorunluluktan yapmadığı söylenebilir.

Örgütler, amaç ve hedeflerine misyon ve vizyonları doğrultusunda ulaşmak isterken çeşitli zamanlarda türlü yöntem, teknik, araç ve örgütün sahip olduğu tüm kaynakları kullanabilirler. Bu kaynaklar hangi üst düzeyde olursa olsun en önemli kaynak olan insan kaynağını örgüte karşı olumlu hisler geliştirerek bağlılık duygusuyla kullanırlarsa çalışanın örgüte katkısını artırarak verimi daha da artırabilirler.

Öneriler:

Araştırmanın nicel sonuçlarına göre medeni durumu evli olan çalışanların sorumlulukları gereği örgütlerine duygusal bağlılıkları bekârlara oranla daha fazladır. Nitel araştırma sonuçlarında da büyük bir çoğunluk evlilik gibi bir sorumluluk açısından kurumda uzun süreli çalışmayı olumlu değerlendirmiştir. Örgütler bekar olan çalışanlarını örgüte daha da bağlayabilmek için daha fazla aidiyet duygusu oluşturabilecek sosyal ortamlar yaratmalıdır.

Nitel araştırma bulgularına göre örgütün çalışanlarına kişisel gelişim imkanı sağlaması çalışanların kariyer hedeflerini desteklemektedir ve bu sonuç nicel araştırma bulgularında da çalışanların eğitim düzeyi arttıkça örgütlerine gerek duygusal gerek normatif bağlılık düzeylerinin artması şeklinde görülmektedir. Bu doğrultuda kurumlar, çalışanlar için kendilerini geliştirme ve yükselme imkanları sağlamalıdır.

Nitel araştırma bulgularında öğretim elemanlarında örgütsel bağlılığın oluşturulması ve devamı konusunda çalışanlarla birlikte üst yönetimde rolünün çok önemli olduğunu vurgulamaktadırlar. Bu doğrultuda yönetim politikalarında çalışanları ödüllendirme, onure etme, takdir etme, çalışanlara değer verme, çalışanların isteklerini göz ardı etmeme gibi motive edici unsurların önemi daha da vurgulanmalıdır.

Nitel araştırma bulgularına göre örgütsel bağlılığı yüksek olan öğretim elemanlarının, görevlerini yerine getirirken örgütün sorunlarının çözümünde gönüllü olarak yer aldıkları ve örgütlerinde uzun süre çalışmaktan zevk alacaklarını dile getirmektedirler. Problem çözümünde çalışanların görüşlerinin alınmasının sahiplenme duygusu ve bağlılık oluşturmada önemi bilinmelidir.

Nitel araştırma sonuçlarında öğretim elemanlarının yanıtlarına göre kurumların bağlılık yaratmada kullandıkları maddi tatmin ediciler tek başlarına yetersizdir. Bu doğrultuda kurumların bağlılık yaratma ve bu bağlılığı devam ettirmede çalışanlarına fiziki ve sosyal imkân yaratmaları gerekmektedir.

Araştırmanın nitel bulgularına göre çalışanların uzun süreli olarak kurumda kalmalarının sonucu monotonluk, motivasyonda düşme, bıkkınlık sonuçlarının ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Verimi düşürebilecek bu sonuçların ortadan kaldırılması için örgütlerin yeniliklerin öncüsü ve takipçisi olması gerekmektedir.

Araştırmanın nitel bulgularına göre örgüte olan bağlılığın zorunluluktan kaynaklanması gibi olumsuz bir durumun örgüt içi huzur, pozitif iletişim, çalışma esnekliği ve bu kapsamda özetle olumlu bir iklim ve kültür ile ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Örgütsel bağlılığın örgütlerin gelişiminde olan değeri bilinmelidir. Özellikle toplumların gelişiminde büyük rol oynayan eğitim ve bilim örgütleri olan üniversitelerin insanlığa ve topluma katkısı düşünülerek bu bağlamda

üniversitelerin kurumlarında yer alan çalışanların istek ve beklentilerini dikkate alarak bağlılık düzeylerini artırmaları gerekmektedir. Bu doğrultuda çeşitli zamanlarda örgütsel bağlılıkla ilgili mevcut durum analizleri yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Agun, H. (2011). *Örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akyol, P., Atan, T. ve Gökmen, B. (2011). Beden eğitimi ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi, *Spor ve Performans Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 38-45.
- Al, A. (2007). *Üniversitelerdeki yabancı diller birimleri yöneticilerinin yönetsel yeterlik düzeyi ile İngilizce öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerinin araştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Altun, Y. (2013). *Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik davranışlarının etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslantürk, G., Şahan S. (2012). Örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Manisa il emniyet müdürlüğü örneğinde incelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi* 14(1), 135-159.
- Aydoğan, E. S. (2010). *Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bakan, İ., Uslu, A. ve Eyitmiş A. M. (2012). Daimi ve geçici işçilerin örgütsel bağlılık algılarına ilişkin bir araştırma: Muş şeker fabrikasında bir alan çalışması. *II. Bölgesel Sorunlar ve Türkiye Sempozyumu*.
- Bakır, A. A. (2013). *Öğretmenlerin paylaşılan liderlik ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Boylu Y., Pelit E. ve Güçer E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511).
- Bozkaya, E. (2013). *Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi: hiyerarşik yapısı yüksek bir kurumda uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Bozkurt, Ö., Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.
- Budak, T. (2009). *İlköğretim okullarında görev yapan kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları (Kocaeli ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bülbül, M. (2007). *Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, K. E., Akgün, E. Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi. s. 22-240.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Siyasal. s.4.
- Çerçi, S. (2013). *İş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisi: Osmaniye Korkut Ata üniversitesinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Çöl, G., Gül, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1).
- Danış, A. (2009). *Anadolu teknik ve anadolu meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri (İzmit örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, S., Uğurlu, C. T. ve Karakaş, H. (2014) Etkili sınıf yönetimi uygulamalarına ilişkin öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13(4), 1097-1119.
- Doğrul, M. A. (2013). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki: Afyon meslek yüksekokulunda çalışanlar üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Eğilmezkol, G., (2011). *Çalışma yaşamında örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık: bir kamu bankasındaki çalışanların örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık algılayışlarının analizine yönelik bir çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Eroğlu, H. A., Adıgüzel, O., Öztürk, C. U. (2011). Sessizlik girdabı ve bağlılık ikilemi: iş gören sessizliği ile örgütsel bağlılık ilişkisi ve bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 97-124.
- Fidan, S. (2013). *Farklı sendikaya üye öğretmenlerin kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (İstanbul ili sancaktepe ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gözen, D. E. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık sigorta şirketleri üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulaması*. Uzmanlık yeterlilik tezi, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Gürkan, Ç. G. (2006). *Örgütsel bağlılık: örgütsel iklimin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi ve trakya üniversitesinde örgüt iklimi ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin araştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Hüseyinlioğlu, B. (2010). *Bireysel değerler ve örgütsel bağlılık düzeyi ilişkisi: Asker hastanesi çalışanları üzerinde bir inceleme*. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- İllez, Z. (2012). *Örgüt ikliminin iş görenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi: konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kaptan, S. (1999). *Bilimsel araştırma teknikleri*. Ankara: Gazi.
- Karadağ, İ. (2013). *Tükenmişlik iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi: bir kamu kuruluşunda araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Karahan, B. (2009). *Eğitim örgütlerinde örgütsel adanmışlık "Karizmatik liderlik özelliklerinin örgütsel bağlılık unsurları üzerindeki etkileri ve bir araştırma*. Yayınlanmamış tezsiz yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Karakuş, M. (2005). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri (Elazığ ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Karcıoğlu, F., Türker E. (2010). Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi: sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2).
- Kaya, O. (2007). *Örgütsel bağlılık: emniyet genel müdürlüğü merkez biriminde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, Y. M. (2008). *Yükseköğretim kurumlarında çalışan akademisyenlerin çalışma biçimlerinin örgütsel bağlılıklarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kaya, N. (2013). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Kılıç, G. (2008). *Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kılıçoğlu, G. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kılınç, U.K. (2007). Sosyal bilimler alanında gömülü teori yaklaşımı. S.Yüksel, B. Mil ve Y. Bilim (Ed.), *Nitel araştırma* (s.59-69). Ankara: Detay yayıncılık.
- Kılınçarslan, S. (2013). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (İzmir ili karabağlar ilçesi örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kök, B. S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1).

- Kurtbaşı, D. (2011). *Akademisyenlerin maruz kaldıkları psikolojik şiddet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki kamu ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mammadova, İ. (2013). *İş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma: desen ve uygulama için bir rehber*. Selahattin Turan (Ed.). Ankara: Nobel.
- Mills, G. E. (2003). *Action research a guide for the teacher researcher* (2 nd. edition). Pearson Education, Boston.
- Nayir, F. (2013). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyi, *İlköğretim Online*, 12(1), 179-189, [Online]:<http://ilkogretim-online.org.tr>.
- Öğüt, A., Kaplan M. (2011). Otel işletmelerinde etiksel iklim algulamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Kapadokya örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30.
- Özdemir, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1), 337.
- Özkırış, B. (2012). *Akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özmen, Ö. T., Özer, P. S. ve Saatçioğlu, Ö. Y. (2005). Akademisyenlerde örgütsel ve mesleki bağlılığın incelenmesine ilişkin bir örnek araştırma. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-14.
- Sabuncuoğlu, E.T. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış*, 7(2), 621-636.
- Seçer, İ. (2013). *Spss ve lisrel ile pratik veri analizi analiz ve raporlaştırma*. (1. Baskı). Ankara: Anı.
- 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, 261-278.
- Somoncu, F. (2008). *Örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı geliştirme araçları: özel bir hizmet işletmesinde araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Sökmen, A. (2000). *Ankara'daki beş yıldızlı konaklama işletmelerinde örgütsel bağlılık ile iş gören performansı arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ampirik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Sönmez, V. ve Alacapınar, G. F. (2011). *Örneklendirilmiş bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı.
- Sürgevil, O. (2007). *Çalışma yaşamında örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Tayfun, A., Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Kamu İş*, 9(4).
- Tetik, S. (2012). Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1).
- Uğurlu, C. T. (2013). Öğretmenlerin ilköğretimin amaçlarının gerçekleştirilme düzeyine ilişkin görüşleri, *Elementary Education Online*, 12(1), 132-147, 2013.
- Uslu, A. (2012). *Örgütsel bağlılık, daimi ve geçici işçilerin örgütsel bağlılık alguları üzerinde bir araştırma ve Muş şeker fabrikasında bir alan çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Usta, M. E. (2013). *Okul yöneticilerinin pozitivist ve kaos yönetim anlayışlarını benimsemelerinin kendilerinin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine etkileri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Yalçın, B. (2009). *Eğitim örgütlerinde meyer ve allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, GaziOsmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Yalçın, Y. N. (2013). *Psikolojik güçlendirme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım A., Şimşek H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yıldız, G., Akbolat M. ve Işık O. (2013). Psikolojik taciz ve örgütsel bağlılık: sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(6).
- Yumuşak, H. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bezdiri (mobbing) yaşama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Tokat il örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Yusein, R. (2013). *Örgütsel bağlılık ile motivasyon arasındaki ilişki: bir şirket uygulaması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

EKLER

Ek 1: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Sayın Katılımcı,

Bu anket örgütsel bağlılık konusunda hazırlanan bir yüksek lisans tez çalışması için yapılmaktadır. Anket sadece bilimsel amaçlar çerçevesinde değerlendirilecek ve hiçbir şekilde bireysel yanıtlar açıklanmayacaktır. Lütfen, anket üzerine isminizi yazmayınız.

Anketi doldurduğunuz için şimdiden teşekkür ederiz.

Yrd. Doç.Dr.Soner DOĞAN

Öğr. Gör. Ayşad Gonca GÜNER

Danışman

Yüksek Lisans Öğrencisi

BİRİNCİ BÖLÜM: BİREYSEL ÖZELLİKLER

Lütfen size uygun olan maddeyi işaretleyiniz.

- Cinsiyet** : Kadın () Erkek ()
- Medeni Durum** : Evli () Bekâr ()
- Akademik Unvan:** Okutman () Arş. Gör. () Öğr. Gör. () Yrd. Doç. ()
Doç. () Prof. ()
- Yaş** : 20-32 () 33-45 () 45 ve üstü ()
- Çalışma Süresi** : 1-10 yıl () 11-21 yıl () 22 ve üzeri ()
- Eğitim Durumu** : Lisans Mezunu () Yüksek Lisans Mezunu () Doktora Mezunu ()

İKİNCİ BÖLÜM: ORGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyup sizce en uygun olan rakamı daire içine alarak, ifadeye katılma düzeyinizi belirtiniz.

	<i>AKADEMİK PERSONELİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ</i>	<i>HİÇ KATILMIYORUM</i>	<i>KATILMIYORUM</i>	<i>KARARSIZIM</i>	<i>KATILYORUM</i>	<i>TAMAMEN KATILYORUM</i>
1	Hayatımın geri kalanını akademisyen olarak geçirmekten mutluluk duyarım.	1	2	3	4	5
2	Kurumumun problemlerini kendi problemlerim olarak algılıyorum.	1	2	3	4	5
3	Bu meslek benim hayatımın anlamlı ve değerli bir parçası.	1	2	3	4	5
4	Bu okulda kendimi “ailenin bir üyesi” olarak hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
5	Kendimi bu okula “duygusal olarak bağlanmış” hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
6	Bir daha dünyaya gelseydim yine akademisyen olurum.	1	2	3	4	5
7	Akademisyenlik, benim kişiliğime en uygun meslek.	1	2	3	4	5
8	Mesleğimden ayrılmak isteseydim bile bu benim için çok zor bir karar olurdu.	1	2	3	4	5
9	Şu anda mesleğimden ayrılıyordum hayatım alt üst olurdu.	1	2	3	4	5
10	Akademisyenlik, benim için, hem yapmak zorunda olduğum hem de sevdiğim bir meslek.	1	2	3	4	5
11	Akademisyenlik dışında yapabileceğim çok az meslek var. Bundan dolayı, mesleğimden ayrılmak benim için çok zor.	1	2	3	4	5
12	Bu okula kendimden o kadar çok şey verdim ki, başka bir yerde çalışmayı düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
13	Akademisyen olarak çalışmaya devam edeceğim. Çünkü bu mesleğin bana kazandırdığı saygınlığı başka bir meslekte elde etmem çok zor.	1	2	3	4	5
14	Akademisyen olarak çalışmaya devam edeceğim. Çünkü bu mesleğin bana kazandırdığı maddi kazançları başka bir meslekte elde etmem çok zor.	1	2	3	4	5
15	Bu meslek, ömür boyu sadık kalmaya ve bağlanmaya değer bir meslek değildir.	1	2	3	4	5
16	Eğer maaşı çok daha yüksek bir iş bulursam, hiçbir vicdan azabı duymadan bu mesleği bırakırım.	1	2	3	4	5
17	Bu mesleği terk edersem kendimi suçlu hissederim. Çünkü bu ülkenin insanlarına karşı kendimi sorumlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
18	Bu okulda benim kişiliğime ve düşüncelerime değer verilmiyor. Bundan dolayı bu okul benim bağlılığımı hak etmiyor.	1	2	3	4	5
19	Şu anki okulumu terk edemem; çünkü bu okuldaki insanlara karşı kendimi sorumlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
20	Okulumu çok şey borçluyum. (Bu okulda bulunmak bana çok şey kazandırdı).	1	2	3	4	5
21	Mesleğime çok şey borçluyum. (Akademisyenlik bana çok şey kazandırdı).	1	2	3	4	5

Ek 2: Görüşme Formu

GÖRÜŞME FORMU

Araştırma Sorusu: Giresun Üniversitesine bağlı meslek yüksekokullarda görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılık algıları ne düzeydedir?

Merhaba, Ben Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi ayrıca Giresun Üniversitesi Şebinkarahisar Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Öğretim Görevlisi Ayşad Gonca GÜNER. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Belirlenmesine yönelik tez çalışmamın nitel boyutu için siz değerli öğretim elemanlarının görüşlerini almak istiyorum. Araştırma sonunda amacım elde edilen bilgilerin genellenerek üniversitelerde meslek yüksekokullarında örgütsel bağlılık bileşenlerine ne denli sahip olunup olunmadığını belirlemektir. Yaptığım tüm görüşmelerde verilen bilgiler, sadece bu araştırmada kullanılacak ve kişisel bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Bu araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz için şimdiden teşekkür ederim.

Katılımcı Görüşme Soruları


BİRİNCİ BÖLÜM: BİREYSEL ÖZELLİKLER

Cinsiyet : Kadın () Erkek ()
Medeni Durum : Evli () Bekâr ()
Akademik Ünvan : Okutman () Arş. Gör. () Öğr. Gör. () Yrd. Doç. () Doç. ()
.....Prof. ()
Yaş : 20-32 () 33-45 () 45 ve üstü ()
Çalışma Süresi : 1-10 yıl () 11-21 yıl () 22 ve üzeri ()
Eğitim Durumu : Lisans Mezunu () Yüksek Lisans Mezunu () Doktora Mezunu ()

İKİNCİ BÖLÜM: GÖRÜŞME SORULARI

1. Uzun vadeli olarak bu kurumda çalışmayı düşünür müsünüz? Bu bağlamda;
a-Bu kuruma sizi bağlayan etkenler nelerdir?
b-Bu kurumdan sizi uzaklaştıran etkenler nelerdir?
2. Kurumda uzun süreli çalışıyor olmanın avantajlarını ve dezavantajlarını
a-kurum açısından
b-çalışan açısından nasıl değerlendirirsiniz?
3. Kurumda çalışmaya devam etme isteğiniz kuruma bağlılık duymanız arasında bir ilişki var mıdır?
4. Bu kurumdan şu an ayrılmanızı ahlaki sorumluluk açısından nasıl değerlendirirsiniz?
5. Bu kurum sizin bağlılığınızı hak ediyor mu?
6. Kurumunuza karşı bir sorumluluk hissediyor musunuz?

Ek 3: Anket Uygulama İzin Talebi ve İzin Belgesi



T. C.
GİRESUN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanlığı

Sayı : 82374145-20-2246
27/11/2013

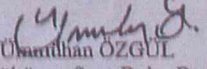
Konu : Anket

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi : Şebinkarahisar Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Müdürlüğünün 21.11.2013 tarih ve 612 sayılı yazısı.

İlgi yazı ile Şebinkarahisar Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Pazarlama ve Dış Ticaret Bölümü Öğr.Gör. Ayşad Gonca GÜNER, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında görev yaptığı Yüksek Lisans Eğitimi için "Giresun Üniversitesine Bağlı Meslek Yüksekokullarında Görev Yapan Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi" konusunda ekte örneği olan anket çalışmasını Üniversitemiz Meslek Yüksekokullarındaki akademisyenlere düzenlemek için gerekli iznin verilmesini istemektedir.

Olularınıza arz ederim.


Ümitlihan ÖZGÜL
Sağlık, Kültür ve Spor Daire Başkanı

Uygun görüşle arz ederim.


27/11/2013
Büyüamin KAYA
Genel Sekreter

OLUR
27/11/2013
Prof.Dr.Mahir KADAKÇI
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EK:
-Anket Formu (1 Sayfa)

Güre Yerleşkesi Merkez /GİRESUN
Rektörlük Tel: +90(454) 310 10 00
Sağlık,Kültür ve Spor Daire Başkanlığı Tel: +90 (454) 310 11 81
Ayrıntılı Bilgi için İrtibatı: Fatma ŞAHİN
Fax : +90(454) 310 10 16
Fax : +90(454) 310 11 84

Ek 4: Görüşme Formu Uygulama İzin Talebi ve İzin Belgesi

**TÜRKİYE CUMHURİYETİ**
GİRESUN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

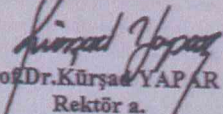
Sayı : 55447807/3013 08 10/05/2014

Konu : Aysad Gonca GÜNER'in Görüş
Formu İçin Olur verilmesi

İlgi : Şebinkarahisar Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'nun 28 Nisan 2014 tarih ve 227 sayılı yazısı.

Şebinkarahisar Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Pazarlama ve Dış Ticaret Bölümü Öğretim Görevlisi Aysad Gonca GÜNER'in, Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında görmüş olduğu Yüksek Lisans Eğitiminin "Giresun Üniversitesi'ne bağlı Meslek Yüksekokullarında Görev Yapan Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi" konulu tez çalışmasının nitel kısmı için ekte sunulan "Görüşme Formu"nu Üniversitemize bağlı Meslek Yüksekokullarında çalışan akademisyenlere uygulama isteği Rektörlüğümüze uygun görülmüştür.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.


Prof. Dr. Kürşad YAPAR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EK:
1-Anket Formu (1 sayfa)

DAĞITIM :
Gereği :
Şebinkarahisar Sosyal Bilimler MYO

Bilgi :
Tüm Meslek Yüksekokulları

GİRESUN/TÜRKİYE
Rektörlük Tel : +90(454) 310 10 00 Sant.Tel : +90(454) 310 10 00 Fax : +90(454) 310 11 19

Ek 5:Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Kullanımı İçin İzin Belgesi

RE: Örgütsel Bağlılık Ölçeği izin talebi

12 Şubat 2015 15:32

▼ Kimden: "Mehmet KARAKUŞ" <mehmetkarakus44@hotmail.com>

Kime: "Aysat Gonca Unalkac" <aysat.gonca.inalkac@giresun.edu.tr>

Merhaba Aysad Hanım; adı geçen ölçeği kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda kolaylıklar diliyorum.

Doç.Dr. Mehmet KARAKUŞ
Zirve Üniversitesi, Eğitim Fakültesi
Gaziantep

> Date: Thu, 12 Feb 2015 11:10:08 +0200
> From: aysat.gonca.inalkac@giresun.edu.tr
> To: mehmetkarakus44@hotmail.com
> Subject: Örgütsel Bağlılık Ölçeği izin talebi
>

> Sayın hocam öncelikle saygılar sunuyorum. Sizi rahatsız ettiğim için de ayrıca üzgünüm. Hocam ben Aysad Gonca GÜNER, Giresun Üniversitesi Şebinkarahisar Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda öğretim görevlisi olarak görev yapmaktayım. Aynı zamanda Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Tez aşamasındayım. Danışmanım Yrd. Doç. Dr. Soner DOĞAN. Kendimi tanıttıktan sonra sizi rahatsız etme sebepimi açıklamak istiyorum. Hocam tez konum Giresun Üniversitesine Bağlı Meslek Yüksekokullarında Görev Yapan Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi. Bununla ilgili sizin, 2005 yılında yapmış olduğunuz "Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adanmışlık düzeyleri (Elazığ ili örneği)" isimli tezinizde yer alan Örgütsel Bağlılık Ölçeğini izniniz olursa tezimde kullanmak istiyorum. Bana yanıt verirsiniz minnettar kalacağım.
> İyi günler, saygılarımla.