

**T.C.**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL DEĞER VE DUYGUSAL BAĞLILIK AÇISINDAN**  
**SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI**  
**( İLİM YAYMA VAKFI ÖRNEĞİ )**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Nurullah BAYHAN**

**İstanbul**  
**Mart, 2015**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

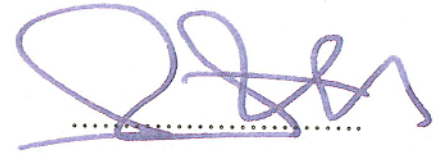
Başkan Doç. Dr. Süleyman DOĞAN (Danışman)

Üye Yrd. Doç. Dr. Bilal YILDIRIM

Üye Prof. Dr. Kadir CANATAN

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Bülent ARI

Enstitü Müdür V.

## ÖNSÖZ

Bu çalışmaya; eğitim alanında kar amacı gütmeyen faaliyet yürüten sivil toplum kuruluşlarının (özelde İlim Yayma Vakfı'nın) yurtlarında kalarak eğitimini tamamlamış ve / veya burs, sosyal ve kültürel yaygın eğitim vb. destek almış öğrenciler ile vakıf arasında, üzerinden yıllar geçse de devam eden bir duygusal bağ olup olmadığının araştırılmasının gerekli olduğunu düşünerek başladım. Mezun olup meslek hayatına atılan öğrenciyle vakıf arasındaki duygusal bağın sürdürülebilir olup olmadığını, ayrıca devam eden beklentileri var mı, kendileri de kurumlarına destek olabilirler mi gibi sorulara cevap aradım. Araştırma sonunda vakıflara eğitim alanında destek olurken ilave olarak neler yapılması gerektiği konusunda tavsiyelerde bulundum. Bu çalışmamda büyük desteği olan, kaynak temini dâhil her konuda beni destekleyen tez danışmanım Sayın Hocam **Doç. Dr. Süleyman DOĞAN**'a, anket çalışması sırasında bana destek olan İlim Yayma Vakfı Mezunları Derneği (**VEFADER**) Genel Başkanı Sayın **Nurettin ALAN**'a, her konuda benden desteğini esirgemeyen, **İLİM YAYMA VAKFI Genel Müdürü** Değerli Ağabeyim **Engin YILMAZ**'a, beni yönlendiren, karar vermem de yardımcı olan Sayın Hocam **Prof. Dr. Adem ESEN** ' e, konuşmalarıyla her zaman doğruya yönlendiren kıymetli dekanımız, Değerli Hocam **Prof. Dr. Hikmet SAVCI**'ya teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca tezimin son halini almasında beni yönlendiren, önemli katkıları olan değerli jüri üyesi hocalarım **Yrd Doç. Dr. Bilal YILDIRIM** ve **Prof.Dr. Kadir CANATAN**'a, bu araştırmam süresince bana verdikleri maddi manevi desteklerinden dolayı kıymetli eşime ve değerli evlatlarıma çok teşekkür ederim.

Mart, 2015

Nurullah BAYHAN

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	i
İÇİNDEKİLER .....	ii
TABLO LİSTESİ.....	v
ÖZET .....	ix
ABSTRACT.....	x
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırmanın Önemi .....	3
1.4. Konuyla İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	3
1.5. Konuyla İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar .....	4
1.6. Ön Kabuller.....	5
1.7. Sınırlılıklar .....	5
1.8. Tanımlar.....	5
BÖLÜM II .....	6
KURAMSAL ÇERÇEVE.....	6
2.1. Değer Kavramı Ve Örgütsel Değer .....	6
2.2. Örgüt Nedir? .....	9
2.3. Kültür, Örgüt Kültürü .....	10
2.4. Örgüt İklimi .....	11
2.5. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı .....	12
2.6. Örgütsel Özdeşim .....	12
2.7. Örgütsel Uyum.....	13
2.8. Sosyal Kimlik Yaklaşımı .....	13
2.9. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı.....	14
2.10. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	15
2.11. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları .....	17
2.12. Duygusal Bağlılık Kavramı .....	19
2.13. Sivil Toplum Kuruluşları .....	20
2.14. Örnek Bir Sivil Toplum Kuruluşu “İlim Yayma Vakfı” .....	21
BÖLÜM III.....	30
YÖNTEM .....	30

3.1 Araştırma Modeli:.....	30
3.2 Evren Ve Örneklem: .....	30
3.3 Veri Toplama Aracı: .....	30
3.4 Verilerin analizi: .....	32
BÖLÜM IV .....	34
BULGULAR.....	34
4.1 Sorular Ve Ankete Katılanların Cevapları.....	34
4.2 Ankete Katılanların Eğitim Gördükleri Okullar .....	54
4.3 Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı .....	58
4.4 Vakıf Yurdunda Kalma Durumu .....	58
4.5 Katılımcıların Vakıftan Aldıkları Destek .....	59
4.6 Katılımcıların Vakfın Misyonunu Bilme Ve Ona Uygun Hareket Etme Durumları.....	60
4.7 Katılımcıların Mezun Derneği Ve Kariyer Planlama İhtiyacına Yönelik Soru Maddelerine Verdiği Cevaplar.....	60
4.8 Katılımcıların Yurt Yıllarına Özlem Duygusunu Ölçmeye Yönelik Soru Maddelerine Verdiği Cevaplar.....	62
4.9 Katılımcıların Mezun Gönüllülüğü Ve Mezunların Yapabileceklerini Ölçmeye Yönelik Sorulara Verdiği Cevaplar .....	63
4.10 Katılımcıların Vakıf İle İletişim İhtiyacını Ölçmeye Yönelik Cevaplar İçin Ölçmeye Yönelik Soru Maddelerine Verilen Cevaplar .....	64
4.11 Katılımcıların Vakfa, Yurda Bağlılık Seviyesini Araştırmaya Yönelik Soru Maddelerine Verilen Cevaplar .....	65
4.12 Katılımcıların Vakıftan Beklentilerini Araştırmaya Yönelik Soru Maddelerine Verilen Cevaplar .....	65
4.13 Katılımcıların Aldıkları Burs İle Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki .....	68
4.14 Katılımcıların Vakıf Yurtlarında Kalmaları İle Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki .....	68
4.15 Burs Almayanların Yararlandığı İkincil Katkılar İle Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	69
4.16 Burs Alanların Yararlandığı İkincil Katkılar İle Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki .....	70
4.17 Katılımcıların Yaşları İle Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki.....	70

4.18 Katılımcıların Vakıf Yurtlarında Kalmaları İle Gönüllü Katkı Yapabilme istekleri Arasındaki İlişki.....	71
4.19 Katılımcıların Vakıf Burslarından Yararlanmaları İle Gönüllü Katkı Yapabilme İstekleri Arasındaki İlişki .....	72
4.20 Katılımcıların Yaş Grupları İle Gönüllü Katkı Yapabilme İstekleri İlişki .....	72
4.21 Katılımcılardan Burs Almayanların Aldığı Destekler İle Gönüllü Katkı Yapabilme İstekleri Arasındaki İlişki .....	73
4.22 Katılımcıların Analizi Yapılan Tablolarda Gösterilen En Yüksek Bağlılık Seviye Ortalama Puanları .....	74
4.23 Katılımcıların Analizi Yapılan Tablolarda Gösterilen En Yüksek Katkı Yapabilme Seviye Ortalama Puanları.....	74
BÖLÜM V .....	76
TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER .....	76
5.1 Tartışma .....	76
5.2 Sonuçlar .....	78
5.3 Öneriler .....	82
KAYNAKÇA.....	84
EKLER.....	87

## TABLO LİSTESİ

Tablo 4.1 Vakıfta ve yurttaki bir Kariyer planlama merkezinin eksikliğini her zaman hissettim.....	34
Tablo 4.2 Mezun Vakıf / yurt ilişkisini kuracak bir mezunlar derneğinin olması gerektiğine inanıyorum .....	35
Tablo 4.3 Mezunlara yönelik web sitesi oluşturulması gereklidir.....	35
Tablo 4.4 Vakfın bir mezun derneği olup olmadığı hakkında bir fikrim yok.....	36
Tablo 4.5 Elektronik ortamda oluşturduğumuz bir mezun iletişim grubumuz var.....	36
Tablo 4.6 Vakıfta benimle ilgili veri tabanı oluşturacak e-posta, telefon, adres, işyeri adresi gibi herhangi bir bilginin yer alması gerektiğini düşünüyorum.....	37
Tablo 4.7 Mezun derneklerinin, üyelerinden sürekli para istemeleri bu tip derneklerden uzak durmama sebep oluyor.....	37
Tablo 4.8 Mezun dernekleri yoluyla Vakfımla bağlantımın sürmesi, kendimi güvende hissetmemi sağlar.....	38
Tablo 4.9 Mezun derneklerinin herhangi bir faydası olabileceğine inanmıyorum.....	38
Tablo 4.10 Mezun olduktan sonra yurttaki dönem arkadaşlarımla ilişkimi sürdürdüm.....	39
Tablo 4.11 Vakıf tarafından düzenlenen Pilav vb. buluşma günlerine mutlaka katılıyorum.....	39
Tablo 4.12 Vakfın Yurdunda kaldığım yıllara dair anılarım o kadar güzel ki; vakıfla bağımın kopmasını istemiyorum.....	40
Tablo 4.13 Mezunlarla iletişim kurulabilmenin yolunun mezunların gönüllü çalışmasına bağlı olduğunu düşünüyorum .....	40
Tablo 4.14 Mezunlarla ilgili her türlü çalışmada gönüllü olarak çalışmak isterim.....	41
Tablo 4.15 Vakfın referans olduğu mezunların iş bulmasına destek olabilirim.....	41
Tablo 4.16 Vakıf yurdunda aynı dönemde kaldığım arkadaşlarımla bir araya gelmemi sağlayacak organizasyonların içinde yer almak isterim.....	42
Tablo 4.17 Vakfın / kaldığım yurdun fiziksel mekânlarının iyileştirmesi için organize olmaya ve yardıma hazırım.....	42
Tablo 4.18 Mezun olduktan sonra benimle aynı yurttaki kalan ve halen okumakta olan öğrencilere burs imkânı sağlamak için organizasyonlarda yer almak isterim.....	43
Tablo 4.19 Bir mezun olarak İş hayatımı, yaşadığım zorlukları, problem çözüm yollarımı kaldığım yurda gelip öğrencilere anlatmak isterim.....	43

Tablo 4.20 Mezun olduktan sonra vakıfla bağımın sürmesi, bir yöneticiye yakınlıktan ileri geliyor.....	44
Tablo 4.21 Vakıf ile ilişkilerimi mezun derneği aracılığı ile sürdürmekteyim.....	44
Tablo 4.22 Vakıf / Yurt çalışanları mezunlarla ilişki kurmaya yeterince önem vermiyorlar.....	45
Tablo 4.23 Mezun olduğum vakıf yurdunda şu anda diyalog kurabileceğim hiçbir yönetici olmadığını düşünüyorum.....	45
Tablo 4.24 Vakıf / yurt yöneticilerine ulaşma çabalarımın (e-posta atmak, randevu istemek, mektup yazmak vb.) sonuçsuz kalacağını düşünüyorum .....	46
Tablo 4.25 Kendimi vakfa gönülden bağlı hissediyorum.....	46
Tablo 4.26 Bana kattığı bilgi ve becerilerden dolayı kendimi vakfa borçlu hissediyorum.....	47
Tablo 4.27 Öğrenim hayatım boyunca beklentilerime cevap verilseydi, mezun olduktan sonra kendimi vakfa daha bağlı hissedebilirdim.....	47
Tablo 4.28 Mezun olduktan sonra da vakfın mesleki gelişim imkânları sunmasını beklerim.....	48
Tablo 4.29 “Keşke başka bir vakıf yurdunda kalsaydım” diye düşünüyorum.....	48
Tablo 4.30 Vakıf ve yurt ile yeniden bağ kurmayı sadece yüksek lisans ya da doktora için düşünürüm .....	49
Tablo 4.31 İlim Yayma Vakfına karşı olumlu duygular beslemiyorum.....	49
Tablo 4.32 Henüz öğrenci olduğum yıllarda Vakfın benimle ileriye dönük bir ilişki kurma çabası olmasını beklerdim .....	50
Tablo 4.33 Mezun ve Vakfın birbirinden karşılıklı olarak yararlanması gerektiğine inanıyorum.....	50
Tablo 4.34 Mezun olduğum Yurt ve Vakıf yöneticilerinin beni aramak, bulmak, davet etmek, haber vermek gibi bir çabası olmasını beklerim.....	51
Tablo 4.35 Vakfın mezunlarına haber notları, mezun dergileri, bilgilendirme e-postaları göndermesinin önemli ve faydalı olduğunu düşünüyorum.....	51
Tablo 4.36 Mezun olduğum yurtda düzenlenen konferans, pırlav günü, mezuniyet günü etkinlikleri gibi organizasyonlara haberim olduğu takdirde katılmayı düşünürüm.....	52
Tablo 4.37 Vakfın / yurdun geçmiş seneler içinde ülkede faydalı işler yapmış, bilinen kimleri yetiştirdiği hakkında sağlıklı bir bilgim yok .....	52



Tablo 4.38 Meslek hayatımda geldiğim yer sebebiyle vakfa vefa borcum yok diyebilirim.....	53
Tablo 4.39 Hayat şartları, iş, ev, aile o kadar zaman alıyor ki Vakıf ile ilişki kurmak lüks gibi geliyor.....	53
Tablo 4.40 Bana bir yararı olduğu takdirde Vakıfla bağlantımı sürdürmeyi düşünürüm.....	54
Tablo 4.41 Katılımcıların Mezun Olduğu Üniversiteler .....	55
Tablo 4.42 Katılımcıların Mezun Olduğu Fakülteler.....	56
Tablo 4.43 Katılımcıların Mezun Olduğu Bölümler.....	57
Tablo 4.44 Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı .....	58
Tablo 4.45 Katılımcıların Vakıf Yurdunda Kalmalarının Dağılımı .....	58
Tablo 4.46 Katılımcıların Vakıftan Aldıkları Burs Destek Dağılımı .....	59
Tablo 4.47 Katılımcıların Vakfın Olumlu İkincil Katkılarından yararlanma durumu	59
Tablo 4.48 Vakfın Olumlu İkincil Katkılarından yararlanmayanların analizi.....	60
Tablo 4.49 Vakfın Misyonunu Bilme Ve Ona Uygun Hareket Etme durumları .....	60
Tablo 4.50 Mezun Derneği Ve Kariyer Planlama İhtiyacına Yönelik Soru Maddelerine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo .....	61
Tablo 4.51 Yurt Yıllarına Özlem Duygusunu Ölçmeye Yönelik Soru Maddelerine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo .....	62
Tablo 4.52 Mezun Gönüllülüğü Ve Mezunların Yapabileceklerini Ölçmeye Yönelik Soru Maddelerine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo .....	63
Tablo 4.53 Katılımcıların Vakıf İle İletişim İhtiyacını Ölçmeye Yönelik Soru Maddelerine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo .....	64
Tablo 4.54 Katılımcıların Vakfa, Yurda Bağlılık Seviyesini Araştırmaya Yönelik Soru Maddelerine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo .....	65
Tablo 4.55 Katılımcıların Vakıftan Beklentilerini Araştırmaya Yönelik Soru Maddelerine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo .....	66
Tablo 4.56 Burs Alma İle Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması.....	68
Tablo 4.57 Vakıf Yurtlarında Kalma İle Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması....	68
Tablo 4.58 Burs Almayanların Yararlandığı İkincil Katkıların Bağlılık Düzeylerine Etkisi .....	69
Tablo 4.59 Burs Alanların Yararlandığı İkincil Katkıların Bağlılık Düzeylerine Etkisi.....	69
Tablo 4.60 Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Bağlılık Düzeyleri Dağılımı.....	70

Tablo 4.61 Vakıf Yurtlarında Kalanların Gönüllü Katkı Yapma İstekleri .....	70
Tablo 4.62 Burs Alma İle Katkı Yapabilme İsteklerinin Karşılaştırılması.....	72
Tablo 4.63 Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Katkı Yapma İstekleri .....	72
Tablo 4.64 Burs Almayanların aldığı Destekler Ve Katkı Yapabilme İstekleri.....	73
Tablo 4.65 Katılımcıların Bağlılık Seviye Üst Puanları .....	74
Tablo 4.66 Katılımcıların Katkı Yapma İsteği Üst Puanları .....	75

## ÖZET

### ÖRGÜTSEL DEĞER VE DUYGUSAL BAĞLILIK AÇISINDAN

### SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI İNCELEMESİ

### (İlim Yayma Vakfı Mezunları Üzerinde Bir Araştırma)

**Nurullah BAYHAN**

**Yüksek lisans, Eğitim Yönetimi Ve Denetimi**

**Tez Danışmanı Doç. Dr. Süleyman DOĞAN**

**Mart 2015, 100+XI Sayfa**

Bu çalışmada İlim Yayma Vakfı'nın yurtlarında kalmış, eğitim bursu almış Üniversite öğrencileriyle Vakıf arasında verilen destekler sebebiyle ne tür bir etkileşim olduğu araştırılmıştır.

Öncelikle Vakıfça verilen desteğin, vakıfla mezun arasında bir duygusal bağ oluşturup oluşturmadığının tespiti, varsa bu duygusal bağın kalıcılığı ve hangi desteklerden daha fazla etkilendiğinin analizi bu araştırmanın ana amacı olarak belirlenmiştir. Araştırmada mevcut durumun betimlenmesini sağlayan tarama yöntemi (survey method) kullanılmıştır.

Araştırmanın Evreni vakıf yurtlarında kalmış ya da vakıftan çeşitli burslar almış 1750 mezun öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise bu mezunlardan iletişim bilgilerine ulaşılabilen ve kendilerine iletilen formu doldurarak bu araştırmaya gönüllü olarak katılan 179 mezun oluşturmaktadır.

Katılımcıların Vakıf Yurtlarında kalıp kalmama durumları ve dağılımları ile yine katılımcıların vakıftan aldıkları burs destek ve çeşitleri ile bunların Memnuniyet Düzeyleri araştırılmış ve anlamlı sonuçlar bulunmuştur. Mezunların vakfın örgütsel değerlerini benimsedikleri ve kendilerinin de vakfa destek olmak istedikleri anlaşılmıştır. Sonuç olarak katılımcıların; kendisine destek olanlarla arasında kalıcı duygusal bir bağ oluştuğu ve yıllar geçse de bu bağlılığın devam ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel değer, Duygusal bağlılık, Sivil Toplum Kuruluşu, Değer, Vakıf,

## **ABSTRACT**

### **INVESTIGATION OF NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATIONS**

#### **IN TERMS OF ORGANIZATIONAL VALUE AND LOYALTY**

**(A study carried out upon Ilim Yayma Foundation's graduates)**

**Nurullah BAYHAN**

**Post-Graduate, Management and Supervision of Education**

**Supervisor, Associate Professor, Suleyman DOGAN**

**March 2015, 100+XI Pages**

In this study, it was investigated that what kind of interactions exist between the Foundation and university students who stayed at its dormitories and also received its scholarship.

It is the primary aim of the study to find out first whether the support given by the foundation forms a loyalty between graduates and the foundation, and if so, the analysis of the continuance of this loyalty and which supports have more effect on this loyalty. The survey method that provides a description to the current situation was used in this study.

The population of this study is composed of 1750 graduates who either stayed at the dormitories owned by the foundation or received different scholarships from the foundation. The sample survey consists of 179 graduates whose contact information was able to be reached and participated in this study voluntarily by filling the form that was sent to them.

Various conditions such as the participants stayed at the dormitories owned by the foundation, their distributions, the scholarships received by participants from the foundation, types of scholarships and their levels of satisfaction were studied and significant results were found out. It was understood that the graduates adopt the organizational values of the foundation and they want to support the foundation. As a result, it was reached that there is a formation of a permanent loyalty between the participants and those who supported them and even though many years have passed, this loyalty still continues.

**Keywords:** Organizational Value, Organizational Loyalty, Non-Governmental Organizations, Value, Foundation,

## BÖLÜM I

### GİRİŞ

Geçmiş yıllarda İlim Yayıma Vakfı'nın yurtlarında kalarak eğitimini tamamlamış ve / veya burs, sosyal ve kültürel vb. destek almış öğrenciler üzerinde vakıfça verilen desteğin, vakıfla mezun arasında bir duygusal bağ oluşturup oluşturmadığının tespitini konu alan araştırmanın bu bölümünde, problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, konuyla ilgili yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalar, ön kabuller, sınırlılıklar ve tanımlar maddeleri yer almaktadır.

#### 1.1. Problem Durumu

Toplumda ekonomik açıdan muhtaç insanların sayıca fazla olması halinde, bu ihtiyaçların devlet ya da sivil toplum kuruluşlarınca giderilmediği durumlarda sosyal patlamalar yaşanmaktadır.

Yine, eğitim çağındaki ve özellikle yükseköğretime devam eden gençlerin maddi manevi ihtiyaçlarının yeterince karşılanmaması halinde terör örgütlerinin pençesine düştükleri, bunlarında yaşanan ülkeyi cehenneme çevirdiği herkes tarafından kabul gören bir gerçektir.

Devletler her dönemde aldıkları tedbirlerle bir taraftan gelir dağılımının adil olmasını sağlamaya çalışırken diğer taraftan da ekonomik destek paketleriyle muhtaçlara her türlü yardımlarda bulunmaya çalışmaktadır. Bu durum Devlet imkânlarından istifade edemeyen muhtaç insanlar bulunduğu gerçeğini değiştirmez. Toplumlarda yaşayan fertlerin her zaman çözüm arayışında olduğu ve devlet dışında organize olup sivil toplum kuruluşları oluşturarak ( STK ) ihtiyaç sahiplerine destek verdiği böylece oluşan bu boşluğu doldurduğu bilinmektedir.

Günümüz Türkiye'sinde Sosyal Yardımlaşma Ve Dayanışma Genel Müdürlüğü'ne bağlı kamu vakıfları ve bunların yanında sosyal yardımlaşma ve dayanışma maksadıyla kurulmuş binlerce sivil toplum kuruluşu (vakıf, dernek) mevcuttur. Bunların bir kısmı eğitim alanında çalışmalarını yoğunlaştırmışlardır. Özellikle liseyi Anadolu'da bitirmiş, evinden ayrılıp büyükşehre hiç gidememiş, tecrübesiz bir genç İstanbul, Ankara gibi devasa kentlerde bir üniversite kazandığında en büyük sıkıntı olarak karşısına kalacak yer problemi çıkmaktadır. Evlerinden uzakta okumak zorunda kalan, hele ailesinden ekonomik destek almakta zorlanan öğrenciler için büyükşehirde okumak çok daha güç olmaktadır. İşte tam bu noktada öğrencilerin

problemlerinin çözümüne destek için sivil toplum kuruluşları devreye girmelidir. Bu kuruluşlar karşılıksız olarak, öğrencilere burs, barınma desteği, rehberlik, konferans, seminer ve yaygın eğitim desteği vermelidirler. Türkiye’de eğitim alanında çalışan bu kuruluşlarla mezunları arasında herhangi bir araştırma yapılmadığından yapılan yatırımların yerindeliği bilinmemektedir.

## 1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın ana amacı sivil toplum kuruluşlarına (STK) ait yurtlarda kalarak eğitimini tamamlamış veya burs, sosyal ve kültürel yaygın eğitim vb. destek almış öğrencilerin aldıkları desteğin, duygusal bağlılığa sebep olup olmadığının tespiti olarak belirlenmiştir.

Çünkü STK ların yaptıkları yardım çalışmalarının boşa gitmediğini görmek en tabii haklarıdır. Eğitim alanında çalışan sivil toplum kuruluşlarının sayı ve hizmet çeşitliliğinin artırılabilmesi araştırma sonuçları paylaşılmalıdır.

Araştırma ana hedefine ulaşabilmek ve onu desteklemek maksadıyla aşağıdaki sorulara da cevap aranacaktır.

- Meslek hayatına atılan bireyle STK arasındaki duygusal bağ sürdürülebilir midir? Yıllar geçince bağlılık seviyesi düşüyor mu?
- STK ile aralarında duygusal bağ oluşumunda hangi desteklerin daha fazla etkisi olmaktadır.
- Öğrencilerin yararlanabileceği bir “kariyer planlama merkezi” beklentisi mevcut mudur?
- Aldıkları desteklerle eğitimini tamamlayan öğrenciler kariyer basamaklarını tırmanırken de destek beklemekte midirler?
- Destek aldıkları STK ya karşı vefa duygusuyla hareket etme eğiliminde midirler? mezuniyet sonrası kendileri destek olmak istemekte midirler?
- STK ile aralarında devam eden bir “iletişim ihtiyacı beklentisi” var mıdır?
- Destek alınan STK nın misyonu bilinmekte, kendilerince benimsenmekte ve misyonuna uygun hareket edilmekte midir?
- Destek aldıkları STK onları bir araya getirecek “Mezun Derneği” kurulmalı mıdır?

### 1.3 Araştırmanın Önemi

Türkiye’de bu güne kadar “Duygusal Bağlılık” üzerine yapılmış ve sosyal yardımlaşma ve dayanışma maksadıyla kurulmuş, Sivil Toplum Kuruluşlarının eğitim yardımlarının ve sonuçlarının araştırıldığı bir çalışmayla karşılaşılmamıştır. Yine “bir örgütte fiilen çalışmamakla birlikte örgüte yönelik gönülden bağlılık” durumunun da araştırılmadığı görülmüştür. Bu sebeple araştırma özel bir önem taşımaktadır.

İnsanların her geçen gün daha fazla ben merkezli yaşamaya başladığı günümüzde, sosyal yardımlaşma ve dayanışma maksadıyla kurulmuş vakıfların desteklenmeye, en azından yardımlarının olumlu sonuçlarıyla yüzleşerek moral destek kazanmaya ihtiyacı vardır. Araştırma sonuçlarının yeterince duyurulması halinde; bu maksatla kurulmuş STK sayısının ve yapılan yardımların artarak devam etmesi beklenmektedir.

### 1.4 Konuyla İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Türkiye’de bu güne kadar araştırmacıların; algılanan destek - örgütsel bağlılık, örgütsel değer - örgütsel bağlılık, örgüt iklimi- örgütsel bağlılık, iş güclüğü-örgütsel bağlılık konularında yoğun araştırmalar yaptıkları görülmektedir. Bu araştırmaların ortak özelliği mal ya da hizmet üreten, satan ticari işletmeler veya kamu hizmeti yapan örgütler ile ücretli çalışanları arasındaki ilişkileri araştıran araştırmalar olmalarıdır.

Akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları üzerine, örgütsel bağlılık ile duygusal bağlılık arasındaki etkileşimler üzerine de araştırmalar mevcuttur. Örneğin Doğan ve Aydın’ın ( 2012 ) yaptıkları araştırmada “Kamu ve Özel Üniversitelerde Örgütsel Değer Ve Örgütsel Bağlılık arasındaki ilişki” konusu ele alınmıştır.

Mezunların izlenmesine yönelik araştırmalara baktığımızda ilk olarak Ataman, Dirik ve Koç (1975) tarafından Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi 1965-1975 Mezunlarına yönelik bir araştırma gerçekleştirildiğini görüyoruz. Daha sonra Küçükahmet (1985) Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi’nden (EBF) 1969-1982 yılları arasında mezun olan 1,046 kişinin, hangi kurumlarda ve ne görevlerde çalıştıklarını belirlemek amacıyla bir araştırma yapmıştır. Taymaz (1995) A.Ü. eğitim Bilimleri Fakültesi’nin lisans programından (1969-1993) yılları arasında mezun olan 3,189 kişinin istihdam durumlarını ve istihdam sorunlarını ortaya koymak üzere bir araştırma yapmıştır.

Son olarak Bakioğlu, Yüksel, Akdağ, Canel, (2011) üniversitelerin tüm birimleriyle kamusal, meslekî ve bilimsel yeterliliklerini analiz etme ve geliştirme konusunda önemli verilere sahip olmak için “mezunların izlenmesi” gereklidir diye

düşünmüş ve “üniversite mezun izleme Sistemi’nin yapılandırılması maksadıyla Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi mezunlarına yönelik bir araştırma yapmışlardır.

Bu güne kadar bir örgütte fiilen çalışmamakla birlikte bir örgüte yönelik gönülden bağlılık durumunun hiçbir araştırmacı tarafından araştırılmadığı görülmüştür. Bu tür bağlılığın profesyonel ticaret yapan örgütlere; yaptıkları ticaret sebebiyle duyulması pek mümkün görülmemektedir. Buna karşın sosyal sorumluluk duygusuyla hareket eden sivil toplum kuruluşlarına bu tür bir bağlılığın olması gerektiği noktasından hareketle bir araştırma yapılmaması ilginçtir.

### 1.5 Konuyla İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Yurt dışında yapılan çalışmalar incelendiğinde Türkiye de olduğu gibi Duygusal Bağlılık üzerine yapılmış fakat “Sivil Toplum Kuruluşlarının eğitim yardımlarının ve sonuçlarının araştırıldığı” bir çalışmayla karşılaşılmamıştır. Buna karşılık; örgütsel bağlılık – duygusal bağlılık konularının son elli yılda başta batı ülkeleri olmak üzere pek çok ülkede üzerinde araştırma yapılan konular olduğu görülmektedir. Akalın (2006) Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve bir ara değişken olarak örgüt temelli öz–saygı çalışmasında;

*“Eisenberger ve arkadaşları (1986), algılanan örgütsel destek ile örgüte duyulan duygusal bağ arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide değiş - tokuş ideolojisinin yerini araştıran iki aşamalı bir çalışma yapmışlardır. Fasolo (1995), adalet ile örgütsel destek ilişkisini açıklamaya yönelik bir model geliştirmiştir. Modele göre adil olarak algılanan kara alma prosedürleri, çalışanların algıladığı örgütsel desteği etkileyecek ve bu da karşılığında duygusal bağlılığı artırma yoluyla iş başarımını iyileştirecektir. Stinglhambler ve Vandenberghe (2003), algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin türünü ve yönünü ortaya koymak üzere, 1988-1997 yılları arasında Belçika’da üniversite mezunu olan 238 kişi üzerinde bir araştırma yapmıştır. Şeklinde bilgilendirmektedirler.*

Kaplan ve Öğüt, (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında Shore ve Tetrick (1991) in Amerika Birleşik Devletlerindeki çokuluslu bir şirkette araştırma yaptıklarını ve algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki bulduklarını belirtmektedirler. “Eisenberger vd., (1990), işgörenler ve yöneticiler üzerinde yapmış oldukları araştırmada, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.” Akt: (Kaplan ve Öğüt, 2012)”



## 1.6 Ön Kabuller

1. Örneklem grubunda yer alan katılımcılar araştırmada kullanılan anket formunda yer alan ifadeleri doğru bir şekilde algılayıp yanıtlayabilecek eğitim ve kültürel düzeye sahiptirler.

2. Uygulanan anketin güvenilirliğini arttırabilmek için, katılımcılara adı soyadı bilgisini doldurmayabilecekleri hatırlatılmıştır. Elde edilecek bilgilerin değerlendirmelerde kullanılacağı, üçüncü şahıslarla paylaşılmayacağı da bildirilmiş olduğundan samimi ve dürüst cevaplar vermişlerdir.

## 1.7 Sınırlılıklar

1. Araştırmanın en önemli kısıtlılığı literatür yetersizliğidir. Bu güne kadar bir örgütte fiilen çalışmamakla birlikte örgüte yönelik gönülden bağlılık durumu araştırılmamıştır.

2. Bu araştırma internet üzerinden kendisine mail atılarak ulaşılabilen mezunlarla sınırlıdır.

## 1.8 Tanımlar

**Örgüt:** Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat. (TDK. 2013).

**Değer:** Bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet. (TDK. 2013).

**Duygusal:** Duygularla ilgili, duygulara dayanan, hissî. (TDK. 2013).

**Bağlılık:** Bağlı olma durumu, merbutiyet. (TDK. 2013).

**Sivil Toplum Kuruluşu (STK):** Toplumdaki çeşitli sorunları bağımsız olarak ele alıp kamuoyunu bilgilendirme ve aydınlatma görevi yapan, öneriler sunan her türlü birlik, sivil toplum örgütü. (TDK. 2013).

**Vakıf:** Bir hizmetin gelecekte de yapılması için belli şartlarla ve resmî bir yolla ayrılarak bir topluluk veya bir kimse tarafından bırakılan mülk, para. (TDK. 2013).

**Dernek:** Belirli ve ortak bir amacı gerçekleştirmek için kurulan yasal topluluk, cemiyet. (TDK. 2013).

## BÖLÜM II

### KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırma konusunun daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla örgüt, örgütsel değer, örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgütsel vatandaşlık davranışı, sosyal kimlik yaklaşımı, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık gibi kavramlar hakkında genel bilgiler verilmiştir.

#### 2.1 Değer Kavramı Ve Örgütsel Değer

Değer kavramı sözlükte “Bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet.” olarak ifade edilmektedir. (TDK, 2013).

İnsanlar tarih boyunca topluluklar halinde yaşamış, hayatın zorluklarına karşı birlikte mücadele etmişlerdir. Toplulukları bir arada tutan çimento olarak adlandırılabilen ortak değerler; dil, tarih, kültür ve inanç sistemleri en bilinenleridir. İlk dönemlerde toplulukların daha çok tek tip olarak adlandırılacak ortak özellikler taşıdığını söylemek mümkündür. Bu ortak değerlerin varlığı ve önemi günümüzde de yadsınamaz bir gerçektir. Ancak günümüze gelinceye kadar insanlık geliştikçe bu değerler; milletlerin, devletlerin ortak değerleri olarak kalmaya devam etse de aynı devlet egemenlik sınırları içerisinde çok kültürlülük yaygınlaşmaya başlamıştır. Geçmişte küçük beylikler, küçük devletçikler halinde yaşanmasına sebep olan “farklılıklara rağmen birlikte yaşayabilme” zorluğunu aşmış olan insanlık yine de ortak değerlere sahip küçük topluluklar halinde organize olmayı başarabilmiştir. Bu topluluklar örgütlenerek günümüzde; partilerin, kulüplerin, ya da sivil toplum kuruluşlarının çatısı altında bir araya gelmektedirler.

Hepimiz kendimizi diğer insanlara değerlerimizle tanıtırız ve inandığımız değerler çerçevesinde başkalarını değerlendiririz. Bir grup içinde bulunduğumuzda, gruptaki diğer insanlarla kısmen ortak bazı değerlere sahip oluruz, bazı konularda da farklı düşünceler taşırız. Böyle durumlarda, kendi değer verdiğimiz kavramların doğruluğuna ve gerekliliğine inandığımız için diğer insanların da aynı düşüncelere sahip olmalarını sağlamaya çalışırız. “İnanığımız ve önem verdiğimiz değerlerden yola çıkarak, başkalarının ne tür bir değer ve davranış biçimine sahip olmaları gerektiğine karar veririz. Çünkü sahip olduğumuz değerler bize göre ideal hayat tarzıdır” (Turgut, 1998). Akt: (Sağnak, 2003).

Değerler insanların yaşantısının tüm safhalarında, kendisiyle ya da başkalarıyla ilgili her türlü konuda, karar ve davranışlarına yön veren önemli bir etkidir. Sağnak (2003) İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile kişisel değerleri arasındaki uyum düzeylerini incelediği çalışmasında değerlerin önemini;

*Değerler, insanların davranışlarını yönlendirmede ve belirlemede, kendileri de dâhil olmak üzere insanları ve olayları değerlendirmede kullandıkları ölçütler; ideal ve arzu edilen davranış ve yaşam biçimlerini ifade eden belirli somut koşulları ve nesnelere aşan üst düzey kavramlar veya doğru kararlara varılmasında bireylere yardımcı olan genel ilkeler gibi çeşitli şekillerde ele alınmakta; tutumların, ideolojilerin, ahlaki yargıların ve çeşitli davranışların önemli belirleyicileri olarak düşünülmektedir (İmamoğlu ve Aygün,1999). Şeklinde belirtmektedir.*

Gerçek kişilerin değerleri nasıl davranışlarını etkiliyorsa; tüzel kişilerde (kurum ve örgütler) de değerler, fonksiyonel bir etkiye sahiptirler. “Örgütsel değerler, çalışanların davranışlarını nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağını teşkil etmektedir” (Şişman, 2002:95). Akt: (Vurgun, Öztop. 2011)

Örgütler ve yönetimler için örgütsel değerler çok önemlidir. Bu kavramı doktora araştırmasında sıkça kullanan Sağnak (2003). ;

*Örgütler ve yönetim açısından değerler, örgütte neyin arzu edilir ve istenir olduğunu gösteren ölçütlerdir. Bir başka ifade ile örgüt üyelerinin çeşitli durum, eylem, uygulama, nesne ve bireyleri iyi ve kötü biçimde değerlendirme ve yargılamada kullandıkları ölçütler olarak tanımlanabilir (Şişman,2002,s.94). Açıklamasında bulunmaktadır.*

Günümüzde örgütler çalışanlarına örgütsel değerlerini benimsetmek örgütlerine sahip çıkmalarını sağlamak için özel bir gayret sarf etmektedirler. Bu maksatla örgüt içi iletişime özel önem vermekte, örgüte yönelik aidiyet duygusu geliştirmeye çalışmaktadırlar. Örgüt çalışanları da örgütlerinin başarısı için farklı arayışlar içerisindedirler. Bu konuyla ilgili; Nartgün ve Sezgin (2006) “Öğretim Elemanlarının Örgütsel Değerlere İlişkin Görüşleri” konulu araştırmasında;

*Örgüt çalışanları sadece birey olarak değil, grup olarak da varlıklarını sürdürme eğiliminde olup bölünme, dağılma ve yok olma gibi tehlikelere karşı koyacak önlemleri alır ve ayrıca çevresel fırsatları da değerlendirmek suretiyle büyüme ve gelişim uğrunda çaba harcarlar. Bir topluluğun grup olabilmesi için şu üç unsuru yerine getirmesi gerekir: i. Bireylerin birbirleriyle etkileşimde bulunabilmesi için ortak sorun, konu veya amaçlarının olması gerekmektedir. ii. Grubu oluşturan*

*insanlar kendilerini bir grup olarak görmeli ve iii. birbirlerinin farkında olmalıdırlar (Eren, 1989). Açıklamasında bulunmaktadır.*

Değerler, örgütsel sorunların çözümünde makul ve uygun olarak kabul edilen çözüm biçimlerini göstermektedir. Söz konusu değerler, bir bakıma örgütün genel amaçlarını, ideallerini, standartlarını yansıtmakta ve örgütsel yaşamda değişik biçimlerde dile getirilmektedir.

Örgütsel değerler örgütlerin kuruluş felsefesini ideal ve amaçlarını yansıtan problem çözüm yollarına işaret eden karakteristik özelliklerden oluşmaktadır. Bu konuda araştırmacılardan örnek vermek gerekirse; “Çalışkanlık, başarı, sorumluluk, eşitlik, bağımsızlık, güven, bağlılık, özerklik, hırs, doğruluk, cesaret, saygı, kendine güven, hoşgörü, yardımseverlik, dürüstlük, sevgi, itaat gibi değerler örgütsel yaşamda da önemli yer tutan değerler arasındadır” (Şişman, 2002:94).” Akt: (Vurgun, Öztop, 2011)

İlim Yayma Vakfı tarafından kurulan İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi; örgütsel değerleri olarak; bilimsellik, özgünlük, düşünceye saygı ve hoşgörü, mükemmeliyet, sürekli gelişme, özgürlük, buluşçuluk ve yenilikçilik, iddia sahibi olmak, insan ve öğrenci merkezli yaklaşım, değerlerimize bağlılık, toplumumuza ve insanlığa değer katma hedef ve iddiasını ilan etmiştir.

Yurt dışından bir örnek vermek istersek; Vurgun ve Öztop, (2011) Yönetim Ve Örgüt Kültüründe Değerlerin Önemi adlı araştırmasında şöyle demektedir.

*Örneğin Caterpillar şirketinin ortak değerleri aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Despain vd., 2003:407-408):*

**Güven:** Biriminin değerlerini benimseyen her çalışan müşteri, birbirleri ve işletme için en iyi olanı yapacaktır.

**Karşılıklı Saygı:** Herkese nazik davranılacak ve itibar gösterilecektir.

**Takım Çalışması:** Her ekip üyesinin bireysel ve bütünsel olarak ekibin daha yüksek sonuçları başarma potansiyeline katkı sağladığı kabullenilecektir.

**Yetkilendirme (empowerment):** Müşteri memnuniyeti ve bölüm performansına katkıda bulunan kararlar alma imkânına sahip oldukları çalışanlara hissettirilecektir.

**Risk Alma:** İyi analizler sonucunda belirlenmiş olan risklerin alınması kabullenilecek ve teşvik edilecektir.

**İvedilik Bilinci:** Zaman bir rekabet avantajı olarak değerlendirilecektir.

**Sürekli Gelişim:** Yaptığımız her şey çıkarılabilecek, basitleştirilebilecek ve geliştirilebilecek bir süreç olarak tanınmalıdır.

**Sözünde Durma:** Ekibe ve müşterilere verilen sözlerin yerine getirilmesi fevkalade önemlidir.

**Müşteri Memnuniyeti:** İş ve dış müşterilere, beklentilerin üzerinde bir tatmin sağlanması temel ilkedir.

İlim yaymanın örgütsel değerleri nelerdir diye bakıldığında; Milli manevi değerlere bağlı, tarih ve kültür bilincine sahip, insan ve eğitim odaklı yaklaşım, toplumu kucaklayıcı, her tür taassuptan uzak, karşılık beklemeyen, ilme ve âlime değer veren, samimi, mütevazı, özverili, adil, güvenilir, yenilikçi, ilkeli ve önder olma şeklinde değerler karşımıza çıkmaktadır.

## 2.2 Örgüt Nedir?

Örgüt kavramı sözlükte “Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat” olarak açıklanmaktadır. (TDK 2013) İngilizcede “organization”, Fransızcada “organisation”, Yunancada “organon” kelimelerinin karşılığı olarak Türkçe ’de “örgüt” kelimesi kullanılmaktadır. “Yönetim literatüründe örgüt, iki veya daha fazla insanın belirli amaçlara ulaşmak için bilinçli olarak oluşturup görev paylaşımı yaptıkları toplumsal varlıklar olarak tanımlanır.” (Kaya, 2008). Örgütler; önceden üzerinde düşünülerek bir hedefe ulaşabilmek için tasarlanan dış çevre faktörleriyle etkileşim halinde bulunan grup faaliyet sistemleridir. Aynı şekilde Kaya (2008) Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi konulu çalışmasında örgütleri birer grup olarak değerlendirmiş ve

*Schein, örgüt kültürünü “içsel bütünleşme ve dışsal uyum sürecinde karşılaşılan sorunları çözmek için belirli bir grubun üyeleri tarafından öğrenilen, geçerliliği kanıtlanmış ve dolayısıyla yeni üyelere, sorunlara ilişkin doğru bir algılama, düşünme ve hissetme yolu olarak aktarılacak kadar etkin, paylaşılmış temel varsayımlar örüntüleri” (Schein, 1992: 12) açıklamasını paylaşmıştır.*

Gruplar dış çevre ile etkileşimde bulunurken aynı olaylara farklı şekilde tepkiler verebilmektedirler. Örgütlerin ana amaçlarından birinin varlıklarını sürdürebilmek olduğu bu maksatla olaylar karşısında zamanında gerekli tedbirleri almaları gerekliliği düşünüldüğünde farklı yaklaşımların sebebi “örgütlerin sahip oldukları kültürün karakteristik özellikleridir” denilebilir.

*Açık sistem yaklaşımı perspektifinde düşünüldüğünde, örgütler dinamik bir özellik gösterirler. Dış çevredeki uyarılara sağlıklı tepkiler veremeyen ve örgüt içi süreçler ile çevre faktörleri arasında denge kuramayan örgütlerin yaşam süresi daha kısa olacaktır. Örgütleri dış çevredeki gelişmelere göre uyarılama problemi üst düzey yöneticilerin temel uğraş alanlarından birisidir. Bu probleme çözüm arayışları da yönetim ve örgüt alanında birçok düşüncenin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Örgütlerin gerek dış çevrenin baskısı gerekse iç dinamiklerin*

*zorlaması ile önerilen yeni uygulamalara karşı verecekleri tepki, sahip oldukları örgüt kültürüne göre farklılaşacaktır. (Erdem, 2007).*

### 2.3 Kültür, Örgüt Kültürü

Kökeni Latincedeki “cultura” sözcüğüne dayanan kültür kavramı hakkında sözlükte;“Tarihsel, toplumsal gelişme süreci içinde yaratılan bütün maddi ve manevi değerler ile bunları yaratmada, sonraki nesillere iletmede kullanılan, insanın doğal ve toplumsal çevresine egemenliğinin ölçüsünü gösteren araçların bütünü, hars, ekin” (TDK 2013). Açıklaması bulunmaktadır. Kültür kavramı ilk defa 1871 yılında antropolog Edward B. Taylor tarafından kullanılmış ve “bir toplum içerisinde yaşayan insanların sahip olduğu bilgi, inanç, sanat, ahlak, gelenek ve daha birçok yetenek ve alışkanlıkların oluşturdukları karmaşık bir bütün” olarak ifade edilmiştir (Temiz, 2001:1). Akt: (Kaya, 2008).

Antropologlardan sonra 19. yüzyılın sonlarından itibaren sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji, davranış bilimleri, yönetim ve örgüt teorisi alanında çalışan bilim insanları kültür konusuyla ilgilenmişlerdir. Erdem (2007) Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri araştırdığı çalışmasında “Elliott Jaques tarafından yazılan ve 1951 yılında İngiltere’ de basılan The Changing Culture of a Factory adlı kitap, kültürün yönetim literatüründe kullanıldığı ilk çalışma olarak bilinmektedir (Hofstede, 2001).” Demektedir. Özellikle 1970’lerden itibaren örgüt kültürü alanında yapılan araştırmaların hem ülkemizde hem yurt dışında artarak devam ettiği gözlenmektedir.

*Bir grup insanı diğerlerinden ayıran zihinsel programlama” (Hofstede, 1991) olarak da tanımlayabileceğimiz kültür, bir insanın ait olduğu grubun türüne göre çeşitli düzeylerde ya da katmanlarda incelenebilir. Bu katmanlar şunlar olabilir: Bir ülkede yaşayan tüm toplumun/ulusun kültürü; bölge, etnik köken, din ve dil farklılığından kaynaklanan grupların kültürü; bireyin cinsiyet veya kuşak farklılığından doğan kültür; sosyal sınıf ve meslek farklılığından doğan kültür ve son olarak bir kimsenin çalıştığı örgütün farklılığından doğan örgütsel kültür (Hofstede,1991:10). Burada toplumsal kültürü genel kültür, diğer grupların sahip olduğu kültürü de alt kültürler olarak görmek mümkündür. (Kaya, 2008).*

Erdem (2007) yurt dışında yapılan araştırmalardan örnekler verirken Örgüt kültürü için “örgüt çevresiyle ilgili, örgütsel uygulamaların şekillendirdiği bir kültür çeşididir. (Oudenhoven, 2001). Örgüt kültürü, bir örgüt içinde ortaklaşa paylaşılan ve

görelî olarak durağan inançlar, tutumlar ve değerler olarak tanımlanabilir (Mwaura vd., 1998). Demiş ve “Örgüt kültürü, bir dizi sembol, tören ve mîdden oluşur. Bütün bunlar, örgütün inanç ve değerlerini çalışanlara aktarır (Ouchi, 1987:45). “ paylaşımlarıyla konuya açıklık getirmeye çalışmıştır.

Örgüt Kültürünün özellikleri hakkında bazı tespitleri araştırmasında paylaşan Erdem (2007) “Kültür, yazılmamış kuralları, örgütün duygusal yönünü oluşturur. Herkes kültüre katılır fakat kültür genellikle fark edilmeden işler. Örgütler, temel kültürel normlara ve değerlere zıt yeni bir strateji ya da program gerçekleştireceği zaman kültürün gücüyle yüz yüze gelir (Daft, 2004:361).” İfadelerini ön plana çıkarmıştır

Örgüt kültürü daha kısa ve öz olarak, “örgüt üyelerinin paylaştıkları anahtar değerler, standartlar, normlar, inançlar ve anlayışlar topluluğu” (Daft, 2003:88) olarak tanımlanabilir. (Kaya, 2008).

## 2.4 Örgüt İklimi

Yüceler ( 2009 ) Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişisini araştırmış ve bu konuda şu açıklamaya yer vermiştir. “Örgüt iklimi, işlerin yapıldığı ortam koşullarını yansıtır (Eren ve Çekmecelioğlu, 2002: 887).”

Örgütlerle ilgili farklı alanlarda çalışan araştırmacıların açıklamalarında Örgüt ikliminin örgüt içerisinde yaşanan ortam olduğu, bu ortamda hem örgüt kültürünün oluştuğu, hem örgüt değerlerinin yaşandığı ifade edilmektedir.

“Bir amaç için bir araya gelip örgütü oluşturan kişilerin amaçları gerçekleştirmek için yaptıkları bütün çalışmalarda ortak örgütsel davranış kalıpları oluşturarak örgüt kültürünü ortaya çıkarıp, tüm çalışma ve gayretlerde uyumlu bir ortam oluşturmalarına denir (Güney, 2004: 185).” Akt: (Yüceler, 2009 )

Bu konuda en kapsamlı açıklamalardan birini (Genç ve Karcıoğlu 2000) yaptığını belirten Yüceler ( 2009 ); şu açıklamayı da aktarmaktadır.

*Örgüt iklimi; örgütün kişiliğini oluşturan, örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütü betimleyen, örgüte egemen olan, örgütün iç çevresinin oldukça kararlı, değişmez, sürekli niteliğine sahip ve örgütte bulunan bireylerin davranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, somut olarak gözle görülüp elle tutulamayan, ancak örgüt içindeki bireylerce hissedilip algılanabilen ve bütün bu özellikleri içine alan psikolojik bir terimdir (Genç ve Karcıoğlu, 2000: 24).Akt: (Yüceler, 2009).*

## 2.5 Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Kavramı

Örgütsel değer, örgüt kültürleri, örgütsel bağlılık konularının yoğun şekilde araştırmalara konu olması, yeni kavramların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bunlardan bir de örgütsel vatandaşlık davranışı kavramıdır. Yapılan araştırmalarda örgütü oluşturan bazı fertlerin rol tanımlarında olmadığı halde örgüt yararına fazladan görevler üstlenmesiyle (fazladan rol davranışı) karşılaşılmaktadır. Aslan, (2008) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki ilişkilerin Araştırılması adlı çalışmasında “Organ (1988: 4), “Fazladan Rol Davranışı” tanımını geliştirerek “Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, ÖVD” kavramını ileri sürmüştür (Graham, 2000: 62).” Açıklamasında bulunmuştur.

*Organ, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, “bireyin gönüllülük esasına dayalı, biçimsel ödül sistemini dikkate almaksızın, organizasyonun bir bütün olarak fonksiyonlarını verimli biçimde yerine getirmesine yardımcı olan davranışları” şeklinde tanımlamıştır (Organ, 1988:4; Organ, 1997: 86). Organ bu tür gönüllü davranışları, görev ve iş tanımlarında zorunlu tutulmayan, ihmali halinde ceza gerektirmeyen ve daha çok kişisel tercih sonucu sergilenen davranışlar olarak değerlendirmiştir (Organ, 1988:4; Podsakoff vd., 2000: 513). Akt : (Aslan, 2008).*

## 2.6 Örgütsel Özdeşim

Örgütsel özdeşim kavramının, 1970 li yıllardan itibaren kullanılmaya başlandığı görülmektedir. Ama asıl yoğun kullanım ve tartışılmaya başlanmasının Tajfel’in Sosyal Kimlik Kuramı ve Turner’ın sosyal kimlik yaklaşımının ortaya atılmasıyla hız kazandığı bilinmektedir.

“Örgütsel özdeşim kavramı ilk olarak Patchen (1970) tarafından kullanılmıştır. Patchen (1970) örgütsel özdeşimi benzerlik, sadakat ve üyelik olmak üzere üç bileşenden oluşan ve çalışan ile örgütün aynı amaçları paylaşmasını içeren bir yapı olarak tanımlamıştır.” (Güleryüz,2010).

Güleryüz (2010) Öncülleri ve sonuçları bağlamında örgütsel özdeşimin örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutuyla ilişkisi konulu doktora çalışmasında örgütlerin örgütsel değerlerini çalışanlarına benimsetmesinin öneminden bahseder. Örgütsel özdeşim ile aidiyet duygusu ve duygusal bağlılık arasındaki ilişkileri açıklar.

*Cheney’e (1983) göre örgütsel özdeşim hem bir süreç hem de bir sonuçtur. Süreç örgütün istenilen davranışların rehberini vererek değerlerini ve amaçlarını çalışanlarına iletilmesiyle başlar. Çalışanların*



*bu amaç ve değerleri ne ölçüde benimseyecekleri ve dolayısıyla örgütle ne ölçüde özdeşim kuracakları örgütün amaç ve değerlerini çalışanlara iletmedeki başarısına bağlıdır. Çalışanlar örgütün bu konudaki başarısı ölçüsünde örgütle özdeşim kurar ve benzerlik, aidiyet ve üyelik duyguları geliştirir. Akt: (Güleryüz,2010).*

Yine Güleryüz (2010) tarafından aktarılan şu bilgi oldukça açıklayıcıdır.

“Dutton, Dukerich ve Harquail (1994) örgütsel özdeşimi kişinin benlik kavramının algılanan örgütsel kimlikle aynı özellikleri içermesi olarak tanımlamaktadır.”

## **2.7 Örgütsel Uyum**

İnsanlar sosyal varlıklardır. Doğası gereği yalnız yaşayamayan insanlar tarih boyunca bir örgütün içinde bulunmak zorunda kalmışlardır. Bu durum buldukları örgüt ile bir uyum zorunluluğunu da beraberinde getirmektedir.

Ulutaş (2010) Birey-Örgüt Uyumunun İş Stresi Ve Verimlilik Üzerine Etkisi adlı araştırmasında “Esas olarak, literatürde birey-örgüt uyumu, kişinin özellikleriyle örgütünkiler arasında bir ahenk olduğu zaman uyumun meydana geleceğini” belirtmekte ve “Aksi halde, bireyin özellikleri ile örgütün mutlak değerleri çakışmadığında bir uyumsuzluk durumu doğar. (Brigham vd., 2007, 29-39)” şeklinde açıklamada bulunmaktadır.

Yıldırım ve Şerefhanoglu (2014) Okul Müdürlerinin Mentorluk Fonksiyonları İle Öğretmenlerin Örgütsel Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişki konulu çalışmasında “Örgütsel davranış bilim dalı çerçevesinde işletme çalışanlarının bireysel değer yargıları ile çalıştıkları işletmenin bünyesindeki değerler sistemi arasındaki bağıntıyı Yahyagil (2005), birey organizasyon uyumu olarak tanımlanmaktadır.” Demektedir.

## **2.8 Sosyal Kimlik Yaklaşımı**

Sosyal kimlik kuramı başlangıçta gruplar arası ilişkileri açıklamak üzere ortaya çıkan bir sosyal psikoloji kuramı olarak görülmektedir. Araştırmacılar sosyal kimliğin oluşmasında üç psikolojik sürecin varlığından bahsederler. Bunlar; sosyal kategorileme, sosyal özdeşim ve sosyal karşılaştırma olmak üzere adlandırılmaktadır.

“Tajfel (1978) sosyal kimliği belirli bir sosyal grup ya da gruplara üyelik bilgisi ve bu üyeliğe yüklenen değer ve duygusal anlamla birlikte ortaya çıkan bireyin benlik kavramının bir parçası olarak tanımlamaktadır. “ Akt: (Güleryüz, 2010).

Sosyal kategorileşme; “Sosyal kimlik kuramına göre, bireyler diğer insanları kendilerine özgü özellikleri olan varlıklar olarak değil, belirli kategorilerin üyesi olarak algılama eğilimindedirler (Tajfel, 1978).” Akt: (Güleryüz, 2010).

Grupla özdeşim; “Ashforth ve Mael’e (1989) göre, grupla özdeşim, grubun başarısı ve başarısızlıklarını kişisel düzeyde yaşamak anlamına gelmektedir.” Akt:(Güleryüz, 2010).

Sosyal karşılaştırma ise; “İnsanlar kendi gruplarını başka gruplarla karşılaştırırlar ve kendi gruplarının lehine ön yargılar barındırırlar.” Şeklinde açıklanmaktadır.

## 2.9 Algılanan Örgütsel Destek Kavramı

Algılamanın duyu organlarımıza gelenleri alma, organize etme ve yorumlama süreci olduğu belirtilmektedir. Fakat toplumdaki fertlerin her birinin; aynı olaylarda algılamaları farklılık göstermektedir. Algılamadaki farklılığın fertlerin yaşam biçimleriyle, kültürleriyle, inanç sistemleriyle, değerleriyle, alakalı olduğu araştırmalardan ortaya çıkmaktadır. Aslında “algılanan” ifadesi bireyin çevresini ve olayları algılaması ile alakalıdır. Bu sebeple çevresindeki bazı uygulamalarına bakan bireylerin bir kısmı bunları olumlu olarak algılıyorken, diğer bazı bireyler tarafından olumsuz olarak algılanıp yorumlanabilmektedir.

Örgüt değerlerinin çalışanların esenliğini dikkate alması ve onların mutluluklarını artırıcı nitelikte olması gereklidir. Bu tür örgütler çalışanlarına bağlıdırlar ve bu sebeple Destekleyici Örgüt olarak tanımlanmaktadır. “Örgütsel destek teorisyenlerine göre, yüksek örgütsel destek, çalışanlarda etkili çalışma davranışlarını ortaya çıkarır (Eisenberger vd. 1997).”akt: (Özdevecioğlu, 2003).

Kaplan ve Ögüt, (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmışlar ve;

*Algılanan örgütsel destek, çalışanın örgütten birçok durumda beklentisi olduğunu ifade eder. Bunlar; örgütün, çalışanın hastalıklarını, hatalarını, üstün performansını, örgütün adaletli ücret ödeme arzusunu ve çalışanın işini anlamlı ve ilginç kılmasına yönelik olası tepkileridir (Aube vd., 2007: 480). Alıntısını paylaşmışlardır.*

Özdevecioğlu (2003) Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik araştırmasında, algılanan örgütsel desteği “ Algılanan

örgütsel destek, örgüt çalışanlarının kendilerini güvende hissetmeleri ve arkasında örgütün varlığını hissetmeleridir.” diye ifade etmektedir.

Kaplan ve Ögüt, (2012) araştırmalarında “Güçlü örgütsel destek algısına sahip çalışanlar teorik olarak örgüte fayda sağlayan davranışlar gösterme eğilimindedirler.” Demekte ve “Benzer biçimde algılanan örgütsel destek de çalışanların zaman içerisinde işverenleri ve örgütleri ile etkileşimi sonucunda gelişir ve örgütün çalışanlara olan bağlılığının algılanma düzeyini yansıtır (Çakar ve Yıldız, 2009: 76)” alıntısını paylaşmaktadırlar. Yine Kaplan ve Ögüt, (2012) araştırmaların da;

*Örgüt tarafından desteklendiğini algılayan çalışanların, minnettarlık hissederek, bağlılık açısından karşılık verme olasılıkları bulunmaktadır. Bu anlamda algılanan örgütsel destek, büyük ölçüde örgütsel bağlılığın belirleyicisi olarak bilinir (Shore ve Tetrick, 1991: 637; Bishop vd., 2000: 1116; Yoon ve Thye, 2002: 98-99). Destekleyici örgütlerde çalışanlar, çabalarının ödüllendirileceği beklentisi içerisinde oldukları ve örgütsel üyeliklerini kendi kimlikleriyle birleştirirler. Diyerek düşüncelerini ifade etmişlerdir.*

## 2.10 Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık kavramı örgütün ideal ve hedeflerine inanan, örgütsel değerlerini benimseyen, örgüt menfaatleri için özen ve çaba gösteren, örgütle özdeşleşmiş kişilerin duygularını ifade için kullanılmaktadır. Yurt içinde ve yurt dışında örgütsel bağlılık üzerine sağlık bakanlığı çalışanlarından akademisyenlere, otomotiv, gıda sektör çalışanlarından milli eğitim ve okullara kadar pek çok araştırma yapılmıştır. Örgütsel bağlılığın sebepleri, sonuçları alt faktörleri araştırmacıların her zaman ilgisini çekmiştir.

Boylu, Pelit ve Güçer (2007) Konuyla ilgili yapılan ilk çalışmalarda bağlılık kavramının;

*“ örgütün hedef ve değerlerini benimsemek, örgütün bir parçası olmak için çaba göstermek ve kişinin kendisini ailenin güçlü bir üyesi gibi hissetmesi şeklinde tanımlanmıştır (Steers, 1977:46). Örgütsel bağlılığı, psikolojik bağlılık olarak açıklayan O’Relly III ve Chatman (1986:493) bağlılığın; bir ödül alma isteğine dayalı uyum, diğer iş görenlerle yakın ilişkiler kurma isteğine dayalı özdeşleşme, birey ve örgüt değerlerinin uyumu üzerine kurulu içselleştirme şeklinde üç farklı boyutu olduğunu belirtmektedir. Şeklinde ele alındığını ifade etmektedirler.*

Kaya, (2008) Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Örgütsel Kültürünün Analizi ve Kurum Kültürünün Çalışanların Örgütsel Bağlılığına Etkisi adlı araştırmasında;

*Örgütsel bağlılık, “iş görenin çalıştığı örgüt ile özdeşleşerek, örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, örgütsel kazançlar için çaba göstermesinin ve örgütte çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü” (Çöl, 2004; Akt. Bayram, 2006:128) olarak tanımlanabilir. “Dolayısıyla, örgütsel bağlılık kavramı örgütün başarılı olabilmesi için iş görenin gösterdiği ilgiyi, örgüte karşı sadakati ve örgütsel değerlere duyulan inancı yansıtmaktadır.” Demektedir.*

Yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalardan sonra Örgütlerinden destek gören çalışanların örgütlerine karşı güçlü bağlılık duygusuyla hareket edecekleri, adeta ortak hedeflere kendilerini adayacakları tezleri ortaya atılmaktadır. Örneğin; “örgütsel bağlılığın, bir tür duygusal bağdan doğduğu öngörülmekte ve çalışanların örgütlerinden destek gördüklerini hissettikleri oranda güven, yakınlık ve sadakat duyacakları ve o nispette de örgütlerine iyi birer üye olacakları varsayılmaktadır (Goleman, 2000: 154–155).” Akt: (Aslan, 2008).

Aslan (2008) Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki ilişkilerin Araştırılması konulu araştırmasında “Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Bağlılık Kavramları ve Kapsamı Pek çok boyutta ele alınmış olan örgütsel bağlılık araştırmaları, başlangıçta maliyet odaklıdır.(Becker, 1960) “diye belirtmektedir. Yine alan Aslan (2008) örgütsel bağlılık araştırmalarının 1960lı yıllardan sonra “duygulara dayalı (Mowday vd., 1982) ve ahlaki boyutlu olarak (Wiener, 1982) değerlendirilmiştir. “ bilgisini paylaşmaktadır.

Kaplan ve Öğüt (2012) yaptıkları “Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi” konulu araştırmasında; Örgütsel bağlılık kavramının şu üç ögeyi içerdiğini belirtmektedirler.

1. Örgütsel amaçların ve değerlerin kabulü ve bu amaçlara güçlü bir inanma,
2. Örgütsel amaçlara ulaşmaya yönelik çaba sarf etme istekliliği ve
3. Örgütsel üyeliği sürdürmek için güçlü bir arzu duyma. (Maxwell ve Steele, 2003: 362);

Yüceler (2009) “Örgütsel bağlılık konusuna, örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyal psikoloji gibi farklı disiplinlerin ilgisinin artması, bu alanlardan gelen araştırmacıların konuya kendi bakış açılarını getirmeleri,” sebebiyle örgütsel bağlılık kavramının anlaşılmasını güçleştirdiğini belirtmektedir. Bu çerçevede, “Morrow literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili yirmi beşin üzerinde değişik tanımın bulunduğunu

belirtmektedir” (Gül, 2003: 74). “ diyen Yüceler (2009) Örgütsel bağlılık ile ilgili bazı tanımları şöyle sıralamıştır.

- *Örgütsel bağlılık konusundaki ilk tanımlamalardan birisi Grusky tarafından 1966 yılında yapılmıştır. Söz konusu yazara göre örgütsel bağlılık, “bireyin örgüte olan bağının gücü ”dür.*
- *1979 yılında Mowdey, Steers ve Porter yaptıkları çalışma sonucunda örgütsel bağlılığı çalışan ile işletme arasındaki duygusal bir bağ olarak tanımlamışlardır. Onlara göre örgütsel bağlılık bireyin belirli bir örgütle özdeşleşmesinin ve katılımının izafi gücüdür.*
- *Meyer ve Allen’e göre örgütsel bağlılık; çalışanın örgüte olan psikolojik yaklaşımını ifade etmektedir ve işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur.*
- *Rietzer ve Trice’e göre ise örgütün kişiye göre anlamlılık düzeyine dayanan psikolojik bir olgudur.*
- *Hall, Schneider ve Nygren’e göre örgütün ve bireyin amaçlarının zaman içinde bütünleşme veya uyumlu olma süreçleridir.*
- *Buchanan’a göre örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, işi benimseme ve örgüte sadakat unsurlarından oluşan bir bütündür. Örgütün amaç ve değerlerine, kişinin bu amaç ve değerlere göre belirlenen rolüne ve çıkara dayalı değerinden ayrı olarak, örgütün kendisine partizanca ve duygusal bağlanmadır.*

## 2.11 Örgütsel Bağlılık Sınıflandırmaları

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan ilk araştırmalarda örgütsel bağlılığın tanımlanmasında örgütsel değerlerin içselleştirilmesi, aidiyet duygusu şeklinde algılandığı görülmektedir. Fakat zamanla ” Meyer ve Allen örgütsel bağlılığın üç farklı bileşene sahip olduğunu ortaya çıkarmışlardır (Coleman vd., 1999: 996). Söz konusu bu öğeleri, duygusal (affective), devamlılık (continuance) ve normatif bağlılık, (İnce ve Gül, 2005: 39)” olarak açıklamışlardır. Akt: (Yüceler, 2009).

### • Duygusal Bağlılık:

Doğan ve Kılıç (2007) örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi konulu çalışmasında, duygusal bağlılığı kısaca; “Duygusal bağlılık, işgörenin örgüte karşı hissettiği duygusal bağlılığı, örgütle özdeşleşmesini ve bütünleşmesini kapsamaktadır.” Şeklinde açıklamaktadır. Devamında duygusal bağlılığın “örgüte duyulan pasif bir sadakatin ötesinde örgütsel amaçlara bilinçli bir katkıda bulunmak üzere aktif bir ilişkiye girmeye gönüllü olmayı içermektedir (Yalçın ve İplik, 2005:397-398).” Alıntısını paylaşmaktadırlar.

Çalışanın örgüte duygusal bağlılığı, örgütle bütünleşmesi anlamı taşımaktadır. “Duygusal bağlılığı yüksek olan bireyler “istedikleri için” örgütte kalırlar ve örgütün çıkarları için büyük çaba göstermeye istekli olurlar. Bu yüzden, örgütlerde gerçekleşmesi en çok arzu edilen ve çalışanlara aşılacak istenen bağlılık türüdür (Uyguç ve Çımrın, 2004: 91).” Akt: (Yüceler,2009).

#### • Devamlılık Bağlılığı:

Devamlılık bağlılığı literatürde “rasyonel bağlılık” ve “algılanan maliyet” olarak da adlandırılmaktadır. “İşgörenlerin örgüte bağlılık duymalarının ve örgütte kalmak istemelerinin temel nedeni, örgütte kalmaya ihtiyaç duymalarıdır. (Meyer ve Allen, 1991:67). Akt: Doğan ve Kılıç (2007) Yani devam bağlılığı çalışanın örgütten ayrılmasının maliyetlerini hesaplamayla alakalıdır. “Buna göre devam bağlılığı, bir işgörenin örgütte çalıştığı süre içerisinde harcadığı emek, zaman ve çaba ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgütten ayrılmasıyla birlikte, kaybedeceği düşüncesiyle oluşan bağlılıktır (Yalçın ve İplik; 2005:398).” (Doğan, Kılıç 2007)

#### • Normatif Bağlılık:

Normatif (kuralcı, ahlaki) bağlılık, işgörenlerin vefa duygusuyla örgütte kalmayı sürdürmeye kendilerini zorunlu hissetme ilgili yükümlük duygularını yansıtmaktadır.

Yüceler (2009) “Normatif bağlılık, iş görenlerin örgütlerine karşı duydukları sorumluluğa ilişkin inançlarını göstermektedir. “ demektedir. Örgüte karşı duyulan sorumluluğun ve vefa duygusunun kaynağının işgörene örgütün verdiği destekler olduğu ileri sürülmektedir. Bu desteklerin örgüt tarafından bireye yönelik verilen burslar, staj yapma imkanı, verdirilen iç hizmet eğitimleri yani şahsa yönelik her tür yatırımı kapsamaktadır.

*Normatif ya da ahlaki bağlılık, kişinin örgütte çalışmayı kendisi için bir görev olarak görmesi ve örgütüne bağlılık göstermenin “doğru” olduğunu hissetmesi yönüyle duygusal bağlılıktan, örgütten ayrılma sonucunda ortaya çıkacak kayıpların hesaplanmasından etkilenmediği için de devamlılık bağlılığından ayrılır (Solmuş, 2004: 215). Her üç bağlılık arasındaki ortak noktanın, kişi ile örgüt arasında örgütten ayrılma olasılığını azaltan bir bağın olmasıdır. Yani, bu üç bağlılık türünde de işgörenler örgütte kalmaya devam etmektedirler. Ancak, birincisinde örgütte kalma güdüsü isteğe, ikincisinde gereksinime ve üçüncüsünde ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Balay, 2000, s.72). Akt: (Yüceler, 2009).*

## 2.12 Duygusal Bağlılık Kavramı

Duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık konularında yurt dışında yapılan araştırmalarda özellikle iki isim öne çıkmaktadır. Bunlar “Meyer ve Allen Simith” tir. Türkiye’de yapılan araştırmalarda bizim yaptığımız gibi araştırmacıların pek çoğu Meyer ve Allen simith’in araştırmalarına atıfta bulunmuşlar ve araştırmalarında; onların duygusal bağlılık ve örgütsel bağlılık ölçeklerini kullanmışlardır.

Erdem (2007) “Duygusal bağlılık çalışanın duygusal olarak örgüte olan ilgisini, örgütle birlikte tanımlanmayı ve örgütle bütünleşmeyi” (Meyer vd., 2002; Guatam vd., 2005).ifade etmektedir derken, aynı kavramı açıklamak için Güteryüz (2010) “Duygusal bağlılık; çalışanların örgütle bütünleşmesi, örgütle özdeşim kurması ve örgütün üyesi olmaktan memnuniyet duyması anlamına gelmektedir (Meyer ve Allen, 1991).“ açıklamasını kullanmaktadır.

Kaplan ve Öğüt (2012)” Duygusal bağlılık, örgüt üyesi olmanın vermiş olduğu hazzın yanı sıra, örgütle özdeşleşme ve kişinin örgüte karşı hissettiği duygusal bağlıdır. (Bergaman, 2006: 646) alıntısını paylaşmışlardır.

Güteryüz (2010) Öncülleri ve sonuçları bağlamında örgütsel özdeşimin örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutuyla ilişkisi konulu çalışmasında Johns ve Lebler (2008) in açıklamasıyla ilgili “Duygusal bağlılığı bir çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığının, örgütle kurduğu özdeşimin ve örgüte katılımının derecesine işaret eden özel bir tür iş tutumu olarak tanımlamaktadır.” Demektedir.

Kaplan ve Öğüt (2012) ”Duygusal bağlılık, iş görenlerin kurumlarına kalben bağlanmaları, kurumları ile özdeşleşmeleri, kurumsal hedef ve amaçları gönülden benimsemeleri ve kurumlarıyla gurur duymaları anlamına gelmektedir “ demektedirler.

Araştırmacılar İşgörenlerin duygusal bağlılıklarının sağlanması için örgüt içinde birtakım faktörlerin bulunması gereklidir diye düşünmektedirler. İşgörenlerin duygusal bağlılıklarını etkileyen faktörler şu şekilde açıklanmıştır;

**İşin cazibesi:** Örgütte işgörene verilen işlerin genellikle cazibeli ve heyecan verici olması,

**Rol açıklığı:** Örgütün işgörenden ne beklediğini açıkça belirtmesi,

**Amaç açıklığı:** İşgörenin, örgütte yaptığı görevleri ne amaçla yaptığı konusunda açık bir anlayışa sahip olması,

**Amaç Güçlüğü:** İşgörenden iş gereklerini yerine getirmesinin özellikle talep edilmesi,

**Önerilere Açıklık:** Üst yönetimin, örgütteki diğer işgörenlerden gelen fikirleri dikkate alması,

**İşgörenler Arasında Uyum:** Örgütteki işgörenler arasında yakın ve içten ilişkilerin olması,

**Örgütsel güvenirlilik:** İşgörenlerin, örgütün söz verdiği her şeyi yapacağına gönülden inanması,

**Eşitlik:** Örgütteki işgörenlerin tamamının eşit bir şekilde hak ettiğine sahip olması,

**Bireye Önem:** İşgören tarafından yapılan işin örgütün amaçlarına önemli katkılar yaptığı yönündeki duyguların gelişmesini teşvik etmek,

**Geri besleme:** İşgörelere performansları konusunda sürekli bilgi vermek,

**Katılım:** İşgörenlerin kendi iş yükü ve performans standartlarıyla ilgili kararlara katılımını sağlamak. (Allen ve Meyer, 1990a:17-18) Akt: (Doğan ve Kılıç 2007)

Yukarıda açıklanan duygusal bağlılık faktörlerinden bir kısmının örneğin; işin cazibesi, rol ve amaçların belirginliği, önerilere açıklık, örgütsel güven, eşitlik, bireye önem, bilgi paylaşımı ve katılım gibi etmenlerin, işgörenlerin bağlılığı için önemli olduğu kadar, sivil toplum kuruluşlarına kendini gönülden bağlı hissedenler içinde önemli olduğunu söylemek mümkündür.

### 2.13 Sivil Toplum Kuruluşları

Sivil Toplum Kuruluşu sözlükte “ Toplumdaki çeşitli sorunları bağımsız olarak ele alıp kamuoyunu bilgilendirme ve aydınlatma görevi yapan, öneriler sunan her türlü birlik, sivil toplum örgütü “ olarak açıklanmaktadır. (TDK. 2013). Sivil toplum kuruluşu denince ilk olarak akla Vakıf ve dernekler gelmektedir.

Vakıf kelimesi sözlükte “Bir hizmetin gelecekte de yapılması için belli şartlarla ve resmî bir yolla ayrılarak bir topluluk veya bir kimse tarafından bırakılan mülk, para” olarak tanımlanmaktadır. (TDK. 2013). İktisadi açıdan, üzerinde mülkiyet tesisi kanunen yasaklanmış mallara (kısıtlı mallar) sahip oldukları için; vakıflara "Üçüncü Sektör" de denilmektedir.

Vakıf kurumunun kaynağı nedir diye araştırıldığında; farklı değerlendirmeler ile karşılaşılmaktadır. Bazı yazarlara göre, vakıf kavramı ve kurumu “İslami kaynaklı bir sosyal yardımlaşma modeli”dir. Bilindiği gibi Müslümanlığın ilk dönemlerinde Medine’de yapılan Mescidin (mescid-i nebevi) bir bölümü 'Suffe' adı ile bilinen bir eğitim-öğretim merkezi haline gelmiştir. İlk vakıf kurumları -ismen vakıf denilmese de - nitelikleri açısından bunlardır denilebilir.

Bazı yazarlar ise, vakfın kaynağının Budist viharaları (tapınakları) olduğunu iddia etmektedirler. Bazı bilim adamları da MÖ. 1280-1290 tarihlerine ait bir Eti tabletinin vakfiye niteliğinde olduğunu iddia ederek, vakfın kaynağını çok daha eskilere



dayandırmaktadırlar. Ayrıca bazı yazarlar da, vakıf modelinin Bizans ve batı kültüründen alındığını söylemektedirler. Son yıllarda Yale Üniversitesi psikologları, onlarca çocuk üzerinde yaptıkları testlerden sonra insanların genlerinden gelen bir özellik olarak iyi ve kötüyü ayırt edebilme ve çoğunlukla iyiden yana tercihini kullanma eğiliminde olduğunu iddia etmektedirler.

Tüm bu bilgiler değerlendirildiğinde insanın yaratılışından gelen iyilik yapma duygusunun zamanla gelişerek yaygınlaştığını, sosyal yardımlaşma, dayanışma olarak adlandırılmaya başlandığını ve kurumsallaştığını söylemek mümkündür.

Vakıfların kaynağı bu kadar eski olmasına rağmen, bu alanda yeni bir kurum ve uygulama şekli ortaya çıkmıştır. Yönetim anlayışından tabii olduğu yasalara kadar önemli farklılıklar taşıyan bu kurumlar ülkemizde “dernek” olarak adlandırılmaktadır. Dernek sözlükte “Belirli ve ortak bir amacı gerçekleştirmek için kurulan yasal topluluk, cemiyet” olarak açıklanmaktadır. (TDK. 2013). Dernek ve vakıfların ortak özellikleri arasında en önemlileri olarak “kar amacı gütmeyen hayırlı güzel işler yapmak üzere çalışmalarını “ve hiçbir ücret almadan çalışanlara sahip olmaları (Gönüllülük)” sayılabilir.

Gönüllü kavramının sözlükte “Bir işi yapmayı hiçbir yükümlülüğü yokken isteyerek üstlenen” anlamına geldiği belirtilmektedir. (TDK. 2013). Sivil toplum kuruluşlarının gönüllü destek alabilmelerinin “kurumun karşılık beklemeden ve kar amacı gütmeyen, hayırlı güzel işler yapmasından” kaynaklandığını söylemek mümkündür. Zira karşılık beklemeden hayırlı güzel işler yapan bir kuruma yine karşılık beklemeden insanların güzel ve hayırlı işler yapmak için gelmesi çok doğaldır. Çünkü insanlar ortak değerleri paylaşan ve kendileriyle aynı şekilde düşünen insanlarla bir arada olmaktan hoşlanırlar.

#### **2.14 Örnek Bir Sivil Toplum Kuruluşu “İlim Yayma Vakfı”**

İlim Yayma Vakfı 8 Ocak 1973 tarihinde tescil edilerek faaliyete başlamıştır. Bakanlar Kurulunun 31.12.1974 tarih ve 7/9268 sayılı kararnamesiyle kamu yararına çalışan vakıflardan kabul edilmiştir.

Vakfın kurucuları arasında dönemin ilim ve siyasi adamları ile ticaret ve sanayi erbabından 98 kişi yer almıştır. Bu Kuruculardan vefat edenlerden birkaçının isimlerini zikretmek gerekirse; 8.Cumhurbaşkanı Turgut Özal, Prof. Dr. Sabahattin Zaim, Eymen Topbaş, Prof. Dr. Ayhan Songar, Prof. Dr. Fahrettin Kerim Gökay, Mahir İz, Ömer

Kirazoğlu, Dr. İsmail Niyazi Kurtulmuş, Feyzullah Değerli, Av. Yusuf Türel, Burhaneddin Zaim, Sabri Ülker ve Münevver Ayaşlı Hanımefendi sayılabilir.

Vakfin Mütevelli heyeti başkanlığı görevini kuruluşundan bugüne sırasıyla Sabri Ülker, Eymen Topbaş, Dr. Asım Taşer, Kemal Unakıtan, Sabahattin Kırkan, Doç. Dr. Kahraman Emmioğlu, Yücel Çelikbilek, Mustafa Uğur Beyefendiler yürütmüşlerdir. Halen Beykoz Belediye Başkanı Yücel Çelikbilek Vakfin Mütevelli heyeti başkanı olarak görev yapmaktadır.

İlim Yayma Vakfının Gayesi Vakıf senedinde vakfin gayesi “memleket dâhilinde ve haricinde İlimin yayılmasını teşvik etmek” şeklinde özetlenmiştir.

2015 yılı itibarıyla İlim Yayma Vakfının misyonu “Vatana ve millete faydalı olabilecek iyi insanlar yetiştirmektir.” Vizyonu ise "Bilimin ve teknolojinin tüm imkânlarını kullanarak topluma yön veren kaliteli ilim adamlarını toplumumuza ve insanlığa kazandırmaktır." Şeklinde belirtilmektedir. Vakıf senedinde vakıf hedefleri maddeler halinde şu şekilde ifade edilmektedir.

- Eğitimin her kademesindeki kabiliyetli öğrencilere nakdi ve ayni yardımlar yapmak.
- Okul, yurt, kütüphane ve kurs binaları inşa etmek ve idare etmek, aynı gaye doğrultusunda faaliyet gösteren her türlü özel ve tüzel kişilerle, resmi kurum ve kuruluşlara maddi ve ayni yardımlarda bulunmak.
- İlmî araştırmaları teşvik etmek, ilmi kongre ve konferanslara iştirak edeceklerine nakdi yardımda bulunmak.
- İlimin yayılması için neşriyat yapmak ve yapanları desteklemek.
- Anaokulundan üniversiteye her seviyede eğitim ve öğretim müesseselerini kurmak veya uygun görülecek resmi ve özel kuruluşlarla müştereken kurmak ve yönetmek.
- Gerektiğinde yurt dışındaki emsal kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak, yurt dışında da benzer müesseseler açmak.
- Vakfin gayesi doğrultusunda yetkili makamların izni ile şube, temsilcilik ve irtibat bürosu veya benzeri adlarla yurt içinde ve dışında birimler oluşturmak.
- Yurt içinde ve dışında meydana gelebilecek tabii afetler neticesinde afet bölgesindeki yardıma muhtaç kişilere doğrudan veya dolaylı olarak yardım etmek.
- İlmî çalışmalar ile eğitim ve kültür alanında araştırma ve geliştirme faaliyetlerini yürütmek, ilmi seminer, kongre, konferans ve sempozyumlar düzenlemek.

İlim Yayma Vakfı Anasınıfından Üniversiteye kadar her seviyede öğrenci yetiştiren kurumlara sahiptir. Bunlar;

### **Özel İrfan Kolejleri:**

1998 Yılında ilk olarak Ümraniye Alemdağ Caddesinde İlköğretim Okulu açılmış, 1999'da Yabancı Dil Ağırlıklı, 2005'te da Anadolu Lisesi öğretime başlamıştır. Zaman içinde kendini geliştiren Özel İrfan Kolejleri halen bünyesinde kapalı spor salonu, kapalı yüzme havuzu, mini golf sahası, kış bahçesi, okçuluk tesisi, buz pateni pisti gibi tesisleri barındıran modern binalarda öğrencilerine eğitim vermektedir. Üç ayrı kampüste; anasınıfı, ilkokul ve ortaokullarında 995, İrfan Anadolu Lisesinde 221 öğrenciye Milli Eğitim Programları göz önünde bulundurularak Kur'an-ı Kerim, Siyer-i Nebi, Temel Dini Bilgiler dersleri uzman eğitimciler tarafından verilirken, İngilizce dil eğitimi dışında İkinci yabancı dil seçeneği ve seçmeli ders olarak Arapça ve Almanca da okutulmaktadır. Ayrıca her yıl yurtdışı dil eğitimine destek maksadıyla İngiltere de dil kampı gerçekleştirilmektedir.

Her yıl İstanbul'un Fethi, Kutlu Doğum haftası vb. etkinlikler düzenlenmekte, İstiklal Marşı ve M. Akif, Hz. Mevlana, Çanakkale savaşları gibi konularda özel programlar icra edilerek öğrencilere tarih bilinci verilmektedir. İrfan Kolejinin tüm okullarında ilgi ve beceriye yönelik sosyal, bilimsel, kültürel ve sanatsal kulüp etkinlikleri (satranç, masa tenisi, botanik, yüzme, futbol, koro vb) seçmeli olarak yıl boyunca hafta içi ders saatlerinde veya sonrasında, hafta sonu cumartesi günlerinde yapılmaktadır. 2014-2015 TEOG-1 de 8. Sınıftan 5 öğrenci soruların tümüne doğru cevap vererek Türkiye 1.leri arasına girmişlerdir. Yine 2014 yılında Özel İrfan kolej Öğrencileri kompozisyon dalında il birinciliği, satrançta ilçe birinciliği, masa tenisi ve Badminton' da ilçe birincilikleri, okçulukta il üçüncülüğü kazanmışlardır. İrfan koleji toplum içerisinde öğrenci odaklı, bilimsel, ahlaklı, şefkatli, paylaşımcı, topluma faydalı, kendisine güveni tam, mücadeleci bir ruha sahip, yüksek şahsiyetli bireyler yetiştiren, tarih, kültür, sanat ve değerler eğitimine özel önem veren, bir kurum olarak bilinmektedir.

### **İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi:**

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, 2010 yılında 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun vakıf yükseköğretim kurumlarına ilişkin hükümlerine tabi olmak üzere; kamu tüzel kişiliğine sahip bir vakıf üniversitesi olarak kurulmuştur. 2010 yılında açılan ve bünyesinde 7 fakülte, 2 yüksekokul ve 2 enstitü bulunan üniversite 2014-2015

Akademik Yılında Türkçe, İngilizce ve Arapça olmak üzere 21 lisans bölümüne öğrenci almıştır. Lisans programlarında eğitim gören öğrencilerin toplam sayısı 2050 olup, bunun 46'sı yabancı uyrukludur. 2014-2015 Akademik Yılında Lisansüstü Programlarında kayıtlı öğrenci sayısının 535 kişi olduğu bilinmektedir.

**Fakülteler:**

- İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi
- Eğitim Fakültesi
- İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi
- Mühendislik ve Doğa Bilimleri Fakültesi
- Sağlık Bilimleri Fakültesi
- İslami İlimler Fakültesi
- Hukuk Fakültesi

**Yüksekokullar:**

- Yabancı Diller Yüksekokulu
- Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu

**Enstitüler:**

- Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Fen Bilimleri Enstitüsü

Bünyesinde kadrolu 134 öğretim elemanın görev yaptığı üniversitede, dokuz adet araştırma ve uygulama merkezi hizmet vermektedir.

**Araştırma Merkezleri:**

- Mehmet Akif Ersoy Sanat, Tarih, Edebiyat ve Medeniyet Uygulama ve Araştırma Merkezi
- Gıda ve Tarım Uygulama ve Araştırma Merkezi
- Yerel ve Bölgesel Politikalar Uygulama ve Araştırma Merkezi
- Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi
- Uluslararası İslam Ekonomi ve Finansı Uygulama ve Araştırma Merkezi
- Türkçe Eğitimi ve Öğretimi Uygulama ve Araştırma Merkezi (TÖMER)
- Uzaktan Öğretim Uygulama ve Araştırma Merkezi (UZEM)
- İpekyolu Medeniyetleri Uygulama ve Araştırma Merkezi
- İstanbul Araştırmaları ve Uygulama Merkezi

Üniversite; bünyesinde bulunan ve 250 m<sup>2</sup> üzerine kurulu olan Kütüphanesinde kayıtlı kitap sayısının 2014 yılı sonu itibariyle 18,000'i geçtiğini, Abone olup, düzenli

takibi yapılan dergi sayısının 200 civarında olduğunu bildirmektedir. Ayrıca ULAKBİM aracılığıyla hizmete sunulmuş elektronik veri tabanları yanında, bünyesinde 130.000'den fazla e-kitap bulunan 2 veri tabanı satın alınarak araştırmacıların hizmetine sunulduğu belirtilmektedir.

2013-2014 Akademik yılında İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi akademisyenleri tarafından 45 ulusal ve uluslararası makale yayınlanmış, Prof. Dr. Sabahattin Zaim'in yazmış olduğu "İslam Ekonomisinin Temelleri" kitabı basımı gerçekleştirilmiştir. Aynı dönemde üniversite bünyesinde 17 bilimsel toplantı gerçekleştirilmiş, 16 araştırma projesi yürütülmeye başlanmıştır. 2013-2014 Akademik yılında İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi; Avrupa merkezli "Eğitim, İşitsel Görsel Medya ve Kültür Yürütme Ajansı" (The Education, Audiovisual and Culture Executive Agency-EACEA) tarafından kabul edilen "Erasmus Üniversite Beyannamesi" (Erasmus University Charter) çerçevesinde 27 üniversite ile öğrenci değişimi anlaşması yapılmıştır. Yine Erasmus çerçevesi dışında kalan ülkelerden 5 üniversite ile de ikili anlaşmalar yapıldığı bildirilmektedir.

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi güçlü akademik kadrosu ile sadece öğrencilerinin eğitim ve öğretimi ile yetinmemekte, değişik yaş ve meslek gruplarına hitap eden eğitim faaliyetleri de icra etmektedir. Gençlere ve yetişkinlere yaşamları boyunca öğrenme ve kendilerini geliştirme imkânı sağlayan Sürekli Eğitim Merkezi (İZÜSEM), Ekim 2014 tarihinden itibaren Beyoğlu Fındıklı'da yer alan binasında eğitimlere başlamıştır. Toplam 13 başlık altında yaklaşık 90 farklı eğitim programı mevcut olup bu programlar gelen talep doğrultusunda dönemlik olarak açılmaktadır. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi örgütsel değerleri olarak; bilimsellik, özgünlük, düşünceye saygı ve hoşgörü, mükemmeliyet, sürekli gelişme, özgürlük, buluşçuluk ve yenilikçilik, iddia sahibi olmak, insan ve öğrenci merkezli yaklaşım, değerlerimize bağlılık, toplumumuza ve insanlığa değer katma hedef ve iddiasını ilan etmiş ve hedefine ulaşmak için samimiyetle yoluna devam etmektedir.

İlim Yayma Vakfı bu kurumlarının faaliyetleri dışında genel merkez faaliyeti olarak eğitim alanında farklı bazı fonksiyonlar üstlenmekte ve hizmetler sunmaktadır. Bunlar; yurt, misafirhane, kütüphane işletmeciliği ve burs hizmetleri olarak sayılabilir. Ayrıca 6 ayda bir İlim Yayma Vakfı Bülteni adıyla bir bülten, İlim dünyasına hitabeden, Arapça, İngilizce ve Türkçe olmak üzere üç dilde yayın yapan hakemli "Usul" isimli dergisi de çıkarılmaktadır.

### **İlim Yayma Vakfı İbnü'l Emin Mahmut Kemal İnal Yüksel Tahsil Talebe Yurdu:**

Doğrudan İlim Yayma Vakfı tarafından işletilmekte olan İbnü'l Emin Mahmut Kemal İnal Yüksek Tahsil Talebe Yurdu; İstanbul'da çeşitli üniversitelerde eğitim gören 402 lisans öğrencisine hizmet vermektedir.

İlim yayma vakfı yurdunun diğer yurtlardan farkı; sadece barınma hizmeti sunmakla kalmayıp lisans öğrencilerinin donanımlı birer birey olabilmelerine katkı sağlamak amacıyla ilmi, sosyal, bilimsel, kültürel ve sanatsal pek çok faaliyet yapılmasıdır. Her yıl; 50 civarında konferans ve seminerler, hadis sohbetleri, fıkıh sohbetleri, film ve kitap tahlilleri yapılmakta, 8 farklı alanda sertifikalı yaygın eğitim programları organize edilmekte, (2014 yılında Ney, Hat, Hızlı Okuma, Osmanlıca, Temel Elektronik, Temel Bilgisayar Eğitimi, Pratik Arapça Konuşma, Solidworks Kursları gerçekleştirildi) ödüllü proje yarışması, bilgi yarışması, ilmihal yarışması, düzenlenmektedir.

Darülaceze'deki yaşlıların, çocuk yuvasındaki yetimlerin, yaşayan topluma mal olmuş sanatçıların, ilim adamlarının ziyaret edilmesi, Ayrıca dar-ı bekaya irtihal eden kıymetli ilim adamlarımızın (İstiklal Şairimiz Mehmet Akif Ersoy ve Sabahattin Zaim, vb) ölüm yıldönümlerinde anılması görev kabul edilmektedir. İstanbul içinde ve tarihi yarımada da mevcut tarihi eserler ve müzeler, Medeniyetimizin tecessüm ettiği en önemli yapılar ziyaret edilmekte (Topkapı Sarayı vb.), Fatihte; Eminönü, Sultanahmet, Süleymaniye, Edirnekapı, Zeyrek ve çevresi ile Beşiktaş, Üsküdar gibi diğer semtlere de rehber eşliğinde geziler düzenlenmektedir. Yine her yıl; Bursa, İznik, Edirne, Çanakkale, Bilecik Söğüt, Bolu Göynük ve Karadeniz bölgesine kültür gezileri gerçekleştirilmekte, baharda tekne ile boğaz gezisi ve Beykoz'da piknik, kışın Kocaeli Kar Tepe ziyareti ve kış pikniği yapılmaktadır.

7 yıldır öğrencilerin yoğun isteği göz önünde bulundurulmakta ve vakfın % 50 desteği ile derslerinde başarılı ve örnek niteliklere sahip 48 öğrenci, her yıl 4 yönetici nezaretinde UMRE ziyareti için kutsal topraklara götürülmektedir. Gerçekleştirilen sosyal ve kültürel amaçlı gezilerin yurttan kalan öğrenciler arasında dostluk ve kardeşlik bağlarının kurulmasına ve kaynaşmaya katkı sağladığı gözlemlenmektedir.

Öğrenciler tarafından kurulan Gezi, Kitap ve Edebiyat, Fotoğrafçılık ve Sinema, Spor, Müzik, Bilişim, Yeşilay, İlim ve İrşad, Sosyal Sorumluluk Kulüplerinin faaliyetleri desteklenmektedir. Spor kulübü tarafından masa tenisi, satranç ve futbol turnuvaları yapılmakta, Müzik kulübü meşk geceleri organize etmekte, isteyen öğrencilerin, okçuluk,

binicilik, yüzme kurslarına katılımına vakıf tarafından destek olunmaktadır. Sosyal Sorumluluk Kulübü vasıtasıyla savaş vb sebeplerle mağdur olan insanlara yardım kampanyası da yürütülmektedir.

### **Misafirhane:**

Vakıf merkezi bitişiğinde bulunan Misafirhanesinde daimi olarak barınan 88 Yüksek Lisans ve Doktora öğrencisinin yanında yurtiçinde ve yurtdışında çeşitli üniversitelerde akademisyen olarak görev yapan ve zaman zaman İstanbul'a kısa süreli ilmi araştırma ve çalışma yapmak için gelen akademisyenler, önceden başvuruları halinde uygun bir süre misafir edilmektedir.

### **Recai Mehmet Efendi Kütüphanesi:**

İlim Yayma Vakfı tarafından Fatih ilçesinde Vefa semtinde halka açık bir kütüphane işletilmektedir. Kütüphane binası geçmişte "Recai Mehmet Efendi Sıbyan Mektebi" olarak hizmet veriyorken, Cumhuriyet döneminde çocuk kütüphanesi olarak kullanılmıştır. Zamanla harabeye dönüşen bina restore edilmiş ve 2010 yılından beri İlim Yayma Vakfı tarafından işletilmeye ve kütüphane olarak hizmet vermeye başlamıştır.

Kütüphanede bine yakın Osmanlıca matbu/yazma eser ve 9 bin günümüz Türkçesi ile yazılmış hemen her konuda materyaller mevcut olup, özellikle sosyal bilimler konulu eserler önemli bir yoğunluk arz etmektedir. Lisans ve lisansüstü öğrencilerine hizmet veren kütüphanede, ihtiyaç olduğunun belirlenmesi halinde yeni kaynak kitapların temini yoluna da gidilmektedir. Kütüphane Hafta içi 08.00-19.00, Cumartesi günü 08.00-17.00 saatleri arasında hizmete açıktır.

### **Burs Hizmetleri:**

İlim Yayma Vakfının yaptığı önemli hizmetlerden bir diğeri de ekonomik ve sosyal bakımdan yardıma muhtaç, başarılı öğrencilere, ülkemize ve insanlığa daha yararlı olabilecekleri bir düzeye ulaşmaları için karşılıksız eğitim yardımı yapmaktır. Bunlar ortaöğretim, lisans, yüksek lisans, doktora ve yurtdışı bursları olarak gerçekleştirilmektedir.

Vakfın bildirdiğine göre 2014 yılında;

225 lisans öğrencisine aylık 175 TL,

185 Yüksek Lisans öğrencisine aylık 450 TL,

39 Doktora öğrencisine aylık 750 TL burs verilmiştir.

Bunlar dışında Vakıf eğitim komisyonu tarafından yurt dışına doktora, doktora üstü veya uluslararası ilmî kongrelere tebliğ sunmak üzere giden akademisyen, öğrenci ve öğretim üyelerine yönetim kurulu kararı ile ayrıca eğitim yardımı desteği yapılmaktadır.

Vakıf ile iletişimini halen sürdüren çoğu yurt ve misafirhane hizmetlerinden istifade etmiş mezunların öncülük ettiği bir grup “vefa grubu” olarak toplanmış “pilav günleri” düzenleyerek mezunlar arasında tanışıklık ve muhabbet bağlarının kuvvetlenmesini sağlamaya çalışmışlardır. Bu grup yaptıkları çalışmalar sonunda 2009 yılında Vefa İlim ve Kültür Derneği (VEFADER)’i kurmuştur.

Vefader 10. “Geleneksel Pilav Günü” nü 25 Mayıs 2014’de 1000’e yakın mezun ile İlim Yayma Vakfı Vefa Yurdu Medrese bahçesinde yapmıştır. Mezun ihtisas komisyonları her akademik yılın başında Lisans ve yüksek lisans yurdunda kalan öğrencilerle tanışma toplantıları gerçekleştirmektedir. Her ay İlim Yayma Vakfı konferans salonunda “Vefa Buluşmaları” adı altında mevcut yurt öğrencileri ve mezunların katılabildiği, alanında uzman kişiler tarafından hazırlanan konferanslar tertip edilmektedir. Zaman zaman bazı akademisyen mezunlar yine aynı salonda doktora tez konularıyla ilgili sunumlar yapmaktadırlar.

Vefader ilim yayma vakıf yurtlarında kalan öğrencilere burs desteği de sağlamaktadır. Yabancı dil eğitimi ve yurtdışı konularında İlim Yayma Vakfı yurtlarında kalan öğrencilere destek olunmakta ve rehberlik edilmektedir. Bu çerçevede 2014 yılında 30 öğrenciye skor garantili yabancı dil desteği verilmiştir. Bunlara ilaveten 2015 yılında Üniversite öğrencilerine yönelik “Üniversite Gençliğinin Girişimcilik ve Liderlik Kapasitelerin Geliştirilmesi Projesi” çerçevesinde eğitimler verilmesi planlanmıştır.

### **Kur'an Tefsir Akademisi:**

İlim Yayma Vakfı, Kur’an ve Tefsir alanında akademik çalışmalar yürüten genç akademisyenlerin yaptıkları çalışmalarını desteklemek ve genç ilim adamları ile her kademedeki öğretim üyelerini bir araya getirerek bilgi alış-verişinde bulunmalarını sağlamak amacıyla yaklaşık beş yıldır Kur’an ve Tefsir Akademisi adıyla bir çalışma yürütmektedir. Henüz akademik kariyerlerinin başında olan doktora öğrencilerine ufuk kazandırma ve akademisyenler arasında tecrübe paylaşımını hedefleyen Akademi, genç



akademisyenlerle tecrübeli akademisyenleri bir araya getiren bir proje niteliği taşımaktadır. Üstelik bu çalışmaların fikir ürünleri kitap olarak Kur'an ve Tefsir araştırmacılarının istifadesine sunulmaktadır.

İlim Yayma Vakfı ve kurumlarının, eğitim alanında başarılı çalışmaları, verilen burslar, yurtlarda misafir edilen öğrenci ve ilim adamlarının eğitimine katkıları, ilmi araştırmalara verilen maddi manevi destekler sebebiyle toplum içerisinde saygın bir yeri bulunmaktadır.

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ele alınmıştır. Araştırmada kullanılan, araştırmanın modeli, evren ve örneklem; verilerin toplanması ile ilgili yapılan çalışmalar, verilerin işlenmesi ve araştırmada kullanılan istatistiksel teknikler açıklanmıştır.

#### **3.1 Araştırma Modeli:**

Yükseköğrenim ya da yüksek lisans çalışmaları sırasında ailesi dışında bir kaynaktan, (bir sivil toplum kuruluşundan) alınan eğitim desteğinin bu kuruluşla şahıs arasında kalıcı bir duygusal bir bağ oluşturup oluşturmadığını ortaya koymaya çalışan bu araştırma, betimleyici bir çalışmadır. Mevcut durumu betimleyebilmek için Nicel araştırma tekniği kullanılmış ve veri toplama maksadıyla tarama modeli (survey method) seçilmiştir. Geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarına “Tarama modelleri” adı verilmektedir.

#### **3.2 Evren Ve Örneklem:**

Araştırmanın evrenini; lisans ve yüksek lisans öğrencileri iken İlim Yayma Vakfından herhangi bir destek almış olup halen mail adres ve iletişim bilgisine ulaşılabilen 1750 mezundur. Bu kişilerin tamamına anket formu mail ile gönderilmiştir. Araştırmanın örneklemini ise on line olarak anket dolduran 179 mezun oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü olarak bu sayı yeterli kabul edilerek 179 anket işleme alınmıştır

#### **3.3 Veri Toplama Aracı:**

Veri toplamak için mevcut durumun betimlenmesini sağlayan tarama yöntemi (survey method) seçilmiştir. Literatür taraması sonucu Marmara Üniversitesinde görevli akademisyen Bakioğlu vd.(2011) tarafından yapılan ve Yükseköğretim dergisinde yayınlanan (Yükseköğretim Dergisi 2011;1(2):65-79. © 2011 Deomed) Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi’ Mezunları Üzerine Bir Araştırma(MİS) da kullanılan bir anket formundan istifade edilmiştir. Araştırmacı tarafından bahsedilen anket soruları üzerinde küçük değişiklikler yapılarak elde edilen anket soruları değişik uzman görüşleriyle son şeklini almıştır.

Veri toplama aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Sorular; adı soyadı, yaşı, Mezun Olduğu Üniversite/fakülte/bölüm, mezuniyet yılı, vb. demografik bilgileri içermektedir. İkinci bölüm ise kapalı uçlu

sorulardan oluşmakta olup toplam 40 soru ile 6 konu başlığı araştırılmak üzere tasarlanmıştır. Bu 6 başlık aşağıdaki gibi yapılandırılmıştır.

1. Mezunların mezun derneği ve kariyer planlama ihtiyaçlarına yönelik sorular (9 madde)
2. Yurttan geçen yıllarına duydukları özleme yönelik sorular (3 madde)
3. Mezun gönüllülüğü ve mezunların yapabileceklerini araştırmaya yönelik sorular (7 madde)
4. Vakıf ve yurt ile iletişim ihtiyacını araştırmaya yönelik sorular (5madde)
5. Vakfa ve yurda bağlılığı irdeleyen sorular (3 madde)
6. Mezunların Vakıftan beklentilerini ortaya koymaya yönelik sorular (13 madde)

Soruların tamamı her madde için “Kesinlikle Katılmıyorum ” (1), “Katılmıyorum” (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Tamamen Katılıyorum (5), arasında değişen LİKERT tipi bir ölçek kullanılarak değerlendirilebilecek tarzda oluşturulmuştur

Mail adresleri bilinen mezunlara on line olarak doldurabilecekleri şekilde hazırlanmış anket soruları gönderilmiş, veriler bilgisayar ortamında toplanmıştır. Veri tabanı incelendiğinde form dolduran mezun sayısının 179 olarak gerçekleştiği görülmüştür. Anket çalışması sonucu elde edilen veriler Microsoft Office Excel tablo halinde bilgisayara indirilmiş ve analizlere başlanmıştır.

Öncelikle Anket Uygulamasına Katılan Katılımcıların demografik bilgileri analiz edilmiş, Excel tablodaki veriler; Mezun Olunan Üniversiteler, fakülte ve bölümler, yaş gruplarına göre süzölmüş ve dağılımlar Excel tablolar halinde tespit edilmiştir. Yine Vakıf yurtlarında kalma durumları, burslardan ve olumlu ikincil faydalardan yararlanma durumlarına göre dağılımlar da aynı şekilde Excel tablolar halinde tespit edilmiştir.

Demografik bilgi analizleri tamamlandıktan sonra anketin İkinci bölümün de bulunan toplam 40 soru ile 6 konu başlığından oluşan kapalı uçlu soruların analizine geçilmiştir.

Araştırma da kullanılan anket formu, en olumlu ifade 5, en olumsuz ifade 1 olacak şekilde kodlanmıştır. Bakioğlu vd., (2011) Marmara üniversitesi mezunlarına yönelik çalışmada olduğu gibi Anket formunun tercih kısmında yer alan beşli Likert yapısı, yorumu kolaylaştırmak açısından uçları birleştirilerek “Katılma eğilimi”, “Kararsızlık eğilimi” ve “Katılmama eğilimi” şeklinde değerlendirmeye alınmıştır.

Her konu başlığındaki tüm ifadeler, madde analizlerine tabi tutulmuş ve soru bazlı değerlendirme yapılmıştır. Mezunların mezun derneği ve kariyer planlama

ihtiyaçları, Yurttta geçen yıllarına duydukları özlem, Mezun gönüllülüğü ve mezunların yapabilecekleri, Vakıf ve yurt ile iletişim ihtiyacı, Vakfa ve yurda bağlılık, Mezunların vakıftan beklentileri, soru gruplarına verilen cevaplar çapraz olarak incelenmiş ve tablolar halinde tespit edilmiştir.

### 3.4 Verilerin analizi:

Bu betimleyici çalışma esnasında elde edilen veriler SPSS analiz aracı kullanılmadan, Microsoft Excel program imkânlarından istifade edilerek gerçekleştirilmiştir. Bunun için öncelikle ana veri tabanındaki veriler analiz edilmesi planlanan gruplara göre süzülerek sınıflandırılmış, her sütunun aritmetik ortalamaları alınmış ve elde edilen veriler tablolar halinde kaydedilmiştir.

Örneğin; Katılımcıların Aldıkları Burs İle Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin araştırılması maksadıyla öncelikle 179 katılımcı burs çeşitlerine göre süzölmüş ve tablolar oluşturulmuştur. Nakit Burs Alanlar (50 kişi), Yemek Bursu Alanlar (47 kişi), Burs Almayanlar (104 kişi) olarak tespit edilmiştir. Bu tablolarda bağlılık seviyesinin ölçülmesi için sorulan 11, 13 ve 39 numaralı soruların toplamları ve aritmetik ortalaması alınmıştır. Elde edilen veriler bir tablo halinde (Tablo 4,57) de gösterilmiştir.

Katılımcıların Bağlılık ve Gönüllü Katkı Yapma İstek düzeylerinin değerlendirilmesi esnasında  $\frac{n-1}{n} = \frac{5-1}{5} = \frac{4}{5} = 0,80$  değeri kullanılmıştır.

Bu sebeple değerlendirmelerde;

1,00 – 1,80 arası “Kesinlikle Katılmıyorum” – Çok Düşük,

1,81 – 2,60 arası “Katılmıyorum” – Düşük,

2,61 – 3,40 arası “Kararsızım” – Orta Düzeyde,

3,41 – 4,20 arası “Katılıyorum” – Yüksek Düzeyde

4,21 – 5,00 arası “Tamamen Katılıyorum” – Çok Yüksek Düzeyde olarak kabul edilmiştir.

Aynı yöntemle verilerin araştırılması planlanan destek çeşitlerine göre süzölmeleri ve analizlerine devam edilmiş, Burs Almayanların Yararlandığı İkincil Katkıların Bağlılık Düzeylerine Etkisi (Tablo 4,58), Burs Alanların Aldığı Diğer desteklerin Bağlılık Düzeylerine Etkileri (Tablo 4,59) tabloları oluşturulmuştur.

Katılımcıların yararlandığı burs ve desteklerin, bağlılık puan aritmetik ortalamalarına etkilerinin araştırmasından sonra; alınan desteklerin katılımcıların gönüllü

katkı yapma isteklerini nasıl etkilediği araştırılmıştır. Aynı yöntemle verilerin analizi sürdürülmüş, Vakıf Yurtlarında Kalanların Gönüllü Katkı Yapma İstekleri(Tablo 4,61), Burs Alma İle Katkı Yapabilme İsteklerinin Karşılaştırılması (Tablo 4,62), Burs Almayanların Aldığı Destekler Ve Katkı Yapabilme İsteği (Tablo 4,64) tabloları oluşturulmuştur.

Katılımcıların yaş gruplarıyla bağlılık düzeyleri ve yaş gruplarıyla gönüllü katkı yapma istekleri yine aynı yöntemle araştırılmış ve Ankete Katılanların Yaşlarına Göre Bağlılık Düzeyleri Dağılımı (Tablo 4,60), Ankete Katılanların Yaşlarına Göre Katkı Yapma İstekleri (Tablo 4,63), tablolar halinde belirlenmiştir.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR

Bu bölümde anket uygulamasına katılan katılımcılara sırayla sorulan tüm sorular ve cevapları, katılımcılardan demografik bilgiler başlığı altında alınan bilgiler tablolar halinde gösterilmiştir. Devamında amaca yönelik belirlenmiş soru gruplarına (6 grup) verilen cevaplar çapraz tablolar halinde gösterilmiş ve tablo altlarında tablolar hakkında genel değerlendirmeler yer almaktadır.

#### 4.1 Sorular Ve Ankete Katılanların Cevapları

Bu bölümde katılımcılara sorulan sorular ve ankete katılanların cevapları, yüzdeler ve aritmetik ortalamaları tablolar halinde (soru grupları sırasına göre) aşağıda gösterilmiştir.

#### Mezun Derneği Ve Kariyer Planlama İhtiyacı Araştırma grup soruları

<b>Tablo 4.1 Vakıfta Ve Yurtta Bir Kariyer Planlama Merkezinin Eksikliğini Her Zaman Hissettim.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	11	6,1	3,59
Katılmıyorum	20	11,2	
Kararsızım	38	21,2	
Katılıyorum	72	40,2	
Tamamen Katılıyorum	38	21,2	

Tablo 4.1 incelendiğinde (Soru 1) “Vakıfta ve yurtta bir kariyer planlama merkezinin eksikliğini her zaman hissettim” sorusuna ankete katılanların %21,2’si “Tamamen Katılıyorum”, %40,2’si da “Katılıyorum” dediği, kararsızların oranı %21,2 de kaldığı, bir kariyer planlama merkezi eksikliği hissetmediğini ifade edenlerin oranının ise % 6,1 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.2 Mezun Vakıf / Yurt İlişkisini Kuracak Bir Mezunlar Derneğinin Olması Gerektiğine İnanıyorum</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	15	8,4	3,82
Katılmıyorum	13	7,3	
Kararsızım	19	10,6	
Katılıyorum	74	41,3	
Tamamen Katılıyorum	58	32,4	
Toplam	179	100	

Tablo 4.2 ye göre (Soru 5) “Mezun Vakıf/ yurt ilişkisini kuracak bir mezunlar derneğinin olması gerektiğine inanıyorum” sorusuna ankete katılanların %32,4’ü “Tamamen Katılıyorum”, %41,3’ü de “Katılıyorum” derken, kararsızlar %10,6 da kalmış, iletişim için mezunlar derneğinin gerekli olmadığını düşünenlerin ise %15,7 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.3 Mezunlara yönelik web sitesi oluşturulması gereklidir.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	1	0,6	4,06
Katılmıyorum	8	4,5	
Kararsızım	16	8,9	
Katılıyorum	109	60,9	
Tamamen Katılıyorum	45	25,1	
Toplam	179	100	

Tablo 4.3 e göre (Soru 18) “ Mezunlara yönelik web sitesi oluşturulması gereklidir.” sorusuna katılımcıların % 25,1’i “Tamamen Katılıyorum”, % 60,9’u da “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 8,9 da kalmış, vakfın Mezunlara yönelik web sitesi oluşturulmasını gereksiz bulanların oranının ise % 5,1 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.4 Vakfın bir mezun derneği olup olmadığı hakkında bir fikrim yok.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	59	33	2,32
Katılmıyorum	49	27,4	
Kararsızım	34	19	
Katılıyorum	28	15,6	
Tamamen Katılıyorum	9	5	
Toplam	179	100	

Tablo 4.4 incelendiğinde (Soru 19) “Vakfın bir mezun derneği olup olmadığı hakkında bir fikrim yok.” sorusuna ankete katılanların %5,0’ı “Tamamen Katılıyorum”, % 15,6’sı de “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 19,0 da kalmış, pilav, Vakfın bir mezun derneği olduğunu bilenlerin oranının ise % 60,4 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.5 Elektronik ortamda oluşturduğumuz bir mezun iletişim grubumuz var.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	23	12,8	2,73
Katılmıyorum	73	40,8	
Kararsızım	33	18,4	
Katılıyorum	29	16,2	
Tamamen Katılıyorum	21	11,7	
Toplam	179	100	

Tablo 4.5 e göre (Soru 21) “ Elektronik ortamda oluşturduğumuz bir mezun iletişim grubumuz var.” sorusuna katılımcıların %11,7’si “Tamamen Katılıyorum”, %16,2’si de “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 18,4’ te kalmış, bir mezun iletişim grubu olmayanların oranının ise % 53,6 olduğu görülmüştür.



<b>Tablo 4.6 Vakıfta benimle ilgili veri tabanı oluşturacak e-posta, telefon, adres, işyeri adresi gibi herhangi bir bilginin yer alması gerektiğini düşünüyorum.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	3	1,7	3,97
Katılmıyorum	11	6,1	
Kararsızım	19	10,6	
Katılıyorum	102	57	
Tamamen Katılıyorum	44	24,6	
Toplam	179	100	

Tablo 4.6 incelendiğinde (Soru 29) “Vakıfta benimle ilgili veri tabanı oluşturacak e-posta, telefon, adres, işyeri adresi gibi herhangi bir bilginin yer alması gerektiğini düşünüyorum.” sorusuna, ankete katılanların % 24,6’sı “Tamamen Katılıyorum”, % 57,0’ı da “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 10,6 da kalmış, Vakıfta kendisiyle ilgili bir bilginin yer almasını istemeyenlerin ise sadece % 7,8 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.7 Mezun derneklerinin, üyelerinden sürekli para istemeleri bu tip derneklerden uzak durmama sebep oluyor.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	14	7,8	2,80
Katılmıyorum	55	30,7	
Kararsızım	66	36,9	
Katılıyorum	40	22,3	
Tamamen Katılıyorum	4	2,2	
Toplam	179	100	

Tablo 4.7 incelendiğinde (Soru 33) “ Mezun derneklerinin, üyelerinden sürekli para istemeleri bu tip derneklerden uzak durmama sebep oluyor.” sorusuna katılımcıların % 2,2’si “Tamamen Katılıyorum”, % 22,3’ü de “Katılıyorum” derken, kararsızların % 36,9 da kalmış, derneklerden uzak durmadığını düşünenlerin ise % 38,5 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.8 Mezun dernekleri yoluyla Vakfımla bağlantımın sürmesi, Kendimi güvende hissetmemi sağlar.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	4	2,2	3,63
Katılmıyorum	21	11,7	
Kararsızım	41	22,9	
Katılıyorum	85	47,5	
Tamamen Katılıyorum	28	15,6	
Toplam	179	100	

Tablo 4.8 incelendiğinde (Soru 37) “ Mezun dernekleri yoluyla Vakfımla bağlantımın sürmesi, kendimi güvende hissetmemi sağlar.” sorusuna ankete katılanların % 15,6’sı “Tamamen Katılıyorum”, % 47,5’i de “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 22,9 da kalmış. Bu fikre katılmayanların oranının ise % 13,9 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.9 Mezun derneklerinin herhangi bir faydası olabileceğine inanmıyorum.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	76	42,5	1,79
Katılmıyorum	73	40,8	
Kararsızım	24	13,4	
Katılıyorum	3	1,7	
Tamamen Katılıyorum	3	1,7	
Toplam	179	100	

Tablo 4.9 incelendiğinde (Soru 40) “ Mezun derneklerinin herhangi bir faydası olabileceğine inanmıyorum.” sorusuna ankete katılanların %1,7’si “Tamamen Katılıyorum”, %1,7’si de “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 13,4 te kalmış. Mezun derneklerinin faydalı olabileceğine inanların ise % 83,3 olduğu görülmüştür.

### Yurt Yıllarına Özlem Duygusu Araştırma Grup Soruları

<b>Tablo 4.10 Mezun olduktan sonra yurttaki dönem arkadaşlarımla ilişkiyi sürdürdüm.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	11	6,1	3,62
Katılmıyorum	22	12,3	
Kararsızım	26	14,5	
Katılıyorum	85	47,5	
Tamamen Katılıyorum	35	19,6	
Toplam	179	100	

Tablo 4.10 a göre (Soru 2) “Mezun olduktan sonra yurttaki dönem arkadaşlarımla ilişkiyi sürdürdüm” sorusuna ankete katılanların %19,6’sı “Tamamen Katılıyorum”, % 47,5’i da “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 14,5 de kalmış, dönem arkadaşlarıyla ilişkisini sürdürmediğini bildirenlerin oranının ise %18,4 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.11 Vakıf tarafından düzenlenen pilav vb. buluşma günlerine mutlaka katılıyorum.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	7	3,9	3,33
Katılmıyorum	46	25,7	
Kararsızım	30	16,8	
Katılıyorum	73	40,8	
Tamamen Katılıyorum	23	12,8	
Toplam	179	100	

Tablo 4.11 incelendiğinde (Soru 3) “Vakıf tarafından düzenlenen pilav vb. buluşma günlerine mutlaka katılıyorum.” sorusuna ankete katılanların %12,8’i “Tamamen Katılıyorum”, %40,8’i da “Katılıyorum” dediği, kararsızların oranı %16,8 de kaldığı, vakfın düzenlediği pilav vb. buluşma günlerine katılmayanların oranının ise %16,1 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.12 Vakfın Yurdunda kaldığım yıllara dair anılarım o kadar güzel ki; Vakıfla bağımın kopmasını istemiyorum.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	9	5	4,14
Katılmıyorum	4	2,2	
Kararsızım	12	6,7	
Katılıyorum	82	45,8	
Tamamen Katılıyorum	72	40,2	
Toplam	179	100	

Tablo 4.12 ye göre (Soru 8) “Vakfın Yurdunda kaldığım yıllara dair anılarım o kadar güzel ki; vakıfla bağımın kopmasını istemiyorum.” sorusuna katılımcıların % 40,2’si “Tamamen Katılıyorum”, % 45,8’i de “Katılıyorum” derken kararsızların oranı % 6,7 de kalmış, Vakfın Yurdunda kaldığı yıllara dair güzel anılarının olmadığını ifade edenlerin oranının ise %7,2 olduğu görülmüştür.

#### **Mezun Gönüllülüğü Ve Mezunların Yapabileceklerini Araştırma Grup Soruları**

<b>Tablo 4.13 Mezunlarla iletişim kurulabilmenin yolunun mezunların gönüllü çalışmasına bağlı olduğunu düşünüyorum</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	3	1,7	3,68
Katılmıyorum	19	10,6	
Kararsızım	42	23,5	
Katılıyorum	84	46,9	
Tamamen Katılıyorum	31	17,3	
Toplam	179	100	

Tablo 4.13 e göre (Soru 4) “Mezunlarla iletişim kurulabilmenin yolunun mezunların gönüllü çalışmasına bağlı olduğunu düşünüyorum” sorusuna katılanların %17,3’ü “Tamamen Katılıyorum”, %46,9’u da “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı %23,5 de kalmış, bunun yolunun mezunların gönüllü çalışmasına bağlı olmadığını düşünenlerin oranının ise %12,3 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.14 Mezunlarla ilgili her türlü çalışmanızda gönüllü olarak çalışmak isterim.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	3	1,7	3,59
Katılmıyorum	13	7,3	
Kararsızım	63	35,2	
Katılıyorum	76	42,5	
Tamamen Katılıyorum	24	13,4	
Toplam	179	100	

Tablo 4.14 e bakıldığında (Soru 7) “Mezunlarla ilgili her türlü çalışmanızda gönüllü olarak çalışmak isterim.” sorusuna ankete katılanların %13,4’ü “Tamamen Katılıyorum”, % 42,5’i de “Katılıyorum” derken kararsızların oranı % 35,2 de kalmış, gönüllü olarak çalışmak istemeyenlerin oranının ise % 9,0 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.15 Vakfın referans olduğu mezunların iş bulmasına destek olabilirim.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	6	3,4	3,71
Katılmıyorum	11	6,1	
Kararsızım	46	25,7	
Katılıyorum	82	45,8	
Tamamen Katılıyorum	34	19	
Toplam	179	100	

Tablo 4.15 incelendiğinde (Soru 9) “Vakfın referans olduğu mezunların iş bulmasına destek olabilirim.” sorusuna katılımcıların % 19,0’ı “Tamamen Katılıyorum”, % 45,8’i de “Katılıyorum” derken kararsızların oranı % 25,7 de kalmış, mezunların iş bulmasına destek olamam diye düşünenlerin oranının ise % 9,5 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.16 Vakıf yurdunda aynı dönemde kaldığım arkadaşlarımla bir araya gelmemi sağlayacak organizasyonların içinde yer almak isterim.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	2	1,1	4,12
Katılmıyorum	2	1,1	
Kararsızım	23	12,8	
Katılıyorum	97	54,2	
Tamamen Katılıyorum	55	30,7	
Toplam	179	100	

Tablo 4.16 incelendiğinde (Soru 17) “ Vakıf yurdunda aynı dönemde kaldığım arkadaşlarımla bir araya gelmemi sağlayacak organizasyonların içinde yer almak isterim” sorusuna katılımcıların % 30,7’si “Tamamen Katılıyorum”, % 54,2 ’si de “Katılıyorum” derken kararsızların oranı % 12,8 de kalmış, bu tür organizasyonların içinde yer almak istemeyenlerin oranının ise % 2,2 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.17 Vakfın / kaldığım yurdun fiziksel mekânlarının iyileştirmesi için (atölye, laboratuvar, araç gereç sağlama vb.) organize olmaya ve yardıma hazırım</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	2	1,1	3,54
Katılmıyorum	18	10,1	
Kararsızım	58	32,4	
Katılıyorum	83	46,4	
Tamamen Katılıyorum	18	10,1	
Toplam	179	100	

Tablo 4.17 ye göre (Soru 23) “Vakfın / kaldığım yurdun fiziksel mekânlarının iyileştirmesi için organize olmaya ve yardıma hazırım” sorusuna katılımcıların %10,1’i “Tamamen Katılıyorum”, %46,4’ü de “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 32,4 te kalmış, kendini bu iş için organize olmaya ve yardıma hazır hissetmeyenlerin oranının ise % 11,2 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.18 Mezun olduktan sonra benimle aynı yurtta kalan ve halen okumakta olan öğrencilere burs imkânı sağlamak için organizasyonlarda yer almak isterim.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	1	0,6	3,52
Katılmıyorum	13	7,3	
Kararsızım	70	39,1	
Katılıyorum	82	45,8	
Tamamen Katılıyorum	13	7,3	
Toplam	179	100	

Tablo 4.18 incelendiğinde (Soru 28) “Mezun olduktan sonra benimle aynı yurtta kalan ve halen okumakta olan öğrencilere burs imkânı sağlamak için organizasyonlarda yer almak isterim.” sorusuna, katılımcıların % 7,3’ü “Tamamen Katılıyorum”, % 45,8’i de “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 39,1 de kalmış, öğrencilere burs imkânı sağlamak için organizasyonlarda yer almak istemeyenlerin oranının ise sadece % 7,9 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.19 Bir mezun olarak iş hayatımı, yaşadığım zorlukları, problem çözüm yollarımı, kaldığım yurda gelip öğrencilere anlatmak isterim.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	3	1,7	3,78
Katılmıyorum	6	3,4	
Kararsızım	49	27,4	
Katılıyorum	90	50,3	
Tamamen Katılıyorum	31	17,3	
Toplam	179	100	

Tablo 4.19 incelendiğinde (Soru 31) “ Bir mezun olarak iş hayatımı, yaşadığım zorlukları, problem çözüm yollarımı kaldığım yurda gelip öğrencilere anlatmak isterim.” sorusuna katılımcıların % 17,3’ü “Tamamen Katılıyorum”, % 50,3’ü da “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 27,4 te kalmış, iş hayatımı, yaşadığı zorlukları, problem çözüm yollarını yurda gelip öğrencilere anlatmak istemeyenlerin oranının ise sadece % 5,1 olduğu görülmüştür.

### Mezunların Vakıf ile iletişim ihtiyacını Araştırma Grup Soruları

<b>Tablo 4.20 Mezun olduktan sonra vakıfla bağının sürmesi bir yöneticiye yakınlıktan ileri geliyor.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	39	21,8	2,35
Katılmıyorum	86	48	
Kararsızım	13	7,3	
Katılıyorum	35	19,6	
Tamamen Katılıyorum	6	3,4	
Toplam	179	100	

Tablo 4.20 incelendiğinde (Soru 6) “Mezun olduktan sonra vakıfla bağının sürmesi, bir yöneticiye yakınlıktan ileri geliyor.” Sorusuna; sadece %3,4’ü “Tamamen Katılıyorum”, %19,6’ü de “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 7,3 da kalmış, vakıfla bağının sürmesinin, bir yöneticiye yakınlıktan ileri gelmediğini düşünenlerin oranının %69,8 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.21 Vakıf ile ilişkilerimi mezun derneği aracılığı ile sürdürmekteyim.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	25	14	2,75
Katılmıyorum	64	35,8	
Kararsızım	33	18,4	
Katılıyorum	44	24,6	
Tamamen Katılıyorum	13	7,3	
Toplam	179	100	

Tablo 4.21 incelendiğinde (Soru 10) “ Vakıf ile ilişkilerimi mezun derneği aracılığı ile sürdürmekteyim.” sorusuna katılımcıların %7,3’ü “Tamamen Katılıyorum”, %24,6’sı da “Katılıyorum” derken kararsızların oranı % 18,4 te kalmış, bu düşünceye katılmayanların oranının ise % 49,8 olduğu görülmüştür.



<b>Tablo 4.22 Vakıf / Yurt çalışanları mezunlarla ilişki kurmaya yeterince önem vermiyorlar.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	10	5,6	2,91
Katılmıyorum	65	36,3	
Kararsızım	48	26,8	
Katılıyorum	44	24,6	
Tamamen Katılıyorum	12	6,7	
Toplam	179	100	

Tablo 4.22 incelendiğinde (Soru 12) “ Vakıf / Yurt çalışanları mezunlarla ilişki kurmaya yeterince önem vermiyorlar.” sorusuna katılımcıların % 6,7’si “Tamamen Katılıyorum”, % 24,6’sı da “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 26,8 de kalmış, çalışanlar mezunlarla ilişki kurmaya yeterince önem veriyorlar diye düşünenlerin oranının ise % 41,9 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.23 Mezun olduğum vakıf yurdunda şu anda diyalog kurabileceğim hiçbir yönetici olmadığını düşünüyorum.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	23	12,8	2,82
Katılmıyorum	60	33,5	
Kararsızım	38	21,2	
Katılıyorum	43	24	
Tamamen Katılıyorum	15	8,4	
Toplam	179	100	

Tablo 4.23 e göre (Soru 24) “ Mezun olduğum vakıf yurdunda şu anda diyalog kurabileceğim hiçbir yönetici olmadığını düşünüyorum.” sorusuna, katılımcıların % 8,4’ü “Tamamen Katılıyorum”, % 24,0’ı da “Katılıyorum” dediği, kararsızların % 21,2 de kaldığı, Mezun olduğu vakıf yurdunda diyalog kurabileceği yönetici olduğunu düşünenlerin oranının % 46,3 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.24 Vakıf / yurt yöneticilerine ulaşma çabalarımın (e-posta atmak, randevu istemek, mektup yazmak vb.) sonuçsuz kalacağını veya hiçbir cevap alamayacağımı düşünüyorum.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	35	19,6	2,31
Katılmıyorum	83	46,4	
Kararsızım	35	19,6	
Katılıyorum	22	12,3	
Tamamen Katılıyorum	4	2,2	
<b>Toplam</b>	<b>179</b>	<b>100</b>	

Tablo 4.24 incelendiğinde (Soru 27) “ Vakıf / yurt yöneticilerine ulaşma çabalarımın (e-posta atmak, randevu istemek, mektup yazmak vb.) sonuçsuz kalacağını veya hiçbir cevap alamayacağımı düşünüyorum ” sorusuna, ankete katılanların % 2,2’si “Tamamen Katılıyorum”, % 12,3’ü de “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 19,6 da kalmış, Vakıf / yurt yöneticilerine ulaşma çabalarımın sonuçsuz kalmayacağını düşünenlerin oranının ise % 66,0 olduğu görülmüştür.

#### **Mezunların Vakfa, yurda bağlılık seviyesini Araştırma Grup Soruları**

<b>Tablo 4.25 Kendimi vakfa gönülden bağlı hissediyorum.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	4	2,2	4,04
Katılmıyorum	9	5	
Kararsızım	21	11,7	
Katılıyorum	87	48,6	
Tamamen Katılıyorum	58	32,4	
<b>Toplam</b>	<b>179</b>	<b>100</b>	

Tablo 4.25 e göre (Soru 11) “ Kendimi vakfa gönülden bağlı hissediyorum.” sorusuna katılımcıların % 32,4’ü “Tamamen Katılıyorum”, %48,6’sı da “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 11,7 de kalmış, Kendimi vakfa gönülden bağlı hissetmeyenlerin oranının ise % 7,2 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.26 Bana kattığı bilgi ve becerilerden dolayı kendimi vakfa borçlu hissediyorum.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	5	2,8	3,72
Katılmıyorum	17	9,5	
Kararsızım	37	20,7	
Katılıyorum	85	47,5	
Tamamen Katılıyorum	35	19,6	
Toplam	179	100	

Tablo 4.26 ya göre (Soru 13) “Bana kattığı bilgi ve becerilerden dolayı kendimi vakfa borçlu hissediyorum” sorusuna katılımcıların % 19,6’sı “Tamamen Katılıyorum” demiş, % 47,5’i “Katılıyorum” derken kararsızların oranı % 20,7 olmuş, kendimi vakfa borçlu hissetmiyorum diye düşünenlerin oranının ise % 12,3 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.27 Öğrenim hayatım boyunca beklentilerime cevap verilseydi, Mezun olduktan sonra kendimi Vakfa daha bağlı hissedebilirdim.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	29	16,2	2,69
Katılmıyorum	69	38,5	
Kararsızım	24	13,4	
Katılıyorum	43	24	
Tamamen Katılıyorum	14	7,8	
Toplam	179	100	

Tablo 4.27 incelendiğinde (Soru 39) “ Öğrenim hayatım boyunca beklentilerime cevap verilseydi, mezun olduktan sonra kendimi vakfa daha bağlı hissedebilirdim” sorusuna ankete katılanların %7,8’i “Tamamen Katılıyorum”, % 24,0’ı da “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 13,4 te kalmış. Beklentilerine cevap verilseydi de kendini vakfa daha bağlı hissetmeyeceklerini düşünenlerin oranının ise % 54,7 olduğu görülmüştür.

### Mezunların Vakıftan Beklentilerini Araştırma Grup Soruları

<b>Tablo 4.28 Mezun olduktan sonra da Vakfın Mesleki gelişim imkânları sunmasını beklerim.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	4	2,2	3,89
Katılmıyorum	14	7,8	
Kararsızım	23	12,8	
Katılıyorum	95	53,1	
Tamamen Katılıyorum	43	24	
Toplam	179	100	

Tablo 4.28 incelendiğinde (Soru 14) “Mezun olduktan sonra da vakfın mesleki gelişim imkânları sunmasını beklerim.” sorusuna katılımcıların %7,8’i “Tamamen Katılıyorum”, %5,0’ı da “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 1,1 de kalmış, Vakfa karşı olumlu duygular beslemiyorum diye düşünmeyenlerin oranının ise % 86,1 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.29 “Keşke başka bir vakıf yurdunda kalsaydım” diye düşünüyorum.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	105	58,7	1,53
Katılmıyorum	62	34,6	
Kararsızım	6	3,4	
Katılıyorum	3	1,7	
Tamamen Katılıyorum	3	1,7	
Toplam	179	100	

Tablo 4.29 a göre (Soru 15) “ “Keşke başka bir vakıf yurdunda kalsaydım” diye düşünüyorum.” sorusuna ankete katılanların %1,7’si “Tamamen Katılıyorum”, %1,7’si de “Katılıyorum” derken kararsızların oranı % 3,4 te kalmış, “iyi ki bu yurttan kalmışım diye düşünenlerin oranının ise % 93,3 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.30 Vakıf ve yurt ile yeniden bağ kurmayı sadece yüksek lisans ya da doktora için düşünürüm.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	85	47,5	1,64
Katılmıyorum	76	42,5	
Kararsızım	17	9,5	
Katılıyorum	0	0	
Tamamen Katılıyorum	1	0,6	
Toplam	179	100	

Tablo 4.30 a göre (Soru 16) “Vakıf ve yurt ile yeniden bağ kurmayı sadece yüksek lisans ya da doktora için düşünürüm.” sorusuna ankete katılanların % 0,6’sı “Tamamen Katılıyorum” derken hiç kimse “Katılıyorum” dememiş, kararsızların oranı % 9,5 te kalmış, bu düşüncüyü reddedenlerin oranının ise % 90,0 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.31 İlim Yayma Vakfına karşı olumlu duygular beslemiyorum.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	128	71,5	1,59
Katılmıyorum	28	15,6	
Kararsızım	2	1,1	
Katılıyorum	10	5,6	
Tamamen Katılıyorum	11	6,1	
Toplam	179	100	

Tablo 4.31 incelendiğinde (Soru 20) “ İlim Yayma Vakfına karşı olumlu duygular beslemiyorum.” sorusuna katılımcıların % 6,1’i “Tamamen Katılıyorum”, % 5,6’sı da “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 1,21 de kalmış, İlim Yayma Vakfına karşı olumlu duygular beslediğini ifade edenlerin oranının ise % 87,1 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.32 Henüz öğrenci olduğum yıllarda Vakfın benimle ileriye dönük bir ilişki kurma çabası olmasını beklerdim.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	2	1,1	3,97
Katılmıyorum	11	6,1	
Kararsızım	31	17,3	
Katılıyorum	81	45,3	
Tamamen Katılıyorum	54	30,2	
Toplam	179	100	

Tablo 4.32 incelendiğinde (Soru 22) “ Henüz öğrenci olduğum yıllarda Vakfın benimle ileriye dönük bir ilişki kurma çabası olmasını beklerdim.” sorusuna katılımcıların % 30,2’si “Tamamen Katılıyorum”, %45,3’ü de “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 17,3 te kalmış, Vakfın öğrenciyken kendisiyle ileriye dönük bir ilişki kurma çabası olmasını beklemeyenlerin oranının ise % 7,2 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.33 Mezun ve Vakfın birbirinden karşılıklı olarak yararlanması gerektiğine inanıyorum.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	0	0	4,20
Katılmıyorum	10	5,6	
Kararsızım	10	5,6	
Katılıyorum	94	52,5	
Tamamen Katılıyorum	65	36,3	
Toplam	179	100	

Tablo 4.33 e göre (Soru 25) “ Mezun ve Vakfın birbirinden karşılıklı olarak yararlanması gerektiğine inanıyorum.” sorusuna, ankete katılanların % 36,3’ü “Tamamen Katılıyorum”, % 52,5’i de “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 5,6 da kalmış, Mezun ve Vakfın birbirinden karşılıklı olarak yararlanması gerektiğine inanmadığını ifade edenlerin oranının ise sadece % 5,6 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.34 Mezun olduğum Yurt ve Vakıf yöneticilerinin beni aramak bulmak, davet etmek, haber vermek gibi bir çabası olmasını beklerim.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	4	2,2	3,81
Katılmıyorum	17	9,5	
Kararsızım	32	17,9	
Katılıyorum	82	45,8	
Tamamen Katılıyorum	44	24,6	
Toplam	179	100	

Tablo 4.34 e göre (Soru 26) “ Mezun olduğum Yurt ve Vakıf yöneticilerinin beni aramak bulmak, davet etmek, haber vermek gibi bir çabası olmasını beklerim.” sorusuna, katılımcıların %24,6’sı “Tamamen Katılıyorum”, %45,8’i de “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 17,9 da kalmış, Yurt ve Vakıf yöneticilerinden bir çaba beklemeyenlerin oranı ise % 11,7 dir.

<b>Tablo 4.35 Vakfın mezunlarına haber notları, mezun dergileri, bilgilendirme e-postaları göndermesinin önemli ve faydalı olduğunu düşünüyorum.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	3	1,7	4,20
Katılmıyorum	4	2,2	
Kararsızım	12	6,7	
Katılıyorum	96	53,6	
Tamamen Katılıyorum	64	35,8	
Toplam	179	100	

Tablo 4.35 incelendiğinde (Soru 30) “ Vakfın mezunlarına haber notları, mezun dergileri, bilgilendirme e-postaları göndermesinin önemli ve faydalı olduğunu düşünüyorum.” sorusuna, katılımcıların % 35,8’i “Tamamen Katılıyorum”, % 53,6’sı da “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 6,7 da kalmış, Vakıftan kendisine haber notları, mezun dergileri, bilgilendirme e-postaları göndermesini istemeyenlerin oranının ise sadece % 3,9 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.36 Mezun olduğum yurttta düzenlenen konferans, pilav günü, mezuniyet etkinlikleri gibi organizasyonlara, haberim olduğu takdirde katılmayı düşünürüm.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	1	0,6	4,16
Katılmıyorum	8	4,5	
Kararsızım	9	5	
Katılıyorum	104	58,1	
Tamamen Katılıyorum	57	31,8	
Toplam	179	100	

Tablo 4.36 incelendiğinde (Soru 32) “ Mezun olduğum yurttta düzenlenen konferans, pilav günü, mezuniyet günü etkinlikleri gibi organizasyonlara haberim olduğu takdirde katılmayı düşünürüm.” Sorusuna; katılımcıların % 31,8’i “Tamamen Katılıyorum”, % 58,1’i de “Katılıyorum” dediği, kararsızların oranı % 5,0 da kaldığı, düzenlenecek konferans, pilav günü, vb. organizasyonlara katılmak istemeyenlerin oranının ise sadece % 5,1 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.37 Vakfın / yurdun geçmiş seneler içinde ülkede faydalı işler yapmış, bilinen kimleri yetiştirdiği hakkında sağlıklı bir bilgim yok.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	13	7,3	3,01
Katılmıyorum	52	29,1	
Kararsızım	45	25,1	
Katılıyorum	59	33	
Tamamen Katılıyorum	10	5,6	
Toplam	179	100	

Tablo 4.37 incelendiğinde (Soru 34) “Vakfın / yurdun geçmiş seneler içinde ülkede faydalı işler yapmış, bilinen kimleri yetiştirdiği hakkında sağlıklı bir bilgim yok.” sorusuna ankete katılanların % 5,6’sı “Tamamen Katılıyorum”, % 33,0’ı da “Katılıyorum” derken, kararsızlar % 25,1 de kalmış, Vakfın / yurdun geçmişte ülkede faydalı işler yapmış bilinen kişiler yetiştirdiğini biliyorum diye düşünenlerin oranının ise % 36,4 olduğu görülmüştür.



<b>Tablo 4.38 Meslek hayatımda geldiğim yer sebebiyle Vakfa vefa borcum yok diyebilirim.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	51	28,5	2,25
Katılmıyorum	71	39,7	
Kararsızım	28	15,6	
Katılıyorum	20	11,2	
Tamamen Katılıyorum	9	5	
Toplam	179	100	

Tablo 4.38 incelendiğinde (Soru 35) “ Meslek hayatımda geldiğim yer sebebiyle vakfa vefa borcum yok diyebilirim.” sorusuna ankete katılanların % 5,0’ı “Tamamen Katılıyorum”, % 11,2’si de “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 15,6 da kalmış. Geldiğim yer sebebiyle vakfa vefa borcum var diye düşünenlerin oranının ise % 68,2 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.39 Hayat şartları, iş, ev, aile o kadar zaman alıyor ki Vakıf ile ilişki kurmak lüks gibi geliyor.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	19	10,6	2,54
Katılmıyorum	80	44,7	
Kararsızım	48	26,8	
Katılıyorum	28	15,6	
Tamamen Katılıyorum	4	2,2	
Toplam	179	100	

Tablo 4.39 incelendiğinde (Soru 36) “ Hayat şartları, iş, ev, aile o kadar zaman alıyor ki Vakıf ile ilişki kurmak lüks gibi geliyor.” sorusuna ankete katılanların % 2,2’si “Tamamen Katılıyorum”, % 15,6’sı da “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 26,8 de kalmış. Vakıf ile ilişki kurmak bana lüks gelmez diye düşünenlerin oranının ise % 5,3 olduğu görülmüştür.

<b>Tablo 4.40 Bana bir yararı olduğu takdirde vakıfla bağlantımı sürdürmeyi düşünürüm.</b>			
<b>Cevaplar</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
Kesinlikle Katılmıyorum	31	17,3	2,54
Katılmıyorum	76	42,5	
Kararsızım	27	15,1	
Katılıyorum	34	19	
Tamamen Katılıyorum	11	6,1	
Toplam	179	100	

Tablo 4.40 incelendiğinde (Soru 38) “Bana bir yararı olduğu takdirde Vakıfla bağlantımı sürdürmeyi düşünürüm.” sorusuna ankete katılanların % 6,1’i “Tamamen Katılıyorum”, % 19,0’ı da “Katılıyorum” derken, kararsızların oranı % 15,1 de kalmış. Bu fikre katılmayanların yani “Vakıfla bağlantısını sürdürmesinin kendisine bir yararı olması ile alakası olmadığını” düşünenlerin oranının ise % 59,8 olduğu görülmüştür.

#### **4.2 Ankete Katılanların Eğitim Gördükleri Okullar**

Bu bölümde anket uygulamasına katılan katılımcıların demografik bilgiler başlığı altında doldurduğu Mezun Olduğu Üniversiteler, Fakülteler ve Bölümler, listelenmiş ve tablolar halinde gösterilmiştir.

**Tablo 4.41 Katılımcıların Mezun Olduğu Üniversiteler**

<b>Mezun Olunan Üniversiteler</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
9 Eylül Üniversitesi	2	1,1
Adnan Menderes Üniversitesi	1	0,6
Kocatepe Üniversitesi	1	0,6
Anadolu Üniversitesi	1	0,6
Ankara Üniversitesi	2	1,1
Bahçeşehir Üniversitesi	1	0,6
Beykent Üniversitesi	1	0,6
Boğaziçi Üniversitesi	1	0,6
Cumhuriyet Üniversitesi	1	0,6
Hacettepe Üniversitesi	2	1,1
İstanbul Ticaret Üniversitesi	1	0,6
İstanbul Kültür Üniversitesi	2	1,1
İstanbul Teknik Üniversitesi	9	5,0
İstanbul Üniversitesi	111	62,0
Karadeniz Teknik Üniversitesi	2	1,1
Marmara Üniversitesi	14	7,8
Mimar Sinan Üniversitesi	3	1,7
Selçuk Üniversitesi	1	0,6
Yeditepe Üniversitesi	1	0,6
Uludağ Üniversitesi	2	1,1
Yıldız Teknik Üniversitesi	20	11,2
<b>Toplam</b>	<b>179</b>	<b>100</b>

Tablo 4.41 Mezun Olunan Üniversiteler açısından incelendiğinde ankete katılanların büyük çoğunluğunun (111 kişi , % 62,0 si) İstanbul Üniversitesi Mezunlarından oluştuğu görülmüştür. İkinci sıradaki Yıldız Teknik Üniversitesi mezunlarının sayısı ise sadece 20 olup, katılanların yalnızca % 11,2 sini oluşturmaktadır. Bu durumun İstanbul üniversitesi öğrenci sayısının fazla olması ve tüm fakültelerinin yurda yakın olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

**Tablo 4.42 Katılımcıların Mezun Olduğu Fakülteler**

<b>Mezun Olunan Fakülteler</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Edebiyat Fakültesi	12	6,7
Eğitim Fakültesi	7	3,9
Fen Fakültesi	4	2,2
Güzel Sanatlar Fakültesi	2	1,1
Hukuk Fakültesi	36	20,1
İktisat Fakültesi	27	15,1
İlahiyat Fakültesi	6	3,4
İletişim Fakültesi	8	4,5
İşletme Fakültesi	9	5,0
Kimya Fakültesi	1	0,6
Mimarlık Fakültesi	2	1,1
Mühendislik Fakültesi	35	19,6
Siyasal Bilgiler Fakültesi	13	7,3
Sosyal Bilimler Fakültesi	2	1,1
Tıp Fakültesi	13	7,3
Veterinerlik Fakültesi	2	1,1
<b>Toplam</b>	<b>179</b>	<b>100</b>

Tablo 4.42 Anket Uygulamasına Katılan Katılımcıların Mezun Olduğu Fakülteler açısından incelendiğinde Ankete Katılanların % 20,1 inin (36 kişi) Hukuk Fakültesi Mezunlarından oluştuğu, Mühendislik Fakültelerinden mezun olanların % 19,6 (35 kişi) olduğu, buna karşılık Kimya Fakültesi mezunu sadece bir kişinin ankete iştirak ettiği görülmüştür.

**Tablo 4.43 Katılımcıların Mezun Olduğu Bölümler**

<b>Mezun Olunan Bölümler</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Adalet	2	1,1
Arap Dili Edebiyatı	1	0,6
Bilgi Belge Yönetimi	2	1,1
Bilgisayar Mühendisliği	3	1,7
Coğrafya	2	1,1
Çalışma Ekonomisi	1	0,6
Çevre Mühendisliği	2	1,1
Elektrik Mühendisliği	5	2,8
Elektronik ve Haberleşme Mühendisliği	4	2,2
Fizik	1	0,6
Fizik Tedavi Ve Rehabilitasyon	1	0,6
Gemi Makineleri Mühendisliği	2	1,1
Halkla İlişkiler ve Tanıtım	7	3,9
Harita Mühendisliği	1	0,6
Hukuk	34	19,0
İşletme	9	5,0
İktisat	12	6,7
İlahiyat	5	2,8
İnşaat Mühendisliği	9	5,0
Kamu Yönetimi	8	4,5
Kimya	1	0,6
Maden Mühendisliği	2	1,1
Mahalli İdareler	1	0,6
Makine Mühendisliği	6	3,4
Maliye	11	6,1
Matematik	3	1,7
Mimarlık	3	1,7
Öğretmenlik	8	4,5
Sanat Tarihi	1	0,6
Siyaset Bilimi	3	1,7
Sosyal hizmetler	1	0,6
Sosyoloji	1	0,6
Tıp	12	6,7
Türk Dili ve Edebiyatı	6	3,4
Uluslararası İlişkiler	7	3,9
Veterinerlik	2	1,1
<b>Toplam</b>	<b>179</b>	<b>100</b>

Tablo 4.43 Katılımcıların Mezun Olduğu Bölümler açısından incelendiğinde en çok Katılımın 34 kişi ile (% 19,0 ) Hukuk Bölümü Mezunlarından oluştuğu görülmüştür. İkinci sırayı 12 şer kişi ile tıp ve iktisat bölümü (% 6,7si) paylaşmaktadır.

### 4.3 Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Bu kısımda, Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı tablo halinde listelenmiş ve grafik üzerinde dağılımları gösterilmiştir.

<b>Tablo 4.44 Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı</b>		
<b>Yaş Grubuu</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
20-30 Yaş	76	42,5
31-40 Yaş	50	27,9
41-50 Yaş	39	21,8
51 Ve Üzeri Yaş	14	7,8
<b>Toplam</b>	<b>179</b>	<b>100</b>

Tablo 4.44 Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı incelendiğinde Ankete Katılanların % 42,5 inin (76 kişi) 20-30 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Yaş ortalaması yükseldikçe ankete katılımın standarda yakın bir açıyla azalması dikkat çekmektedir. Bu duruma; İleri yaşlardaki mezunların mail kullanmaması yâda anket doldurmaktan kaçınmasının sebep olduğu düşünülmektedir. Buna karşılık gelişen teknolojiye daha hızlı adapte olmaları sebebiyle gençlerde katılımın yüksek olduğu kanaatine varılmıştır.

### 4.4 Vakıf Yurdunda Kalma Durumu

<b>Tablo 4.45 Katılımcıların Vakıf Yurdunda Kalmalarının Dağılımı</b>		
<b>Yurtta kalma durumu</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Lisans yurdunda kalanlar</b>	<b>116</b>	<b>64,8</b>
<b>Yüksek lisans yurdunda kalanlar</b>	<b>30</b>	<b>16,8</b>
<b>Her iki yurttan kalanlar</b>	<b>28</b>	<b>15,6</b>
<b>Yurtta kalmayanlar</b>	<b>5</b>	<b>2,8</b>
<b>Toplam</b>	<b>179</b>	<b>100,0</b>

Tablo 4.45 incelendiğinde Anket Uygulamasına Katılan Katılımcıların büyük çoğunluğu % 64,8 i (116 kişi) lisans yurdunda kalanlardan oluşmaktadır. Katılımcılardan sadece 5 kişinin yurtlarda kalmayanlardan oluştuğu görülmektedir.

#### 4.5 Katılımcıların Vakıftan Aldıkları Destek

Bu kısımda katılımcıların vakıftan aldıkları destek çeşitlerine göre dağılımı listelenmiş, yine Vakfın Olumlu İkincil Katkıları ile katkıların dağılımı tablo halinde gösterilmiştir.

<b>Tablo 4.46 Katılımcıların Vakıftan Aldıkları Burs Destek Dağılımı</b>		
<b>Burs türü</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Nakit burs alanlar</b>	<b>28</b>	<b>15,6</b>
<b>Yemek bursu alanlar</b>	<b>25</b>	<b>14,0</b>
<b>Her ikisi bursu alanlar</b>	<b>22</b>	<b>12,3</b>
<b>Burs almayanlar</b>	<b>104</b>	<b>58,1</b>
<b>Toplam</b>	<b>179</b>	<b>100</b>

Tablo 4.46 incelendiğinde Katılımcıların büyük çoğunluğu % 58,1 i (104 kişi) burs almayanlardan oluşmaktadır. Sadece 75 kişinin (% 41,9 u ) burs aldığını ifade etmesi vakfa bağlılık duymayı sağlayan etkenler arasında yurttan kalmış olmanın çok önemli olduğunu düşündürmektedir. Burs almasa dahi anket dolduranların çokluğu yurttan kalmanın sonucu fazlasıyla etkilediğini göstermektedir.

<b>Tablo 4.47 Katılımcıların Vakfın Olumlu İkincil Katkılarından yararlanma durumları</b>		
<b>Vakfın Olumlu İkincil Katkıları</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Vakıf Bana Okulum Dışında Öğrenmeme Destek Oldu</b>	<b>130</b>	<b>72,6</b>
<b>Vakıf Bana Geleceğe Hazırlanmamda Rehberlik Etti</b>	<b>132</b>	<b>73,7</b>
<b>Vakıf Bana Sosyal Bir Çevre Oluşturamamda Yardımcı Oldu</b>	<b>162</b>	<b>90,5</b>
<b>Vakıf Bana İşe Girişte Referans Konusunda Yardımcı Oldu</b>	<b>39</b>	<b>21,8</b>
<b>Vakfın hiçbir ikincil katkısı olmadı</b>	<b>9</b>	<b>5,0</b>

Tablo 4.47 incelendiğinde Katılımcılardan Vakfın hiçbir ikincil katkısı olmadığını ifade eden sadece 9 kişi (% 5,0 ) dir. Buna karşılık katılanların çoğunun (% 95,0) Vakfın Olumlu İkincil Katkılarından yararlandığı görülmektedir. Bu sonuca göre Vakıf ile iletişim kuran mezunların Yurtlarda kalma ve burs desteği dışında Vakfın Olumlu İkincil Katkılarından da büyük oranda yararlandığı rahatlıkla ifade edilebilir.

<b>Tablo 4.48 Vakfın Olumlu İkincil Katkılarından yararlanmayanların analizi</b>		
<b>Vakfın Olumlu İkincil Katkıları</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Vakfın Lisans Yurdunda Kaldım</b>	<b>5</b>	<b>55,6</b>
<b>Vakfın Yüksek Lisans Yurdunda Kaldım</b>	<b>3</b>	<b>33,3</b>
<b>Her iki yurttta da kalanlar</b>	<b>1</b>	<b>11,1</b>
<b>Toplam</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

Tablo 4.48 incelendiğinde Katılımcılardan Vakfın hiçbir ikincil katkısı olmadığını ifade eden 9 kişinin vakıftan hiçbir burs almadığını ifade ettiği görülmüştür. Yurttta kalma durumları açısından incelendiğinde tamamının yurtlarda kaldığı, her iki yurttta kalan ise sadece 1 kişi olduğu görülmektedir. Genel değerlendirme esnasında bahsedilen 9 kişinin sadece 2 sinin “vakfın misyonunu biliyor ve ona uygun hareket ediyor musunuz” sorusunu “hayır” diye cevapladığı da göz önünde bulundurulmalıdır.

#### **4.6 Katılımcıların Vakfın Misyonunu Bilme Ve Ona Uygun Hareket Etme Durumları**

<b>Tablo 4.49 Vakfın Misyonunu Bilme Ve Ona Uygun Hareket Etme durumları</b>		
<b>Vakfın Misyonunu Bilme Ve Ona Uygun Hareket Etme</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Evet</b>	<b>169</b>	<b>94,4</b>
<b>Hayır</b>	<b>10</b>	<b>5,6</b>
<b>Toplam</b>	<b>179</b>	<b>100,0</b>

Tablo 4.49 incelendiğinde; Katılımcılardan Vakfın misyonunu biliyor ve ona uygun hareket ediyorum diyen 169 kişi (% 94,4 ü) iken bu soruya sadece 10 kişi (% 5,6 u) hayır cevabını vermiştir. Buna göre vakıf; yurtlarında kalan yada kalmayan bir şekilde desteklediği ve iletişimini sürdürdüğü öğrencilerin tamamına yakınına misyonunu doğru ifade edebilmiş ve benimsetmesini bilmiş demek yanlış olmayacaktır.

#### **4.7 Katılımcıların Mezun Derneği Ve Kariyer Planlama İhtiyacına Yönelik Soru Maddelerine Verdiği Cevaplar**

Bu kısımda, Katılımcıların mezun derneği ve kariyer planlama ihtiyacı analiz edilmekte ve mezun derneği, gerekliliği ve katılımcının beklentileri araştırılmaktadır.



<b>Tablo 4.50 Mezun Derneği Ve Kariyer Planlama İhtiyacına Yönelik Soru Maddelerine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo</b>					
Soru No	Mezun Derneği Ve Kariyer Planlama İhtiyacına Yönelik Maddeler		Maddelere Katılım Eğilimi		
			Katılma Eğilimi	Kararsızlık Eğilimi	Katılmama Eğilimi
1	Vakıfta ve yurtda bir kariyer planlama merkezinin eksikliğini her zaman hissettim.	f	110	38	31
		%	61,5	21,2	17,3
5	Mezun Vakıf / yurt ilişkisini kuracak bir mezunlar derneğinin olması gerektiğine inanıyorum	f	132	19	28
		%	73,7	10,6	15,6
18	Mezunlara yönelik web sitesi oluşturulması gereklidir.	f	154	16	9
		%	86,0	8,9	5,0
19	Vakfın bir mezun derneği olup olmadığı hakkında bir fikrim yok.	f	37	34	108
		%	20,7	19,0	60,3
21	Elektronik ortamda oluşturduğumuz bir mezun iletişim grubumuz var.	f	50	33	96
		%	27,9	18,4	53,6
29	Vakıfta benimle ilgili veri tabanı oluşturacak e-posta, telefon, adres, işyeri adresi gibi herhangi bir bilginin yer alması gerektiğini düşünüyorum.	f	146	19	14
		%	81,6	10,6	7,8
33	Mezun derneklerinin, üyelerinden sürekli para istemeleri bu tip derneklerden uzak durmama sebep oluyor.	f	44	66	69
		%	24,6	36,9	38,5
37	Mezun dernekleri yoluyla Vakfımla bağlantımın sürmesi, kendimi güvende hissetmemi sağlar.	f	113	41	25
		%	63,1	22,9	14,0
40	Mezun derneklerinin herhangi bir faydası olabileceğine inanmıyorum.	f	6	24	149
		%	3,4	13,4	83,2

Tablo 4.50 incelendiğinde; mezunların büyük çoğunluğunun (% 60,3) mezun derneğinin varlığından haberdar olduğu, varlığından emin olmasa dahi % 73,7 sinin mezun derneğinin gerekliliğine inandığı görülmektedir. Buna karşılık Mezun derneklerinin herhangi bir faydası olabileceğine inanmıyorum diyenlerin sadece 6 kişi olduğunu (%3,4), göz önünde bulundurmalıyız. Kendisiyle ilgili her türlü bilginin vakıfta bulunmasını destekleyenlerin oranı oldukça yüksektir.(% 81,6). “Elektronik ortamda oluşturduğumuz bir mezun iletişim grubumuz var” diyenlerin (% 27,9) olduğu ,” Mezunlara yönelik web sitesi oluşturulması gereklidir.” Diyenlerin ise (%86,0) olduğu birlikte değerlendirildiğinde mezunların kendi aralarında internet ve sosyal medya

üzerinden iletişim kurma çabası içinde olduğu ve bu konuda büyük bir talep olduğu değerlendirilmektedir. Mezunların büyük çoğunlukla (%61,5) “kariyer planlama merkezi” beklentisi içinde olduğu da ayrıca değerlendirilmelidir.

#### 4.8 Katılımcıların Yurt Yıllarına Özlem Duygusunu Ölçmeye Yönelik Soru Maddelerine Verdiği Cevaplar

Bu kısımda, Katılımcıların Yurt Yıllarına Özlem Duygusunu Ölçmeye Yönelik Soru Maddelerine Verdikleri Cevaplar analiz edilmekte ve özlem duygusunun vakıf ile mezun arasındaki iletişimin sürdürülmesine etkisi araştırılmaktadır.

<b>Tablo 4.51 Yurt Yıllarına Özlem Duygusunu Ölçmeye Yönelik Soru Maddelerine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo</b>					
Soru No	Mezunların Yurt Yıllarına Özlem Duygusunu Ölçmeye Yönelik Maddeler		Maddelere Katılım Eğilimi		
			Katılma Eğilimi	Kararsızlık Eğilimi	Katılmama Eğilimi
2	Mezun olduktan sonra yurttaki dönem arkadaşlarımla ilişkiyi sürdürdüm.	f	120	26	33
		%	67,0	14,5	18,4
3	Vakıf tarafından düzenlenen pilav vb. buluşma günlerine mutlaka katılıyorum.	f	96	30	53
		%	53,6	16,8	29,6
8	Vakfın Yurdunda kaldığım yıllara dair anılarım o kadar güzel ki; vakıfla bağımın kopmasını istemiyorum.	f	154	12	13
		%	86,0	6,7	7,3

Tablo 4.51 incelendiğinde; ankete katılanların büyük çoğunluğunun (% 86,0) Vakfın Yurdunda kaldığım yıllara dair anılarının güzelliğinden hareketle vakıfla bağımın kopmasını istemediği, buna karşılık küçük bir kısmının (% 7,3ü) ise vakıf yurdunda geçen günlere özlem duymadığını ifade ettiği anlaşılmaktadır. Kararsızlar ile birlikte yurttaki kalan toplam 166 kişinin (% 92,7) Vakfın Yurdunda kaldığı yıllara dair güzel anıları olduğu varsayılabilir. 5 kişinin hiçbir yurttaki kalmadığı göz önünde bulundurulursa; sadece 8 kişinin (%4,5) özlem duygusu çekmediği iddia edilebilir. Mezun olduktan sonra yurttaki dönem arkadaşlarıyla ilişkisini sürdürenlerin sayısı 120 iken (% 67,0), Vakıf tarafından düzenlenen pilav vb. buluşma günlerine katılım sayısı 96 (% 53,6) olarak gerçekleşmiştir. Kararsızlık eğilimi gösteren katılımcıların tüm etkinliklere katılmadığı için bu şıkkı işaretlediği varsayılırsa; vakıfla iletişimini sürdürmek için bu tür etkinliklere katılma sayısının 126 (% 70,4) ya çıkması söz konusu olabilir. Bu sonuçlar topluca

değerlendirildiğinde özlem duygusunun vakıf ile mezun arasındaki iletişimin sürdürülmesine olumlu etkisi bulunmaktadır denilebilir.

#### 4.9 Katılımcıların Mezun Gönüllülüğü Ve Mezunların Yapabileceklerini Ölçmeye Yönelik Sorulara Verdiği Cevaplar

<b>Tablo 4.52 Mezun Gönüllülüğü Ve Mezunların Yapabileceklerini Ölçmeye Yönelik Soru Maddelerine Verilen Cevaplar İçin Çapraz Tablo</b>					
Soru No	Mezun Gönüllülüğü Ve Mezunların Yapabileceklerini Ölçmeye Yönelik Maddeler		Maddelere Katılım Eğilimi		
			Katılma Eğilimi	Kararsızlık Eğilimi	Katılmama Eğilimi
4	Mezunlarla iletişim kurulabilmenin yolunun mezunların gönüllü çalışmasına bağlı olduğunu düşünüyorum.	f	115	42	22
		%	64,2	23,5	12,3
7	Mezunlarla ilgili her türlü çalışmanızda gönüllü olarak çalışmak isterim.	f	100	63	16
		%	55,9	35,2	8,9
9	Vakfın referans olduğu mezunların iş bulmasına destek olabilirim.	f	116	46	17
		%	64,8	25,7	9,5
17	Vakıf yurduna aynı dönemde kaldığım arkadaşarımla bir araya gelmemi sağlayacak organizasyonların içinde yer almak isterim.	f	152	23	4
		%	84,9	12,8	2,2
23	Vakfın / kaldığım yurdun fiziksel mekânlarının iyileştirmesi için (atölye, laboratuvar, araç gereç sağlama vb.) organize olmaya ve yardıma hazırım.	f	101	58	20
		%	56,4	32,4	11,2
28	Mezun olduktan sonra benimle aynı yurttan kalan ve halen okumakta olan öğrencilere burs imkânı sağlamak için organizasyonlarda yer almak isterim.	f	95	70	14
		%	53,1	39,1	7,8
31	Bir mezun olarak iş hayatımı, yaşadığım zorlukları, problem çözüm yollarımı kaldığım yurda gelip öğrencilere anlatmak isterim.	f	121	49	9
		%	67,6	27,4	5,0

Tablo 4.52 incelendiğinde; ankete katılanların büyük çoğunluğunun (152 kişi % 84,9) “Vakıf yurduna aynı dönemde kaldığım arkadaşarımla bir araya gelmemi sağlayacak organizasyonların içinde yer almak isterim” dediği ve bu soruya katılmama eğiliminin de en az (4 kişi% 2,2 ) gerçekleştiği görülmektedir. Bu grupta sorulan soruların diğerlerinin tamamında birbirine yakın sonuçlarla (olumlu cevaplar %53,1 – %64,8

arasında gerçekleşmiş ) mezunlar gönüllü olarak her türlü desteğe hazır olduklarını beyan etmektedirler. En düşük destek verme eğilimi 95 kişi ile (%53,1)” Mezun olduktan sonra benimle aynı yurttaki kalan ve halen okumakta olan öğrencilere burs imkânı sağlamak için organizasyonlarda yer almak isterim.” Sorusuna verilen cevapta gerçekleşmiştir. Bu sonuçlar iletişim kurulması ve destek istenmesi halinde mezunların büyük oranda vakıf, yurt ve vakfın şimdiki öğrencilerine yönelik destek olmaya hazır olduğunu göstermektedir.

#### 4.10 Katılımcıların Vakıf İle İletişim İhtiyacını Ölçmeye Yönelik Cevaplar İçin Ölçmeye Yönelik Soru Maddelerine Verilen Cevaplar

Tablo 4.53 Katılımcıların Vakıf İle İletişim İhtiyacını Ölçmeye Yönelik Soru Maddelerine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo					
Soru No	Vakıf ile iletişim ihtiyacını ölçmeye yönelik maddeler		Maddelere Katılım Eğilimi		
			Katılma Eğilimi	Kararsızlık Eğilimi	Katılmama Eğilimi
6	Mezun olduktan sonra vakıfla bağımın sürmesi, bir yöneticiye yakınlıktan ileri geliyor.	f	41	13	125
		%	22,9	7,3	69,8
10	Vakıf ile ilişkilerimi mezun derneği aracılığı ile sürdürmekteyim.	f	57	33	89
		%	31,8	18,4	49,7
12	Vakıf / yurt çalışanları mezunlarla ilişki kurmaya yeterince önem vermiyorlar.	f	56	48	75
		%	31,3	26,8	41,9
24	Mezun olduğum vakıf yurdunda şu anda diyalog kurabileceğim hiçbir yönetici olmadığını düşünüyorum.	f	58	38	83
		%	32,4	21,2	46,4
27	Vakıf / yurt yöneticilerine ulaşma çabalarımın (e-posta atmak, randevu istemek, mektup yazmak vb.) sonuçsuz kalacağını veya hiçbir cevap alamayacağımı düşünüyorum.	f	26	35	118
		%	14,5	19,6	65,9

Tablo 4.53 incelendiğinde; ankete katılanların büyük çoğunluğunun (125 kişi % 69,8) vakıfla duygusal bir bağı olduğunu ve bu bağı bir yöneticiye yakın olmaktan kaynaklanmadığını düşündüğü görülmektedir. Yine 118 kişinin (% 65,9) vakıfla iletişim kurma çabasının sonuçsuz kalmayacağına inancını belirtmişlerdir. Vakıfla iletişimini Mezun Derneği vasıtasıyla sürdüren 57 kişiye ( %31,8) karşılık, 89 kişinin (% 49,7) mezun derneği ile iletişimde bulunmadığını belirtmesi mezun derneğinin “iletişim yeterliliği” üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur. Ayrıca Vakıf / yurt çalışanları

mezunlarla ilişki kurmaya yeterince önem vermiyorlar ve şu anda diyalog kurabileceğim hiçbir yönetici olmadığını düşünüyorum. Diye düşünenlerin sayısının 56 ve 58 olması (yaklaşık %32) yine bu soruda kararsız kalanların oranının da % 20 lerin üzerinde olması düşündürücüdür.

#### 4.11 Katılımcıların Vakfa, Yurda Bağlılık Seviyesini Araştırmaya Yönelik Soru Maddelerine Verilen Cevaplar

Tablo 4.54 Katılımcıların Vakfa, Yurda Bağlılık Seviyesini Araştırmaya Yönelik Soru Maddelerine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo						
Soru No	Vakfa, yurda bağlılık seviyesini araştırmaya yönelik maddeler		Maddelere Katılım Eğilimi			$\bar{x}$
			Katılma Eğilimi	Kararsızlık Eğilimi	Katılmama Eğilimi	
11	Kendimi vakfa gönülden bağlı hissediyorum.	f	145	21	13	4,04
		%	81,0	11,7	7,3	
13	Bana kattığı bilgi ve becerilerden dolayı kendimi vakfa borçlu hissediyorum.	f	120	37	22	3,72
		%	67,0	20,7	12,3	
39	Öğrenim hayatım boyunca beklentilerime cevap verilseydi, mezun olduktan sonra kendimi vakfa daha bağlı hissedebilirdim.	f	57	24	98	2,69
		%	31,8	13,4	54,7	

Tablo 4.54 incelendiğinde; ankete katılanların büyük çoğunluğu (145 kişi % 81,0) vakıfla duygusal bir bağlı olduğunu net olarak belirtmekte (yüksek düzey bağlılık) sadece 13 kişi (% 7,3) ise kendini vakfa bağlı hissetmemektedir. Ankete katılanların çoğunluğu (%54,7 si, 98 kişi) öğrenim hayatı boyunca beklentilerine cevap verilseydi bağlılık seviyesinin artacağı fikrine katılmadığını (orta düzey) belirtmiştir. Katılımcıların %67, 0 si (120 kişi) vakfın katkılarından dolayı borçlu hissettiğini (yüksek düzey) ifade ederken borçlu hissetmeyen ise sadece 22 kişidir (%12,3).

#### 4.12 Katılımcıların Vakıftan Beklentilerini Araştırmaya Yönelik Soru Maddelerine Verilen Cevaplar

Bu kısımda, Katılımcıların Vakıftan Beklentilerini Araştırmaya Yönelik Soru Maddelerine Verilen Cevaplar analiz edilmektedir.

<b>Tablo 4.55 Katılımcıların Vakıftan Beklentilerini Araştırmaya Yönelik Soru Maddelerine Verdikleri Cevaplar İçin Çapraz Tablo</b>					
Soru No	Mezunların Vakıftan Beklentilerini Araştırmaya Yönelik Maddeler		Maddelere Katılım Eğilimi		
			Katılma eğilimi	Kararsızlık eğilimi	Katılmama eğilimi
14	Mezun olduktan sonra da vakfın mesleki gelişim imkânları sunmasını beklerim.	f	138,0	23,0	18,0
		%	<b>77,1</b>	<b>12,8</b>	<b>10,1</b>
15	“Keşke başka bir vakıf yurdunda kalsaydım” diye düşünüyorum.	f	6	6	167
		%	<b>3,4</b>	<b>3,4</b>	<b>93,3</b>
16	Vakıf ve yurt ile yeniden bağ kurmayı sadece yüksek lisans ya da doktora için düşünürüm.	f	2,0	16,0	161,0
		%	<b>1,1</b>	<b>8,9</b>	<b>89,9</b>
20	İlim Yayma Vakfına karşı olumlu duygular beslemiyorum.	f	21	2	156
		%	<b>11,7</b>	<b>1,1</b>	<b>87,2</b>
22	Henüz öğrenci olduğum yıllarda Vakfın benimle ileriye dönük bir ilişki kurma çabası olmasını beklerdim.	f	135,0	31,0	13,0
		%	<b>75,4</b>	<b>17,3</b>	<b>7,3</b>
25	Mezun ve Vakfın birbirinden karşılıklı olarak yararlanması gerektiğine inanıyorum.	f	159	10	10
		%	<b>88,8</b>	<b>5,6</b>	<b>5,6</b>
26	Mezun olduğum Yurt ve Vakıf yöneticilerinin beni aramak bulmak, davet etmek, haber vermek gibi bir çabası olmasını beklerim.	f	126,0	32,0	21,0
		%	<b>70,4</b>	<b>17,9</b>	<b>11,7</b>
30	Vakfın mezunlarına haber notları, mezun dergileri, bilgilendirme e-postaları göndermesinin önemli ve faydalı olduğunu düşünüyorum.	f	160	13	7
		%	<b>88,9</b>	<b>7,3</b>	<b>3,9</b>
32	Mezun olduğum yurttaki düzenlenen konferans, pırlav günü, mezuniyet günü etkinlikleri gibi organizasyonlara haberim olduğu takdirde katılmayı düşünürüm.	f	161,0	9,0	9,0
		%	<b>89,9</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>
34	Vakfın / yurdun geçmiş seneler içinde ülkede faydalı işler yapmış, bilinen kimleri yetiştirdiği hakkında sağlıklı bir bilgim yok.	f	69	45	65
		%	<b>38,5</b>	<b>25,1</b>	<b>36,3</b>
35	Meslek hayatımda geldiğim yer sebebiyle vakfa vefa borcum yok diyebilirim.	f	29,0	28,0	122,0
		%	<b>16,2</b>	<b>15,6</b>	<b>68,2</b>
36	Hayat şartları, iş, ev, aile o kadar zaman alıyor ki Vakıf ile ilişki kurmak lüks gibi geliyor.	f	32	48	99
		%	<b>17,9</b>	<b>26,8</b>	<b>55,3</b>
38	Bana bir yararı olduğu takdirde Vakıfla bağlantımı sürdürmeyi düşünürüm.	f	45,0	27,0	107,0
		%	<b>25,1</b>	<b>15,1</b>	<b>59,8</b>

Tablo 4.55 incelendiğinde; ankete katılanların büyük çoğunluğunun (167 kişi % 93,3) vakfın yurtlarında kalmaktan memnun olduğunu belirtmektedir. Yine katılımcıların “vakfa karşı olumlu duygular beslemiyorum” sorusunu büyük bir çoğunlukla reddetmesi (156 kişi % 87,2) büyük çoğunluğun vakfa bağlılığını ifadesi olarak değerlendirilmelidir. Bunun yanında Vakfın mezunlarına haber notları, mezun dergileri, bilgilendirme e-postaları göndermesini isteyenlerin oranı (% 88,9 160 kişi), düzenlenen konferans, pilav günü, mezuniyet günü etkinlikleri gibi organizasyonlara haberim olursa katılıyorum diyenler ise 161 kişi(% 89,9) olarak gerçekleşmiştir. Mezun beklentilerinin en önemlisinin “iletişim ihtiyacı beklentisi” olduğu burada ki cevaplardan da açıkça anlaşılmaktadır. “Mezun ve Vakfın birbirinden karşılıklı olarak yararlanması gerektiğine inanıyorum.” Diyenler 159 kişidir (% 88,6). “Mezun olduktan sonra da vakfın mesleki gelişim imkânları sunmasını beklerim” diyenlerin 138 kişi (% 77,1) olduğu ile birlikte değerlendirildiğinde mezunların vakıfla karşılıklı olarak kazançlı çıkacak yöntemler açık olduğunu ve özellikle eğitimine ve gelişimine katkı beklediğini iddia etmek doğru olacaktır.

“Meslek hayatımda geldiğim yer sebebiyle vakfa vefa borcum yok diyebilirim” ve “Bana bir yararı olduğu takdirde Vakıfla bağlantımı sürdürmeyi düşünürüm.” Şeklindeki sorulara mezunlar sırasıyla 122 kişi (% 68,2 ) ve 107 kişi (% 59,8) hayır diyerek vefa duygusu taşıdıklarını ve bağlantı kurmanın menfaat sebebiyle olmayacağını ifade etmiş olmaktadır.

Fakat “Hayat şartları, iş, ev, aile o kadar zaman alıyor ki Vakıf ile ilişki kurmak lüks gibi geliyor.” Şeklinde sorulan soruya 99 kişinin (% 55,3) katılmamakla birlikte kalan 80 kişi (% 44,7) nin zımnen vakıfla iletişimde kendi ihmallerini kabul etmiş olması dikkate alınmalıdır. “Henüz öğrenci olduğum yıllarda Vakfın benimle ileriye dönük bir ilişki kurma çabası olmasını beklerdim.” Sorusuna sadece 13 kişinin (% 7,3) katılmıyorum / kesinlikle katılmıyorum şeklinde cevap vermesi, mezunların kalan büyük çoğunluğunun ( % 92,7 ) beklentilerinin bugünle sınırlı olmadığını geçmişini de sorguladığını göstermektedir. Bu sonuçlar vakfın sadece mezunlarla değil öğrencileriyle de iletişim kurmak için daha fazla çaba sarf etmesi gerektiği mesajı olarak algılanmaktadır.

#### 4.13 Katılımcıların Aldıkları Burs İle Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Bu kısımda, Katılımcıların Aldıkları Burs İle Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki karşılaştırılmaktadır.

<b>Tablo 4.56 Burs Alma İle Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması</b>			
<b>Burs Alma Durumu</b>	<b>f</b>	<b><math>\Sigma</math></b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
<b>Nakit Burs Alanlar</b>	<b>50</b>	<b>521</b>	<b>3,48</b>
<b>Yemek Bursu Alanlar</b>	<b>47</b>	<b>493</b>	<b>3,49</b>
<b>Burs Almayanlar</b>	<b>104</b>	<b>1089</b>	<b>3,49</b>
<b>Tüm Katılanlar</b>	<b>179</b>	<b>1146</b>	<b>2,13</b>

Tablo 4.56 incelendiğinde; tüm katılanların (toplam puanlarının aritmetik ortalaması = 2,13) bağlılık düzeyi  $1,81 \geq 2,13$  olduğundan düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık Burs alan ve almayanlarda bağlılık düzeyinin  $3,41 \geq 3,48$  olduğu görülmüş olduğundan yüksek düzeyde bağlılık vardır denilmesi mümkündür. Katılımcıların burs alma ile bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında burs alanlar ile almayanlar arasında % 0,01 oranında bir fark görülmektedir. Bu sonuç alınan bursların bağlılık düzeylerinde önemli bir farklılık yaratmadığı şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.14 Katılımcıların Vakıf Yurtlarında Kalmaları İle Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Bu kısımda, Katılımcıların Vakıf Yurtlarında Kalmaları İle Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki araştırılmaktadır.

<b>Tablo 4.57 Vakıf Yurtlarında Kalma İle Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması</b>			
<b>Yurtta Kalma Durumu</b>	<b>f</b>	<b><math>\Sigma</math></b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
<b>Lisans Yurdunda Kalanlar</b>	<b>144</b>	<b>1535</b>	<b>3,55</b>
<b>Yüksek Lisans Yurdunda Kalanlar</b>	<b>58</b>	<b>585</b>	<b>3,36</b>
<b>Her İki Yurtta Kalanlar</b>	<b>28</b>	<b>298</b>	<b>3,54</b>
<b>Yurtta Kalmayanlar</b>	<b>5</b>	<b>47</b>	<b>3,13</b>

Tablo 4.57 incelendiğinde; Vakfın lisan yurdunda kalanların bağlılık düzeylerinin  $3,41 \geq 3,55$  olduğu, iki yurttaki kalanların ise  $3,41 \geq 3,54$  olduğu görülmüş olduğundan yüksek düzeyde bağlılık tespit edilmiştir. Buna karşılık Yüksek Lisans Yurdunda Kalanlar da



bağlılık düzeyi  $3,40 \leq 3,36$  olduğu görüldüğünden orta düzeyde bağlılık vardır denilebilir. Katılımcıların vakfın lisans yurdunda kalma ile bağlılık düzeyleri arasında olumlu bir artış gözlenmektedir. Her iki yurttaki kalanlar ile lisans yurdunda kalanların bağlılık düzeyleri yüksek olduğu ( $3,55 - 3,54$ ) görülmekte iken; yurttaki kalmayanların ortalama puanı  $3,13$  ile en düşük seviyede gerçekleşmiştir. Yurttaki kalmayanların bağlılık düzeyi  $2,61 \geq 3,13$  olduğuna göre “orta düzeyde bağlılık vardır” denilebilir. Bu sonuçlara göre yurttaki kalmak bağlılık seviyesini arttıran önemli bir etkidir demek mümkündür.

#### 4.15 Burs Almayanların Yararlandığı İkincil Katkılar İle Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Bu kısımda, Burs Almayanların Yararlandığı İkincil Katkıların Bağlılık Düzeylerine Etkisi araştırılmaktadır.

<b>Tablo 4.58 Burs Almayanların Yararlandığı İkincil Katkıların Bağlılık Düzeylerine Etkisi</b>			
<b>Burs Almayanların Durumu</b>	<b>f</b>	<b><math>\Sigma</math></b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
<b>Okul Dışı Eğitim Desteği Alanlar</b>	<b>68</b>	<b>730</b>	<b>3,58</b>
<b>Geleceğe Hazırlanmasına Rehberlik Desteği</b>	<b>74</b>	<b>802</b>	<b>3,61</b>
<b>Sosyal Bir Çevre Oluşturmasına Destek</b>	<b>91</b>	<b>979</b>	<b>3,59</b>
<b>İşe Girmesine Referans Olma</b>	<b>17</b>	<b>184</b>	<b>3,6</b>
<b>Lisans Yurdunda Kalma</b>	<b>89</b>	<b>955</b>	<b>3,58</b>
<b>Yüksek Lisans Yurdunda Kalma</b>	<b>26</b>	<b>261</b>	<b>3,35</b>
<b>Her İki Yurttaki da Kalma</b>	<b>15</b>	<b>161</b>	<b>3,58</b>

Tablo 4.58 incelendiğinde; burs almayan fakat farklı ikincil katkılardan istifade eden katılımcıların en fazla “geleceğe yönelik rehberlik desteğinden” etkilendiği görülmektedir. Yararlanılan ikincil katkılardan bağlılık düzeyine en düşük etki yapan faktörün “yüksek lisans yurdunda kalma olduğu” anlaşılmıştır. Vakfın ikincil katkılarından yararlananların bağlılık düzeyi  $3,40 \geq (3,58 - 3,61)$  Aralığında gerçekleşmiştir. O halde bu grupta Yüksek düzeyde bağlılık mevcuttur denilebilir. Sadece Yüksek Lisans Yurdunda Kalanlarda  $3,40 \leq 3,35$  olduğundan bu grupta orta düzeyde bağlılık vardır. Genel olarak yararlanılan ikincil katkıların bağlılık düzeyine yüksek düzeyde olumlu katkısı vardır denilebilir.

#### 4.16 Burs Alanların Yararlandığı İkincil Katkılar İle Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Bu kısımda, katılımcılardan Burs Alanların Yararlandığı İkincil Katkılar ile bağlılık düzeyleri karşılaştırılmaktadır.

<b>Tablo 4.59 Burs Alanların Aldığı Diğer desteklerin Bağlılık Düzeylerine Etkileri</b>			
<b>Burs Alanların Durumu</b>	<b>f</b>	<b>Σ</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
<b>Okul Dışı Eğitim Desteği Alan</b>	<b>41</b>	<b>436</b>	<b>3,54</b>
<b>Geleceğe Hazırlanmasına Rehberlik Desteği</b>	<b>37</b>	<b>395</b>	<b>3,56</b>
<b>Sosyal Bir Çevre Oluşturmasına Destek</b>	<b>47</b>	<b>492</b>	<b>3,49</b>
<b>İşe Girmesine Referans Olma</b>	<b>17</b>	<b>182</b>	<b>3,57</b>
<b>Lisans Yurdunda Kalan</b>	<b>37</b>	<b>391</b>	<b>3,52</b>
<b>Yüksek Lisans Yurdunda Kalan</b>	<b>24</b>	<b>243</b>	<b>3,38</b>
<b>Her İki Yurtta da Kalan</b>	<b>11</b>	<b>113</b>	<b>3,42</b>

Tablo 4.59 incelendiğinde; Burs Alanların yararlandığı diğer ikincil katkıların içinde bağlılık düzeyini “İşe Girmesine Referans olma” seçeneğinin en çok etkilediği görülmektedir. Bu grupta da bağlılık düzeyi  $3,40 \geq (3,42 - 3,57)$  Aralığında) gerçekleşmiştir. Burs alanlardan ve aynı zamanda vakfın ikincil katkılarından yararlananların bağlılık seviyesi yüksek düzeydedir denilebilir. Sadece Yüksek Lisans Yurdunda Kalanlarda bağlılık seviyesi  $3,40 \leq 3,38$  olduğundan bu grupta orta düzeyde bağlılık vardır denilebilir. Vakfın ikincil katkılarından yararlananlardan yüksek lisans yurdunda kalanların burs olsa dahi bağlılık seviyesinin orta düzeyde gerçekleşmiş olması dikkat çekicidir.

#### 4.17 Katılımcıların Yaşları İle Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Bu kısımda, katılımcılar yaş grupları ile bağlılık düzeyleri açısından karşılaştırılmaktadır.

<b>Tablo 4.60 Ankete Katılanların Yaşlarına Göre Bağlılık Düzeyleri Dağılımı</b>			
<b>Ankete Katılanların Yaş Durumu</b>	<b>f</b>	<b>Σ</b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
<b>20 - 30 yaşları arasındaki mezunlar</b>	<b>76</b>	<b>814</b>	<b>3,57</b>
<b>31 - 40 yaşları arasındaki mezunlar</b>	<b>50</b>	<b>507</b>	<b>3,38</b>
<b>41 - 50 yaşları arasındaki mezunlar</b>	<b>39</b>	<b>397</b>	<b>3,39</b>
<b>51 Yaş ve üstü mezunlar</b>	<b>14</b>	<b>151</b>	<b>3,60</b>

Tablo 4.60 İncelendiğinde ankete katılan 51 yaş ve üstü mezunların sayısının az olduğu fakat vakfa bağlılık düzeyi ortalamasının en yüksek gerçekleştiği görülmüştür. 20 – 30 yaş aralığındaki mezunlarda da bağlılık seviyesinin 30 – 50 yaşlarındaki mezunlara göre yüksek olduğu anlaşılmaktadır. 20 - 30 yaş aralığı ile 51 yaş üstü mezunlarda bağlılık seviyesi  $3,40 \geq (3,57 - 3,60)$  yüksek düzeyde gerçekleşmiştir. Buna karşılık 30 -50 yaş aralığında ise bağlılık seviyesi  $3,40 \leq (3,38 - 3,39)$  olduğundan “orta düzeyde bağlılık vardır denilebilir. Son on yılda vakfın mezunlara sunduğu hizmet kalitesini yükseltmiş olmasının bağlılık düzeyini olumlu etkilediği düşünülmektedir.

#### 4.18 Katılımcıların Vakıf Yurtlarında Kalmaları İle Gönüllü Katkı Yapabilme İstekleri Arasındaki İlişki

Bu kısımda Vakıf Yurtlarında Kalma ile gönüllü katkı yapma verileri kıyaslanmaktadır.

<b>Tablo 4.61 Vakıf Yurtlarında Kalanların Gönüllü Katkı Yapma İstekleri</b>			
<b>Yurtta Kalma Durumu</b>	<b>f</b>	<b><math>\Sigma</math></b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
<b>Lisans yurdunda kalanlar</b>	<b>144</b>	<b>3713</b>	<b>3,68</b>
<b>Yüksek lisans yurdunda kalanlar</b>	<b>58</b>	<b>1524</b>	<b>3,75</b>
<b>Her iki yurttta kalanlar</b>	<b>28</b>	<b>732</b>	<b>3,73</b>
<b>Yurtta kalmayanlar</b>	<b>5</b>	<b>138</b>	<b>3,94</b>

Tablo 4.61 İncelendiğinde bu gruba giren tüm katılımcıların gönüllü katkı yapma istek seviyesi  $3,40 \geq (3,68 - 3,94)$  Aralığında) gerçekleşmiştir. Yurtlarda kalanların gönüllü katkı yapma istekleri yüksek düzeydedir denilebilir. Detaya bakıldığında en yüksek gönüllü katkı yapma isteğinin yurtlarda kalmayanlar da gerçekleşmesi ilginçtir. Daha evvel sorgulandığında yurtta kalmayanların vakfın ikincil katkılarından yüksek oranda yararlandığı görülmüştür. Bu sebeple gönüllü katkı yapma isteğine vakfın ikincil katkılarından yararlanmaları sebep olmuştur denilebilir.

#### 4.19 Katılımcıların Vakıf Burslarından Yararlanmaları İle Gönüllü Katkı Yapabilme İstekleri Arasındaki İlişki

Bu kısımda Katılımcıların Vakıf Burslarından Yararlanmaları İle Gönüllü Katkı Yapabilme İstekleri kıyaslanmaktadır.

<b>Tablo 4.62 Burs Alma İle Katkı Yapabilme İsteklerinin Karşılaştırılması</b>			
<b>Burs Alma durumu</b>	<b>f</b>	<b><math>\Sigma</math></b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
<b>Nakit Burs Alanlar</b>	<b>50</b>	<b>1333</b>	<b>3,81</b>
<b>Yemek Bursu Alanlar</b>	<b>47</b>	<b>1268</b>	<b>3,85</b>
<b>Burs Almayanlar</b>	<b>104</b>	<b>2635</b>	<b>3,59</b>
<b>Tüm Katılımcılar</b>	<b>179</b>	<b>4643</b>	<b>3,71</b>

Tablo 4.62 İncelendiğinde burs alsın almasın tüm katılımcıların gönüllü katkı yapma istek seviyesinin  $3,40 \geq 3,71$  olarak gerçekleştiğini görüyoruz. Bu durumda tüm katılımcıların gönüllü katkı yapma istek seviyesi “yüksek düzeydedir” denilebilir. Burs alan tüm katılımcıların gönüllü katkı yapma istek seviyesi  $3,40 \geq (3,59 - 3,85)$  Aralığında) gerçekleşmiştir. Burs alanların gönüllü katkı yapma istekleri yüksek düzeydedir denilebilir. Detaya bakıldığında katılımcıların yüksek oranda (3,71 ) vakfa gönüllü katkı yapma isteğini belirttikleri, yemek bursu alanlarda bu isteğin en yüksek (3,85)gerçekleştiği, burs almayanlarda ise bu oranın en düşük (3,59) seviyede kaldığı görülmektedir.

#### 4.20 Katılımcıların Yaş Grupları İle Gönüllü Katkı Yapabilme İstekleri İlişki

Bu kısımda Katılımcıların Yaş Grupları İle Katkı Yapabilme İstekleri kıyaslanmaktadır.

<b>Tablo 4.63 Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Katkı Yapma İstekleri</b>			
<b>Ankete Katılanların Yaş Durumu</b>	<b>f</b>	<b><math>\Sigma</math></b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
<b>20 - 30 Yaşları Arasındaki Mezunlar</b>	<b>76</b>	<b>2013</b>	<b>3,78</b>
<b>31 - 40 Yaşları Arasındaki Mezunlar</b>	<b>50</b>	<b>1271</b>	<b>3,63</b>
<b>41 - 50 Yaşları Arasındaki Mezunlar</b>	<b>39</b>	<b>1004</b>	<b>3,68</b>
<b>51 Yaş Ve Üstü Mezunlar</b>	<b>14</b>	<b>355</b>	<b>3,62</b>

Tablo 4.63 İncelendiğinde bu gruba giren tüm katılımcıların gönüllü katkı yapma istek seviyesi  $3,40 \geq (3,62 - 3,78)$  Aralığında) gerçekleştiği görülmektedir. Bu durumda tüm katılımcıların gönüllü katkı yapma istek seviyesi “yüksek düzeydedir” denilebilir. Detay incelendiğinde ankete katılan 20 – 30 yaş aralığındaki mezunlarda gönüllü katkı yapma istek seviyesinin en yüksek (3,78) gerçekleştiği görülmektedir. Bu grubun bağlılık seviyesinin de göreceli olarak yüksek çıktığı hatırlanmalıdır. 30 – 41 yaş ile 51 yaş ve üstü mezunlarda ise en düşük seviyede (3,62- 3,63) olduğu görülmektedir. Bu rakam dahi aslında yüksek bir gönüllü katkı yapma isteğini ifade etmektedir. Buna karşılık 51 yaş ve üstü mezunların sayısının az olduğu fakat vakfa bağlılık düzeyi ortalamasının en yüksek gerçekleştiği hatırlanırsa gönüllü katkı yapma isteklerinin göreceli olarak az olması ayrıca araştırma konusu olabilecektir.

#### 4.21 Katılımcılardan Burs Almayanların Aldığı Destekler İle Gönüllü Katkı Yapabilme İstekleri Arasındaki İlişki

Bu kısımda Katılımcılardan Burs Almayanların aldığı destekler İle Katkı Yapabilme İstekleri kıyaslanmaktadır.

<b>Tablo 4.64 Burs Almayanların Aldığı Destekler Ve Katkı Yapabilme İstekleri</b>			
<b>Burs Almayanların Durumu</b>	<b>f</b>	<b><math>\Sigma</math></b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
<b>Okul Dışı Eğitim Desteği Alanlar</b>	<b>68</b>	<b>1749</b>	<b>3,67</b>
<b>Geleceğe Hazırlanmasına Rehberlik Desteği</b>	<b>74</b>	<b>1899</b>	<b>3,66</b>
<b>Sosyal Bir Çevre Oluşturmasına Destek</b>	<b>91</b>	<b>2316</b>	<b>3,64</b>
<b>İşe Girmesine Referans Olma</b>	<b>17</b>	<b>454</b>	<b>3,82</b>
<b>Lisans Yurdunda Kalan</b>	<b>89</b>	<b>2268</b>	<b>3,64</b>
<b>Yüksek Lisans Yurdunda Kalan</b>	<b>26</b>	<b>672</b>	<b>3,69</b>
<b>Her iki yurtda da kalan</b>	<b>15</b>	<b>385</b>	<b>3,67</b>

Tablo 4.64 İncelendiğinde; ankete katılan ve burs almayan tüm katılımcıların gönüllü katkı yapma istek seviyesi  $3,40 \geq (3,64 - 3,82)$  Aralığında) gerçekleştiği görülmektedir. Bu durumda burs almasa dahi vakfın ikincil katkılarından yararlanan katılımcıların gönüllü katkı yapma istek seviyesi “yüksek düzeydedir” denilebilir. Bu kişilerin tümünün

vakıftan aldığı ikincil desteklerden olumlu etkilendiği fakat en yüksek katkı yapabilme isteği taşıyanların İşe Girmesine Referans Olunanlar olduğu gözlenmiştir.

#### 4.22 Katılımcıların Analizi Yapılan Tablolarda Gösterilen En Yüksek Bağlılık Seviye Ortalama Puanları

Bu kısımda Tablo 4.13 ile Tablo 4.17 arasında yer verilen Bağlılık Seviyelerinin değerlendirildiği tablolarda belirtilen grupların en yüksek bağlılık puan ortalamaları listelenmiş ve tablo halinde gösterilmiştir.

<b>Tablo 4.65 Katılımcıların Bağlılık Seviye Üst Puanları</b>			
<b>Ankete Katılanların Bağlılık Seviye Puanları</b>	<b><i>f</i></b>	<b><math>\Sigma</math></b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
<b>Burs Almayanlar</b>	<b>104</b>	<b>1089</b>	<b>3,49</b>
<b>Lisans Yurdunda Kalanlar</b>	<b>144</b>	<b>1535</b>	<b>3,55</b>
<b>Geleceğe Hazırlanmasına Rehberlik Desteği</b>	<b>74</b>	<b>802</b>	<b>3,61</b>
<b>İşe Girmesine Referans Olma</b>	<b>17</b>	<b>182</b>	<b>3,57</b>
<b>51 Yaş Ve Üstü Mezunlar</b>	<b>14</b>	<b>151</b>	<b>3,60</b>

Tablo 4.65 incelendiğinde; Katılımcıların verdikleri cevaplar (4.13 ile 4.17 Aralığındaki tablolarda) çapraz incelemeye tutulmuş “aldıkları burslar, yurttan kalma durumları, vakıftan aldıkları ikincil katkılar ve yaş gruplarına göre yapılan analizlerin tamamında bağlılık seviyesi üst puanlarının  $3,40 \geq (3,49 - 3,61)$  Aralığında) gerçekleştiği görülmüştür. Bu durumdaki katılımcıların bağlılık seviyesi “yüksek düzeydedir” denilebilir. Bu seviye mezunlar ile vakıf arasında duygusal bir bağlılık olduğunu ispatlar niteliktedir.

#### 4.23 Katılımcıların Analizi Yapılan Tablolarda Gösterilen En Yüksek Katkı Yapabilme Seviye Ortalama Puanları

Bu kısımda Tablo 4.18 le Tablo 4.21 arasında yer verilen katılanların katkı yapabilme seviyelerinin değerlendirildiği tablolarda belirtilen grupların en yüksek bağlılık puan ortalamaları listelenmiştir.

<b>Tablo 4.66 Katılımcıların Katkı Yapma İsteği Üst Puanları</b>			
<b>Ankete Katılanların Katkı Yapma İsteği Seviye Puanları</b>	<b>f</b>	<b><math>\Sigma</math></b>	<b><math>\bar{x}</math></b>
<b>Yüksek Lisans Yurdunda Kalanlar</b>	<b>58</b>	<b>1524</b>	<b>3,75</b>
<b>Yemek Bursu Alanlar</b>	<b>47</b>	<b>1268</b>	<b>3,85</b>
<b>20 - 30 Yaşları Arasındaki Mezunlar</b>	<b>76</b>	<b>2013</b>	<b>3,78</b>
<b>Burs almayan İşe Girmesine Referans Olunan</b>	<b>17</b>	<b>454</b>	<b>3,82</b>

Tablo 4.66 incelendiğinde; Katılımcıların verdikleri cevapların (4.18 ile 4.21 Aralığındaki tablolarda) çapraz incelemeye tutulduğu “aldıkları burslar, yurtda kalma durumları, vakıftan aldıkları ikincil katkılar ve yaş gruplarına göre yapılan analizlerin tamamında katkı yapma istek seviyesi üst puanlarının  $3,40 \geq (3,75 - 3,85$  Aralığında) gerçekleştiği görülmüştür. Bu durumdaki katılımcıların gönüllü katkı yapma istek seviyesi “yüksek düzeydedir” denilebilir. Bu seviye; iletişimi kurulması ve talep edilmesi halinde mezunların vakfa, yurtda ve vakfın şimdiki öğrencilerine yönelik her tür destek vermeye hazır olduğunu ispatlar niteliktedir.

## BÖLÜM V

### TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde yapılan araştırmanın benzer araştırmalarla kıyaslanması gerçekleştirilmekte, araştırma analizinden elde edilen sonuçlar ve sonuçlardan hareketle öneriler yer almaktadır.

#### 5.1 Tartışma

Akalın (2006) yaptığı araştırma sonucunda “örgütsel desteğin duygusal örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir olumlu etkiye sahip olduğunun ortaya çıktığını” ifade etmektedir. “Ve bu nedenle iş görenler algıladıkları örgütsel destek ölçüsünde daha fazla duygusal bağlılık göstermektedirler“ Demektedir. Kaplan ve Öğüt (2012) ise “Eisenberger vd., (1990), işgörenler ve yöneticiler üzerinde yapmış oldukları araştırmada, algılanan örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.” Sonucunu paylaşmaktadırlar. Bu sonuçlar yaptığımız araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bizim araştırmamızda katılımcıların vakıftan aldıkları destek sebebiyle vakfa karşı yüksek düzeyde duygusal bağlılık gösterdikleri anlaşılmaktadır. Fakat katılımcıların %54 ü örgütsel desteğin fazla olmasının duygusal bağlılıklarını arttırmayacağını düşünmektedirler. Bu durum daha önceki araştırmaların aksine “algılanan örgütsel destek “ artsa dahi bağlılık seviyesinin değişmeyeceği anlamı taşımaktadır. Araştırma sonuçlarının bu konuda tam olarak örtüşmediği görülmektedir. Araştırmamıza katılanların işgören olmayışı, verilen desteğin karşılıksız olması sebebiyle bu durum doğal karşılanmalıdır.

Gürbüz (2006) yaptığı araştırmanın sonunda “insanı ciddiye almayan; beklentilerini, duygularını, tutumla ve davranışlarını anlamaya çalışmayan, onların yarınlarını tanımlı hale getirecek kariyer planları sunamayan,” organizasyonları bekleyen tehlikeye işaret etmiş ve “ potansiyellerini ortaya çıkarmak için araçlar geliştiremeyen ve uygulamalarıyla bu konudaki samimiyetini ispatlayamayan organizasyonların gelecekte farkı yaratmaları mümkün olmayacaktır.” demiştir. Devamında ise “ örgütlerin başarıya ulaşmaları çalışanların biçimsel rol tanımlarının üzerinde kalan ve gönüllük esasına dayanan davranışlar sergilemelerine bağlı olduğu söylenebilir “ diyerek kanaatini belirtmiştir. Araştırmacı her ne kadar çalışanlara yönelik tavsiyelerde bulunuyorsa da sonuçların bizim sonuçlarımızla uyumlu olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarımıza göre Vakıflar mezun ettikleri öğrencilerine gönüllü olarak çalışabileceği alanlar



açmalıdır. Yeni mezunların iş bulmasına destek olabilecek olanların desteğini almalı, vakfa, yurda araç gereç sağlama vb. işler için organize olmalarını sağlayarak gönüllük esasına dayanan davranışlar sergilemelerine fırsat tanınmalıdır.

Harun Kaya araştırma analizinde “Organizasyonların başarılı olmaları önemli oranda örgüt üyelerini birbirine bağlayan ve bir arada tutan; onlara canlılık ve yeni bir ruh aşılayan örgütsel kültüre büyük oranda bağlıdır.” Diyerek örgüt kültürünün önemine işaret etmiş ve “Bir kurumun ürünleri, üretim süreçleri, hizmetleri, teknolojisi ve gözle görülebilir pek çok avantajları taklit edilebilir; ancak, bu kurumun örgüt kültürünü taklit etmek çok zordur” dedikten sonra da “Bundan dolayıdır ki, yöneticiler, akademisyenler, yönetim danışmanları rekabet avantajı sağlamada örgütsel kültürün önemine son yıllarda daha çok vurgu yapmaktadırlar (Temiz, 2001). “ Notlarına yer vermiştir. Kaya (2008) Çalışmasının bir bölümünde ise “Örgüt kültürü ile örgütsel bağlılık arasında önemli ve anlamlı bir ilişki vardır” hipotezini (H3) test etmek için Çoklu Regresyon Analizi yapmıştır. Analiz sonunda “bütün kültür faktörleriyle örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, H3 büyük oranda desteklenmektedir.” Demektedir. Araştırmamızdan; mezunların büyük çoğunluğunun vakfın örgüt kültürünü benimsediği, vakıfla aralarında duygusal bir bağ olduğu, vakfın misyonunu bildiği ve buna uygun hareket ettiği sonuçları çıkmaktadır. Bu sonuçlar bahsedilen araştırma sonuçları ile uyumlu görünmektedir.

Bakioğlu vd., (2011) Mezun derneğine yönelik olarak literatürde yaptıkları araştırmalardan sonra “(Brower, 2006; Thomas, 2005; Taymaz, 1995; Küçükahmet, 1985) in bir mezun izleme Sistemi’nin gerekli olduğunu” bildirdiğini iletmektedirler. Yine Marmara Üniversitesi’nden elde edilen diğer bulgulara göre de, “üniversitelerin ve bir mezun izleme Sistemi’ne sahip olmalarının, önemli bir ihtiyaç olduğunu” gösterdiği ifade edilmektedir. Araştırmacılar; üniversitelerin, eğitim fonksiyonlarının yanı sıra, mezunlarına yönelik destek ve eğitim sağlamak gibi yeni ve önemli bir fonksiyona da sahip olduklarını vurgulamaktadır. Bizim Araştırma sonuçlarımız da Mezun Derneği ve kariyer planlama merkezi kurulması gerektiğini hatta öğrencilere Mezun olduktan sonra da yararlanabileceği mesleki gelişim imkânları sunulması gerektiğini göstermektedir. Konuyla ilgili araştırmalarla araştırma sonuçlarımızın örtüştüğü anlaşılmaktadır.

Bakioğlu vd., (2011) yaptıkları araştırmanın sonunda Marmara üniversitesi mezunlarının anket sonuçlarına göre mezunların “özellikle web üzerinden kendilerine yaklaşılmasına açık olduklarını ancak mezun oldukları üniversiteye maddi destekte

bulunmalarının istenmesini benimsemediklerini işaret ettiğini” Belirtmektedirler. Bizim araştırma sonuçlarımıza göre de mezunlar haber notları, mezun dergileri, bilgilendirme e-postaları gönderilmesini beklediklerini belirterek iletişim kurulmasını ısrarla istemişlerdir. Marmara Üniversite mezunlarından farklı olarak bizim katılımcılarımız “hem vakfa her türlü gönüllü katkıda bulunmaya istekli olduklarını; hem de Vakfın / yurdun fiziksel mekânlarının iyileştirmesi için (atölye, laboratuvar, araç gereç sağlama vb.) organize olmaya ve yardıma hazır olduklarını” belirtmişlerdir.

Bakioğlu vd., (2011) sonuçları genel olarak değerlendirmiş ve “Mezunlar; yeni öğrencilerin işe yerleştirilmesi,” ya da “misafir konuşmacı, kariyer günleri program düzenleyicisi” hatta “yeni mezunlara gönüllü mentorluk hizmeti ve staj imkânı vermeleri, öğrencilere burs sağlamaları, eğitim programlarını geliştirici yorum yapmaları, iş dünyası için bilgi, beceri gereklerini anlatan seminerler düzenlemeleri vb.” bakımlardan değerlendirilmelidir” şeklinde önerilerde bulunmuştur. Bizim araştırma sonuçlarımıza göre de mezunlarımız “yeni mezunların iş bulmasına destek olabileceklerini”, “hayat tecrübelerini, problem çözüm yollarını yurtlarına gelip öğrencilere anlatmayı” istediklerini beyan etmektedirler. Bu sonuçlar da Bakioğlu vd., (2011) nin araştırma sonuçlarını destekler mahiyettedir.

Doğan ve Aydın (2012) yılında yaptıkları araştırmada “kamu üniversitelerinde istihdam edilen akademik personel ile özel üniversitelerde görevli akademisyenler arasında örgütsel değer ve örgütsel bağlılık açısından anlamlı bir fark görülmediği tespit edilmiştir” diye bildirmişlerdir. Yine Doğan ve Aydın (2012) bu araştırma sonunda “örgütsel değer ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkide örgütsel bağlılığın hizmet süresine göre anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür.” Demektedirler. Bizim çalışmamızda ankete katılanların büyük çoğunluğunun (% 86,0) mezunların “vakıf yurdunda kaldığı yıllara dair anılarının güzelliğinden hareketle vakıfla bağının kopmasını istemediği” ne dair bulgular değerlendirildiğinde araştırma sonuçlarının benzerliği dikkat çekmektedir.

## 5.2 Sonuçlar

Bu çalışmayla kar amacı gütmeyen faaliyet yürüten ve eğitim alanında çalışan sivil toplum kuruluşlarının destekledikleri gençlerin; kendisine destek olanlarla arasında kalıcı duygusal bir bağ olup olmadığını araştırmak ve ayrıca devam eden beklentileri var mı? Kendileri kurumlarına destek olabilirler mi vb. sorulara cevap bulmak hedeflenmiştir.

Bu maksatla İlim Yayma Vakfı'nın yurtlarında kalarak eğitimini tamamlamış ve / veya burs, sosyal ve kültürel yaygın eğitim vb. destek almış öğrencilerden mezun olanlar

içinde mail adresine ulaşılabilenlerden 179 kişiye uygulanan anket analiz edilmiştir. Toplam 40 soruyla yapılan bu anketin genel olarak değerlendirilmesi halinde özet olarak şunlar söylenebilir.

Araştırma sonuçları geçmiş yıllarda İlim Yayma Vakfı'nın yurtlarında kalarak eğitimini tamamlamış ve / veya burs, sosyal ve kültürel yaygın eğitim vb. destek almış öğrenciler üzerinde vakfın desteklerinin kalıcı etkiler oluşturduğu gözlenmektedir. Tablo 4.54 incelendiğinde; ankete katılanların büyük çoğunluğunun (145 kişi % 81,0) vakıfla duygusal bir bağ olduğunu net olarak belirtmekte sadece 13 kişi (% 7,3) ise kendini vakfa bağlı hissetmemektedir. O halde öğrenim hayatının bir döneminde; vakıfla iletişim kuran, yurtlarında kalarak, çeşitli burslar alarak, okul dışında öğrenim katkısı, sosyal çevre oluşturma, rehberlik desteği vb. Olumlu İkincil Katkılarından yararlanan kişilerle vakıf arasında duygusal bir bağ oluşmaktadır. Genel amaç dışında araştırılan konularla ilgili sonuçlar şöyle değerlendirilmektedir.

1. Vakıfların eğitimine verdikleri destekler sebebiyle öğrenci ile vakıf arasında bir bağ oluştuğu tespit edilmişti. Öğrenci mezun olup meslek hayatına atılınca vakıf ile arasında mevcut duygusal bağın sürdürülebilir olduğu, duygusal bağın yıllar geçse de devam ettiği anlaşılmaktadır. Zira Tablo 4.60 incelendiğinde anlaşılabileceği üzere; en yüksek bağlılık puanına sahip olan kişiler (3,60) 51 yaş ve üzeri mezunlardan oluşmaktadır. İletişim devam ettiği sürece bu durumu gözlemlemek mümkün olmaktadır.

2. a) Tablo 4.51 analiz edildiğinde; ankete katılanların büyük çoğunluğunun (% 86,0) Vakfın Yurdunda kaldığım yıllara dair anılarının güzelliğinden hareketle vakıfla bağının kopmasını istemediği, buna karşılık küçük bir kısmının (% 7,3ü) ise vakıf yurdunda geçen günlere özlem duymadığını ifade ettiği anlaşılmaktadır. Kararsızlar ile birlikte yurttan kalan toplam 166 kişinin (% 92,7) Vakfın Yurdunda kaldığı yıllara dair güzel anıları olduğu varsayılabilir. 5 kişinin hiçbir yurttan kalmadığı göz önünde bulundurulursa; sadece 8 kişinin (%4,5) özlem duygusu çekmediği iddia edilebilir. Tablo 4.57 incelendiğinde; vakıf yurtlarında kalmayanların (5 kişi)bağlılık puan ortalaması 3,13 iken lisans yurdunda kalan 144kişinin bağlılık puan ortalaması 3,55 (yüksek düzey bağlılık) olarak gerçekleşmiştir. Bu durumda yurttan kalma bağlılık seviyesini olumlu olarak etkilemektedir denilebilir.

2.b) Tablo 4.65 incelendiğinde; bağlılık seviyesi ortalama üst puanlarının 3,49 – 3,60 bandında, gerçekleştiği görülmektedir. Tablo 4.56 incelendiğinde; tüm katılımcıların bağlılık puan ortalaması 2,13 iken kıyaslananlar arasında en düşük puan nakit burs alanlarda 3,48 ile gerçekleşmektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre katılımcıların

yararlandığı muhtelif burslar bağlılık seviyesine katkı sağlamaktadır. Tablo 4.58 e göre En yüksek bağlılık puanı ( 3,61 puan ile ) Geleceğe Hazırlanmasına Rehberlik Desteği verilen kişilerde ve sonra 3,60 puan ile “İşe Girmesine Referans Olunan kişilerde gerçekleşmiştir. Bu sonuca göre katılımcıların ayrıca yararlandığı; rehberlik, işe girişte referans olma, Sosyal Bir Çevre Oluşturmasına Destek, Okul Dışı Eğitim Desteği Almak gibi “vakfın sunduğu ikincil katkıları” da bağlılık seviyesinde önemli rol oynamaktadır.

3. Tablo 4.50 de 1 soru incelendiğinde; “Vakıfta ve yurttan bir kariyer planlama merkezinin eksikliğini her zaman hissettim. “ diyenlerin 110 kişi (% 61,5), olduğu, hissetmedim diyenlerin ise sadece 31 kişi (% 17,3) de kaldığı değerlendirilince öğrencilere yönelik bir “kariyer planlama merkezi” açılmasının ihtiyaç olduğu sonucu çıkmaktadır.

4. Vakıftan aldıkları desteklerle eğitimini tamamlayan öğrenciler kariyer basamaklarını tırmanırken de vakıf desteği beklemekte, ancak sınırlı olarak destek bulabilmektedirler. Tablo 4.55 incelenerek “ Katılımcıların Vakıftan Beklentilerini Araştırmaya Yönelik” Soru grupları analiz edildiğinde; Ankete katılanların büyük çoğunluğunun (167 kişi % 93,3) vakfın yurtlarında kalmaktan memnun olduğunu belirtmektedir. “Mezun ve Vakfın birbirinden karşılıklı olarak yararlanması gerektiğine inanıyorum.” Diyenler 159 kişidir (% 88,6). “Mezun olduktan sonra da vakfın mesleki gelişim imkânları sunmasını beklerim” diyenlerin 138 kişi (% 77,1) olduğu ile birlikte değerlendirildiğinde mezunların vakıfla karşılıklı olarak kazançlı çıkacak yöntemlere açık olduğunu ve özellikle eğitimine ve gelişimine katkı beklediği anlaşılmaktadır.

5. Tablo 4.52 incelendiğinde; katılımcıların "vefa duygusuyla hareket etme" eğiliminde olduklarını anlaşılmaktadır. Zira bu grupta sorulan (gönüllü olarak çalışmak isterim, mezunların iş bulmasına destek olabilirim, araç gereç sağlama vb.işler için organize olmaya ve yardıma hazırım, problem çözüm yollarımı gelip öğrencilere anlatmak isterim gibi) soruların birbirine yakın sonuçlarla olumlu (%53,1 – %64,8 arasında) cevaplandığı görülmektedir. En düşük destek verme eğilimi dahi 95 kişi ile (%53,1)” Mezun olduktan sonra benimle aynı yurttan kalan ve halen okumakta olan öğrencilere burs imkânı sağlamak için organizasyonlarda yer almak isterim.” Sorusuna verilen cevapta gerçekleşmiştir. Dolayısıyla mezunların çoğunun öğrenim hayatlarının bir döneminde kendilerine destek olan vakfın talep etmesi halinde tüm hizmetlerine destek olmak istedikleri verdikleri cevaplardan anlaşılmaktadır.

6. Tablo 4.55 incelendiğinde; Vakfın mezunlarına haber notları, mezun dergileri, bilgilendirme e-postaları göndermesini isteyenlerin oranı (% 88,9 -160 kişi), düzenlenen

konferans, pilav günü, mezuniyet günü etkinlikleri gibi organizasyonlara haberim olursa katılıyorum diyenler ise 161 kişi(% 89,9) olarak gerçekleşmiştir. Yine Mezun olduğum Yurt ve Vakıf yöneticilerinin beni aramak bulmak, davet etmek, haber vermek gibi bir çabası olmasını beklerim diyenlerin 126 kişi (% 70,4) olarak gerçekleştiği görülmektedir. Tüm bu cevaplardan Mezun beklentilerinin en önemlilerinden birinin “iletişim ihtiyacı beklentisi” olduğu açıkça anlaşılmaktadır.

7. Tablo 4.49 incelendiğinde katılımcılardan Vakfın misyonunu biliyor ve ona uygun hareket ediyorum diyen 169 kişi (% 94,4 ü) iken bu soruya sadece 10 kişi (% 5,6 u) hayır cevabını vermiştir. Bu verilere göre Katılımcıların; vakfın örgütsel değerlerini büyük bir çoğunlukla benimsediklerini, misyonunu bildiklerini ve vakıf misyonuna uygun hareket ettiklerini söylemek mümkündür.

8. Yine Tablo 4.50 incelendiğinde Mezun Vakıf / yurt ilişkisini kuracak bir mezunlar derneğinin olması gerektiğine inanıyorum diyenlerin 132 kişi (% 73,7), Mezun dernekleri yoluyla Vakfımla bağlantımın sürmesi, kendimi güvende hissetmemi sağlar diyenlerin 113 kişi (% 63,1) olarak gerçekleştiği görülmektedir. Buna karşılık “Mezun derneklerinin herhangi bir faydası olabileceğine inanmıyorum.” diyenler sadece 6 kişi (% 3,4) olmuştur. Bu sonuçlara göre katılımcıların büyük çoğunluğu mezun derneği kurulmasının gerekli olduğunu düşünmektedirler.

Bu güne kadar Türkiye’de ve yurt dışında sivil toplum kuruluşlarının eğitim alanında yaptıkları desteklerinin ve sonuçlarının araştırılmadığı göz önünde bulundurularak benzer araştırmaların; aynı alanda çalışan başka vakıf ve derneklere yönelik yapılması da faydalı olacaktır. Karşılık beklemeden öğrenim görenlere destek olan bu kuruluşlara yönelik duygusal bağlılığın ve gönüllü olarak katkı yapma isteklerinin tüm yönleriyle tespit edilebilmesi için bu araştırma esnasında hem nitel hem nicel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanılmasının daha doğru olacağı değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak örneğimizden hareketle; sivil toplum kuruluşları tarafından eğitime ve öğrenciye yapılan yatırımın boşa gitmediğini söylemek mümkündür. Araştırmanın yeni araştırmalarla desteklenmesi ve sonuçlarının yeterince duyurulması; bu kuruluşların sayılarının artmasını sağlayacak, mevcutların ise hizmet alanını genişletmelerine, kaliteyi arttırmalarına ve destek çeşitliliğine gitmelerine sebep olacaktır. Bu sayede her geçen gün artan eğitim problemlerinin çözümüne katkıda bulunulması mümkün olacaktır.

Son söz olarak diyebiliriz ki sivil toplum kuruluşlarıyla destek olunan kişiler arasında duygusal bir bağlılık vardır. Bu kişilerde “vefa duygusuyla hareket etme” eğilimi

de mevcuttur ama iletişim yetersizliği sebebiyle harekete geçilememekte, gönüllü katkıda bulunulması sağlanamamaktadır.

### 5.3 Öneriler

1. Vakıflar eğitime destek vermeli, daha fazla yurt açmalı, yurtlarında memnuniyet seviyesini yükseltmeli, Vakıflar geçmişte destek olduğu tüm mezunlarla iletişime geçmeli, geleceğe yönelik önerilerini almalıdırlar. Yıllar geçse de vakfa karşı duyulan duygusal bağın sürdürülmesine gayret göstermelidirler.
2. Vakıflar desteklediği öğrencilere yurttan kaldığı süre içerisinde yıllarca unutamayacağı güzel anılarla dolu sosyal etkinlikler düzenlemelidirler. Burs ve destek çeşitlerini arttırmalı; rehberlik, işe girişte referans olma, Sosyal Bir Çevre Oluşturmasına Destek, Okul Dışı Eğitim Desteği gibi ikincil destekler sayesinde mezun olacak öğrencilerle duygusal bağlarının güçlü olmasını sağlamalıdırlar.
3. Vakıflar destek oldukları öğrencilere yönelik “kariyer planlama merkezi” kurmalıdırlar.
4. Vakıflar öğrencilerinin Mezun olduktan sonra da yararlanabileceği mesleki gelişim imkânları sunmalıdır. Onlara kariyer basamaklarını tırmanırken de destek olmalı karşılıklı olarak kazançlı çıkacak yöntemler bulmalıdırlar.
5. Vakıflar mezun ettikleri öğrencilerine gönüllü olarak çalışabileceği alanlar açmalı, mezunların iş bulmasına destek olabilecek, araç gereç sağlama vb. işler için organize olmalarını sağlamalıdır. Vakıflar mezunlarının hayat tecrübelerini, problem çözüm yollarını yurtlarına gelip öğrencilere anlatmalarını sağlayacak organizasyonlar yapılmalıdır.
6. Vakıflar mezunlarına haber notları, mezun dergileri, bilgilendirme e-postaları göndermelidir. Vakıflar tarafından düzenlenecek konferans, pilav günü, mezuniyet günü etkinlikleri gibi organizasyonlardan mezunların zamanında haberdar olması sağlanmalıdır. Vakıflar mezunlarla iletişim kanallarını sürekli açık tutmalıdırlar.

7. Vakıflar örgütsel değerlerinin, misyon ve vizyonlarının sürekli güncel kalması için çalışmalı destek oldukları kişilerin misyonlarına sahip çıkmalarıyla kendi geleceklerini de garanti altına almalıdırlar.
8. Vakıflar Mezun Dernekleri kurmalıdır. Mezun Dernekleri sadece mezunlarla değil mevcut öğrencilerle de iletişim kurmak için çaba göstermelidir.

## KAYNAKÇA

Akalın, Ç. (2006). Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve bir ara değişken olarak örgüt temelli öz – saygı. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi. Cilt:15 Sayı: 2*, 163-178

Bakioğlu, A., Yüksel, M., Akdağ, B., Canel, A.N. (2011). Yükseköğretimde Mezun İzleme Sistemi: Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Mezunları Üzerine Bir Araştırma. *Yükseköğretim Dergisi. 2011; 1 ( 2), 65-79*

Boylu, Y., Pelit, E., & Güçer, E. (2007). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi. Cilt: 44 Sayı:511, 55-74*

Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *İş Güç Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. Cilt: 6 Sayı: 2 sıra: 9 No: 233. Web: <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=233&cilt=6&sayi=2&yil=2004> adresinden 29 Mayıs 2013’ de alınmıştır.*

Doğan, S., Aydın, B.(2012), The relationship between organizational value and organizational commitment in public and private universities. *African Journal of Business Management Vol. 6(6), pp. 2107-2115.*

Doğan, S., Kılıç, S. (2007) Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi iktisadi ve idari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 48 ss.37-61*

Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi. Sayı: 2(2), 63-79*

Güleryüz, E. (2010). Öncülleri ve sonuçları bağlamında örgütsel özdeşimin örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutuyla ilişkisi. Yayımlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.



Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi. Cilt:3, Yıl:2, Sayı:1, 3:48-75*

Kaplan, M., Öğüt, A. (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: otel işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt:17, Sayı:1, 387-401*

Kaya, H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma. *Maliye Dergisi. Sayı: 155, 119-143*

Nartgün, Sezgin, Ş. (2006) Öğretim elemanlarının örgütsel değerlere ilişkin görüşleri Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakülte örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi,4(12),129-148*

Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi. Cilt:18 Sayı:2, 113-130*

Sağnak, M. (2003). İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile kişisel değerleri arasındaki uyum düzeyleri. Yayımlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.

TDK. (2013).*Türk Dil Kurumu Büyük Türkçe Sözlük*. Web: <http://www.tdk.gov.tr>

adresinden (29 Mayıs 2013 tarihinde alınmıştır).

Ulutaş, M. (2010) Birey-Örgüt Uyumunun İş Stresi Ve Verimlilik Üzerine Etkisi: Dalaman Havalimanı Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması. Yayımlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.

Vurgun, L., Öztop, S. (2011) yönetim ve örgüt kültüründe değerlerin önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Cilt.16, S.3, s.217-230.*

Yıldırım B. Şerefhanoglu, O. (2014) Okul Müdürlerinin Mentorluk Fonksiyonları İle Öğretmenlerin Örgütsel Uyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *NWSA-Education Sciences, 1C0628, 9, (4), 419-432.*

Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Sayı: 22, 446-458

**EKLER**

**EK A:** Demografik Özellikler Anketi

**EK B:** Mezun Derneği Ve Kariyer Planlama İhtiyacı Araştırma Ölçeği

**EK C:** Yurt Yıllarına Özlem Duygusu Araştırma Ölçeği

**EK D:** Mezun Gönüllülüğü Ve Mezunların Yapabileceklerini Araştırma Ölçeği

**EK E:** Mezunların Vakıf ile iletişim ihtiyacını Araştırma Ölçeği

**EK F:** Mezunların Vakfa, yurda bağlılık seviyesini Araştırma Ölçeği

**EK G:** Mezunların Vakıftan Beklentilerini Araştırma Ölçeği

**EK H:** Mezunların Mezun Derneği Ve Kariyer Planlama İhtiyaçları Ölçeği,

**EK I:** Okul Yıllarına Duyulan Özlem Araştırma Ölçeği,

**EK İ:** Mezun Gönüllülüğü Ve Mezunların Yapabilecekleri Araştırma Ölçeği,

**EK J:** Hocalarla İletişim İhtiyacı Araştırma Ölçeği,

**EK K:** Okula Bağlılık Araştırma Ölçeği,

**EK L:** Mezunların Üniversiteden Beklentileri Araştırma Ölçeği,

## EK A: Demografik Özellikler Anketi

Değerli İlim Yayma Mezununa,

Eğitim Yönetim Denetimi Yüksek Lisans Programı çerçevesinde hazırlanan bir anket çalışması aşağıda sunulmuştur. Bu çalışma İlim Yayma Vakfı yurtlarında kalarak öğrenimini tamamlayan ya da hangi ad altında olursa olsun vakıftan destek gören mezunlara yöneliktir. Siz değerli mezunların verdiği özel bilgiler kesinlikle üçüncü şahıslarla paylaşılmayacaktır. Dilerseniz isim yazmayabilirsiniz.

Vakit ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Saygılarımla,

Nurullah BAYHAN

Yurt Müdürü

İLİM YAYMA VAKFI İBN'ÜL EMİN MAHMUT KEMAL İNAL

YÜKSEK TAHSİL ERKEK TALEBE YURDU

Molla Hüsrev Mah. Cemal Yener Tosyalı Cad. No: 29

Fatih / İstanbul

Tel : 0 212 520 51 40

### I. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı		
Doğum Yeri ve Yılı		
Mezun Olduğu Üniversite/fakülte		
Mezun Olduğu Bölüm		
Mezuniyet yılı		
Vakfın Lisans Yurdunda Kaldım	Evet ( )	Hayır ( )
Vakfın Yüksek Lisans Yurdunda Kaldım	Evet ( )	Hayır ( )
Vakfın Nakit Burs İmkânından Yararlandım	Evet ( )	Hayır ( )
Vakfın Yemek Burs İmkânından Yararlandım	Evet ( )	Hayır ( )
Vakıf Bana Okulum Dışında Öğrenmeme Destek Oldu	Evet ( )	Hayır ( )
Vakıf Bana Geleceğe Hazırlanmamda Rehberlik Etti	Evet ( )	Hayır ( )
Vakıf Bana Sosyal Bir Çevre Oluşturamamda Yardımcı Oldu	Evet ( )	Hayır ( )
Vakıf Bana İşe Girişte Referans Konusunda Yardımcı Oldu	Evet ( )	Hayır ( )
Vakfın Misyonunu Biliyor Ve Ona Uygun Hareket Ediyorum.	Evet ( )	Hayır ( )

## EK B: Mezun Derneği Ve Kariyer Planlama İhtiyacı Araştırma Ölçeği

Lütfen samimi düşüncelerinizi bizimle paylaşınız

Soru No	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Vakıfta ve yurtda bir kariyer planlama merkezinin eksikliğini her zaman hissettim.	1	2	3	4	5
5	Mezun Vakıf / yurt ilişkisini kuracak bir mezunlar derneğinin olması gerektiğine inanıyorum	1	2	3	4	5
18	Mezunlara yönelik web sitesi oluşturulması gereklidir.	1	2	3	4	5
19	Vakfın bir mezun derneği olup olmadığı hakkında bir fikrim yok.	1	2	3	4	5
21	Elektronik ortamda oluşturduğumuz bir mezun iletişim grubumuz var.	1	2	3	4	5
29	Vakıfta benimle ilgili veri tabanı oluşturacak e-posta, telefon, adres, işyeri adresi gibi herhangi bir bilgimin yer alması gerektiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
33	Mezun derneklerinin, üyelerinden sürekli para istemeleri bu tip derneklerden uzak durmama sebep oluyor.	1	2	3	4	5
37	Mezun dernekleri yoluyla Vakfımla bağlantımın sürmesi, kendimi güvende hissetmemi sağlar.	1	2	3	4	5
40	Mezun derneklerinin herhangi bir faydası olabileceğine inanmıyorum.	1	2	3	4	5

### EK C: Yurt Yıllarına Özlem Duygusu Araştırma Ölçeği

Lütfen samimi düşüncelerinizi bizimle paylaşınız

Soru No	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
2	Mezun olduktan sonra yurttaki dönem arkadaşlarımla ilişkiimi sürdürdüm.	1	2	3	4	5
3	Vakıf tarafından düzenlenen pilav vb. buluşma günlerine mutlaka katılıyorum.	1	2	3	4	5
8	Vakfın Yurdunda kaldığım yıllara dair anılarım o kadar güzel ki; vakıfla bağımın kopmasını istemiyorum.	1	2	3	4	5

**EK D: Mezun Gönüllülüğü Ve Mezunların Yapabileceklerini Araştırma Ölçeği**

Lütfen samimi düşüncelerinizi bizimle paylaşınız

Soru No	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
4	Mezunlarla iletişim kurulabilmenin yolunun mezunların gönüllü çalışmasına bağlı olduğunu düşünüyorum	1	2	3	4	5
7	Mezunlarla ilgili her türlü çalışmanızda gönüllü olarak çalışmak isterim.	1	2	3	4	5
9	Vakfın referans olduğu mezunların iş bulmasına destek olabilirim.	1	2	3	4	5
17	Vakıf yurduna aynı dönemde kaldığım arkadaşlarımla bir araya gelmemi sağlayacak organizasyonların içinde yer almak isterim.	1	2	3	4	5
23	Vakfın / kaldığım yurdun fiziksel mekânlarının iyileştirmesi için (atölye, laboratuvar, araç gereç sağlama vb.) organize olmaya ve yardıma hazırım.	1	2	3	4	5
28	Mezun olduktan sonra benimle aynı yurtda kalan ve halen okumakta olan öğrencilere burs imkânı sağlamak için organizasyonlarda yer almak isterim.	1	2	3	4	5
31	Bir mezun olarak iş hayatımı, yaşadığım zorlukları, problem çözüm yollarımı kaldığım yurda gelip öğrencilere anlatmak isterim	1	2	3	4	5

**EK E: Mezunların Vakıf ile iletişim ihtiyacını Araştırma Ölçeği**

Lütfen samimi düşüncelerinizi bizimle paylaşınız

<b>Soru No</b>	<b>SORULAR</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Tamamen Katılıyorum</b>
6	Mezun olduktan sonra vakıfla bağımın sürmesi, bir yöneticiye yakınlıktan ileri geliyor.	1	2	3	4	5
10	Vakıf ile ilişkilerimi mezun derneği aracılığı ile sürdürmekteyim.	1	2	3	4	5
12	Vakıf / yurt çalışanları mezunlarla ilişki kurmaya yeterince önem vermiyorlar.	1	2	3	4	5
24	Mezun olduğum vakıf yurdunda şu anda diyalog kurabileceğim hiçbir yönetici olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
27	Vakıf / yurt yöneticilerine ulaşma çabalarımın (e-posta atmak, randevu istemek, mektup yazmak vb.) sonuçsuz kalacağını veya hiçbir cevap alamayacağımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5



**EK F: Mezunların Vakfa, yurda bağıllık seviyesini Araştırma Ölçeği**

Lütfen samimi düşüncelerinizi bizimle paylaşınız

<b>Soru No</b>	<b>SORULAR</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Tamamen Katılıyorum</b>
11	Kendimi vakfa gönülden bağlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
13	Bana kattığı bilgi ve becerilerden dolayı kendimi vakfa borçlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
39	Öğrenim hayatım boyunca beklentilerime cevap verilseydi, mezun olduktan sonra kendimi vakfa daha bağlı hissedebilirdim.	1	2	3	4	5

**EK G: Mezunların Vakıftan Beklentilerini Araştırma Ölçeği**

Soru No	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
14	Mezun olduktan sonra da vakfın mesleki gelişim imkânları sunmasını beklerim.	1	2	3	4	5
15	“Keşke başka bir vakıf yurdunda kalsaydım” diye düşünüyorum.	1	2	3	4	5
16	Vakıf ve yurt ile yeniden bağ kurmayı sadece yüksek lisans ya da doktora için düşünürüm.	1	2	3	4	5
20	İlim Yayma Vakfına karşı olumlu duygular beslemiyorum.	1	2	3	4	5
22	Henüz öğrenci olduğum yıllarda Vakfın benimle ileriye dönük bir ilişki kurma çabası olmasını beklerdim.	1	2	3	4	5
25	Mezun ve Vakfın birbirinden karşılıklı olarak yararlanması gerektiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
26	Mezun olduğum Yurt ve Vakıf yöneticilerinin beni aramak bulmak, davet etmek, haber vermek gibi bir çabası olmasını beklerim.	1	2	3	4	5
30	Vakfın mezunlarına haber notları, mezun dergileri, bilgilendirme e-postaları göndermesinin önemli ve faydalı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
32	Mezun olduğum yurtda düzenlenen konferans, pilav günü, mezuniyet günü etkinlikleri gibi organizasyonlara haberim olduğu takdirde katılmayı düşünürüm.	1	2	3	4	5
34	Vakfın / yurdun geçmiş seneler içinde ülkede faydalı işler yapmış, bilinen kimleri yetiştirdiği hakkında sağlıklı bir bilgim yok.	1	2	3	4	5
35	Meslek hayatımda geldiğim yer sebebiyle vakfa vefa borcum yok diyebilirim.	1	2	3	4	5
36	Hayat şartları, iş, ev, aile o kadar zaman alıyor ki Vakıf ile ilişki kurmak lüks gibi geliyor.	1	2	3	4	5
38	Bana bir yararı olduğu takdirde Vakıfla bağlantımı sürdürmeyi düşünürüm.	1	2	3	4	5

**EK H: Mezunların Mezun Derneği Ve Kariyer Planlama İhtiyaçları Ölçeği,****Orijinal Kaynak**

:Yükseköğretimde Mezun izleme Sistemi: Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Mezunları Üzerine Bir Araştırma. Bakioğlu, A., Yüksel, M., Akdağ, B., Canel, A.N. (2011). *Yükseköğretim Dergisi*. 2011; 1 ( 2), 65-79

**Orijinal Ölçekteki Soru Sayısı: 11 soru**

<b>SORULAR</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Tamamen Katılıyorum</b>
1. Mezun olduğum üniversitede bir kariyer planlama merkezinin eksikliğini her zaman hissettim.	1	2	3	4	5
6. Mezun üniversite ilişkisini kuracak bir mezunlar derneğinin olması gerektiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
19. Mezunlara yönelik web sitesi oluşturulması gereklidir.	1	2	3	4	5
21. Üniversitemde bir mezun derneği olup olmadığı hakkında bir fikrim yok.	1	2	3	4	5
23. Her bölüm mezunlara özgü özel günler düzenlemelidir.	1	2	3	4	5
24. Elektronik ortamda oluşturduğumuz bir mezun iletişim grubumuz var.	1	2	3	4	5
33. Üniversitemde benimle ilgili veri tabanı oluşturacak e-posta, telefon, adres, işyeri adresi gibi herhangi bir bilgimin yer alması gerektiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
39. Mezun derneklerinin, üyelerinden sürekli para istemeleri bu tip derneklerden uzak durmama sebep oluyor.	1	2	3	4	5
41. Eski mezunların bilgilerine ulaşmak üniversitenin kurum olarak yapması gereken bir iştir.	1	2	3	4	5
46. Mezun dernekleri yoluyla üniversitemle bağlantımın sürmesi, kendimi güvende hissetmemi sağlar.	1	2	3	4	5
50. Mezun derneklerinin herhangi bir faydası olabileceğine inanmıyorum.	1	2	3	4	5

**EK I: Okul Yıllarına Duyulan Özlem Araştırma Ölçeği,****Orijinal Kaynak**

:Yükseköğretimde Mezun izleme Sistemi: Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Mezunları Üzerine Bir Araştırma. Bakıoğlu, A., Yüksel, M., Akdağ, B., Canel, A.N. (2011). *Yükseköğretim Dergisi*. 2011; 1 ( 2), 65-79

**Orijinal Ölçekteki Soru Sayısı: 4 soru**

SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	1	2	3	4	5
2. Mezun olduktan sonra sınıf arkadaşlarımla ilişkiyi sürdürdüm.	1	2	3	4	5
3. Bölümümde geçirdiğim günleri ve öğrencilik hayatımı özlemle ve mutlulukla hatırlıyorum.	1	2	3	4	5
4. Kendi aramızda düzenlediğimiz buluşma günlerine mutlaka katılıyorum.	1	2	3	4	5
9. Üniversite boyunca biriktirdiğim anılarım o kadar güzel ki üniversitemle bağımın kopmasını istemiyorum.	1	2	3	4	5

**EK İ: Mezun Gönüllülüğü Ve Mezunların Yapabilecekleri Araştırma Ölçeği,****Orijinal Kaynak**

:Yükseköğretimde Mezun izleme Sistemi: Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Mezunları Üzerine Bir Araştırma. Bakıoğlu, A., Yüksel, M., Akdağ, B., Canel, A.N. (2011). *Yükseköğretim Dergisi*. 2011; 1 ( 2), 65-79

**Orijinal Ölçekteki Soru Sayısı: 7 soru**

<b>SORULAR</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Tamamen Katılıyorum</b>
5. Mezunlarla iletişim kurulabilmenin yolunun mezunların gönüllü çalışmasına bağlı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
8. Mezun olduğum üniversitenin mezunlarla ilgili her türlü çalışmasında gönüllü olarak çalışmak isterim.	1	2	3	4	5
10. Eski mezunlar yeni mezunlara yeni iş kapıları açabilir.	1	2	3	4	5
18. Üniversite yıllarındaki arkadaşlarımla bir araya gelmemi sağlayacak organizasyonların içinde yer almak isterim.	1	2	3	4	5
26. Mezun olduğum bölüm-fakültenin fiziksel mekânlarının iyileştirmesi için (atölye, laboratuvar, araç gereç sağlama vb.) organize olmaya ve yardım etmeye hazırım.	1	2	3	4	5
32. Mezun olduktan sonra benimle aynı bölümde halen okumakta olan öğrencilere burs imkanı sağlamak için organizasyonlarda yer almak isterim.	1	2	3	4	5
37. Bir mezun olarak iş hayatımı, yaşadığım zorlukları, problem çözüm yollarımı derse gelip öğrencilere	1	2	3	4	5

**EK J: Hocalarla İletişim İhtiyacı Araştırma Ölçeği,****Orijinal Kaynak**

:Yükseköğretimde Mezun izleme Sistemi: Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Mezunları Üzerine Bir Araştırma. Bakioğlu, A., Yüksel, M., Akdağ, B., Canel, A.N. (2011). *Yükseköğretim Dergisi*. 2011; 1 ( 2), 65-79

**Orijinal Ölçekteki Soru Sayısı: 6 soru**

SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	1	2	3	4	5
7. Mezun olduktan sonra üniversiteyle bağımın sürmesi, belli bir hocaya duyduğum yakınlıktan ileri geliyor.	1	2	3	4	5
11. Mezun olduğum fakülte ile ilişkilerimi hocalarım aracılığı ile sürdürmekteyim.	1	2	3	4	5
13. Üniversitedeki hocalar mezunlarla ilişki kurmaya yeterince önem vermiyorlar.	1	2	3	4	5
20. Öğrencilik hayatım boyunca hocalarımla beni fark etmediğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
27. Mezun olduğum okulda şu anda diyalog kurabileceğim hiçbir hocam olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
31. Mezun olduğum bölüm hocalarına ulaşma çabalarımın (e-posta atmak, randevu istemek, mektup yazmak vb.) sonuçsuz kalacağını veya hiçbir cevap alamayacağımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5

**EK K: Okula Bağlılık Araştırma Ölçeği,****Orijinal Kaynak**

:Yükseköğretimde Mezun izleme Sistemi: Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Mezunları Üzerine Bir Araştırma. Bakıoğlu, A., Yüksel, M., Akdağ, B., Canel, A.N. (2011). *Yükseköğretim Dergisi*. 2011; 1 ( 2), 65-79

**Orijinal Ölçekteki Soru Sayısı: 5 soru**

<b>SORULAR</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Tamamen Katılıyorum</b>
12. Kendimi mezun olduğum üniversiteye gönülden bağlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
14. Bana kattığı bilgi ve becerilerden dolayı kendimi üniversiteme borçlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
48. Öğrenim hayatım boyunca beklentilerime cevap verilseydi, mezun olduktan sonra kendimi üniversiteme daha bağlı hissedebilirdim.	1	2	3	4	5
49. Mezun olduğum üniversiteyi bana hatırlatacak hatıra objeleri satın almak hoşuma gider.	1	2	3	4	5

**EK L: Mezunların Üniversiteden Beklentileri Araştırma Ölçeği,**  
**Orijinal Kaynak:** Yükseköğretimde Mezun İzleme Sistemi: Marmara Üniversitesi  
 Atatürk Eğitim Fakültesi Mezunları Üzerine Bir Araştırma. Bakıoğlu, A., Yüksel, M.,  
 Akdağ, B., Canel, A.N. (2011). *Yükseköğretim Dergisi*. 2011; 1 ( 2), 65-79

**Orijinal Ölçekteki Soru Sayısı:** 18 soru

SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
15. Mezun olduktan sonra üniversitemin mesleki gelişimimi desteklemesini beklerim.	1	2	3	4	5
16. “Keşke başka bir üniversitede okusaydım” diye düşünüyorum.	1	2	3	4	5
17. Üniversitemle yeniden bağ kurmayı sadece yüksek lisans ya da doktora için düşünürüm.	1	2	3	4	5
22. Mezun olduğum üniversiteye ait olumlu duygular beslemiyorum.	1	2	3	4	5
25. Henüz öğrenci olduğum yıllarda okulumun benimle ileriye dönük bir ilişki kurma çabası olmasını beklerdim.	1	2	3	4	5
28. Mezun olduğum üniversitenin bizimle iletişim kurma gibi bir heyecanı olduğuna inanmıyorum.	1	2	3	4	5
29. Mezun ve üniversitenin birbirinden karşılıklı olarak yararlanması gerektiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
30. Mezun olduğum üniversitenin beni aramak bulmak, davet etmek, haber vermek gibi bir çabası olmasını beklerim.	1	2	3	4	5
36. Üniversitenin, mezunlarına haber notları, mezun dergileri, bilgilendirme e-postaları göndermesinin önemli ve faydalı olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
38. Mezun olduğum üniversitede düzenlenen konser, tiyatro, şenlik, gibi organizasyonlara haberim olduğu takdirde katılmayı düşünürüm.	1	2	3	4	5
40. Üniversitemin geçmiş seneler içinde ülkede faydalı işler yapmış, bilinen kimleri yetiştirdiği hakkında sağlıklı bir bilgim yok.	1	2	3	4	5
42. Şu anda meslek hayatımda geldiğim yeri üniversiteme borçlu olduğumu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
45. Hayat şartları, iş, ev, aile o kadar zaman alıyor ki üniversitem ile ilişki kurmak lüks gibi geliyor.	1	2	3	4	5
47. Bana bir yararı olduğu takdirde üniversitemle bağlantımı sürdürmeyi düşünürüm.	1	2	3	4	5
34. İş hayatında yaşadığım başarısızlıklar, beni yetiştiren bölüme olumsuz duygular beslememe neden oluyor.	1	2	3	4	5
44. Üniversite, kaliteli eğitim verirse öğrencinin güvenini sağlayacağını böylece mezunların üniversitelerinden kopmak istemeyeceğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
35. Mezun olduktan sonra üniversitemin mesleki gelişim imkânları sunmasını beklerim.	1	2	3	4	5
43. Mezun dergisi yoluyla üniversitemle, hocalarımla, akademik gelişme ve toplantılarla ilgili bilgilendirme yapılması hoşuma giderdi.	1	2	3	4	5