

**T.C.
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
DEĞERLENDİRİLMESİ: KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Sevgi ÇAVUŞ DALAKÇI**

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA**

Karabük

Mart-2019

T.C
KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN
DEĞERLENDİRİLMESİ: KARABÜK ÜNİVERSİTESİ
ÇALIŞANLARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Sevgi ÇAVUŞ DALAKÇI

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA

Karabük
Mart-2019

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	1
TEZ ONAY SAYFASI.....	4
DOĞRULUK BEYANI	5
ÖNSÖZ	6
ÖZ.....	7
ABSTRACT.....	8
ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ.....	9
ARCHIVE RECORD INFORMATION	10
ARAŞTIRMANIN KONUSU	11
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	11
KAPSAM VE SINIRLILIKLAR	12
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	12
ARAŞTIRMA MODELİ	14
ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ.....	15
GİRİŞ	16
BİRİNCİ BÖLÜM	18
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	18
1.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI	18
1.1.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı	19
1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	20
1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN BİLEŞENLERİ	21
1.2.1. Mesleğe Bağlılık.....	21
1.2.2. İşe Bağlılık	22
1.2.3. İş Arkadaşlarına Bağlılık	23
1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN BOYUTLARI	23
1.3.1. Duygusal Bağlılık Boyutu	25

1.3.2. Devam Bağlılığı Boyutu	26
1.3.3. Normatif Bağlılık Boyutu	26
1.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI	27
1.4.1. Tutumsal Bağlılık	28
1.4.1.1. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	28
1.4.1.2. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	29
1.4.1.3. Chatman ve O'Reilly'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	30
1.4.1.4. Gould ve Penley'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	31
1.4.1.5. Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	32
1.4.2. Davranışsal Bağlılık	35
1.4.2.1. Becker'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	35
1.4.2.2. Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	36
1.4.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı.....	38
İKİNCİ BÖLÜM.....	39
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SÜRECİ.....	39
2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	39
2.1.1. Kişisel Faktörler	41
2.1.2. Örgütsel Faktörler	43
2.1.3. Çevresel Faktörler.....	46
2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN GELİŞMESİNDE BELİRLEYİCİ	
UNSURLAR	47
2.2.1. Örgütsel Adalet	47
2.2.2. Örgütsel Güven	48
2.2.3. Örgütsel Destek	49
2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI.....	50
2.3.1. Düşük Örgütsel Bağlılık	51
2.3.2. İlmli (Orta) Örgütsel Bağlılık	52
2.3.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	53

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	55
ALAN ARAŞTIRMASI	55
3.1. ARAŞTIRMANIN TANITILMASI	55
3.1.1. Araştırmanın Konusu	55
3.1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	55
3.1.3. Kapsam ve Sınırlılıklar	56
3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	56
3.2.1. Evren ve Örneklem	56
3.2.2. Veri Toplama Yöntemi	57
3.2.3. Çalışmada Kullanılan Ölçekler	57
3.2.4. Analiz Yöntemi	57
3.2.5. Araştırma Modeli	58
3.2.6. Araştırma Hipotezleri	59
3.3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	59
3.3.1. Tanımlayıcı İstatistiklere İlişkin Bulgular	60
3.3.2. Fonksiyonel Değişkenlere Ait Bulgular	62
3.3.2.1. İfadelere Katılma Düzeylerine İlişkin Bulgular	62
3.3.2.2. İfadelerle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler	66
SONUÇ VE ÖNERİLER	75
KAYNAKÇA	80
TABLolar LİSTESİ	90
ŞEKİLLER LİSTESİ	92
EK: ANKET FORMU	93
ÖZGEÇMİŞ	95

TEZ ONAY SAYFASI

Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Sevgi ÇAVUŞ DALAKÇI' ya ait "Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma" adlı bu tez çalışması Tez Kurulumuz tarafından İşletme ABD Yüksek Lisans tezi olarak oybirliği ile kabul edilmiştir.

Akademik Unvanı, Adı ve Soyadı

İmzası

Tez Kurulu Başkanı : Doç. Dr. Murat YILDIRIM

Danışman Üye : Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Öznur YAVAN TEMİZKAN

Tez Sınavı Tarihi : 22.03.2019

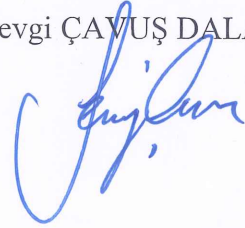
DOĞRULUK BEYANI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı herhangi bir yola tevessül etmeden yazdığımı, araştırmamı yaparken hangi tür alıntıların intihal kusuru sayılacağını bildiğimi, intihal kusuru sayılabilecek herhangi bir bölüme araştırmamda yer vermediğimi, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlere metin içerisinde uygun şekilde atıf yaptığımı beyan ederim.

Enstitü tarafından belli bir zamana bağlı olmaksızın, tezimle ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak ahlaki ve hukuki tüm sonuçlara katlanmayı kabul ederim.

Adı Soyadı: Sevgi ÇAYUŞ DALAKÇI

İmza :



ÖNSÖZ

Yüksek lisans tez çalışmam süresince bilgi ve deneyimleriyle beni yönlendiren saygı değer danışman hocam Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA'ya ve Karabük Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü personel arkadaşlarıma desteklerinden dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Hiç kuşkusuz tüm çalışmalarda aile desteği en başta gelmektedir.

Bugünlere gelmemde en büyük emeğe sahip olan, maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, bana olan sevgilerini ve inançlarını hep hissettiğim canım annem Sevim ÇAVUŞ'a ve canım babam Hasan Hüseyin ÇAVUŞ'a,

Her zaman yanımda olup sevgisiyle hayatıma renk katan, her türlü sıkıntıyı ve sevinci paylaşan, her an yanımda mutlu olduğum eşim Uğur DALAKÇI'ya,

Hayatımın en güzel anılarını birlikte yaşadığım kardeşlerim Selin GÜNEŞ ve Sevinç ERGÜL'e,

Ve minik prenseslerim canım yeğenlerim Eylül Naz ERGÜL ve Selen GÜNEŞ'e sonsuz teşekkür ederim.

Sevgi ÇAVUŞ DALAKÇI

ÖZ

Örgütlerin faaliyetlerini etkili bir şekilde gerçekleştirebilmesinde önemli unsurlardan biri de yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanların varlığıdır. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanlar, içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerlerini özümsemekte, örgüt için çok fazla çaba sarf etmekte ve örgütte kalmak için fazla istek duymaktadırlar. Örgütsel bağlılığı etkileyen, demografik ve fonksiyonel birçok etmen bulunmaktadır.

Çalışmanın amacı, çalışanların kurumlarına bağlılık derecesini etkileyen faktörleri belirleyebilmektir. Araştırma kapsamında, literatür incelemesi ile teorik bilgiler kısmen incelenmiştir. Uygulama kısmında, Karabük Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademik ve idari personelin kuruma olan bağlılık boyutları ölçülmüştür. Çalışmada yüz yüze anket aracılığıyla elde edilen veriler; sayı ve yüzde, Cronbach's Alpha, One Sample T testi, Independent Samples T testi ve One Way Anova testleri ile analiz edilmiştir.

Sonuçlar, akademik ve yönetici idari personelin duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarında ileri düzeyde bağlılığa sahip olduğu, devam bağlılığı boyutu üzerinde ise önemli düzeyde bağlılık olduğunu göstermektedir. Memurların, akademik ve yönetici idari unvanlarında çalışan kişilere kıyasla tüm boyutlarda örgütsel bağlılığın daha az düzeyde olduğu görülmektedir. Akademik ve yönetici idari personelle ilgili örgütsel uygulamaların sürdürülmesi, özellikle memurlarla ilgili örgütsel bağlılığın artırılması amacıyla geniş kapsamlı bir çalışma yapılarak mevcut uygulamaların yeniden yapılandırılması ve geliştirilmesi gerekir.

Anahtar Kelimeler: Bağlılık, Örgütsel Bağlılık, Karabük Üniversitesi.

ABSTRACT

One of the key elements in achieving the activities of the organization effectively is the presence of highly committed employees. These employees internalize the values and goals of the organization, do their best for it and are willing to stay in the organization. There are many demographic and functional factors affecting organizational commitment.

The aim of the study is to determine the factors affecting the level of organizational commitment of employees. Therefore, literature was reviewed, and the study was conducted on the academic and administrative staff working in Karabuk University to assess their organizational commitment. The data were collected through face-to-face interviews and were analyzed using numbers, percentage, Cronbach's Alpha, one sample t-test, independent samples t-test and one-way ANOVA.

Results show that academic and managerial administrative staff have a high level of commitment to emotional commitment and normative commitment dimensions; and there is a significant commitment to continuance commitment dimension. It is seen that the level of organizational commitment of civil servants in all dimensions is less than those working as academic and administrative staff. Therefore, it is necessary to maintain organizational practices related to academic and administrative staff, and it is also crucial to restructure and improve the existing practices to increase organizational commitment of the civil servants.

Keywords: Commitment, Organizational Commitment, Karabuk University.

ARŞİV KAYIT BİLGİLERİ

Tezin Adı	Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi: Karabük Üniversitesi Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma
Tezin Yazarı	Sevgi ÇAVUŞ DALAKÇI
Tezin Danışmanı	Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA
Tezin Derecesi	Yüksek Lisans
Tezin Tarihi	22.03.2019
Tezin Alanı	İşletme
Tezin Yeri	Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Tezin Sayfa Sayısı	95
Anahtar Kelimeler	Bağlılık, Örgütsel Bağlılık, Karabük Üniversitesi

ARCHIVE RECORD INFORMATION

Name of the Thesis	Evaluation of Factors Affecting Organizational Commitment: A Study On Karabuk University Employees
Author of the Thesis	Sevgi ÇAVUŞ DALAKÇI
Advisor of the Thesis	Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA
Status of the Thesis	Master (B.Sc.)
Date of the Thesis	22.03.2019
Field of the Thesis	Business Administration
Place of the Thesis	Karabük University Social Sciences Institute
Total Page Number	95
Keywords	Commitment, Organizational Commitment, Karabuk University

ARAŞTIRMANIN KONUSU

Karabük Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademik ve idari personelin örgütsel bağlılık düzeylerinin demografik özellikleri ile etkileşimli bir şekilde araştırılmasıdır.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu çalışmanın amacı, Karabük Üniversitesi çalışanlarının örgütlerine olan bağlılık derecelerinin belirlenmesidir. Bu amaçla Karabük Üniversitesinde görev yapan akademik ve idari personellerin katılımıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, çalışanların örgüte olan bağlılıkları, demografik özellikler ve fonksiyonel değişkenlerle ilişkilerine göre analiz edilmiştir.

Bu çalışmada, örgütsel bağlılığın üç alt boyutu olarak adlandırılan Allen ve Meyer tarafından geliştirilen duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları ele alınmıştır. Karabük Üniversitesi personelleri üzerinde hangi bağlılık boyutunun daha baskın olduğu ve bu boyutlar arasındaki ilişki analiz kapsamında incelenmiştir.

Her kurum, çalışanlarının örgütsel bağlılığını artırmayı hedeflemektedir. Araştırmalar, örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanların verilen görevleri yerine getirmede daha çok çaba harcadığını göstermektedir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık düzeyi yüksek çalışanların, kurumda daha uzun süre kaldıkları ve çalıştığı kurum ile olumlu ilişkilerde buldukları ifade edilmektedir. Dolayısıyla; literatürde bahsedildiği gibi örgütsel bağlılığın çalışanların mesleğine, kuruma duydukları bu bağlılıktan ötürü ne ölçüde etkilendiği araştırılmaya çalışılmıştır.

KAPSAM VE SINIRLILIKLAR

Çalışma Karabük Üniversitesi bünyesinde görev yapan akademik ve idari personeli kapsamaktadır. Dolayısıyla çalışmanın ana kısıtı; analizler sonucu elde edilen verilerin geçerliliği yalnızca ifade edilen kurumu baz almaktadır. Farklı kurum ve kuruluşlarda oluşturulacak benzer çalışmaların sonuçlarının da farklı bulgulara ulaşabileceği mümkündür.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, Karabük Üniversitesi'nde görev yapmakta olan tüm akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Bu kapsamda, Karabük Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan temin edilen verilere göre 2018 Yılı Eylül ayı itibari ile kurumda 956 akademik personel ile 456 idari personel görevini sürdürmektedir. Dolayısıyla çalışmanın evreni 1412 personelden oluşmaktadır. Bu ana kütleli istatistiksel açıdan temsil eden örneklem büyüklüğü ise yaklaşık 302 personeldir (Altunışık, vd. 2012).

Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama amacıyla nicel çalışma yöntemi kapsamında yüz yüze anket tekniğinden yararlanılmıştır. Veri toplama amacıyla kullanılan anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda katılımcılara ait demografik özellikleri belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. İkinci kısımda ise katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için kullanılan 23 ifade yer almaktadır.

Çalışmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada çalışan algıları ölçülmüştür. Bu kapsamda daha önce bu alanla ilgili çalışmalar irdelenmiş ve araştırmanın yapısına uygun olduğu düşünülen ölçek belirlenip anket formuna dahil edilmiştir.

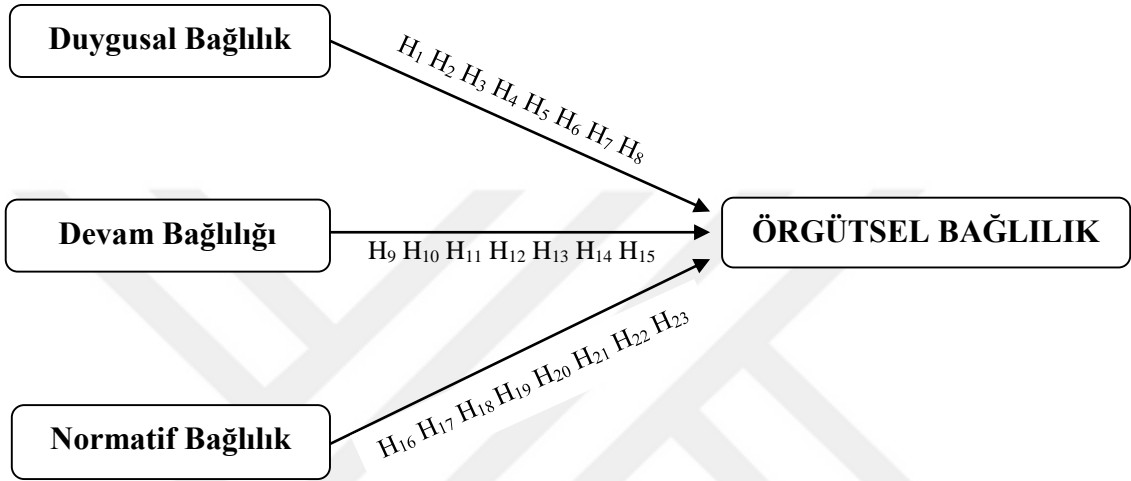
Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini belirleyebilmek için Allen ve Meyer (1990) tarafından oluşturulan ve Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından tekrar ele alınan ölçek kullanılmıştır. Anket formunda ölçeğin Gürkan (2006) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş hali kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği 23 soru olup duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde üçü kısımdan oluşmaktadır. Ölçek sorularına verilen yanıtlar "1= Kesinlikle Katılmıyorum" ve "5= Kesinlikle Katılıyorum" arasında değişkenlik göstermektedir. Ölçekten alınan yüksek veriler, örgütsel bağlılık algısının yüksek düzeyde olduğu anlamına gelmektedir.

Analiz Yöntemi

Araştırma kapsamında cevaplayıcıların demografik özellikleri ile ilgili tanımlayıcı istatistikler frekans ve yüzde yöntemiyle yapılmıştır. Çalışmada ölçeğin ve alt boyutlarının geçerlilik ve güvenilirlik analizi Cronbach Alfa istatistiği ile hesaplanmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik çözümlerinin ardından ise One Sample t Test, Independent Samples T testi ve One Way Anova testiyle analizler gerçekleştirilmiştir.

ARAŞTIRMA MODELİ

Araştırmada, Karabük Üniversitesi çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri betimlenmeye çalışılmış ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.



Şekil 1 – Araştırma Modeli

Çalışma modeli, araştırmalar kapsamında ilişkisi araştırılan parametreleri göstermektedir. Bu çalışma kapsamında, örgütsel bağlılıkla ilişkisi olan örgütsel bağlılığın alt boyutlarını ifade eden; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerindeki etkisi araştırılmaktadır.

ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

Karabük Üniversitesi çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi araştırmanın ana sorusunu oluşturmaktadır. Bu kapsamda anket formunda üç boyutta ele alınan örgütsel bağlılık ifadeleri araştırmanın hipotezlerini oluşturmaktadır. Her boyuta ilişkin birer hipotez çifti aşağıda sunulmuştur.

Duygusal bağlılık hipotez örneği:

H₀ Meslek hayatımın geri kalanını bu kurumda tamamlayacağım için çok mutsuzum.

H₁ Meslek hayatımın geri kalanını bu kurumda tamamlayacağım için çok mutluyum.

Devam bağlılığı hipotez örneği:

H₀ Başka bir işe sahip olmadan işimden ayrılırsam olabilecek şeylerden korkmam.

H₁ Başka bir işe sahip olmadan işimden ayrılırsam olabilecek şeylerden korkarım.

Normatif bağlılık hipotez örneği:

H₀ Bir insanın kurumuna daima bağlı olmak zorunda olduğuna inanmıyorum.

H₁ Bir insanın kurumuna daima bağlı olmak zorunda olduğuna inanıyorum.

GİRİŞ

Örgütler, birtakım amaçları gerçekleştirilebilmek için bir araya gelmiş yapılanmalardır. Bu yapılanmaların başında ilk sırayı insan oluşturmaktadır. Hedeflenen amaçların başarılması, örgütün hayatına devam edebilmesi ve örgütün amaç ve değerlerini kendi amaç ve değeri gibi benimsemesi çalışanların varlığına bağlıdır. Buna bağlı olarak çalışanın, örgütün bir parçası olarak kalma arzusu, örgüt için kendinden beklenenden fazlasını vermesi ve örgütün hedeflediği amaç ve değerlerine olan inancının birleşimi olarak “örgütsel bağlılık” kavramı önem kazanmaktadır (Meyer ve Allen, 2004:2).

"Örgütsel bağlılık" kavramının örgüt açısından gelişimi, önemi ve etki derecesini belirlemek için farklı ölçekler geliştirilmiştir. Konu hakkındaki ölçeklerin yetersizliği nedeniyle daha farklı çok boyutlu ölçek geliştirme çabaları ağırlık kazanmıştır. Bu alanda geliştirilen ölçekler arasında, Meyer ve Allen'in üç boyutlu kuruma ve işe bağlılık ölçeği üzerinde en çok çalışma yapılan ölçektir. Bu ölçek hem işe bağlılık kavramı ile örgüte bağlılık kavramları arasında ayırım yapmakta, hem de iki alanda birden bağlılığın nedenlerini belirleyici alt unsurlarını kapsamaktadır (Baysal ve Paksoy, 1999:7).

Örgütün yaşamanı devam ettirebilmesi, çalışanların örgütte kalmalarına bağlıdır. İşgörenler, örgüte ne derece bağlıysa örgüt de bir o kadar güçlenmektedir. Kurumun isteği, çalışanların örgütten ayrılmasını önlemeye gayret etmektir. Bunu sağlayabilmek için ücret arttırma, teşvikler sunma ve görevde yükselme olanağı sağlama gibi yollar izlemektedir.

Bağlılığı yüksek çalışana sahip kurumlar faaliyetlerinde daha etkindir. Bu nedenle bağlılık seviyesi güçlü çalışanların işe geç kalma, devamsızlık ve işten ayrılma gibi olumsuz davranışlarda bulunma olasılığı, bağlılığı güçlü olmayan çalışanlara göre daha düşüktür. Örgütün amaç ve hedeflerini geliştirme doğrultusunda kendilerinden beklenenin üstünde gayret gösteren çalışanlar, örgütün sosyal çevredeki rekabet gücüne olumlu katkı sağlamaktadır. Ayrıca bu çalışanlar, örgüt hakkında çevreye olumlu

izlenimler sergilemektedir. Böylelikle örgütün kendisine kalifiye elemanı çekmesi daha kolay bir hal almaktadır (Hüseyinklioğlu, 2010:2).

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm örgütsel bağlılık kavramı, önemi, tarihçesi, örgütsel bağlılığın bileşenleri, örgütsel bağlılıkla bütünleşmiş boyutlar ve örgütsel bağlılığa etki eden yaklaşımlar ortaya konularak bu alanda yapılan çalışmalar örnek gösterilmiştir. İkinci bölümde örgütsel bağlılık sürecinde bağlılığı etkileyen faktörler bu faktörlerin gelişimindeki belirleyici unsurlarla ilgili uygulamalar incelenmiştir. Bu çalışmanın son bölümünde ise örgütsel bağlılıkla ilgili yaptığımız araştırmanın alanı, kapsamı, modeli, yöntemi, sonuçları ve öneriler yer verilerek elde edilen bulgular sonucunda öneriler sunulmaya çalışılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları kuruma karşı hissetmiş olduğu bağın gücünü ifade eden bir kavramdır. Bu kavramı incelemeden önce bağlılığın kelime anlamından bahsetmek daha yararlı olacaktır. Bağlılık, bir kişinin kendi tercihleri doğrultusunda seçenekler arasından bir yöne daha fazla ağırlık vermesi ve kendisini o yöne daha yakın hissetmesidir (Ayvaz, 2007:31).

1.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Bağlılık, bireyin kabullenmiş olduğu belirli inanışlara dayalı olarak, bunların gösterdiği faaliyetlere yönelik bir kişisel adanmışlığı ifade eder. Bu yüzden bağlılık, bir inanıştan daha fazlasını kapsar ve bir eylemi gerektirecek seviyede güce sahip olan bir inanıştır (Cihangiroğlu, 2009:4).

Toplum duygusunun bulunduğu her yerde bulunmakla birlikte bağlılık, toplumsal içgüdünün dışa yansımalarıyla oluşan bir anlatımdır. Bağlılık birçok yazar tarafından tanımlanan bir kavram olup bağlılıkla ilgili her tanım yazardan yazara değişmekte ve birçok görüş ortaya çıkmaktadır. Geçmişten günümüze gelen biçimiyle sadakat, sadık olma anlamı taşımaktadır. Askerin yurduna, memurun ödevine, kölenin efendisine sadakati bu durum için verilebilecek en iyi örneklerdendir (Ergun, 1975:98).

Bağlılık, bir kişinin işine yönelik tutumu ya da uyumu, kişinin karakterinin işi ile bütünleşmesi ya da bağlantılı olmasını ifade etmektedir. Bu bağlamda örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için öncelikle işin özelliğine uygun seçilmiş, örgütün değerleri ve hedefleri yönünde motive olmuş çalışana sahip olması daha sonra ise bu

çalışanın örgütte kalmasına ihtiyacı vardır. Örgütsel bağlılık bu ihtiyaca verilen addır (Atilla Gök, 2016:105).

1.1.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Çalışanın kurumuna gösterdiği bağlılık anlamına gelen örgütsel bağlılık kavramı kurum-çalışan ilişkisinin odak noktası olma özelliğini taşımakta örgüt ve çalışanın sürekli etkileşim halinde olmasını ifade etmektedir. Bu başlık altında örgütsel bağlılık kavramı ve örgütsel bağlılığın önemi üzerine bilgiler sunulmaktadır (Güllüoğlu, 2011:48).

Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştıkları kurumun daha iyi bir seviyeye gelmesi için gayret göstermelerini, kurumun değerlerini içten benimsemelerini ve kurumda sürekli bir şekilde kalmayı hedeflemelerini içeren bir kavramdır. Aynı zamanda gerektiğinde kişilerin, kurumun menfaatlerini kendi menfaatlerinden daha üstte görebilmelerini ifade eder. Örgütsel bağlılık, bireylerin işle alakalı davranışlarından biridir (Ada vd., 2008:495).

Nitelikli bir personelin tüm becerilerini ve bilgi birikimini kurumu için kullanması, o personelin örgütüne ne kadar sadakatle çalıştığının bir göstergesidir. Çalışanlar çalıştıkları kuruma kendilerini ne kadar yakın hissederlerse başarı oranları da o denli yükselecektir. Bunun aksi bir durum söz konusu olduğunda ise çalıştıkları kurumdan kurtulmanın yollarını arayacaklar, yaptıkları işten bir tat almayacaklar ve kendilerinden beklenen performans kurumlarına hissettiremeyeceklerdir. İşletmelerin bünyesinde çalıştırdığı personelleri kuruma bağlaması ve işletmede çalışanların devamlılığının sağlanması da oldukça güç bir durumdur. Çalışanların maddi beklentisinin yanı sıra yapılan işin koşulları, tecrübe kazanma, iş memnuniyeti ve bireysel gereksinimler gibi birçok beklentisi bulunmaktadır. Bu sayılan beklentiler kurum için karşılanması o kadar kolay bir iş olmayıp işverenleri ilgilendiren diğer bir konu da çalışanları uzun süre kurumda tutmayı sağlamaktır. Bunu gerçekleştirebilmek için bireyin de örgüte bağlılığının sağlanması gerekmektedir (Özdevecioğlu, 2003:113).

Bireylerin yaşı, cinsiyeti, tecrübesi gibi kişisel faktörlerle birlikte kurum yöneticisinin davranışları ve çalışılan kurumun terfi imkânları da örgüte bağlılık açısından büyük önem arz etmektedir. Örgüte olan bağlılık çalışanların işe geç gelmesini, devamsızlığını ve işi bırakma eğilimi gibi olumsuz tutumlarının önüne

geçmekte ve bireylerin performanslarını olumlu bir şekilde etkilemektedir. Çalışanların iş memnuniyetini sağlamak, kurumla çalışan arasındaki bağı kuvvetlendirmekte ve aralarında güçlü bir bağ oluşturmaktadır (Ada vd., 2008:497).

Kaynaklarda örgütsel bağlılığın çok fazla tanımı vardır. Bunlardan bu çalışmanın amacına uygun olduğu düşünülen örgütsel bağlılık tanımı şu şekildedir. Bireyin çalıştığı kuruma yanlı ve müessir bağlılığıdır. Bu duygularla kurumuna bağlı olan bir çalışan, kurumun bütün değer yargılarına samimiyetle inanmakta, aynı zamanda verilen talimatı ve görevleri içtenlikle yerine getirmektedir (Balay, 2000:3).

Örgütsel bağlılıkla ilgili diğer tanımlar şu şekilde özetlenebilir.

- ✓ Örgüte karşı duyulan ilgi, örgütsel bağlılık olarak adlandırılmaktadır (Erdem, 2007:67).
- ✓ Örgütsel bağlılık, kişisel ve alt gruplardan çok, örgütün çıkarlarını önemseme ve örgütü koruyacak bir biçimde davranış gösterme eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Balay, s:238).
- ✓ Çalışanın çalıştığı kurumda kalma ve bu kurum için çaba gösterme isteği ile kurumun hedeflerini benimsemesi ve yine bu kurum ile kurduğu gücün kendisi ve çalıştığı kurumun bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir (Çakmakçı, 2006:20).

1.1.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Ekonomik gelişmelerin yoğun yaşandığı günümüz çerçevesinde, kurumlar rekabetlerini sürdürebilmek için çok sayıda problemle karşı karşıya kalmakta ve farklı çözüm yolları arayışı içine girmektedirler. Kurumların maliyetleri azaltıp kalite ve verimliliği artırmak istemeleri günümüzde bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu durumu gerçekleştirebilmek için kurumların ihtiyaç duyduğu en önemli şey nitelikli çalışana sahip olmak ve bu çalışanın örgütte devamlılığını sağlamaktır. Bu durumda örgütsel bağlılık konusu kurumlar için giderek daha da fazla önem arz etmektedir (Kılıç, 2008:59).

Örgütsel bağlılık, kurumun belirlediği hedeflerine ulaşabilmesi için kritik öneme sahip etmenlerin başında gelmektedir. Her kurum, çalışanın kuruma olan bağlılığını artırmak ister. Bu yüzden örgütsel bağlılık, çalışanlarının sorun üreten değil tam tersi

sorunları çözen bireyler olmasını sağlamaktadır. Araştırmalar bağlılık derecesi yüksek olan çalışanların, üstüne düşen görevi yerine getirmede ve kurumun hedeflerine ulaşmasını sağlamada daha fazla çaba harcadıklarını göstermektedir. Aynı zamanda bu çalışanların örgüt ile olumlu ilişkilerde buldukları ve diğer çalışanlara oranla daha uzun süre üyeliklerini sürdürdükleri ifade edilmektedir. Örgüte istenilen düzeyde bağlı olmayan çalışanlar ise kendilerini tam olarak işlerine verememekte ve bunun sonucu olarak işlerinde başarısız olmaktadır (Çöl, 2004:50).

Çalışanın kurumuna bağlı olarak iş yapması, tüm tecrübelerini ve bilgi birikimini kurumu için kullanması yönetimi yakından ilgilendiren bir durumdur. Her yönetici örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerle çalışmak ister. Bunun sebebi, işletmenin belirlemiş olduğu hedeflere ilerlemesi esnasında karşısına çıktığı engelleri, ancak kurumun hedeflerine gerçek anlamda inanmış çalışanla aşılabileceği düşüncesidir. Örgütsel bağlılık düzeyine göre çalışanlar, kurumun başarısında önemli bir etkiye sahiptir. Bu sebeple her kurum ve her örgüt için, çalışanlarının çalıştığı örgüte bağlı olması çok önemlidir (Kılıç, 2008:59).

Örgüte bağlılığı istenilen düzeyde olmayan çalışanların, kendilerini kurumun bir üyesi olarak hissetmedikleri için, işlerini aksatma, işe zamanında gelmeme ve işi bırakma ihtimalinin diğer çalışanlara oranla daha fazla olması beklenilmektedir. Örgüte bağlı olan çalışanların ise işten ayrılma niyetleri daha düşüktür. Çalışanların örgütüne bağlı olması kurumu başarıya götürecektir en kritik nokta olarak görülmektedir (Hüseyinklioğlu, 2010:66).

1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN BİLEŞENLERİ

Örgütsel bağlılıkla ilgili; mesleğe bağlılık, işe bağlılık ve iş arkadaşlarına bağlılık olan diğer kavramlara bu bölümde yer verilecektir.

1.2.1. Mesleğe Bağlılık

Bireyin yetenek ve uzmanlık kazanmak amacıyla belirli bir alanda yapmış olduğu çalışmaların sonucunda mesleğinin yaşamının merkezine yakınlaştırması ve işine verdiği önemle ilgili bir kavram olarak nitelendirilir (Baysal ve Paksoy, 1999:8).

Mesleğe bağlılık, bireylerin kariyerlerinde üç aşamadan oluşmaktadır. Bunlardan ilki eğitim aşaması, diğerleri ise karar ve denge aşaması ile koruma aşamasından oluşmaktadır. Eğitim aşamasında bireyler meslekleri ile ilgili bilgiler edinmekte, tecrübeler kazanmakta ve mesleğinde profesyonel olmaktadır. Karar ve denge aşamasında bireylerde bağımsızlık ve yeterlilik hissi oluşmakta, mesleki gelişmeye ilgi duyulmaktadır. Son aşama olan koruma aşamasında ise, mesleklerinde belirli bir seviyeye ulaşmayı başaran bireyler diğer bireylerin gelişimine bakarak sorumluluk üstlenmektedir. Görüldüğü gibi bireylerin her aşamada farklı tutumları ve meslek ilişkileri gelişmekte, birey bu durumda mesleğine çok daha fazla yakınlaşmakta ve mesleği ile özdeşleşmektedir (Temel Eğinli, 2009:36).

1.2.2. İşe Bağlılık

Diğer bir bağlılık kavramı olarak işe bağlılık kavramından söz edebiliriz. İşe bağlılık, bireyin çalıştığı alanla ilgili o işe gösterdiği duygusal bağ ve inançlar bütünüdür. İşe bağlılık, çalışanın işiyle özdeşleşmesidir (Atak, 2009:96).

İşe bağlılık mesleki bağlılıkla karıştırılabilen bir kavramdır. Mesleki bağlılıkta kişi kendini belli bir dalda eğitmiş ve o konuda uzmanlığını sağlamıştır. Çalışmak için herhangi bir mecburiyeti yoktur ve mesleği hobi olarak veya kendisini duygusal anlamda iyi hissettirdiği için o mesleğe yatkınlık duymaktadır. İşe bağlılıkta ise mecburiyetlik vardır aynı zamanda mesaiye bağlılık kavramı esastır. Bu bağlılık türünde kişi hayatını devam ettirebilmek için çalışmakta ve yaptığı işten gurur duymaktadır.

İşe bağlılık gösteren çalışanın özellikleri dört farklı kategoride sıralanabilir.

Bu kategoriler:

- ✓ İş yaşamının odak noktası olarak görme,
- ✓ İşe etkin bir biçimde katılım,
- ✓ İş kendine özsaygının başında görme,
- ✓ Kendini iş performansı ile özdeşleştirme.

İşe bağlılık, çalışanın çalıştığı belirli bir iş ile psikolojik bakımdan özdeşleşme düzeyini ifade ederken; örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte bağlılığını ifade etmektedir (Kaplan, 2010:91).

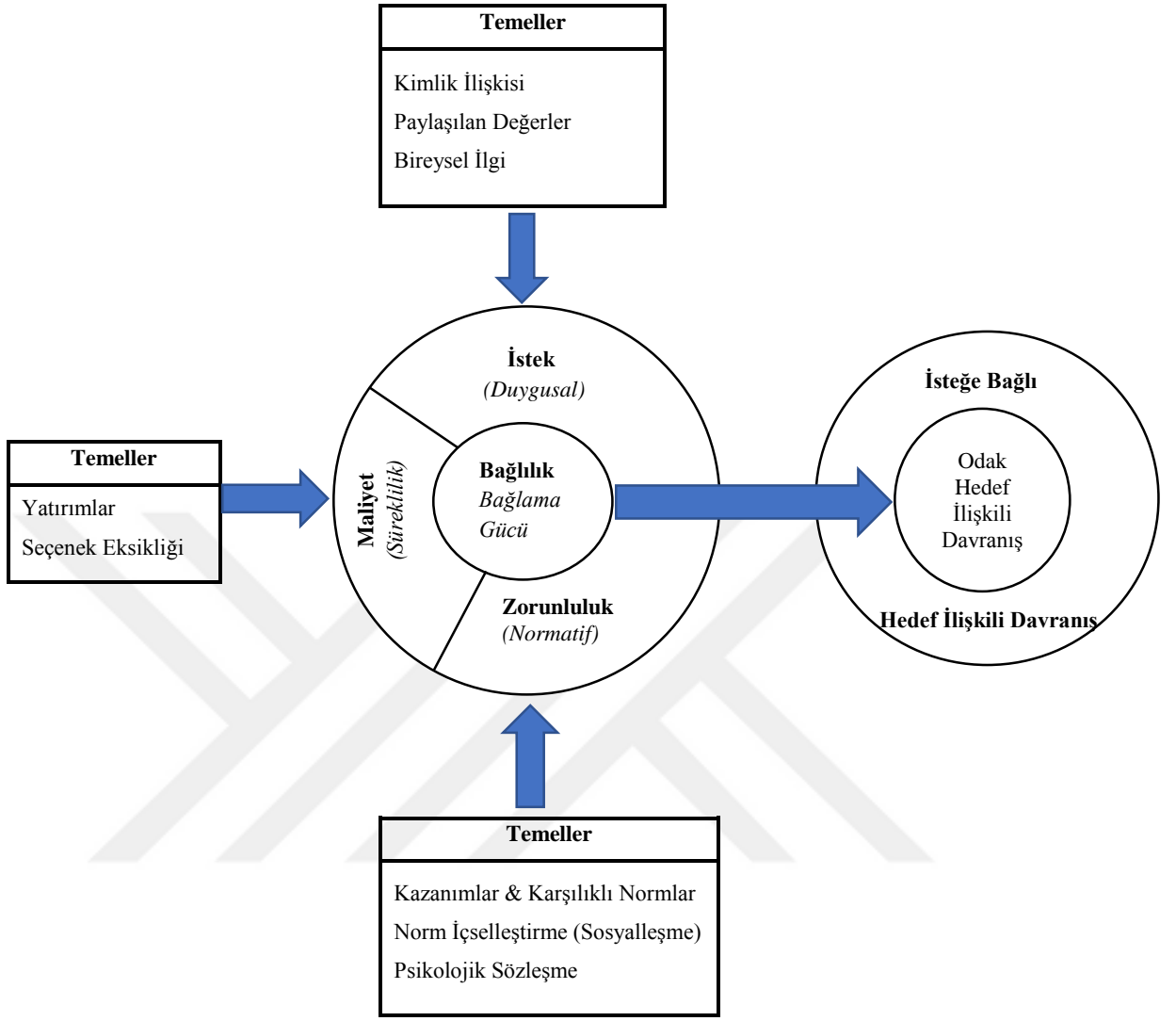
1.2.3. İş Arkadaşlarına Bağlılık

Bağlılık türlerinden bir diğeri ise iş arkadaşlarına bağlılıktır. Çalışanların çalıştıkları kurum içerisinde yapılacak işleri birlikte yapması iş arkadaşlığını meydana getirmiştir. Bireyler ister çıkarları doğrultusunda olsun isterse hoşlandıkları için kurumlarında herhangi bir şekilde arkadaşlık kurabilirler. Duygusal anlamda bağlılığı yüksek olan bireyler daha içten davranmakta ve arkadaşlık ile ilgili olan bağlarına daha fazla önem vermektedirler (Pala, 2009:50).

Bağlılığı yüksek olan çalışanlar gelecek telaşından çok çalıştığı kurumda birlikte olduğu insanlarla bir şeyler paylaşmak, onlarla güç olan işlerin üstesinden gelmek ve onlara yardım edebileceği ortamlarda çalışmak isterler. Bu durumda çalışanların kurumdaki ayrılması, bağlılık duyduğu arkadaşlarından da ayrılması anlamına geleceği için çalışanların örgütten ayrılması daha da zorlaşmaktadır. Bu sebeple çalışanlar mesleklerine daha çok özen göstererek örgütle bağlılığını çok daha uzun süre devam ettirmek isteyeceklerdir (Temel Eğinli, 2009:21).

1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN BOYUTLARI

Meyer ve Allen' in de bahsettiği örgütsel bağlılık modeli üç boyuttan oluşmaktadır. Bunlar duygusal bağlılık boyutu, devam bağlılığı boyutu ve normatif bağlılık boyutu olarak adlandırılmaktadır.



Şekil 2 - Örgütsel Bağlılığın Genel Modeli (Meyer ve Herscovitch, 2001).

Şekil 2’de belirtilen üç bileşen modelinde, bileşenlerin (duygusal, davranışsal ve normatif bağlılık) aşağıda belirtilen dört ortak özelliği bulunmaktadır. Bunlar;

- ✓ Psikolojik hali yansıtır,
- ✓ Kişi ile kurum arasındaki ilişkileri gösterir,
- ✓ Örgüt üyeliklerini devam ettirme kararı ile ilgilidir,
- ✓ İşgücü devir hızını azaltıcı yönde etkisi vardır, şeklinde ifade edilmektedir (Meyer ve Allen, 1997).

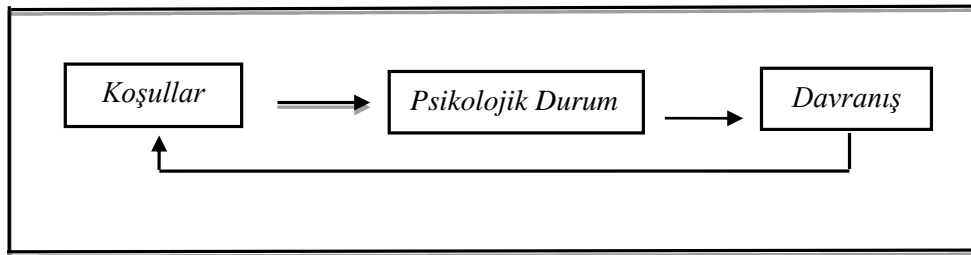
1.3.1. Duygusal Bağlılık Boyutu

Bu bağlılık türü duygusal bağlılık başlığı içerisinde geçmekte ve daha çok tutumsal bağlılığa etki eden etmenlerin ölçülmesine yönelik ele alınmaktadır. İşgörenin çalıştığı örgüte hissettiği manevi yakınlık ve kurumuyla özdeşleşmesi, bütünleşmesi olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990).

Duygusal bağlılık; bir örgütte çalışan bireylerin hissi anlamda kendi tercihi ile çalıştığı örgütte kalma arzudur. Bu bağlılık boyutu bireyin kendisini örgütünün bir parçası olarak hissettiği için çok önem arz etmektedir. Duygusal bağlılığın güçlü olması; kişilerin örgütte kalmasını, örgütün hedeflerini ve amaçlarını kabullenmesi anlamına gelmektedir (Çöllü ve Summak, 276). Manevi bağlılığı güçlü olup örgütünde çalışan kişiler, zorunluluk hissettikleri için değil, daha çok kendileri arzu ettiği için çalıştığı kurumda devamlılığını sürdürmektedirler (Meyer ve Allen, 1991).

Bir birey kendi hedefleriyle çalıştığı kurumun hedeflerinin birbiriyle bağdaştığını düşündüğü zaman o kuruma duygusal anlamda bağlandığı ifade edilebilir. Bu sebeple, örgütlerde ulaşılması istenen ve aynı zamanda iş görenlere benimsetilmesi istenilen bağlılık çeşididir (Hoş ve Oksay, 2015:4).

Bireylerin örgütüne karşı güçlü bir biçimde bağlılık hissetmesi, bireyin kendi isteği ile örgütte kalmaya devam etmesi manasına geldiği için, çalışanın kurumuna bağlılığının en mükemmel ifadesi olarak tanımlanabilir. Bu sebeple ileri seviyede duygusal bağlılığa sahip olan iş görenler, her yöneticinin istediği, gerçek anlamda kendini örgütüne adanmış ve sadakat içinde çalışan kişilerdir. Bu tip çalışanlar, her zaman amirinin istediğini harfiyen yerine getirirler, iş yapmaktan büyük haz alırlar ve kurumu için gerektiğinden fazla çaba gösterirler (Çöllü ve Summak, 276).

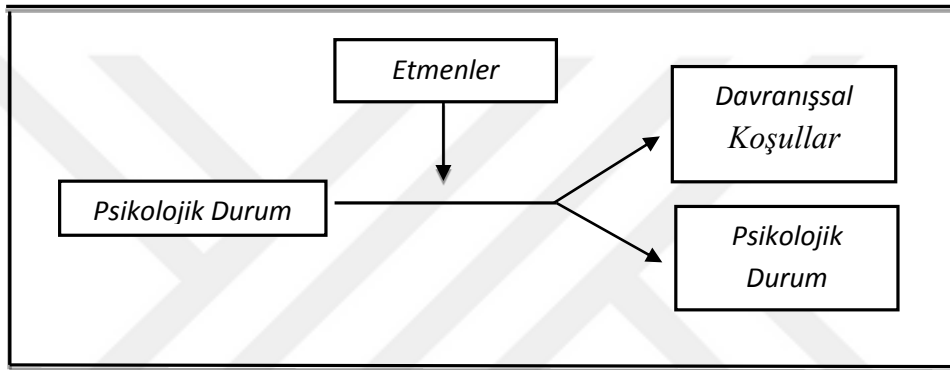


Şekil 3 - Örgütsel Bağlılığın Üç Bileşenli Kavramsallaştırılması (Meyer ve Allen: 1991).

1.3.2. Devam Bağlılığı Boyutu

Devam bağlılığı, çalışanların geçmişteki deneyimleri ile çalıştıkları örgüte ayak uydurma durumuna göre örgütlerine bağlılığını ifade eden bir kavramdır. Devam bağlılığı, kişilerin bir kurumda uzun zaman kalmalarından kaynaklanan problemleri ve bu problemleri nasıl çözdükleri ile ilgilidir (Bayram, 2005:129).

Bu bağlılık boyutu bireyde bağlılık yapacak davranışlar üzerine odaklanmaktadır. Bireyde oluşan bağlılığın dışa yansması ya da beklentilerin üzerindeki davranışlar olarak incelenebilir (Duygulu ve Abaan, 2007:62).



Şekil 4 - Örgütsel Bağlılığın Üç Bileşenli Kavramsallaştırılması (Meyer ve Allen: 1991).

Devam bağlılığında çalışanlar, kurumun kendisinden çok yaptığı çalışmalara bağlanmaktadır. Bu bağlılık türü, örgütten ziyade kişinin kendi davranış biçimine göre gelişmektedir. Şekil 4'teki gibi kişiler bir davranışı gerçekleştirdikten sonra birtakım sebeplerden dolayı davranışlarını devam ettirmekte ve belli bir zamandan sonra devam ettirdiği bu davranışı farkından olmadan benimsemektedir. Bir süre sonra belirtilen davranışa göre hareket etmekte ve bu davranışı haklı gösterecek bazı tutumlar sergileyerek tutumun yinelenme ihtimalini yükseltmektedir (Bayram, 2005:129).

1.3.3. Normatif Bağlılık Boyutu

Mecburiyetlik unsuru içerdiği için bu bağlılık boyutu normatif bağlılık olarak adlandırılmıştır. Kişinin çalıştığı kuruma karşı sorumluluğu ve birtakım vazifeleri olduğunu düşünerek kendisini bulunduğu örgütte çalışmaya zorunlu hissetmesi bu bağlılık türüne dayanır. Kişinin en yakını ailesi, etrafında yaşadığı çevre veya çalışmakta

olduğu kurumun kişiye devamlı bağlılığın faziletli bir olgu olduğunu düşündürmeleri ve uzun zamanlar aynı kurumda iş gören bireylerden methederek söz etmeleri, o kişiyi gerçek anlamda etkisi altına alacaktır. Dolayısıyla kişi de sadakatın sürekliliğinin erdemli bir davranış olduğu kanaatine varacak ve kendisini çalıştığı kurumda kalmayı ahlaki bir vazife olarak görecektir. Başka bir deyişle, bu kişi etrafındaki duyumların etkisi altında kaldığı için doğruluğuna inandığı ve ahlak kuralları çerçevesinde olan tüm davranışları benimsediği için örgütüyle irtibatını her daim sürdürecektir ve kurumuyla olan bağını hiçbir zaman kesmeyecektir (Meyer ve Allen, 1990:4).

Normatif bağlılık aynı zamanda örgütsel bağlılığın ahlaki yönünü ifade eden bir kavramdır. Normatif bağlılık durumunda çalışan, çalıştığı kurumda kalmasının gerekli olduğu kanısındadır. Kurum sahiplerine karşı mecbur olduklarını düşündükleri ve minnettarlık hissettikleri için çalışmalarına devam eder ve çalıştıkları yerde kalırlar. Sebebi ise, kurum sahiplerinin çalışanları çok ihtiyaç duyduğu bir anda işe alması veya çalışanların kurum sahipleriyle kalmanın yerinde bir karar olacağı yönünde düşünceye sahip olmalarından kaynaklanmaktadır (Tiryaki, 2005:110).

Normatif bağlılık, kişinin şahsını örgütüne adanması ile sadık olmayı destekleyen bir toplum içerisinde toplumsallaşmayı mizan etmesi sebebiyle, örgüt ve bulunulan örgüte bağlı sadakatlik olgusuna vurgu yapmaktadır. Bir başka açıdan normatif bağlılık kurumsal amaç, kurumsal siyaset ve faaliyetler kapsamında tutarlılığı ve kişinin içselleştirdiği görüşleri de kapsamaktadır (Durna ve Eren, 2005:211).

1.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI

Örgütsel bağlılık, davranış ve tutumsal bağlılık olarak iki temel grupta incelenebilir.

Tablo 1 - Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.

TUTUMSAL BAĞLILIK	DAVRANIŞSAL BAĞLILIK
<ul style="list-style-type: none">✓ Kanter'in Yaklaşımı✓ Etzioni'nin Yaklaşımı✓ O'Reilly ve Chatman'in Yaklaşımı✓ Penley ve Gould'un Yaklaşımı✓ Allen ve Meyer'in Yaklaşımı	<ul style="list-style-type: none">✓ Salancik'in Yaklaşım✓ Becker'in Yaklaşımı

1.4.1. Tutumsal Bağlılık

Tutum, kişinin çevresindeki herhangi bir konuya karşı vermiş olduğu bir tepki veya ilk eğilimini ifade etmektedir. Tutumlar, bireyleri belli davranışlara iten eğilimlerdir. Bir kişinin kurumu ile şahsı arasında bulunan bağı müteveccih tutumu, o kişinin birtakım davranışlar içerisinde bulunabilmesini ya da bulunduğu davranışları göstermeye meyilli olmaya neden olacaktır. Dolayısıyla gösterilen davranışlar kişinin bulunduğu kurumdan çıkıp çıkmayacağı, kurumda devamlılığının olup olmayacağı ve kurum menfaatine herhangi bir gayrette bulunup bulunmayacağı ile alakalı tavırlarından meydana gelmektedir (Samadov, 2006:72).

Bu bağlılık yaklaşımı, genellikle çalışanların örgütle bir bütün olmasını ve örgüte katılımın gücü olarak adlandırılmaktadır. Tutumsal bağlılık yaklaşımı, çalışanların kurumlarıyla olan ilişkilerine odaklanmaktadır. Bu yaklaşımda, çalışanların hedeflerinin, kurumlarının hedefleriyle uyumlu olması gerekmektedir (Arslan, 2017:57).

Kaynaklara bakıldığında tutumsal bağlılıkla ilgili bazı yaklaşımlardan bahsedilmektedir. Tutumsal bağlılık kavramını daha ayrıntılı bir şekilde bakacak olursak bu yaklaşımlar şu şekilde karşımıza çıkmaktadır:

1.4.1.1. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Kanter, örgütsel bağlılığın kişilerin farklı davranışsal gereksinimlerinden etkilenmesi sonucu farklı türlere ayırarak incelemiştir. Bu bağlılık türleri devamlılık bağlılığı, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak adlandırılmaktadır.

Devamlılık bağlılığı, bir kişinin örgütünün devamlılığını sağlamasına yönelik kendini adanması olarak ifade edilmektedir. Bireyler bir örgüte katılmış ve o örgütte kalmak için belli fedakârlıklar yapmışlarsa, sistemin devamlılığının sağlanması hususunda belli güce ihtiyaç duyarlar. Şöyle ki bu kişi "*Kurumuma birçok çaba ve emek sarf ettim ki kurumumun halen var olmasını sağlamak için de elimden ne geliyorsa yapmam lazım*" diye düşünmeye başlayabilir (Varoğlu, 1993:6).

Kenetlenme bağlılığı; örgüte düşünülen olumlu duygusal yaklaşımları içerir. Örgütün tüm üyeleriyle ilgilenmek, onlarla ilişki kurmak ve örgüte bağlılık hissetmek kişiye duygusal bir doyum sağlayacaktır. Bu doyum da çalışanın örgüte bağlanmasını

daha da kolaylaştıracaktır (Gür, 2014:16). Örgütler çalışanlarının örgüte olan bağlılığını ve bir arada olmalarını sağlamak için çalışanların uyumunu, örgüte henüz katılan çalışanların bütün kişilere duyurulması, örgüte ait resmi kıyafetler ile rozet gibi simgelerin kullanımını, örgütün kurulma yılı kutlama yöntemleri gibi birtakım yollara başvururlar. Tümüyle bu davranışlarda hedeflenen, ekip arkadaşlarının birbiriyle kenetlenmelerini sağlamaktır (Gül, 2002:42).

Kontrol Bağlılığı ise örgütün belli çerçeveler içerisinde olan kurallarını devam etmesini sağlamak olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların bireysel davranışlarını örgütün yazılı veya sözlü kuralları yönlendirmektedir. Bu bağlılık ile çalışanlar örgüte ve örgütün kurallarına olumlu tavırlar da sergilenmektedir (Köse, 2014:59). Aynı zamanda kişinin üyesi olduğu örgütün kural ve kaidelerine bağlı olması anlamına da gelmektedir. Kısaca kontrol bağlılığı çalışanların ve örgütün değerlerinin birbirleriyle örtüşmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Erdoğan, 2015:107).

1.4.1.2. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Kurumun çalışanlar üzerinde gösterdiği baskı veya salahiyyetinin, çalışanların kuruma yakınlık hissetmesinden ileri geldiğini savunan bu yaklaşım, kurumsal bağlılığı, üçe ayırmaktadır. Çalışanların kuruma katılımlarını Etzioni'ni; Hesapçı bağlılık, Ahlaki bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık kapsamında sınıflandırılmaktadır (Geri, 2010:42).

Tablo 2 - Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı (Geri, 2010:42).

Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	
<i>Ahlaki Bağlılık</i>	Örgütsel amaç, değer ve normların benimsenip kuruma yönelik güzel ve derin bir yönelişi ifade etmektedir.
<i>Hesapçı Bağlılık</i>	Kurumla diğerinden az yoğun bir ilişki yaşanmaktadır. Bireyler bağlılık düzeylerini, ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde ayarlamaktadırlar.
<i>Yabancılaştırıcı Bağlılık</i>	Örgütle özdeşleşme oluşmazsa ve örgütsel güç ilişkileri birey davranışlarını ciddi şekilde sınırlarsa duygusal olarak örgütten kopma ve örgütle duygusal ilişkilerini kesme tutumu meydana gelmektedir.

Ahlaki bağıllık, moral bağıllığı olarak da adlandırılmaktadır. Bu bağıllık kavramı örgütün hedefleri, değer yargılarını ve kurallarını benimsemesine ve salahiyyetle bütünleşmeye bağıllı, kuruma artı bir yönelim olarak tanımlanmaktadır. Bu bağıllık türü bireyin, örgütün işine değer verdiği için örgütün değerlerini ön planda tuttuğunu belirtmektedir. Örgüte ahlaki bağıllıkla bağıllanan bir birey örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi için kişisel sorumluk hissetmektedir (Oksay, 2011:58).

1.4.1.3. Chatman ve O'Reilly'in Örgütsel Bağıllık Yaklaşımı

Örgütsel bağıllık, bir kişinin örgüt ile psikolojik bağı olarak tanımlanmaktadır. Bu yaklaşım türü, işe bağıllığı, işe olan sadakati ve örgütün değerlerine olan inancı da kapsamaktadır. Chatman ve O'Reilly' e göre bağıllık: Özdeşleşme, içselleştirme ve Uyum aşamalarından oluşmaktadır (O'Reilly ve Chatman, 1986:493).

Tablo 3 - O'Reilly ve Chatman'in Örgütsel Bağıllık Yaklaşımı (Hassan, 2011:105).

O'Reilly ve Chatman'in Örgütsel Bağıllık Yaklaşımı	
<i>Uyum Sağlama</i>	Bazı geçici ödüller için araçsal katılım sağlamak
<i>Özdeşleştirme</i>	Örgüte üye olma arzusuna dayalı bağıllıktır
<i>İçselleştirme</i>	Kişisel ve kurumsal değer yargılarının uyumuyla bütünleşen katılım

Bu bağıllık türlerinden ilki olan uyum bağıllığındaki amaç belirli ödüllere kavuşmaktır. Örgütsel bağıllığın bu boyutunda; kişi, örgüte olan tavır ve tutumlarını belli ödüllere sahip olmak amacıyla kurumun arzusuna göre uyumlu şekilde getirmektedir. Kişiler, örgüte göstermiş olduğu davranıştaki değişikliklerini belirli ödülleri kazanma ya da cezalardan kurtulma için yaparlar (Adiloğulları, 2011:59).

İkinci aşama olan özdeşleşme kavramında ise kişinin kurumun üyesi olması nedeniyle örgütte bulunma talebine dayanmaktadır. Birey, öteki bireylerle daha samimi davranışlar sergilemektedir. Böylelikle kendi davranışlarını ifade etmek için bireyler, diğer bireyler ve gruplarla ilişkilendirdiğinde özdeşleşme oluşmaktadır. Kişi örgütün hedef ve değerlerini kabul eder ve bu değerlerle özdeşleşmiş olursa bağıllık

gerçekleşecektir. Bu duruma göre örgütsel bağlılık, bireyin örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve kendine uyarlama derecesini yansıtmaktadır (Cihangiroğlu, 2009:24).

Son aşama olan içselleştirme aşaması kişi ile örgütsel değerler arasındaki uyumu ifade etmektedir. Bu aşama, birey ve örgütte olan diğer kişilerin davranışlarını uyumlu bir şekilde devam ettirmesinden oluşmaktadır. Özetle örgütün çalışanından beklentisine çalışanın da beklentileri karşılayacak şekilde geri bildirim yapması içselleştirmenin olduğunu göstermektedir (Akgün, 2015:53).

1.4.1.4. Gould ve Penley'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Gould ve Penley'in örgütsel bağlılık düşüncesi Etzioni'nin örgütsel bağlılık olgusuyla benzeşmektedir. Ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı olmak üzere örgütsel bağlılığı üç bölümde incelemiştir.

Tablo 4 - Gould ve Penley'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı (Hassan, 2011:105).

Gould ve Penley'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı	
<i>Ahlaka Dayalı</i>	Örgütsel hedeflerin kabul edilmesi ve kişiyle özdeşleştirilmesi
<i>Hesaba Dayalı</i>	Çalışanın aldığı teşvikler ve örgüte yaptığı katkıyı karşılaştırmasına dayanan örgüte bağlılık
<i>Soğutmaya Dayalı</i>	Çalışanın artık yaptığı katkıyla aynı oranda ödül almadığını algıladığı ancak yine de çevresel baskılar nedeniyle örgütte kaldığında ortaya çıkan bağlılık

Ahlaki bağlılık, örgütün belirlemiş olduğu amaçları kabullenme ve bu amaçlarla özdeşleşmeyi hedefleyen bağlılık türüdür. Bağlılığın bu boyutunda işgören, şahsını tümüyle kuruma adamakta, kurumun her anlamda üst seviyelerde olabilmesi için kendi şahsını sorumlu tutmakta ve kurumu için elinden geldiğince destek vermektedir. Çalışanlar, ahlaki bağlılık anlamında işine aşırı düşkündür. Aynı zamanda mesai saatleri dışında veya tatil günlerinde de çalışmak gibi davranışlar sergilemektedir (Bodur, 2013:36).

Çıkarıcı bağlılık, karşılıklı alış-verişe dayanan bir yaklaşımdır. Çalışanların örgüte sağlamış olduğu katkılara karşılık ödül ve teşvikler elde etmelerine dayanmaktadır (Meydan, 2010:94). Çalışanların gözünde örgüt, belirli ödülleri elde etmek için bir araç olarak görülmektedir (Babadağ, 2010:74).

Yabancılaştırıcı bağlılıkta ise birey, çalıştığı alanda kontrolünün bulunmadığını hissettiğinden, yabancılaştırıcı bağlılık daha fazla yapılan işi ve kişinin kariyeri ile alakalı neticeler kapsamında denetim noksanlığı hissiyatı ile alakalıdır (Hüseyinlioğlu, 2010:78).

Bağlılığın oluşmasında, çıkarıcı bağlılıkla yabancılaştırıcı bağlılık arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Çıkarıcı bağlılıkta çalışan, örgüte sağlamış olduğu belli katkılar sonucunda örgütten beklediği ödülü alırsa, örgüte bağlılığını devam ettirecektir. Fakat yabancılaştırıcı bağlılıkta çalışan örgüte sağlamış olduğu katkıların sonucunda karşılığında beklediği ödülü alamamasına rağmen kendisine verilen ödülü, başka bir yerde iş bulma seçeneğinin olmaması sebebiyle bu ödülü kabul etmekte ve hatta ödülü kaçırmamak için çalıştığı örgüte bağlanma gereksinimi duymaktadır (Bakan, 2011:90).

1.4.1.5. Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığı:” *İşgörenlerin kurumla ilişkisiyle düzenlenen ve çalışanların kurumun devamlı bir parçası olma kararlarını almaları sağlayan davranıştır*” diyerek adlandırmışlar ve daha önceki yıllarda tek boyut olarak incelenen örgütsel bağlılık kavramını farklı biçimlerde gerçekleştirebileceğini ifade ederek “üçboyutlu örgütsel bağlılık modeli”yle çok şekilli bir terim anlamında ele almışlardır (Öztürkci, 2015:37).

Meyer ve Allen ele aldığı bu bağlılık boyutuna göre, çalışanların çalıştığı kurumla aralarında geliştirmekte olan ilişki kapsamında şekil alan ve çalışanların çalıştığı kurumun devamlı bir parçası olma kararlarını düşünmelerine iten davranışlar olarak tanımlanabilmektedir. Bu bakış açılarını Allen ve Meyer sırasıyla “devamlılık bağlılığı”, “normatif bağlılık” ve “duygusal bağlılık” olarak adlandırmış ve örgütün çalışanıyla olan ilişkisinin daha net anlaşılabilmesi için bu boyutların hepsinin birlikte ele alınması gerektiğini öne sürmüştür (Küçüközkan, 2015:17).

Duygusal bağıllık, çalışanların örgüt içi faaliyetlere katılımını ve duygusal bağıllığını, örgütle bütünleşmesini ve örgütün bir parçası olmaktan aldığı mutluluğu tanımlayan bağıllık türüdür. Yüksek duygusal bağıllığa sahip çalışanların örgütte kalmasının sebebi, kendi istek ve arzularından meydana gelmektedir (Durmaz, 2010:48).

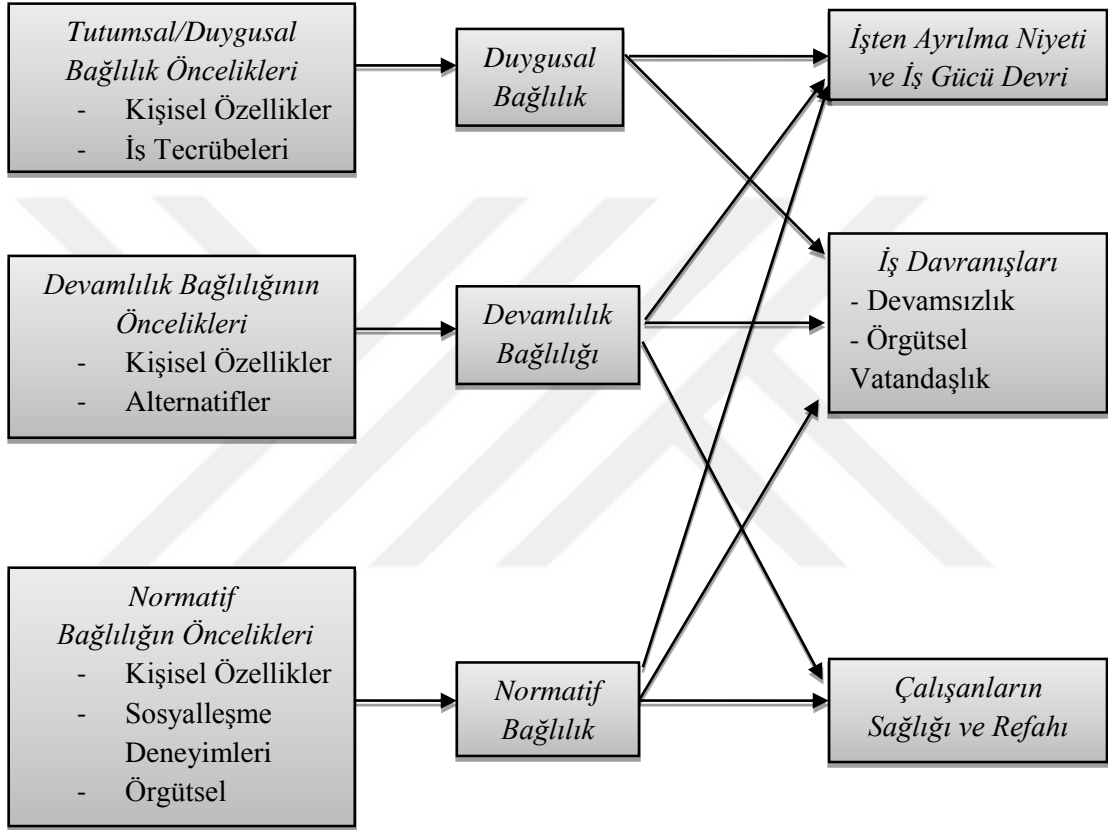
Duygusal bağıllık; çalışanların iş deneyimlerinin, algılamalarının ve bireysel özelliklerinin derlemesi sonucu olarak çalıştığı örgüte karşı gelişen pozitif davranışlar sonucu oluşur. Görevde özerklik, görevin net ve anlaşılabilirliği, görevin dışarıdan görünüşü, görevin getirmiş olduğu nitelikler, örgüt yönetiminin tutum ve davranışları, çalışanların yönetime katılımı duygusal bağıllığın önde gelen unsurlarındandır. Örgüt yönetimi tarafından en çok tercih edilen bağıllık türü de duygusal bağıllıktır (Kurşunoğlu vd., 2010:102).

Kısaca duygusal bağıllık, çalışanın örgütüyle birlikte birtakım amaç ve değerleri paylaşmasını vurgulamaktadır. Bu bağıllık üç önemli unsur tarafından etkilenir. Bunlar; Kişisel özellikler, iş özellikleri ve iş tecrübesidir. Performansı; işe devam etme, işten ayrılma düşüncesi, devamsızlığı ve çalışan devir hızı etkiler. İş tecrübesi, sayılan unsurlardan en önemli olanıdır. Beklentilerine ulaşan tecrübeli çalışanlar, tecrübesiz çalışanlara göre çalıştığı örgüte daha güçlü duygular hissederler ve bağıllıklarını da bu yönde geliştirirler. Tecrübesiz çalışanların örgüte bağının düşük olması işe başlarken maddi beklentilerinin olmasından kaynaklanmaktadır (Uygur, 2009:18). Devamlılık bağıllığı, örgütten ayrılmanın yüksek maliyetlere sebep olduğu ve başka bir seçeneğin olmadığı durumlara dayanmaktadır (Keleş, 2006:249).

Kurumsal bağıllık türlerinden olan devamlılık kavramı, iki unsura dayalı gelişebileceği söylenmektedir. Bu unsurlar, bireylerin yapacak olduğu yatırımlar ve algılanabilen seçenek yokluğudur denebilir. Mesela, bir çalışan işle alakalı becerilerini geliştirebilmesine yönelik sarf ettiği emek ve süreden ötürü öteki kurumlara geçiş yapma kararı almada güçlük çekmesi aynı zamanda seçeceği iş imkânlarının olmaması çalışanın kurumunu bırakmaya yönelik düşünceleri maliyetleri yükseltmektedir. Bu sebeple çalışanların seçeneklerin az olmasına inançları onlarda şu anki kurumlarına daha fazla devamlılık bağıllığını hissetmelerini sağlamaktadır (Özutku, 2008:84).

Devamlılık bağıllığının oluşabilmesi için örgütün çalışana farklı iş yerlerinde rahatlıkla elde edebileceği maddi imkânlardan çok daha fazlasını sunması gerekir ki

çalışan bağlılığını sağlayabilsin. Bu durumda örgütün bünyesinde çalıştırdığı çalışanların beceri ve performanslarının ayrı ayrı değerlendirilmesini zorunlu hale getirmektedir. Sıradan bir çalışanın, örgüt tarafından oluşturulmuş sabit bir ücret ve sosyal hakları dışarıda elde edemeyeceği bir miktarı ifade ettiği için çalışmakta olduğu örgüte devam bağlılığını artırırken daha tecrübeli ve yüksek performansı olan bir başka çalışan için farklı sonuçlar doğurabilir (Demirkol, 2014:4).



Şekil 5 - Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Boyutu (Meyer, vd., 2002:22).

Normatif bağlılık ise çalışanların örgütlerine duymuş olduğu sorumlulukla alakalı inançlarını göstermektedir. Normatif bağlılık, çalışanın örgütüne göstermiş olduğu bağlılığı bir görev veya sosyal sorumluluk olarak düşünmesi bu bağlılığı diğer bağlılık türlerinden ayırmaktadır. Normatif bağlılık aynı zamanda ahlaki bağlılık olarak adlandırılmaktadır. Çalışanların kurumlarında iş görmek kendileri için bir vazife anlamında görmeleri ve çalıştığı örgüte bağlılık duymasının “doğru” olduğu düşüncesi yönünden duygusal bağlılıktan, bireyin örgütünden ayrılması durumunda meydana gelecek yitiklerden etkilenmediğinden de devamlılık bağlılıklarından ayrılır (Yüceler,

2009:448). Özetleyecek olursak duygusal bağlılık, bireylerin kendileri istediğinden, devamlılık bağlılığı bireylerin çıkarlarını gerektirdiğinden ve sonucusu olan normatif bağlılıksa, ahlaki sebepler içerdiği için meydana gelmektedir (Gül vd., 2008:3).

1.4.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, çalışanların geçmişte yaşamış olduğu deneyimleri ile çalıştığı kurumla uyumlu çalışma durumları göz önüne alınarak zamanla kurumlarına bağlı halde olmasıyla alakalıdır. Bu bağlılık türünde çalışanlar; tüm bilgi birikimini çalıştığı örgüte sunmakta, örgütü sahiplenmekte ve böylelikle örgütte meydana gelen maliyetlerin düşmesine ve karlılığı en üst seviyede tutmaya önem vermektedirler. Davranışsal bağlılık örgüt ile çalışanların bir bütün olması sonucunda belirginleşen ortak hedef ve değer yargıları elde etmeyi amaç edinmiştir (Gök, 2011:27).

Davranışsal bağlılık, örgütten ziyade çalışanların davranışlarına bağlı olarak gelişim göstermektedir. Diğer bir ifadeyle çalışan, bir davranışta bulunduktan sonra farklı unsurlar sebebiyle davranışını devam ettirmekte ve bu devam ettirdiği davranışına bağlanmaktadır (Pala, 2009:44).

Davranışsal bağlılık kavramında, çalışanların örgüte olan bağlılıklarından çok yaptıkları işe olan bağlılıkları daha ön plandadır. Burada çalışılan kurum değil yapılan iş önemlidir. Bir çalışanın uzun süre aynı işi yapması o işe bağlılığını artırır. Çalışılan kurum değişse dahi çalışanın yaptığı iş değişmediği sürece bağlılık algısında da herhangi bir değişiklik olmaz (Yenihan, 2010:43).

1.4.2.1. Becker'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Becker'in düşüncesine bakılarak örgütsel bağlılık, çalışanın birtakım yanlı bahislerde bulunarak insicamlı tavırlar bütünü, o tavırlarla bire bir ilgisi bulunmayan çıkarları ile ilişkilendirmesinden kaynaklanmaktadır (Becker, 1960:32). Farklı şekilde belirtecek olursak davranışsal bağlılık, bireyin davranışlarının tutarlı olmasından vazgeçtiği zaman mağlup olacağını düşünerek, yaptığı davranışları devam ettirmesidir (Allen ve Meyer, 1984:372). Becker örgütsel bağlılığı, çalışanın işten ayrıldığında karşılaşılabilecek maliyetlere göre ifade etmekte, Meyer ve Allen ise devam bağlılığında

bahsedildiği gibi çalışanların ayrılma maliyetini dikkate aldıklarını öne sürmektedir (Köse, 2014:66).

Becker, çalışanın tutarlı davranışlarda bulunduğu sürece davranışlarına olan bağlılığın artacağını savunmaktadır. Çalışan örgütün hedef ve değerleri ile bütünleştiği için değil, kendi isteklerine ulaşmada en iyi yol olduğuna inandığı için tutarlı davranışlarını sürdürme gereksinimi duyar. Bu yüzden farklı davranışlarda bulunmayı kabullenmek istemez. Yani çalışan kendi kişisel ihtiyaçlarıyla örtüştüğü için daha önce sergilemiş olduğu tutarlı davranışları sürdürmek ister. Dolayısıyla, Becker'in yaklaşımında devam bağlılığı kavramı esas alınmıştır. Bu yaklaşıma göre çalışan, örgütüne duygusal bağlılık hissetmemekte, bağlanmadığı takdirde örgüte yapmış olduğu yatırımları kaybetme endişesi ile örgütüne bağlanmakta ve çalışmasını sürdürmektedir (Bakan, 2011:93).

Bu kurama bakarak bireyin, örgütteki olanakları ve ödülleri elde edebileceği inancıyla örgütte kalmayı devam ettirmek istemesidir. Bu sebepten Becker'in bu yaklaşımı devam bağlılığı temeline dayanır. Becker'e bu yaklaşımına göre çalışan bireylerin bağlılık göstermesine sebep olan yan bahis kuralları dört başlık altında incelenmektedir

- 1) Toplumsal beklentiler: Bu bakış toplumsal baskılara, çok sık iş değişikliği yapan kişilere toplumda güvenilir anlamda bakılmamasını örnek olarak göstermektedir.
- 2) Bürokratik düzenlemeler: Mesela, emeklilik aylığı için her ay kesilen meblağın işi bıraktıktan sonra boşa gideceği fikri bireyi örgüte bağlayan bir durumdur.
- 3) Sosyal etkileşimler: Birey bulunduğu toplumda ilişkilerini düzenlerken diğer bireylerin kendisi hakkında belirli bir düşünceye varmasını istemektedir. Bu düşüncenin gerçekleşmesi için de birey davranışlarını devamlı bir şekilde sergiler.
- 4) Sosyal roller: Bireyin sosyal duruma alışması ve bu duruma uyum sağlaması neticesinde içerisinde bulunduğu sosyal rolleri yapmaya o denli alışmıştır ki artık birey başka bir role uyum sağlayamayacaktır (Köybaşı, 2016:35).

1.4.2.2. Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Salancik'in bu görüşü tutumlar ile davranışlar arasındaki uyumdan ileri gelmektedir. Bireyin tutumları ile davranışları birbirinden farklı olduğu takdirde birey

gerilir ve strese girer. Bunun tam tersi uyum yaşandığı zaman ise bağıllık meydana gelir. Şüphe götürmeyen, bir kez yapıldıktan sonra geri dönüşü olmayan, başkaları önünde cereyan eden ve gönüllü bir şekilde sergilenen davranışlar bağıllığı bire bir etkilemektedir.

Salancik bireyin tecrübelerinin zaman geçtikçe örgütle bütün hale geldiğini ve olan bu olgular yüzünden o kurumdan ayrılma ihtimalinin azaldığını ileri sürmüştür. Farklı bir ifadeyle örneğin bireyin kullanmayı öğrendiği işiyle alakalı bir makine, program ya da bir alet sadece çalışmış olduğu kuruma has olabilir ve gideceği yeni kurumda bireye herhangi bir fayda sağlamayacaktır.

Salancik'in iddiası tutumsal yaklaşımın tam tersi bağıllığın beklenen bir mükafatın karşılığını almak için gerçekleşen bir dürtüden değil; davranış tutarlılığını farklı durumlarda sergileme isteğinden kaynaklanmaktadır (Oksay, 2011:73).

Bağıllığın anlaşılması, davranışların anlaşılması ve aynı zamanda davranışlara odaklanılması anlamlarına gelmektedir. Kişiler kendi davranışlarını sergileyebilmek için belli tutum içerisinde davranışlarda bulunabilirler. Bu davranışlar bağıllığın oluşması için gereken özelliklerdir. İlki davranışların "görülebilir" olmasıdır. Bireylerin davranışlarının görülebilir olması, yerine getirdiği davranışı inkâr edemeyeceği anlamına gelir.

Davranışlarının görülebilir olması sonucunda diğer bireyler tarafından yaptığı şeylerin bilindiğini anlayan çalışanlar da çok daha fazla sorumluluk hissedecektir. İkincisi davranışların "değiştirilemez" olmasıdır. Bireylerin çalıştıkları kurum ile olan ilişkisinde değiştirilemez olması gereken bazı unsurlar bulunmaktadır. Bu unsurlar, süre ile orantılı şekilde artan finansal düzenlemeler, ödüller, güçlükler, örgütten ayrılmanın getireceği maliyetler ve örgüt içinde büyüme ve gelişmelerdir. Bireyler çalıştıkları kuruma zaman geçtikçe daha çok bağıllık geliştirebilmektedirler. Üçüncü özellik ise davranışların "kişisel irade" ye dayandırılmasıdır. Bireylerinin çalıştıkları kurumlara sorumlulukları arttıkça, enerjileri de artacak ve bu enerjiyi istenen yöne doğru yönlendirilmesi sağlanacaktır. Böylece sorumluluk almaları artırılacak ve kuruma olan gönüllü katılımlar sağlanacaktır (Geri, 2010:51).

1.4.3. Çoklu Bağlılık Yaklaşımı

Reichers tutumsal bağlılık üzerine eklemeler yaparak çoklu bağlılık boyutu kavramını ileri sürmüştür. Örgütsel bağlılıkla ilgili yaklaşımlar genel olarak sadakatin kurumun tümüne duyulan mantığa dayanmasıdır. Bu yaklaşımsa, örgüt içerisinde olan değişik öğelerin, değişik seviyelerde bağlılık yapılarının dışarı vurulabilmesine neden olduğunu ifade ederek öteki iki bağlılık boyutundan farklı olarak düşünölmektedir (Hüseyinklioğlu, 2010:72).

Bu kavram bireylerin kurumlarına, yaptığı uğraşlara, yöneticilerine, alıcılarına ve meslek arkadaşlarından değişik türlerde bağlılık gösterebileceklerinin üstünde durmuştur. Bu nedenle çoklu bağlılıklar boyutu kavramı örgütsel bağlılığı, örgütü meydana getiren farklı grupların, çoklu bağlılıklarının bir toplamı olarak adlandırılmaktadır (Çöl, 2004:65).

Bir bireyin hissettiği bağlılığın başka bir bireyde hissedilen bağlılıktan daha değişik duygular oluşturabileceği tezini savunan düşünceye çoklu bağlılık yaklaşımları diyebiliriz. Bu sebeple; bireyin örgütüne bağlılığının nedeni, nitelikli aynı zamanda muvafık fiyatlı ürünleri pazarlıyor olabileceği gibi, bir başka kişinin bağlılığının sebebi ise örgütün bünyesinde çalışanlara hissettirdiği yakın ilgisinden kaynaklanabilmektedir (Bölböl, 2007:22).

Yukarıda anlatılan davranışsal, tutumsal, normatif ve çoklu bağlılık boyutları birbirlerinden tamamen bağımsız olmamakla birlikte, yalnızca içeriğinde sözü edilen gerekçeler farklılaşmaktadır. Bu boyutların farklı başlıklar altında incelenmesindeki amaç, kavramların yapısını daha net açıklayabilmektir (Çiftçioğlu, 2008:58).

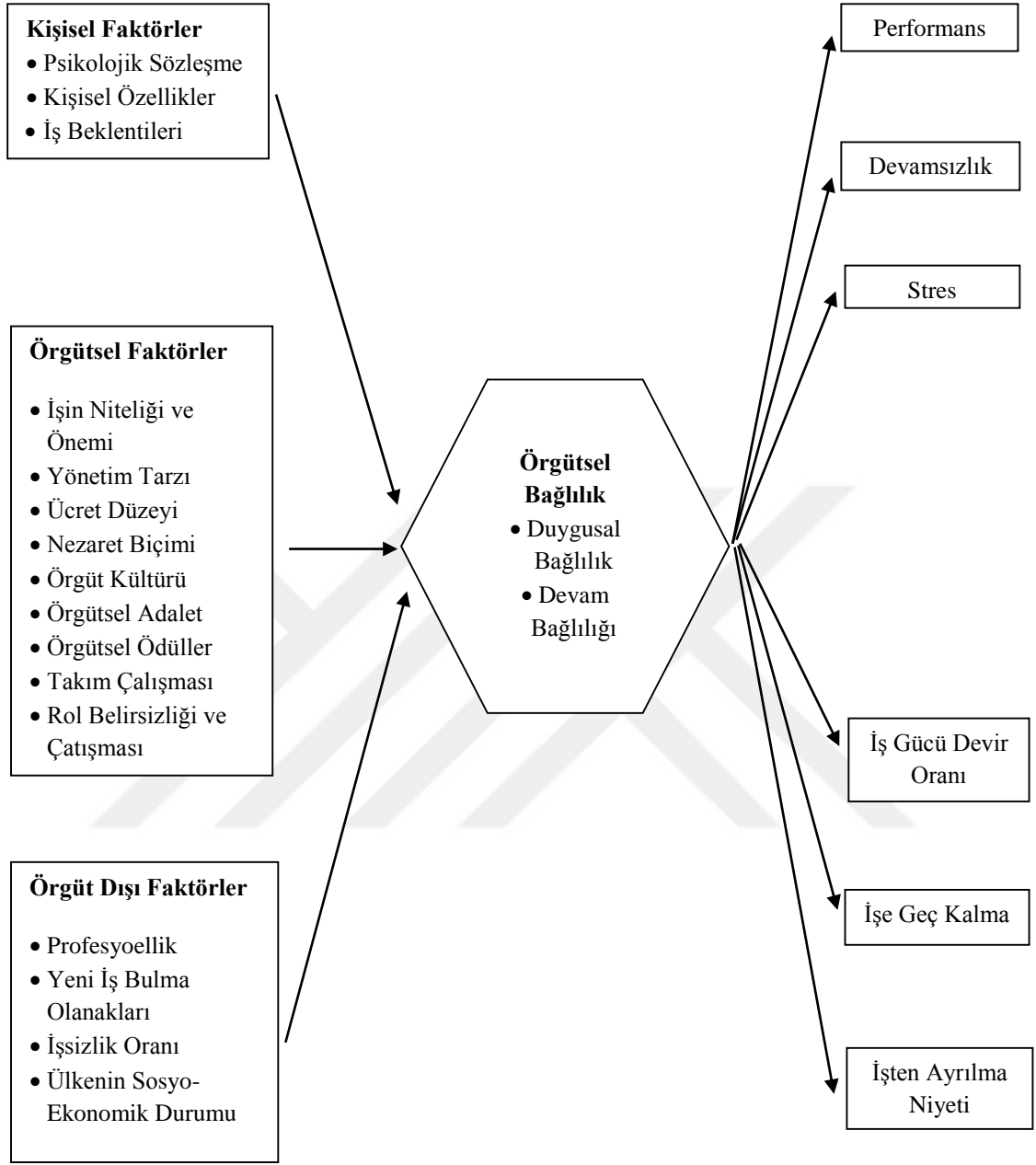
İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK SÜRECİ

Örgütsel bağlılık bir örgütsel parametre olarak diğer örgütsel parametrelerle ilgilidir. Bu ilişkiler örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler, örgütsel bağlılığın gelişmesindeki belirleyici unsurlar ve bağlılığın etkileşimi sonucunda meydana gelecek olgular şeklinde bu bölümde genel olarak özetlenmiştir.

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılığın etkisi kadar etkilendiğini de ileri süren araştırmalar, farklı kurumlarda çalışan bireylerin farklı şekillerde de etkilendiğini ortaya koymaktadır. Bireyler bu etkilenmeler sonucunda farklı davranışlar sergilemektedir. İlk aşama olarak başlangıç ve uyum aşamasındaki etmenlerin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi oldukça fazladır. Bu etkiler de kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve çevresel faktörler olarak ele alınmıştır. İlki olan kişisel faktörler; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni hal ve kurumda çalışma süresi iken, ikinci olan örgütsel faktörler; görevsel faktörler bazında derecesi, yönetim, rol belirsizliği ve çatışması, örgüt kültürü, örgütsel adalet, ücret, ilerleme imkanları, işin niteliği ve iletişim olmaktadır. Örgüt dışı çevresel faktörler de alternatif iş imkânları ve profesyonellik olarak ele alınmıştır (Yücel ve Çetinkaya, 2016:22).



Şekil 6 - Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları (Suliman, 2002:172).

2.1.1. Kişisel Faktörler

Yapı itibari ile örgütsel bağlılık değişkenliğe sahip bir olgudur ve bu olgunun azaltılabilmesi veya artırılabilmesi de bazı faktörlere bağlıdır. Kişisel faktörler de bunların en önemlilerinden biridir. Örgütsel bağlılık ile kişisel faktörler arasında güçlü bir ilişki olduğu yadsınamaz. Kişisel faktörler son derece önemli bir etmen olmakla birlikte bireyin uzun yıllar örgütüne bağlı yaşamasının da apaçık bir kanıtıdır. Çalışmamızın bu kısmında kişisel faktörler cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve kıdem başlıkları altında incelenecektir.

Cinsiyet: Bağlılıkla cinsiyet ilişkisi hakkında çok sayıda araştırmalar yapılmıştır. Önceleri erkekler üzerine olan bu araştırmalar, kadınların da iş yaşamında son zamanlarda çokça yer almasından sonra değişmiştir ve kadınlar üzerine de araştırmalar yapılmıştır. Bağlılık faktöründe cinsiyet faktörünü göz önüne alırsak erkeklerin mi yoksa kadınların mı örgütlerine bağlılıkları konusunda çok fazla görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Araştırmacılar kendi iddialarını ileri sürerek erkeklerin mi, kadınların mı örgütsel bağlılık düzeyleri daha fazla olduğunu gerekçeler sunarak farklı görüşler ortaya çıkarmışlardır.

Erkek çalışanların, kadın çalışanlara oranla bağlılık düzeylerinin daha fazla olduğu düşüncesini savunan araştırmacıların gerekçeleri şu şekilde gruplandırılmıştır:

- ✓ Kadınların işgücüne katılmaları önündeki engeller,
- ✓ Kadınların ailesel rollere verdikleri önem,

Bazı araştırmacılar ise, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla bağlılık düzeyi oluşturduklarını iddia etmektedirler. Bunlar:

- ✓ Kadınların karşısına çıkan güçlükler motivasyonlarını daha da artırmaktadır.
- ✓ Kadınlar çalıştıkları kurumda daha kararlıdırlar (Gündoğan, 2009:24).

Yaş: Diğer bir faktör olarak örgütsel bağlılık yaş faktöründen de etkilenmektedir. Araştırmacıların birçoğu yaş ilerledikçe örgüte olan bağlılığın da artacağını savunmaktadırlar. Bu nedenle örgütsel bağlılık ve yaş arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir. Bu kapsamda ileri bir yaşta olan çalışanlar yeni bir iş aramak istememektedirler. Dolayısıyla bu yaşta olan bireyler artık iş yerinin düzenine, kültürüne

ve yapısına alışmışlardır. Tekrardan yeni bir başlangıç onlar için büyük risk anlamına gelmektedir.

Yaş ilerledikçe bireylerin başka kurumlarda çalışma, kurum değiştirmelerine dair isteklerinin azaldığı görülmektedir. Bu bireylerin tersine genç çalışanlar yaşları büyük olmadığından ve henüz yolun başında olduklarından kariyerlerini tamamlamış insanlara göre henüz bir başlangıç yapmadıkları için çalıştıkları kuruma bağlılıkları da çok fazla olamamaktadır (Onay Özkaya vd., 2006:85).

Medeni Durum: Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer kişisel faktör medeni durumdur. Çoğu araştırmacı evli olan çalışanların bekar çalışanlara göre örgütsel bağlılıklarının daha fazla olduğunu gözlemlemişlerdir. Bunun nedeni olarak ise evlilik ile beraber sorumlulukların ve hassasiyetin artması işe olan bağlılığı da artırmaktadır.

Evli bireylerin işine olan bağlılıklarının yüksek olmasının sebebi ailelerine finansal destek sağlayabilmek ve ailelerine olan bu sorumlulukları için örgütte kalmaları gerektiğinin farkında olmalarıdır (Gündoğan, 2009:25).

Eğitim durumu: Eğitim düzeyi bireylerin, iş hayatına bakışını, iş hayatından beklentilerini etkileyen önemli değişkenlerdendir. Eğitim düzeyi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğu söylenebilir. Bunun sebebi bireylerdeki eğitim seviyesi arttıkça yeni iş olanaklarından fayda sağlama düşüncesi de o denli artabileceğinin kanısındır.

Eğitim düzeyi yükseldikçe bağlılığın azalmasının diğer bir nedeni olarak, eğitimi yüksek olan bireylerin çalıştıkları kurumdan daha fazla beklenti içine girmeleri olması, fakat kurumun bu istekleri karşılayacak yeterliliğe sahip olmamasıdır. Kurumların bireylerin ihtiyaçlarına olan taleplerini karşılayamaması da örgüte olan bağlılığı azaltmaktadır.

Kıdem: Kıdem kavramı da kişisel faktörler arasında önemli bir yere sahiptir. Bir işte ne kadar süreli çalıştığımızı gösterir ifadedir. Kıdemle bağlılıkla doğru orantılı geliştiğini söyleyebiliriz. Çünkü aynı iş yerinde uzun süredir çalışan bireyin, yani kıdemi diğerlerine göre daha yüksek olan bireyin örgütüne olan bağlılığın daha yüksek olması beklenmektedir. Çalışanların zaman içerisinde artan kıdemle birlikte statülerinin de artması memnuniyet düzeylerini artıracak ve bunun sonucu olarak örgüte olan bağlılıkta aynı oranda artacaktır (Hoş ve Oksay, 2015:6).

2.1.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen diğer bir durum da örgütsel faktörlerdir. Bu konuda çalışanların örgüt içerisindeki sorumluluklarından ve verilen görevlerinden ileri gelen durumlar ifade edilmektedir. Bu faktörlerden; işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik, ücret, kariyer olanakları, rol belirsizliği ve rol çatışması, iletişim ve örgüt kültürü gibi faktörlere bu konu başlığı altında kısaca bahsedilecektir (Kaya, 2016:37).

İşin niteliği ve önemi: Örgütsel bağlılığa etki eden bu faktörde işin niteliğinden çok iş alanıyla ilgili konu üzerinde durulmuştur. Çalışanların iş olanakları arttıkça tecrübelerinin de bu oranda artacağı ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılıklarının da artacağı kanısı kabul edilmektedir. İşin niteliği çalışan kişiye ne denli uygun olursa o derecede bağlılıktan söz edilebilir. Yapılan iş, çalışan için anlam ifade etmiyorsa ve işin toplumdaki yeri düşükse örgüte olan bağlılık az, yüksek değerli bir iş ve işin toplumda değer derecesi fazla ise örgüte olan bağlılıkta çok olacaktır (Kaya, 2016:37).

Çalışan bireylerin sorumluluk duygusunu artıran işler örgüte olan bağlılığı da artırabilmektedir. Bir araştırmaya göre katılımcı, güçlendirici ve olumlu çalışma ortamında çalışan bireylerde daha az stres, daha fazla iş doyumunu ve örgüte olan bağlılıkta artış gözlenmektedir. İş tatmini, kuruma olan bağlılığın en önemli belirleyicilerindendir (Kaya, 2016:37).

Yönetim ve liderlik: Yönetim amaçların etkili ve verimli bir şekilde kullanılması için bir insan grubunda uyumu ve bütünlüğü sağlamaya yönelik çalışmaların tümünü ifade eder. Bu tanıma bakılarak yöneticiyi, başkaları aracılığıyla amacına ulaşmaya çalışan kişi, onları bu amaca yönelten kişidir denilebilir. Liderlik ise belirli şartlar çerçevesinde istenilen hedefi gerçekleştirmek için bir grup insanın faaliyetlerini etkileme, isteklendirme ve onları harekete geçirip yönlendirme yeteneğine sahip kişidir şeklinde tanımlanabilir. Lider hedeflenen yolda başı çeken, engellerle karşılaştığında fikir danışılan, önderlik yapan ve her işe bağdaştırıcı bir çözüm üreten kişidir.

Yönetim ve liderlik kavramlarının ortak özellikleri çalışanları örgütün amaçladığı hedef doğrultusunda koordinasyonu sağlayarak bu yönde hareket ettirebilme yeteneğidir. Bu yeteneği ustalıkla kullanan yöneticiler, örgütlerinin başarılarını ve verimliliklerini artırabilir ve çalışanlarının kuruma olan bağlılıklarını artırabilirler. Kurumda alınan kararlara çalışanların da dahil edilmesi veya edilmemesi de örgütsel bağlılıkla yakından ilişkilidir. Katılımcı yönetim kuruma olan bağlılığı artırırken tam

tersi otokratik yönetim kararlara katılımı engelleyerek kuruma olan bağılığa ciddi bir biçimde zarar vermektedir. Çalışanına güvenen, aldığı kararlarda çalışanın katılımını sağlayan, değişime ve yeniliğe açık yönetim şekli ile hareket eden kurumlarda örgütsel bağılılık güçlü olurken, çalışanlarına güvenmeyen, aldığı kararlara dahil etmeyen, ben merkezietçi ve katı kurallara sahip yönetim şekli ile hareket eden kurumlarda ise örgütsel bağılılık azalır ve hatta örgütsel bağılılık diye bir kavramdan bahsedilemez (Aka, 2017:128).

Ücret düzeyi: Saydığımız bu faktörlerden biri olan ücret, bağılılığı etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Kâr amacı gütmeyen kurumlar hariç diğer kurumların tamamında yapılan işler belirli bir ücret karşılığında yapılmaktadır. Ücret düzeyinin istenilen düzeyde olması veya olmaması çalışanın işten ayrılma kararını almasında en belirleyici etkenlerden biridir. Bu yüzden çalışanların ücret düzeyleri ile örgütüne bağılılıkları arasında kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki kapsamında yapılan araştırmalara göre çalışanların kurumlarında çalışmaya devam etmeleri veya kurumlarından ayrılma düşünceleri ücret düzeyini çok önemli bulduklarını doğrular niteliktedir.

Çalışan bireyler de görülen diğer bir davranış ise başkalarının ücretlerini kendi ücretleri ile mukayese etmeleridir. Yapılan bazı araştırmalarda, çalışanların hak etmiş olduğu ücreti alıp almadıkları bahsinde bir düşünceye, kendilerine benzer takımlarla yaptıkları karşılaştırmalar neticesinde, ulaştıkları belirlenmiştir. Çalışanlar üzerinde yapılan bu araştırmalarda ücretin düzeyi ile devam bağılılığı arasında pozitif hareketli bir ilişki tespit edilmiştir. Bu kapsamda ücret düzeyinin artması çalışanların da işe devam eğilimini artırmaktadır (Hoş ve Oksay, 2015:7).

Kariyer İmkanları: Kariyer, iş hayatımızda belirlediğimiz belli hedefler ve amaçlar doğrultusunda iş tecrübesi kazanırken, gerekli olan eğitimleri alıp, mesleki ve kişisel açıdan kendimizi ilerletme sürecimizdir.

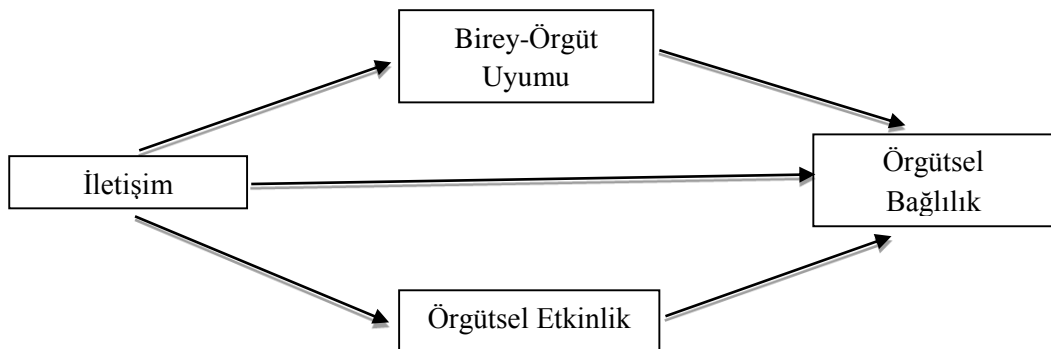
Kişilerin kurumlarına bağılılık nedenleri arasında kariyer ilerlemeleri önemli bir yere sahiptir. Bir kurumda kariyer anlamında ilerleme olanakları olması, kuruma olan bağılılığı çok fazla etkilemektedir (Güllüoğlu, 2011:84).

Meslek ile birebir alakalı bir yükselme olanağına sahip olan profesyonel bir çalışanın hem kurumuna hem de mesleğine olan bağılılığı aynı anda ve birlikte güçlenebilir. Buna bağılı olarak firmalarda çalışan bireylere yönelik kariyer imkanları,

çalışan kişinin kendi alanında usta olduğu mesleğiyle ilişkilendirilmiş ise elde edilen ilerleme imkanından dolayı bireyin hem örgütüne hem de yapmış olduğu mesleğine olan bağlılığı artar. Ancak çalışana sunulan bu kariyer imkânı yaptığı işiyle doğrudan ilişkili değil ise, çalışanın örgütüne olan bağlılığı güçlenir, fakat yaptığı mesleğe olan bağlılığını güçlendirmez, tam tersi bağlılığını zayıflatabilir (Bakan, 2011:145).

Herhangi bir kurumda bulunduğu konumdan daha üst pozisyonda bulunup daha fazla sorumluluk ve yetki üstlenebileceğine inanan kişiler için kariyer imkanlarının sunulması, kişinin kurumuna olan bağlılığını olumlu yönde etkileyecektir. Çalışana verilen bu olanakların örgüte olan bağlılığı ne düzeyde etkilediğine ilişkin yapılan araştırmada kariyer imkanlarının kişilere sunulması durumunda, çalışanların örgütsel bağlılıklarının olumlu bir şekilde geliştiği sonucuna varılmıştır (Köse, 2014:79).

İletişim: Bireyler yaşadıkları toplum içerisinde ilişkilerini ve etkileşimlerini iletişim sayesinde gerçekleştirirler. İnsanların vazgeçilmez bir olgusu olan iletişim hem kendimizle hem de toplumla olan ilişkilerimizde bizleri amaçlarımıza ulaştırır. Örgütler için de iletişim önemli bir yere sahiptir. Örgütün sistemli bir şekilde işleyişini sağlayarak örgüt içerisinde bütünlüğü sağlayan ve örgütün varlığını devam ettirmesinde merkezi bir statüye sahip olan iletişim örgütsel yaşamamın vazgeçilmez bir ögesidir. Bu nedenle örgütlerin büyüklüğü, çevreleriyle olan etkileşimleri yapabildiği iletişim alanlarıyla sınırlıdır. Bu bağlamda örgütlerin sürekli ve etkili devam eden iletişim kanalı, örgütün sağlıklı, düzenli ve başarılı gidişatının bir göstergesidir. Kurum içerisindeki çalışanların uyumundan, verimlilikleri ve koordinasyonlu bir şekilde çalışmalarına kadar her kademedeki iyi iletişim önemli rol oynamaktadır (Bakan, 2011:132).



Şekil 7 - İletişim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki.

Örgüt Kültürü: Bu kavram bir örgütü diğer örgütlerden ayıran, örgütün kendine özgü kriterleri, değerleri ve sembolleri olarak tanımlanabilir. Örgüt kültürü, örgütün bünyesinde çalışan bireyler arasında aitlik duygusunu geliştirerek, bu bireylerin örgütsel hedeflere katılmasına ve birliktelik duygusunun güçlenmesine katkıda bulunmaktadır. Örgüt kültürü çalışanların istek, arzu ve hedefleri ile örgütün hedefleri arasında bir köprü görevi oluşturarak örgütsel bağlılığı olumlu anlamda etkilemektedir. Kurumun kendi kültürüyle bağdaşan amaç ve politikalar üretmesi, çalışanlarda örgütsel bağlılık duygusunun devamını sağlamaktadır. Çalışanların karar verme, hissetme, algılama ve uygulama yöntemlerini de etkilemektedir. Bundan ötürü çalışanlar örgütsel kültür, amaç ve değerleri benimseyerek bu değerleri kendileriyle özdeşleştirecek olursa örgüte olan bağlılıklarının da artması kaçınılmaz olacaktır (Geri, 2010:57).

2.1.3. Çevresel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer faktör çevresel faktörlerdir. Bu başlık altında bağlılığı etkileyen çevresel faktörler ele alınacaktır. Bu faktörler:

Alternatif İş İmkânları: Alternatif iş olanaklarının bulunup bulunmadığı çalışanların, örgüte karşı bağlılığını etkileyen faktörlerdendir. Alternatif iş imkânlarının var olması, kurumda olumsuz düşünceye sahip ve yapmış olduğu işten mutlu olmayan çalışanların kurumdaki ayrılmalarına neden olacaktır. Tam tersi alternatif iş olanaklarının olmaması, çalışanların olumsuz düşünceye sahip olmasına rağmen çalıştığı örgütte kalmaya devam ettiğini göstermektedir. Bunun sonucunda mutsuz olan ve hala bu duruma rağmen örgütte kalmaya devam eden çalışanlar, içinden gelerek ekstra bir çaba ve gayret göstermeyecek veya örgütle bütünleşme sağlamayacaktır (Bakan, 2011:210).

Profesyonellik: Profesyonel kişilerin mesleklerine yaptığı yatırımlar sıradan çalışanlara göre oldukça fazladır. Bu sebeple profesyonellerin çalıştığı kurumlardan beklentileri ve kariyer düşünceleri, profesyonel olmayan kişilerden daha yüksektir. Örgüt hedefleriyle profesyonel hedeflerin aynı anda ve düzenli olarak ilerleyebilmesi için profesyonel çalışanlara yetenek ve deneyimlerini artırma imkânı sunulmalıdır. Kariyer geliştirme programları bu aşamada oluşması muhtemel bir çatışmayı engelleyebilir. Çalışanların örgüte olan bağlılığını geliştirebilmesinde beceri ve deneyimlere ilave edilecek her bir katkı örgüte olan bağlılığın artırılmasında temel faktör olacaktır (Ersoy, 2007:98).

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN GELİŞMESİNDE BELİRLEYİCİ UNSURLAR

Örgütsel bağlılığın gelişmesinde belirleyici unsur olarak tanımlanan örgütsel adalet, örgütsel güven ve örgütsel destek konu başlıklarına bu kısımda yer verilecektir.

2.2.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, bireylerin çalıştıkları örgütlerde kendilerine eşitlik ilkelerine göre davranılıp davranılmadığını belirlemede kullanmış oldukları yollar ve örgütlerin adaletle ilgili olan durumları nasıl etkilediği ile ilgili bir kavramdır (Selvitopu, 2011:7). Literatürde örgütsel adalet kavramı iki farklı şekilde yorumlanmaktadır. Bunlar:

1. Dağıtımsal Adalet: Örgütsel adaletin ilk konusu olup örgütle ilgili araştırma faaliyetleri üzerinde durulan ve tanımlanması yapılan adalettir. Çalışanlar tarafından örgütte iş ile alakalı görev, ödül ve sorumluluk gibi tutumların eşit dağıtıldığına yönelik düşünce dağıtım adaletini oluşturmaktadır (Yeşiltaş, 2013:54). Dağıtımsal adalet eşitlik kuramı üzerine kurulan bir kavramdır. Bu kavramın temel amacı, bireylerin kendilerine eşit ve hakkaniyetli davranılmasını istemeleridir. Bu amaca göre, eşitlik bir bireyin kendini diğer kişilerle yapılan iş, işin miktarı, ücret gibi konularda mukayyese ederek kendisine eşit bir biçimde davranıldığına inanması, eşitsizlik de bireyin diğer kişilere kıyaslarken, kendisine eşit olmayan bir biçimde davranıldığına inanması olarak tanımlanabilir. Bu kavram eşitlik kuramı üzerine kurulmuş olup var olan ve elde edilen kazanımların bütün çalışanlar arasında eşit bir biçimde paylaşımını konu edinmektedir (Coldwell ve Perumal, 2007).

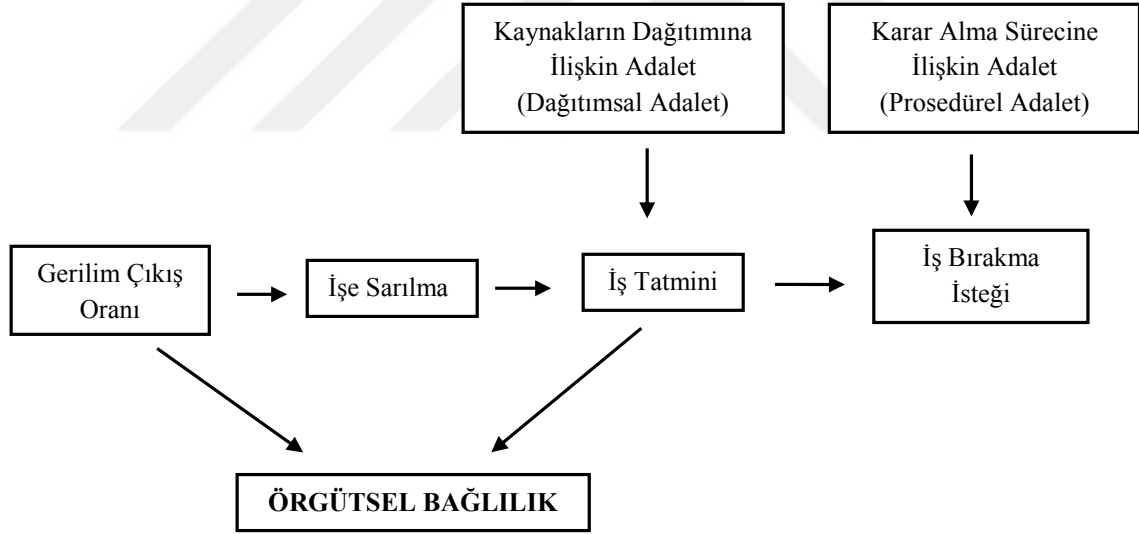
Dağıtımsal adalet alıp verme kuralına dayanmaktadır, genellikle kişisel ve maddi çıktılarla alakalıdır. Kişiler, çalıştıkları örgüte kazandırdıklarına karşılık örgütten ne fayda sağladıklarına yahut ne kaybettikleriyle ilgilenirler (Lambert, 2003).

Dağıtımsal adalet, payların belirli fonksiyonel kurallara, belirli standartlarda ve belirli hükümler çerçevesinde, örgüt çalışanlarına var olan kaynakların orantılı bir şekilde paylaşılmasıdır. Kişiler dağıtılan imkanları (terfi, gelir, sosyal haklar vb. gibi) adaletli veya adaletsiz olarak algılayabilirler. Kendi elde ettikleri birtakım haklar ile başkalarının elde etmiş olduğu haklar arasında mukayese yapabilir ve bana bağlı olarak kendilerine haksızlık yapıldığını düşünebilirler. Oluşan bu düşünce de onların örgüte

karşı olan davranışlarını etkiler ve bireylerin bu davranışları örgüte olan tutumlarını değiştirebilir (Titrek, 2009:554).

2. *Prosedürel (İşlemsel) Adalet*: Folger ve Crapanzano (1991) işlemsel adaleti, elde edilen kazanımların belirlenmesinde kullanılan yöntemler ve süreç ile ilgili adalet algılaması şeklinde tanımlamıştır. Konovsky (2000) ise, işlemsel adaletin öznel ve nesnel durumlarla alakalı olduğunu ve dağıtım kararlarının ne şekilde verildiğini belirtmiştir (Özdevecioğlu, 2003:79).

Prosedürel olarak eşit olan uygulamalar, örgüt çalışanların örgütsel bağlılık isteklerini etkilemektedir. Çünkü eşit şartların uygulanması, yöneticilerin her bir çalışanın gururuna ve haklarına saygılı davrandığını gösterir. İşlemsel olarak çalışanlar faydasına olan tutumlar, yönetimin bu yönde eşit çalışmaları, çalışanları kurumlarına daha fazla bağlayacaktır. İlk dönemlerde araştırmacıların çalışmaları, işlemsel adaletin değerlendirilmesinin, çalışanların davranış ve tutumlarını etkilemede önemli bir yere sahip olduğunu göstermektedir (Nasurdin ve Ahmad, 2001:36).



Şekil 8 - Kaynakların Dağıtımını ve Karar Sürecine İlişkin Adalet (Hatipoğlu, 2014:33).

2.2.2. Örgütsel Güven

Örgütlerde güven kavramı; bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır. İlk olarak bireysel güven, iki kişi veya taraf arasında anlam kazanmaktadır. Bu güvenin sağlanması iki birey arasındaki karşılıklı davranış, iyi niyet ve tutumun sergilenmesini gerekli kılmaktadır. Sosyal etkileşimin sonucu olarak

tarafların birbirlerine duydukları inanç gücünün ürünü olarak karşımıza çıkmaktadır. Farklı bir ifade ile kişilerin birbirlerini olduğu gibi kabullenme davranışıdır. Sosyal etkileşimin başarılı olması, örgüte olan güvenin artmasını sağlamaktadır. Kişilerin sosyal etkileşimlere verdikleri önemin, desteğin ve yatırımın da aynı zamanda bir işaretidir. Sosyal çevrede örgütsel güven, ilişkilerin temelinde vardır ve etkilenen tarafları olumlu bir biçimde etkiler (Neves ve Caetano, 2006:353).

Örgütsel güven ise örgüt içerisinde veya bir sosyal sistemde kişilerin birbirleriyle kurmuş oldukları ilişkilerin inanca dönüşmüş halidir. Örgütsel güven, örgüt çalışanlarının kurularına olan bağlılık dereceleri ile ölçülmektedir. Çalışanların örgütsel değerler ve amaçlara yönelik bağlılık seviyesi yükseldikçe örgüte hissettikleri güven düzeyleri de artacaktır. Örgütsel güvenin sağlanmasında dört ana etmenin göz önüne alınmasında fayda vardır. Bunlar sırasıyla; net bir iletişim düzeninin oluşturulması, önemli bilgi ve verilerin paylaşılması, çalışanların karar alma sürecine dâhil edilmesi, duygu ve düşüncelerin kişiler arası paylaşılmasıdır (Demirel, 2009:119).

2.2.3. Örgütsel Destek

Örgütsel destek, kurumsal amaç ve değerlerin çalışanların esenliklerini dikkate alması ve onların huzur ve mutluluklarını artırıcı nitelik taşıması durumunu ifade etmektedir. Çalışanlarının hep yanında olan ve onlara bağlı olan örgüt destekleyici bir örgüttür. Bireyler hem motivasyonlarını yüksek tutabilmek hem de daha iyi çalışabilmek için örgütün dışındaki sosyal çevreyle birlikte çalıştığı kurumun da kendisine sahip çıkmasını ve kendisini başarı konusunda teşvik etmesini umut etmektedir. Zamanla gelişen teknoloji yatırımları sayesinde hem kurum içi eğitimler hem de kurumun dışındaki eğitimlerle çalışanların performansları artırılabilir. Bunların yanı sıra, kurumlar çalışanların moral ve motivasyonlarını yükseltmek için birbirinden farklı organizasyonlar gerçekleştirebilir. Örneğin; çalışanlar için eğitim seminerleri tatil formatına dönüştürülebilir ve iş yemekleri yapılabilir. Bu durumda çalışanların işverenlerle olan diyalogları daha güçlü hale gelebilir. Yapılan bu organizasyonlar kurumun çalışanlarına ne kadar önem verdiğinin göstergesidir ve bunun sonucunda personel de çalıştığı kurumu kendi eviymiş gibi hissedecektir (Özdevecioğlu, 2003:116).

Çalışanların fikirlerini ve önerilerini dikkate almak, onlara iş güvenliği sağlamak ve başarılı olduklarında kurumda sürekli çalışacaklarına dair güvence vermek, kurum

içerisinde çalışanların ilişkilerinin pozitif olmasını sağlamak, taraf tutmamak, herkese eşit davranmak, hak yememek ve çalışanları önemsemek destekleyici örgütün özelliklerindedir (Özdevecioğlu, 2003:118).

2.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Bağlılığın derecesine bağlı olarak örgütsel bağlılığın sonuçları olumlu veya olumsuz olabilmektedir. Çalışanların yüksek seviyedeki bağlılığı, örgütsel amaçların kabul edilebilir olmadığında, örgütün dağılmasını hızlandırabilir. Tam tersi amaçlar kabul edilebilir ve akla uygun olduğunda ise, yüksek seviyede bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması olasılığı bulunmaktadır (Bayram, 2005:135).

Randall (1987) bireye ve örgüte yönelik olumlu ya da olumsuz sonuçlarını araştırmış; örgütsel bağlılığı düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık biçiminde sınıflandırmıştır (Varoğlu, 1993).

Tablo 5 - Bağlılık Düzeylerinin Sonuçları (Yağcı 2007:120).

Düzy	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenilikçilik, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı.	Yavaş kariyer ilerlemesi ve terfi, dedikodu sonucu oluşan kişisel maliyetler, örgütten ihraç ya da örgütün amaçlarını bozma.	Dedikodunun örgüt için yararlı sonuçları.	Yüksek iş gücü devri, işe geç gelme, devamsızlık, düşük iş kalitesi, örgüte karşı illegal faaliyetler, örgütte kalma isteksizliği.
İhml (Orta) Bağlılık Düzeyi	Gelişmiş aidiyet, güvenlik, yeterlik, sadakat duyguları. Yaratıcı bireyselliğin gelişmesi.	Mesleki gelişme ve terfi fırsatlarının sınırlanması.	Örgütten ayrılma isteğinin azalması, sınırlı iş gücü devri, daha yüksek iş doyumu.	İşgörenin örgütsel istekleriyle örgüt dışı isteklerini dengelemesi. Örgütsel etkililikte düşüş.
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel kariyer ilerlemesi ve davranışın örgütçe ödüllendirilmesi. Bireyin iş yapma tutkusu.	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının kısıtlanması. Değişme, direnç, sosyal ve aile ilişkilerinde gerilim.	Güvenli ve dengeli işgücü, işgören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi.	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, yüksek bağlı işgörenlerden örgüt adına yasadışı eylemlere girişme.

2.3.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılığı düşük çalışanların örgütleriyle arasında zayıf bir bağ vardır. Çalışanlar, örgütün amaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirebilmek için sarf ettiği çabalar ve davranışlardan yoksundur. Bu nedenle düşük bağlılık seviyesine sahip çalışanlar

örgütler için arzu edilmeyen çalışanlar olarak ifade edilmektedir. Çünkü bu tür çalışanlar buldukları ilk fırsatta kendi örgütünden başka bir örgüte geçebilmeyi düşünmektedirler. Bu bağlılık düzeyi aynı zamanda zorunluluk bağlılığı olarak da adlandırılmaktadır (Koç, 2009:206).

Düşük örgütsel bağlılık; örgütten ayrılmanın maliyetlerini göz önünde bulundurmakla ilgili olup çalışanların örgütte kalmak istemelerinin ve örgüte bağlılık hissetmelerinin temel sebebi, örgütte kalmaya ihtiyaç duymalarındandır (Meyer ve Allen, 1991).

Düşük bağlılık düzeyine sahip çalışanlar, örgüt içerisinde “duygusuz çalışanlar” olarak nitelendirilmektedir. Verilen bireysel görevlerle ilgili çalışmalarda geri oldukları gibi, grupla ilgili bağlılığının sağlanmasında da herhangi bir çaba sarf etmezler. Bu bağlılık; itiraz, söylenti ve şikâyetlerle sonuçlandığından örgütün adı zedelenmekte, örgütle alışveriş ilişkisi içerisinde olan kişilerin güveni sarsılmakta ve gelir kayıpları yaşanmaktadır (Bayram, 2005:135).

2.3.2. İlimli (Orta) Örgütsel Bağlılık

Çalışan tecrübelerinin güçlü olduğu, fakat örgütle bütünleşmenin ve bağlılığın tam anlamıyla sağlanamadığı bağlılık düzeyidir. Bireylerin sosyal çevresindeki sınırlı bağlılıklarına bakarak, oluşan sisteme kısmen bağlanabileceği söylenebilir (Balay, 2000:63).

İlimli bağlılık, çalışanların kurumlarına sınırsız sadakat duymadığı bağlılık türüdür. Bu bağlılık düzeyindeki çalışanlar, sistemin bir parçası olmayı kabul etmemekte ve bu nedenle kişisel kimliklerini korumak için çaba sarf etmektedir. Bununla birlikte çalışanlar, örgütün değerlerinin bütününe değil ancak bazı değerleri kabul etme ehliyetine sahip olabilmekte, örgütün kendisinden beklediklerini karşılarken, diğer yandan örgütle bütün olmayı bir yandan da şahsına ait değerleri korumayı devam ettirmektedir. İlimli bağlılık düzeyi, sanıldığı gibi her zaman olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Çalışanlar, sosyal sorumluluk ile çalıştıkları kuruma sadakat arasında bir bocalama yaşarlar. İkilemde kalınan ve kararsızlığa sebep olan bu durum örgütte verimsiz işleyişlere yol açacaktır. Bu olumsuzlukların yanı sıra başka olumsuz örnek olarak çalışanlar, örgütte oluşan belirsizlik ortamlarında iş yerinde meydana gelecek

devamsızlıklarını artıracak, örgüte sağlaması gereken gerekli katkıyı sağlayamayacak ve olası iyi bir iş teklifi söz konusu olduğunda örgütten kolaylıkla ayrılabilirlerdir (Adiloğulları, 2011:73).

2.3.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Çalışanların çalıştıkları örgütün amaç ve hedeflerini tümüyle kabul ettiği, bütün değer yargılarını özümlediği, örgütünü bütünleştirdiği ve kendisini örgütüne adanmışlığı bağlılık düzeyidir (Togo, 2018:22). Çalışanlar bu bağlılık düzeyinde, örgütün amaç ve ideallerinin gerçekleşebilmesi için gerekli olan tüm çabayı sarf edip, örgütte kalabilmek için elinden geleni yapmaktadır (Köybaşı, 2016:38).

Yüksek örgütsel bağlılık; örgütün en çok istediği bağlılık düzeyidir. Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların en çok işleriyle ilgilenmekten ve işe vaktinde gitmekten motive olmaları beklenir (Uygur, 2009:39). Çalışanlar arasında oluşturulacak yüksek düzeyde örgütsel bağlılığın, çalışan ve örgüt kapsamında ortaya çıkabilecek son derece olumlu sonuçlar meydana getirebileceği ifade edilmektedir. Nitekim çalışan, yerine getirdiği görevden ve bulunduğu örgütten hoşnut olarak haz aldığından, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların görev yaptığı bir örgüt, amaç ve hedeflerine daha kolay ve daha hızlı ulaşabilecektir. Hedeflerine bu denli hızlı ve kolay ulaşabilen bir örgütte, örgütsel etkililiğin de diğer örgütlere oranla yüksek olması kaçınılmaz bir sonuç olacaktır (Sezer ve Ak, 2017:173). Örgüt, her ne kadar yüksek düzeydeki verimlilik, bağlılık ve sorgusuz sadakatten faydalansa da çalışanların aşırı sadakati de örgüte zarar verebilmektedir (Şahin, 2007:94).

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık bazen de istenmeyen olumsuz sonuçlar meydana getirebilir. Aşırı bağlılık, örgütün esnekliğini kısıtlayabilir. Geçmiş çalışmalara ve izlenimlere gereğinden fazla bağlı kalmak, geleneğe dayanan uygulamalara yapışıp kalmakla sonuçlanabilir (Şahin, 2007:95). Çalışanların yaratıcılığını ve yeniliği engelleyebilir, aile ilişkilerinde çatışmalara ya da strese sebep olabilir. Çalışanlar, kendi şahsi duygularını kaybedip sosyal yabancılaşma tutumu sergileyebilir. Örgütlere gereğinden fazla bağlı olan çalışanlar sosyal yaşantısına yeterli zaman ayıramayıp, iş hayatları sosyal yaşantısından baskın gelebilir ve iş ile aile arasındaki dengeyi kurmakta zorlanabilir (Gürsel, 2017:22).

Sonuç olarak; örgütsel bağlılık örgütün hedefleri ve geleceği açısından önemli bir detay olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgüte bağlılığı yüksek olan bireylerin örgütün bekası adına çaba ve gayret içinde davranacaklarını düşünerek, örgütün bulunduğu durumdan daha iyiye gitmesi adına örgütsel bağlılığın hayati önem arz ettiği ifade edilebilir. Katı rekabet şartlarının yaşandığı günümüz dünyasında örgütler, küçük ayrıntılarla rakiplerinden önde olmayı amaçlamakta, bu sebeple de çalışanların örgütün yararlarına yönelik çaba içinde bulunmaları, örgütle kendilerini bütün hissetmeleri, her daim örgütün bir parçası olarak kalmaya istekli olmaları gibi davranışlar örgütün devamlılığı sağlamakta ve rakiplerinden önde olması adına örgütler açısından kritik bir husus olarak ortaya çıkmaktadır (Can, 2016:53).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. ARAŞTIRMANIN TANITILMASI

Bu başlık altında araştırmanın konusu, amacı ve önemi ile araştırmayı kapsayan kısıtlara değinilmiştir.

3.1.1. Araştırmanın Konusu

Araştırmanın konusu, Karabük Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademik ve idari personelin örgütsel bağlılık derecelerinin araştırılmasıdır.

3.1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, Karabük Üniversitesi çalışanlarının kurumlarına bağlılık derecelerinin belirlenmesidir. Karabük Üniversitesinde görev yapan akademik ve idari personellerin katılımıyla ve anket yöntemi kullanılarak yapılan bu uygulama çalışmasında, çalışanların kuruma olan bağlılıklarının demografik ve iş ile ilgili bilgilere göre analiz edilmesi amaçlanmıştır.

Bu çalışmada, örgütsel bağlılığın üç alt boyutu olarak adlandırılan Allen ve Meyer tarafından geliştirilen duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutları ele alınmıştır. Karabük Üniversitesi personelleri üzerinde hangi bağlılık boyutunun daha baskın olduğu ve bu boyutlar arasındaki ilişki analiz kapsamında incelenmiştir.

Her kurum, çalışanlarının örgütsel bağlılığını artırmayı hedeflemektedir. Araştırmalar, örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanların verilen görevleri yerine getirmede daha çok çaba harcadığını göstermektedir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık

düzeıı yüksek çalışanların, kurumda daha uzun süre kaldıkları ve çalıştığı kurum ile olumlu ilişkilerde buldukları ifade edilmektedir. Dolayısıyla; literatürde bahsedildiği gibi örgütsel bağlılığın çalışanların yapmış olduğu işe kuruma duydukları bu bağlılıktan ötürü ne ölçüde etkilendiği araştırılmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucundaki bulguların kurumların insan kaynakları departmanına ve aynı zamanda üst yönetimlerine ışık tutacağı düşünölmektedir.

3.1.3. Kapsam ve Sınırlılıklar

Çalışma Karabük Üniversitesi bünyesinde görev yapan akademik ve idari personeli kapsamaktadır. Dolayısıyla çalışmanın ana kısıtı; analizler sonucu elde edilen verilerin geçerliliği yalnızca ifade edilen kurumu baz almaktadır. Farklı kurum ve kuruluşlarda oluşturulacak benzer çalışmaların sonuçlarının da farklı bulgulara ulaşabileceği mümkündür.

3.2. ARAşTIRMANIN YÖNTEMİ

Çalışmayı oluşturan; evren ve örneklem büyüklüğu, veri toplamada kullanılan yöntemler, çalışmanın ölçeği ve analiz yöntemi konuları bu başlık altında sunulmuştur.

3.2.1. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini, Karabük Üniversitesi'nde görev yapmakta olan tüm akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Bu kapsamda, Karabük Üniversitesi Personel Daire Başkanlığı'ndan temin edilen verilere göre 2018 Yılı Eylül ayı itibari ile kurumda 956 akademik personel ile 456 idari personel görevini sürdürmektedir. Dolayısıyla çalışmanın evreni 1412 personelden oluşmaktadır. Bu ana kütleıı istatistiksel açıdan temsil eden örneklem büyüklüğu ise yaklaşık 302 personeldir (Altunışık, vd. 2012).

3.2.2. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama amacıyla nicel çalışma yöntemi kapsamında yüz yüze anket tekniğinden yararlanılmıştır. Veri toplama amacıyla kullanılan anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda katılımcılara ait demografik özellikleri belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. İkinci kısımda ise katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için kullanılan 23 ifade yer almaktadır.

3.2.3. Çalışmada Kullanılan Ölçekler

Araştırmada çalışan algıları ölçülmüştür. Bu kapsamda daha önce bu alanla ilgili çalışmalar irdelenmiş ve araştırmanın yapısına uygun olduğu düşünülen ölçek belirlenip anket formuna dahil edilmiştir.

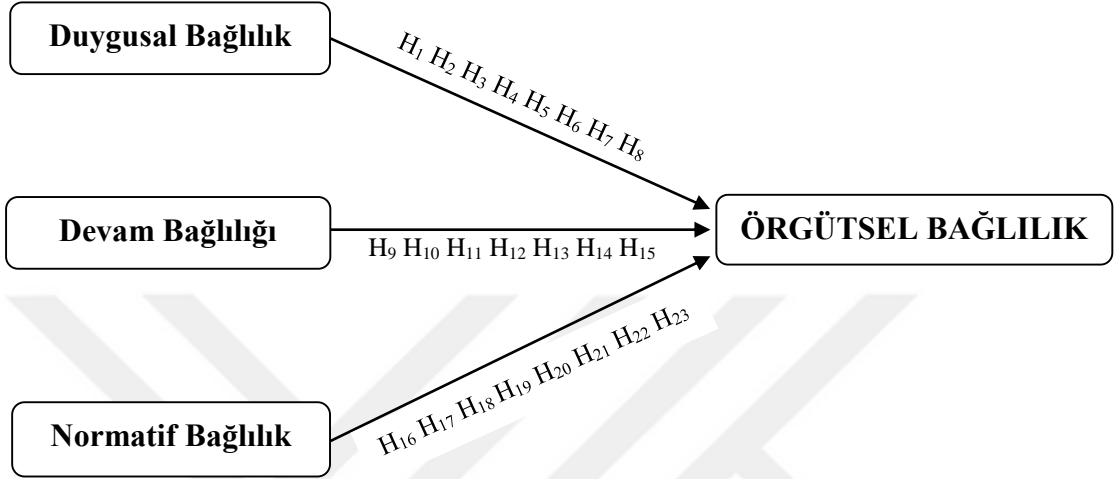
Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini belirleyebilmek için Allen ve Meyer (1990) tarafından oluşturulan ve Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından tekrar ele alınan ölçek kullanılmıştır. Anket formunda ölçeğin Gürkan (2006) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş hali kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği 23 soru olup duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık şeklinde üçü kısımdan oluşmaktadır. Ölçek sorularına verilen yanıtlar "1= Kesinlikle Katılmıyorum" ve "5= Kesinlikle Katılıyorum" arasında değişkenlik göstermektedir. Ölçekten alınan yüksek veriler, örgütsel bağlılık algısının yüksek düzeyde olduğu anlamına gelmektedir.

3.2.4. Analiz Yöntemi

Araştırma kapsamında cevaplayıcıların demografik özellikleri ile ilgili tanımlayıcı istatistikler frekans ve yüzde yöntemiyle yapılmıştır. Çalışmada ölçeğin ve alt boyutlarının geçerlilik ve güvenilirlik analizi Cronbach Alfa istatistiği ile saptanmıştır. Geçerlilik ve güvenilirlik çözümlerinin ardından ise One Sample t Test ve One Way Anova testiyle analizler gerçekleştirilmiştir.

3.2.5. Araştırma Modeli

Araştırmada, Karabük Üniversitesi çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri betimlenmeye çalışılmış ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma modeli Şekil 9’da sunulmuştur.



Şekil 9 – Araştırma Modeli

Şekil 9’den de görüleceği üzere araştırma modeli, araştırmalar kapsamında ilişkisi araştırılan parametreleri göstermektedir. Bu çalışma kapsamında, örgütsel bağlılıkla ilişkisi olan örgütsel bağlılığın alt boyutlarını ifade eden; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerindeki etkisi araştırılmaktadır.

3.2.6. Araştırma Hipotezleri

Karabük Üniversitesi Çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörler nelerin belirlenmesi araştırmanın ana sorusunu oluşturmaktadır. Bu kapsamda anket formunda üç boyutta ele alınan örgütsel bağlılık ifadeleri araştırmanın hipotezlerini oluşturmaktadır. Her boyuta ilişkin birer hipotez çifti aşağıda sunulmuştur.

Duygusal bağlılık hipotez örneği:

H₀ Meslek hayatımın geri kalanını bu kurumda tamamlayacağım için çok mutsuzum.

H₁ Meslek hayatımın geri kalanını bu kurumda tamamlayacağım için çok mutluyum.

Devam bağlılığı hipotez örneği:

H₀ Başka bir işe sahip olmadan işimden ayrılırsam olabilecek şeylerden korkmam.

H₁ Başka bir işe sahip olmadan işimden ayrılırsam olabilecek şeylerden korkarım.

Normatif bağlılık hipotez örneği:

H₀ Bir insanın kurumuna daima bağlı olmak zorunda olduğuna inanmıyorum.

H₁ Bir insanın kurumuna daima bağlı olmak zorunda olduğuna inanıyorum.

3.3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu kısmında, ölçeğin güvenilirlik oranları, tanımlayıcı istatistikler ve değişkenlere ilişkin hipotez testlerinin sonuçlarına ilişkin bulgulara Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6 – Güvenilirlik Analizi.

Boyutlar	Cronbach's Alpha	İfade Değeri
Duygusal Bağlılık Boyutu	0,740	8
Devam Bağlılığı Boyutu	0,835	7
Normatif Bağlılık Boyutu	0,726	8
Toplam	0,849	23

Tablo 6'dan görüleceği üzere, 5'li Likert tipi dereceleme ölçeği çerçevesinde 'Kesinlikle Katılmıyorum' (1), 'Katılmıyorum' (2), 'Kararsızım' (3), 'Katılıyorum' (4), 'Tamamen Katılıyorum' (5) dereceleme maddeleri seçenekleri bulunmaktadır. Ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri duygusal bağlılık boyutunda 0,74; devam bağlılığı boyutunda 0,83, normatif bağlılık boyutunda ise 0,72 olarak hesaplanmıştır. Cronbach's Alpha değerinin ölçek çalışmalarında en az 70 ve üzeri olması gerektiği genel kabul görmektedir (Seçer, 2017:219). Araştırmada kullanılan ölçeklerin Alpha değerleri $0,74 > 0,70$, $0,84 > 0,70$ ve $0,73 > 0,70$ olduğundan ölçekler güvenilir.

3.3.1. Tanımlayıcı İstatistiklere İlişkin Bulgular

Bu konu başlığı altında araştırmaya katılan akademik ve idari personelin cinsiyete, yaşa, eğitim durumuna ve çalışma süresine göre dağılımı gösterilmektedir. Bu kapsamda çalışmaya katılan 350 çalışanın demografik dağılımı Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7 - Katılımcıların Demografik Dağılımı.

Kategori	Dağılım	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	116	33
	Erkek	234	67
Yaş	30 yaş ve altı	80	23
	31 yaş - 40 yaş arası	169	48
	41 yaş ve üstü	101	29
Eğitim Durumu	Lise	27	8
	Üniversite	179	51
	Lisansüstü	144	41
Çalışma Süresi	3 yıl ve daha az	61	17
	4 yıl - 6 yıl arası	115	33
	7 yıl ve üstü	174	50
Akademik Unvan	Öğretim Üyesi	49	14
	Öğretim Görevlisi	26	7
	Araştırma Görevlisi	58	17
İdari Unvan	Akademik Birim Yöneticisi	12	3
	Akademik Bölüm Yöneticisi	12	3
	İdari Birim Yöneticisi	21	6
	Memur	149	43
Genel Toplam	Diğer	23	7
		350	100

Tablo 7'de görüleceği üzere cevaplayıcıların %67'sinin erkek, %33'ünün kadın olduğu görülmektedir. Kadın/Erkek oranına bakıldığında çalışmaya katılanların %50' den fazlasını erkekler oluşturmaktadır. Yaşları değerlendirildiğinde, %23'ü 30 yaş ve altı, %48'i 31 yaş ve 40 yaş arası, %29'u 41 yaş ve üstü yaşlarda olduğu görülmektedir. Personellerin %50 ye yakını 31 yaş ve 40 yaş aralığındaki kişiler oluşturmaktadır.

Ankete katılanların eğitim durumlarına bakıldığında %8'i lise, %51'i üniversite, %41'i lisansüstü mezun olduğu görülmektedir. Üniversite çalışanlarının genelini eğitim seviyesinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Çalışma sürelerine bakıldığında %17' sinin 3 yıl ve daha az, %33' ünün 4 yıl ve 6 yıl arası, %50' sinin 7 yıl ve daha fazla süre Üniversitede mesleki deneyime sahip oldukları görülmektedir.

Cevaplayıcıların akademik unvan dağılımının; %14'ü Öğretim Üyesi, %7'si Öğretim görevlisi, %17'si Araştırma görevlisi olduğu anlaşılmaktadır. İdari unvan dağılımının ise %3'ü Akademik Birim Yöneticisi, %3'ü Akademik Bölüm Yöneticisi, %6'sı İdari Birim Yöneticisi, %43'ü Memur ve %7'sini diğer meslek grubundaki kişiler oluşturmaktadır. %7'lik diğer meslek grubundaki çalışanları, akademik unvana sahip olup idari görevi bulunmayanlar veya idari görevi bulunup akademik unvana sahip olmayan kişiler oluşturmaktadır.

3.3.2. Fonksiyonel Değişkenlere Ait Bulgular

Bu kısımda fonksiyonel değişkenlere ait ifadeler, ifadelere katılım düzeyleri ve demografik özelliklerle ifadelere katılım düzeyi arasındaki ilişkiler olmak üzere iki başlıkta incelenmiştir.

3.3.2.1. İfadelere Katılma Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında katılımcılara örgütsel bağlılık ile ilgili toplam 23 adet ifade yöneltilmiştir. Bu 23 adet ifade üç boyuta ayrılarak incelenmiştir. İlk 8 soru duygusal bağlılık boyutu, sonraki 7 soru devam bağlılığı boyutu ve son 8 soru normatif bağlılık boyutundan oluşmaktadır. Bağlılık boyutlarına ilişkin ifadeler One Sample T test ile analiz edilmiştir.

Duygusal Bağlılık boyutuna yönelik ifadelere ilişkin bulgular Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8 - Duygusal Bağlılık Boyutu T Testi.

No	İfade	p değeri	Sonuç
1	Meslek hayatımın geri kalanını bu kurumda tamamlayacağım için çok mutluyum.	0,760	P>0,05 ^{ns}
2	Kurumumu diğer insanlarla tartışmaktan, konuşmaktan hoşlanırım.	0,002	P<0,01**
3	Bu kurumun problemlerini gerçekten, sanki kendi problemlerimmiş gibi hissedirim.	0,000	P<0,001***
4	Bu kuruma bağlandığım gibi başka bir kuruma kolaylıkla bağlanabileceğimi düşünmüyorum.	0,000	P<0,001***
5	Kurumumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmem.	0,000	P<0,001***
6	Bu kuruma duygusal olarak bağlılık hissediyorum.	0,000	P<0,001***
7	Bu kurum benim için büyük bir kişisel anlama sahiptir.	0,000	P<0,001***
8	Kurumuma güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	0,000	P<0,001***

Tablo 8'de görüldüğü üzere çalışanlar; Üniversitenin problemlerini kendi problemleri gibi hissetmeleri, Üniversiteye çok bağlandıkları için başka kurumlara bağlanmada problem yaşayacağını düşünmeleri, kurumda kendilerini ailenin bir parçası gibi hissetmemeleri, kuruma duygusal olarak bağlılık hissetmeleri, kurumun çalışanlar için büyük bir kişisel anlama sahip olması ve kuruma güçlü bir aidiyet duygusu hissetmeleri ifadeleri istatistiksel açıdan ileri düzeyde anlamlı bulunmuştur (p<0,001). "Kurumumu diğer insanlarla tartışmaktan, konuşmaktan hoşlanırım" ifadesi istatistiksel açıdan çok anlamlı bulunmuştur (p<0,01). "Meslek hayatımın geri kalanını bu kurumda tamamlayacağım için çok mutluyum" ifadesi ise istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).

Devam Bağlılığı boyutuna yönelik ifadelere ilişkin bulgular Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9 - Devam Bağlılığı Boyutu T Testi.

No	İfade	p değeri	Sonuç
9	Başka bir işe sahip olmadan işimden ayrılırsam olabilecek şeylerden korkarım.	0,000	P<0,001***
10	İstesem bile şimdi kurumumdan ayrılmak benim için çok zor olur.	0,000	P<0,001***
11	Eğer şimdi kurumumdan ayrılmak istersem hayatımdaki birçok şey alt üst olur.	0,093	P>0,05 ^{ns}
12	Kurumumdan şimdi ayrılmak benim için çok maliyetli olur.	0,000	P<0,001***
13	Şu an kurumumda kalmaya istekli olduğum kadar zorunluyum da.	0,000	P<0,001***
14	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az alternatifte sahip olduğumu hissediyorum.	0,629	P>0,05 ^{ns}
15	Bu kurumda çalışmayı sürdürmemin başlıca nedenlerinden biri başka bir kurumun burada sahip olduğum genel faydaları karşılayamayabilmesidir.	0,000	P<0,001***

Tablo 9’dan da görüldüğü üzere çalışanların; başka bir işe sahip olmadan işinden ayrılırsa olabilecek şeylerden korktukları, isteseler bile kurumdan ayrılmanın onlar için çok zor olduğu, kurumdan ayrılmanın onlar için çok maliyetli olduğu, kurumda kalmaya istekli oldukları kadar zorunlu da oldukları, kurumda çalışmayı sürdürebilmelerinin başlıca nedenlerinden birinin de başka bir kurumun burada sahip oldukları genel faydaları karşılayamaması ifadeleri istatistiksel açıdan ileri düzeyde anlamlı bulunmuştur (p<0,001). “Eğer şimdi kurumumdan ayrılmak istersem hayatımdaki birçok şey alt üst olur” ifadesi ile “Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az alternatifte sahip olduğumu hissediyorum” ifadesi istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).

Normatif Bağlılık boyutuna yönelik ifadelere ilişkin bulgular Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10 - Normatif Bağlılık Boyutu T Testi.

No	İfade	p değeri	Sonuç
16	İnsanların bugünlerde kurumdan kuruma çok sık geçtiğini düşünüyorum.	0,003	P<0,01**
17	Bir insanın kurumuna daima bağlı olmak zorunda olduğuna inanıyorum.	0,660	P>0,05 ^{ns}
18	Bir kurumdan diğerine geçmek bana hiç etik görünmüyor.	0,000	P<0,001***
19	Bu kurum için çalışmayı sürdürmemin başlıca nedenlerinden biri bağlılığın önemli olduğuna inanmam ve bu nedenle kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak hissetmemdir.	0,000	P<0,001***
20	Daha iyi bir iş teklifi alsaydım, kurumumdan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmezdim.	0,000	P<0,001***
21	Bir kuruma bağlı olmanın değerli olduğuna inanırım.	0,000	P<0,001***
22	İnsanlar mesleki hayatlarının çoğunu bir kurumda geçirirlerse daha iyi olur.	0,002	P<0,01**
23	Bir iş insanı olmayı istemek bana çok mantıklı geliyor.	0,000	P<0,001***

Tablo 10'daki ifadelere bakacak olursak; bir kurumdan diğerine geçmenin etik görünmemesi, kurum için çalışmayı sürdürmelerinin başlıca nedenlerinden birinin bağlılığın önemli olduğuna inanması ve bu nedenle kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak hissetmesi, daha iyi bir iş teklifi aldıklarında kurumdan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmemesi, bir kuruma bağlı olmanın değerli olduğuna inanması ve bir iş insanı olmayı istemenin çok mantıklı gelmesi ifadeleri istatistiksel açıdan ileri düzeyde anlamlı bulunmuştur (p<0,001). “İnsanların bugünlerde kurumdan kuruma çok sık geçtiğini düşünüyorum” ifadesi ile “İnsanlar mesleki hayatlarının çoğunu bir kurumda geçirirlerse daha iyi olur” ifadesi istatistiksel açıdan çok anlamlı bulunmuştur (p<0,01). “Bir insanın kurumuna daima bağlı olmak zorunda olduğuna inanıyorum” ifadesi istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (p>0,05).

3.3.2.2. İfadelerle Demografik Özellikler Arasındaki İlişkiler

Bu üç boyut ayrıca demografik özellikler ile karşılaştırılarak analiz edilmiştir. Boyutlara ilişkin bulgulara bu konu başlığı altında yer verilmiştir. Cinsiyet faktörü ile bağıllık boyutları arasındaki ilişkiler Independent Samples T testi ile analiz edilmiştir.

Katılımcıların cinsiyet faktörü ve bağıllık boyutlarına ilişkin bilgiler tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11 - Cinsiyet Faktörü ve Bağıllık Boyutları Arasındaki İlişki.

No	Boyutlar	Çift Uçlu p Değeri	Ortalama Farkı	Sonuç
1	Duygusal Bağıllık Boyutu	0,724 0,725	-0,02743 -0,02743	P>0,05 ^{ns}
2	Devam Bağıllığı Boyutu	0,026 0,020	0,21473 0,21473	P<0,5*
3	Normatif Bağıllık Boyutu	0,698 0,694	0,02943 0,02943	P>0,05 ^{ns}

Tablo 11'den görüleceği üzere devam bağıllığı boyutu ile cinsiyet faktörü arasında istatistiksel açıdan önemli ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Ortalama farklarına bakıldığında her iki cinsiyetin de aynı oranda devam bağıllığına sahip olduğu söylenebilir. Duygusal bağıllık boyutu ve normatif bağıllık boyutu ile cinsiyet faktörü arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır diyebiliriz ($p>0,05$).

Katılımcıların yaş, eğitim, çalışma süresi ve unvan faktörleri ile bağıllık boyutlarına ilişkin ifadeler One Way Anova testiyle analiz edilmiştir.

Yaş faktörü ve bağıllık boyutu arasındaki ilişki Tablo 12 ve Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 12 - Yaş Faktörü ve Bağıllık Boyutları Arasındaki İlişki.

No	Boyutlar	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F Değeri	P Değeri	Sonuç
1	Duygusal Bağıllık Boyutu	1,412	2	,706	1,514	0,222	P>0,05 ^{ns}
		161,788	347	,466			
		163,200	349				
2	Devam Bağıllığı Boyutu	1,298	2	,649	,895	0,410	P>0,05 ^{ns}
		251,648	347	,725			
		252,946	349				
3	Normatif Bağıllık Boyutu	4,394	2	2,197	5,057	0,007	P<0,05*
		150,746	347	,434			
		155,140	349				

Tablo 12'de gösterilen verilere göre normatif bağıllık boyutu ile yaş faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Duygusal bağıllık boyutu ve devam bağıllığı boyutu ile yaş faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 13 - Normatif Bağıllık Boyutu ve Yaş Grupları Arasındaki İlişki Post Hoc Gabriel Testi (Ortalamaları).

Yaş Grupları	Diğer Yaş Grupları	Ortalama Fark	Sayı	1	2
31-40 Yaş Arası	30 Yaş ve Altı	,14585	169	2,8151	
	41 Yaş ve Üstü	-,11332			
30 Yaş ve Altı	31-40 Yaş Arası	-,14585	80	2,9609	2,9609
	41 Yaş ve Üstü	-,25917*			
41 Yaş ve Üstü	31-40 Yaş Arası	,11332	101		3,0743
	30 Yaş ve Altı	,25917*			
			350	,290	,509

Tablo 13'ten görüleceği üzere 41 yaş ve üstü çalışanlar, 31-40 yaş aralığındaki çalışanlardan ve 30 yaş altı çalışanlardan daha yüksek normatif bağlılığa sahip, 30 yaş ve altı çalışanlar da 31-40 yaş aralığındaki çalışanlardan normatif olarak daha yüksek bağlılığa sahiptir.

Katılımcıların eğitim faktörü ve bağlılık boyutlarına ilişkin bilgiler Tablo 14, 15 ve Tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 14 - Eğitim Faktörü ve Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki.

No	Boyutlar	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F Değeri	P Değeri	Sonuç
1	Duygusal Bağlılık Boyutu	10,178	2	5,089	11,541	0,000	P<0,001 ***
		153,021	347	,441			
		163,200	349				
2	Devam Bağlılığı Boyutu	4,039	2	2,020	2,815	0,061	P>0,05 ^{ns}
		248,907	347	,717			
		252,946	349				
3	Normatif Bağlılık Boyutu	6,242	2	3,121	7,274	0,001	P<0,001 ***
		148,897	347	,429			
		155,140	349	3,121			

Tablo 14'te görüldüğü üzere duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutları ile eğitim faktörü arasında ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,001$). Devam bağlılığı boyutu ile eğitim faktörü arasında anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir ($p>0,05$).

Tablo 15 - Duygusal Bağlılık Boyutu ve Eğitim Grupları Arasındaki İlişki Post Hoc Gabriel Testi (Ortalamaları)

Eğitim Grupları	Diğer Eğitim Grupları	Ortalama Fark	Sayı	1	2
Üniversite	Lise	-,31321*	179	2,9553	
	Lisansüstü	-,34591*			
Lise	Üniversite	,31321*	27		3,2685
	Lisansüstü	-,03270			
Lisansüstü	Lise	,03270	144		3,3012
	Üniversite	,34591*			
			350	1,000	,990

Tablo 15'ten görüleceği üzere lisansüstü eğitim düzeyindeki çalışanlar, üniversite mezunu ve lise mezunu eğitim düzeyindeki çalışanlardan daha yüksek duygusal bağlılığa sahip, lise mezunu eğitim düzeyindeki çalışanlar da üniversite mezunu çalışanlardan duygusal olarak daha yüksek bağlılığa sahiptir.

Tablo 16 - Normatif Bağlılık Boyutu ve Eğitim Grupları Arasındaki İlişki Post Hoc Gabriel Testi (Ortalamaları).

Eğitim Grupları	Diğer Eğitim Grupları	Ortalama Fark	Sayı	1	2
Üniversite	Lise	-,50670*	179	2,8359	
	Lisansüstü	-,11723			
Lisansüstü	Lise	-,38947*	144	2,9531	
	Üniversite	,11723			
Lise	Üniversite	,50670*	27		3,3426
	Lisansüstü	,38947*			
			350	,693	1,000

Tablo 16'dan görüleceği üzere lise mezunu eğitim düzeyindeki çalışanlar, lisansüstü ve üniversite mezunu eğitim düzeyindeki çalışanlardan daha yüksek normatif bağlılığa sahip, lisansüstü eğitim düzeyindeki çalışanlar da üniversite mezunu çalışanlardan normatif olarak daha yüksek bağlılığa sahiptir.

Katılımcıların çalışma süresi faktörü ve bağıllık boyutlarına ilişkin bilgiler Tablo 17 ve Tablo 18'de sunulmuştur.

Tablo 17 - Çalışma Süresi Faktörü ve Bağıllık Boyutları Arasındaki İlişki.

No	Boyutlar	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F Değeri	P Değeri	Sonuç
1	Duygusal Bağıllık Boyutu	3,794	2	1,897	4,130	0,017	P<0,05*
		159,405	347	,459			
		163,200	349				
2	Devam Bağıllığı Boyutu	,756	2	,378	,520	0,595	P>0,05 ^{ns}
		252,190	347	,727			
		252,946	349				
3	Normatif Bağıllık Boyutu	1,193	2	,596	1,344	0,262	P>0,05 ^{ns}
		153,947	347	,444			
		155,140	349				

Tablo 17'de görüldüğü üzere duygusal bağıllık boyutu ile çalışma süresi faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($0 < 0,05$). Devam bağıllığı boyutu ve normatif bağıllık boyutu ile çalışma süresi faktörü arasında anlamlı bir ilişkiden söz edilemez ($p > 0,05$).

Tablo 18 - Duygusal Bağıllık Boyutu ve Çalışma Süresi Grupları Arasındaki İlişki Post Hoc Gabriel Testi (Ortalamaları).

Çalışma Süresi Grupları	Diğer Çalışma Süresi Grupları	Ortalama Fark	Sayı	1	2
4-6 Yıl Arası	3 Yıl ve Daha Az	-,30340*	115	2,9978	
	7 Yıl ve Üstü	-,14298			
7 Yıl ve Üstü	3 Yıl ve Daha Az	-,16042	174	3,1408	3,1408
	4-6 Yıl Arası	,14298			
3 Yıl ve Daha Az	4-6 Yıl Arası	,30340*	61		3,3012
	7 Yıl ve Üstü	,16042			
			350	,368	,270

Tablo 18'den de görüleceği üzere 3 yıldan daha az süre Üniversitede çalışanlar, 7 yıl ve daha fazla çalışanlar ve 4-6 yıl arası çalışanlardan daha yüksek duygusal bağlılığa sahip, 7 yıl ve daha fazla çalışanlar da 4-6 yıl arasında iş deneyimine sahip çalışanlardan duygusal olarak daha yüksek bağlılığa sahiptir.

Katılımcıların akademik unvan faktörü ve bağlılık boyutlarına ilişkin bilgiler Tablo 19 ve Tablo 20'de sunulmuştur.

Tablo 19 - Akademik Unvan Faktörü ve Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki

No	Boyutlar	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F Değeri	P Değeri	Sonuç
1	Duygusal Bağlılık Boyutu	2,934	2	1,467	4,355	0,015	P<0,05*
		43,794	130	,337			
		46,729	132				
2	Devam Bağlılığı Boyutu	,978	2	,489	,792	0,455	P>0,05 ^{ns}
		80,317	130	,618			
		81,295	132				
3	Normatif Bağlılık Boyutu	1,164	2	,582	1,217	0,299	P>0,05 ^{ns}
		62,157	130	,478			
		63,321	132				

Tablo 19'da görüldüğü üzere duygusal bağlılık boyutu ile akademik unvan faktörü arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir ($p<0,05$). Devam bağlılığı boyutu ve normatif bağlılık boyutu ile akademik unvan faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 20 - Duygusal Bağlılık Boyutu ve Akademik Unvan Grupları Arasındaki İlişki Post Hoc Gabriel Testi (Ortalamaları).

Akademik Unvan Grupları	Diğer Akademik Unvan Grupları	Ortalama Fark	Sayı	1	2
Araştırma Görevlisi	Öğretim Üyesi	,28444	57	3,2284	
	Öğretim Görevlisi	,31750*			
Öğretim Görevlisi	Öğretim Üyesi	-,28444	27	3,2615	3,2615
	Araştırma Görevlisi	,03306			
Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi	-,31750*	49		3,5459
	Araştırma Görevlisi	-,03306			
			133	,992	,088

Tablo 20'den de görüleceği üzere öğretim üyelerinin, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinden daha fazla duygusal bağlılığa sahip, öğretim görevlilerinin de araştırma görevlilerinden duygusal olarak daha yüksek bağlılığa sahip olduğu söylenebilir.

Katılımcıların idari unvan faktörü ve bağlılık boyutlarına ilişkin bilgiler Tablo 21 ve Tablo 22'de sunulmuştur.

Tablo 21 - İdari Unvan Faktörü ve Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki

No	Boyutlar	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F Değeri	P Değeri	Sonuç
1	Duygusal Bağlılık Boyutu	11,505	4	2,876	6,542	,000	P<0,05*
		151,678	345	,440			
		163,182	349				
2	Devam Bağlılığı Boyutu	2,243	4	,561	,772	,544	P>0,05 ^{ns}
		250,769	345	,727			
		253,013	349				
3	Normatif Bağlılık Boyutu	1,736	4	,434	,977	,420	P>0,05 ^{ns}
		153,355	345	,445			
		155,092	349				

Tablo 21'de görüldüğü üzere duygusal bağlılık boyutu ile idari unvan faktörü arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir ($p < 0,05$). Devam bağlılığı boyutu ve normatif bağlılık boyutu ile idari unvan faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p > 0,05$).

Tablo 22 - Duygusal Bağlılık Boyutu ve İdari Unvan Grupları Arasındaki İlişki Post Hoc Gabriel Testi (Ortalamaları)

İdari Unvan Grupları	Diğer İdari Unvan Grupları	Ortalama Fark	Sayı	1	2
Memur	Akademik Birim Yöneticisi	-,77459*	149	2,9462	
	Akademik Bölüm Yöneticisi	-,46662*			
	İdari Birim Yöneticisi	-,26007			
	Diğer Unvan	-,26639*			
İdari Birim Yöneticisi	Akademik Birim Yöneticisi	-,51452	21	3,2063	3,2063
	Akademik Bölüm Yöneticisi	-,20654			
	Memur	,26007			
	Diğer Unvan	-,00631			
Diğer Unvan	Akademik Birim Yöneticisi	-,50821*	23	3,2126	3,2126
	Akademik Bölüm Yöneticisi	-,20023			
	İdari Birim Yöneticisi	,00631			
	Memur	,26639*			
Akademik Bölüm Yöneticisi	Akademik Birim Yöneticisi	-,30798	12	3,4129	3,4129
	İdari Birim Yöneticisi	,20654			
	Memur	,46662*			
	Diğer Unvan	,20023			
Akademik Birim Yöneticisi	Akademik Bölüm Yöneticisi	,30798	12	3,7208	3,7208
	İdari Birim Yöneticisi	,51452			
	Memur	,77459*			
	Diğer Unvan	,50821*			
			217	,168	,090

Tablo 22'deki verilere bakılacak olursa Akademik Birim Yöneticisi; Akademik Bölüm Yöneticisi, İdari Birim Yöneticisi, Memur ve diğer unvana sahip çalışanlardan da fazla duygusal bağlılığa sahip olduğu görülmektedir. Memurların, Akademik Birim Yöneticisi, Bölüm Yöneticisi, İdari Birim Yöneticisi ve diğer meslek grubu unvanına sahip çalışanlardan daha az duygusal bağlılığa sahip olduğunu söylemek mümkündür.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütlerin, başta sürekliliklerini sağlayabilmeleri ve diğer örgütsel amaçlara rasyonel kaynak kullanımı ile ulaşabilmeleri, öncelikle insan kaynaklarının örgüte bağlılıklarıyla ilişkilidir. Çalışanlar, örgüte bağlılık dereceleri yükseldikçe örgütte o oranda güçlenmektedir. Bu çalışmanın ana amacı, Karabük Üniversitesi çalışanlarının kurumlarına olan bağlılık düzeylerini belirleyebilmektir.

Çalışma kapsamında kullanılan anket formunda, çalışanların demografik özellikleri ile ilgili yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresi, akademik ve idari unvan faktörleri incelenmiştir. Fonksiyonel değişkenler olarak ele alınan ifadelerden türetilen hipotezler doğrultusunda oluşturulan, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan; duygusal bağlılık boyutu, devam bağlılığı boyutu ve normatif bağlılık boyutu sınıflandırmasıyla üç boyutta ele alınarak analiz edilmiştir.

Duygusal bağlılık boyutu ifadelerinin analizine göre; kurumumu diğer insanlarla tartışmaktan, konuşmaktan hoşlanmalarım, kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissederim, bu kuruma çok bağlandığım için başka kurumlara bağlanmada problem yaşarım, kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmem, kuruma duygusal olarak bağlılık hissediyorum, kurum benim için büyük bir kişisel anlama sahip ve kuruma güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum ifadelerinin istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ve duygusal bağlılık boyutu ile pozitif yönlü bir ilişkisi vardır ($p < 0,05$). Buna göre Karabük Üniversitesi çalışanlarının söz konusu ifadelerle ilgili duygusal bağlılık düzeylerinin kuruma bağlılık açısından yeterli olduğu ancak daha iyi sonuçlar için geliştirilmesinin yararlı olacağı söylenebilir. "Meslek hayatımın geri kalanını bu kurumda tamamlayacağım için çok mutluyum" ifadesi ise istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ve duygusal bağlılık boyutu ile ilgili bir ilişkisi yoktur ($p > 0,05$). Karabük Üniversitesi çalışanları duygusal bağlılık boyutunda meslek hayatının geri kalan kısmını söz konusu kurumda tamamlamak istemedikleri anlaşılmaktadır. Çalışanların bu açıdan kuruma bağlılığını geliştirecek çalışma ortamının iyileştirilmesi, yönetim anlayışının geliştirilmesi, çalışma süresi ile orantılı teşvik ve ödül sistemi oluşturulabilir.

Devam bağıllığı boyutu ifadeleri değerlendirildiğinde; başka bir işe sahip olmadan işimden ayrılırsam olabilecek şeylerden korkarım, İstesem bile şimdi kurumumdan ayrılmak benim için çok zor olur, Kurumumdan şimdi ayrılmak benim için çok maliyetli olur, şu an kurumumda kalmaya istekli olduğum kadar zorunluyum, bu kurumda çalışmayı sürdürmemin başlıca nedenlerinden biri başka bir kurumun burada sahip olduğum genel faydaları karşılayamaması ifadeleri istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ve devam bağıllığı boyutu ile pozitif yönlü bir ilişkisi vardır ($p<0,05$). Söz konusu ifadelerin devam bağıllığı boyutunda kuruma bağıllığı yeterli oranda desteklediği anlaşılmaktadır. Bu ifadelere ilişkin uygulamaların korunması ve zamanla geliştirilip güçlendirilmesi devam bağıllığı açısından yararlı sonuçlar doğuracağı söylenebilir. “Eğer şimdi kurumumdan ayrılmak istersem hayatımdaki birçok şey alt üst olur” ifadesi ile “Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az alternatifte sahip olduğumu hissediyorum” ifadesi istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ve devam bağıllığı boyutu ile ilgili bir ilişkisi yoktur ($p>0,05$). Devam bağıllığı ile ilgili diğer iki ifadeden anlaşılacağı üzere söz konusu ifadeler çalışanların devam bağıllığı düzeyi açısından yetersiz kalmakta olduğu anlaşılmaktadır.

Normatif bağıllık boyutu analizine göre ise; insanların bugünlerde kurumdan kuruma çok sık geçtiğini düşünmesi, bir kurumdan diğerine geçmenin etik görünmemesi, kurum için çalışmayı sürdürmelerinin başlıca nedenlerinden birinin bağıllığın önemli olduğuna inanması ve bu nedenle kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak hissetmesi, daha iyi bir iş teklifi aldıklarında kurumdan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmemesi, bir kuruma bağlı olmanın değerli olduğuna inanması, insanlar mesleki hayatlarının çoğunu bir kurumda geçirirlerse daha iyi olur ifadesi ve bir iş insanı olmayı istemenin çok mantıklı gelmesi ifadeleri istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ve normatif bağıllık boyutu ile pozitif yönlü bir ilişkisi vardır ($p<0,05$). Normatif bağıllık boyutu ile ilgili yukarıda yer alan ifadeler Karabük Üniversitesi çalışanlarının bu ifadeler kapsamında normatif örgütsel bağıllığının yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Buna göre bu ifadelerle ilgili uygulamalar sürdürülmeli ve sürekli geliştirilerek bağıllık düzeyinin korunması ve artırılması sağlanmalıdır. “Bir insanın kurumuna daima bağlı olmak zorunda olduğuna inanıyorum” ifadesi istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır ve normatif bağıllık boyutu ile ilgili bir ilişkisi yoktur ($p>0,05$). Çalışanların kuruma daima bağlı kalmak zorunluluğuna inanıyorum ifadesine katılmamaları, kendilerini Üniversite ile sürekli iş ilişkisinde görmek istemedikleri anlamında değerlendirilebilir.

Çalışanları üniversite ile gönüllü ve daha uzun süreli çalışmalarını destekleyecek çalışma şartlarının iyileştirilmesi, yükselme olanaklarının artırılması ve uygun motivasyon yöntemlerinin geliştirilmesi gibi önlemlerin hayata geçirilmesi yararlı olabilir.

Bağlılık boyutları ve katılımcıların demografik özellikleri arasındaki ilişkiler incelendiğinde; cinsiyet faktörü ve devam bağlılığı boyutu arasındaki ilişkinin önemli ve anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Ortalama farklarına bakıldığında her iki cinsiyet arasında bir farklılık olmadığı söylenebilir. Diğer iki boyut olan duygusal bağlılık boyutu ve normatif bağlılık boyutu ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($0 > 0,05$). Buna göre cinsiyet faktörü ile bağlılık boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı söylenebilir.

Yaş faktörü ve bağlılık boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde; normatif bağlılık boyutunun yaş faktörü ile anlamlı bir ilişkisi olduğu söylenebilir ($p < 0,05$). 41 yaş ve üstü çalışanlar; 31-40 yaş aralığındaki çalışanlardan ve 30 yaş altı çalışanlardan daha yüksek normatif bağlılığa sahip, diğer bir ifadeyle yaşlıların bağlılığı daha yüksektir. 30 yaş ve altı çalışanlar ise 31-40 yaş aralığındaki çalışanlardan normatif olarak daha yüksek bağlılığa sahiptir. Normatif bağlılık boyutu açısından, yaşı büyük olanların yaşı küçük olanlara göre daha fazla bağlılık gösterdiği söylenebilir. En genç yaş aralığında bulunan çalışanlar ise orta yaş grubundaki çalışanlardan daha fazla bağlılık göstermektedir. Bu yaş gruplarının bağlılıklarının geliştirilerek sürdürülmesi örgütsel bağlılığa olumlu katkılar sağlayacaktır. Duygusal bağlılık boyutu ve devam bağlılığı boyutu ile yaş faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı anlaşılmıştır ($p > 0,05$). Çalışanların yaş faktörü ile duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutları arasında anlamlı ilişki olmaması çalışanların yaş faktörüne uygun duygusal ve devam bağlılığını artırıcı çalışmalar yapılması yararlı olacaktır.

Eğitim faktörü ve bağlılık boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında; duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile eğitim faktörü arasında ileri düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Duygusal bağlılık boyutunda; lisansüstü çalışanlar, üniversite mezunu ve lise mezunu çalışanlardan daha yüksek duygusal bağlılığa sahip, lise mezunu çalışanlar da üniversite mezunu çalışanlardan duygusal olarak daha yüksek bağlılığa sahiptir. Normatif bağlılık boyutunda incelendiğinde ise lise mezunu çalışanlar; lisansüstü ve üniversite mezunu çalışanlardan daha yüksek normatif bağlılığa

sahip, lisansüstü çalışanlar da üniversite mezunu çalışanlardan normatif olarak daha yüksek bağlılığa sahiptir. Söz konusu ifadelerle ilişkin uygulamaların geliştirilmesi fayda sağlayacaktır. Devam bağlılığı boyutu ile eğitim faktörü arasında anlamlı bir ilişki yoktur ($p>0,05$). Eğitim faktörü ile devam bağlılığı boyutunda yer alan değişkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunamaması söz konusu boyuta ilişkin değişkenlerin kişilerin gelecek beklentileri ve korkuları ile ilgili olmasından kaynaklanmış olabilir.

Çalışma süresi faktörü ile bağlılık boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; duygusal bağlılık boyutu ile çalışma süresi faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($0<0,05$). 3 yıldan daha az süre üniversitede çalışanlar; 7 yıl ve daha fazla çalışanlar ve 4-6 yıl arası çalışanlardan daha yüksek duygusal bağlılığa sahip, 7 yıl ve daha fazla çalışanlar da 4-6 yıl arası iş deneyimine sahip çalışanlardan duygusal olarak daha yüksek bağlılığa sahiptir. Bir diğer ifadeyle Üniversitede çalışma süresi az olanların, örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Diğer bağlılık boyutları olan, devam bağlılığı boyutu ve normatif bağlılık boyutu ile çalışma süresi faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$).

Akademik unvan faktörü ve bağlılık boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; duygusal bağlılık boyutu ile akademik unvan faktörü arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Öğretim üyeleri; öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinden daha fazla duygusal bağlılığa sahip, öğretim görevlilerinin de araştırma görevlilerinden duygusal olarak daha yüksek bağlılığa sahip olduğu söylenebilir. Buna göre duygusal bağlılık boyutu öğretim üyelerinde diğerlerine göre daha yüksek denilebilir. Devam bağlılığı boyutu ve normatif bağlılık boyutu ile akademik unvan faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$).

İdari unvan faktörü ve bağlılık boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise; duygusal bağlılık boyutu ile idari unvan faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Akademik birim yöneticisinin, diğer unvanlara sahip çalışanlardan daha fazla duygusal bağlılığa sahip olduğu tespit edilmiştir. Memurların; üst yönetim çalışanlarına kıyasla duygusal anlamda bağlılığının daha az olduğu görülmüştür. Devam bağlılığı boyutu ve normatif bağlılık boyutu ile idari unvan faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$).

Bu sonuçlara göre Karabük Üniversitesinde özellikle üst düzey yönetim ve akademik personelin örgüte olan bağlılıkları istenen düzeydedir denilebilir. Bu düzeyin

korunması ve geliştirilmesi açısından mevcut uygulamaların ve yönetim anlayışının sürdürülmesi yararlı olacaktır. Örgüte bağlılık düzeyi düşük olan memurların örgüte bağlılıklarının stratejik bir konu olarak değerlendirilmesi ve mutlaka bu sorunun çözümüne yönelik önlemlerin ivedilikle alınması gerekmektedir. Bu bağlamda, memurlara yönelik görevde yükselme fırsatlarının artırılması ve yalınlaştırılması, yönetim ile çalışanlar arasında iletişimin daha etkin kılınması, öneri sistemine güvenli bir biçimde katılabilmelerinin geliştirilmesi gibi uygulamalar yararlı sonuçlar verebilir. Gelecekte bu konu ile ilgili araştırma yapacak olanların yeni ölçeler geliştirerek daha farklı boyutlarla örgütsel bağlılığı ölçmeleri yararlı olabilecektir.



KAYNAKÇA

Ada, N., Alver, İ., Atlı, F. (2008) “Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma” *Ege Akademik Bakış Dergisi*- 8 (2) 487-518

Adiloğulları, İ. (2011) *Profesyonel Futbolcularda Duygusal Zekâ ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi* – İstanbul Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Doktora Tezi

Aka, B. (2017) *Kamu ve Özel Sektörde Çalışan Yöneticilerin Kuşak Farklılıkları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İzmir İlinde Bir Araştırma*- İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi

Akgün, Y.E. (2015) *Örgütlerde Algılanan Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma*- Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Altunışık R., Coşkun R., Bayraktaroğlu S., Yıldırım E. (2012) *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya Yayıncılık, Sakarya

Arslan, E. (2017) *Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerine Etkisi* – Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı Doktora Tezi

Atak, M. (2009) *Öğrenen Örgüt ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi* – Erzurum Atatürk Üniversitesi Sosyal Sosyal Bilimler Enstitüsü Anabilim Dalı Doktora Tezi

Atilla Gök, G. (2016) *Bir Bağlılık Pratiği Olarak Örgütsel Sessizlik- Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi- Cilt:14 Sayı:1*

Ayvaz, S. (2007) *Kurumsal Yönetim Uygulamalarının Bir İç Paydaş Olarak Çalışanların Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi

Babadağ, M. (2010) *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Uşak Belediyesi Örneği*- Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Bakan, İ. (2011) Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar – *Gazi Kitabevi*

Balay, R. (2000) *Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı (Ankara İli Örneği)*- Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlanması (Eğitim Yönetimi ve Teftişi) Anabilim Dalı Doktora Tezi

Balay, R. (2014) Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık- *Pegem Akademi Kitabı- 2. Baskı: Eylül 2014, Ankara*

Balay, R. İş görenlerin Örgütsel Bağlılık Etkenleri ve Sonuçları – *A. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü EYP Anabilim Dalı, 237-246*

Bayram, L. (2005) Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık- *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü – Sayıştay Dergisi Sayı:59*

Baysal, A.C., Paksoy, M. (1999) Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli- *İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi, C: 28, S: 1/Nisan, s; 7-İ*

Becker, H.S. (1960) Notes on the Concept of Commitment- *American Journal of Sociology, Vol. 66, No. 1.*

Bodur, Y. (2013) *Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Çeşitli Değişkenlerin Etkisi – İstanbul Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*

Bülbül, M. (2007) *Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma- Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*

Can, E. (2016) *Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma-* Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Cihangiroğlu, N. (2009) *Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri Olarak Örgütsel Adalet ve Kararlara Katılım – Erzurum Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi*

Coldwell, D.A.L., Perumal, S. (2007) Perceptions of the Measurability, Importance and Effects of Work Equity on Job Satisfaction and Work Motivation: An Exploratory Study of the Utility of Equity Theory- *Alternation 14,1- 197-217 ISSN 1023-1757*

Çakmakçı, C. (2006) *Kara Kuvvetler Komutanlığı'nda Görev Yapan Öğretmenlerin Bireysel ve Ailevi Özellikleri ile Kuruma Bağlılık Düzeyleri ve Kurumdan Ayrılma İstekleri*– Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Doktora Programı

Çiftçioğlu, B.A. (2008) *Kurumsal İtibarın Çalışanların Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama* – Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı Doktora Tezi

Çöl, G. (2004) *Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma* – Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi

Çöllü, E.F – Summak, M.E. (2010) Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Konya'da Bulunan Mali Müşavir Çalışanları Üzerine Bir Araştırma- *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Cilt 13, Sayı 1-2, 273-288*

Demirel, Y. (2009) "Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım" *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:8 Sayı:15 Bahar s.115-132*

Demirkol, A.Y. (2014) Eğitim Kurumlarında Örgütsel Bağlılık: Meslek Yüksekokulları Üzerine Bir Araştırma – *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi Uluslararası E-Dergi- Nisan, Cilt:4 Özel Sayı:1*

Durmaz, O. (2010) *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Analitik Bir İnceleme*– İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi

Durna, U., Eren, V. (2005) Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık- *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6 (2), 210-219*

Duygulu, S., Abaan, S. (2007) Örgütsel Bağlılık: Çalışanların Kurumda Kalma ya da Kurumdan Ayrılma Kararının Bir Belirleyicisi- *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 61–73*

Erdem, R. (2007) Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elâzığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma- *Fırat Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi Ekim, 2(2), 63-79*

Erdoğan, M. (2015) *Psikolojik Sözleşme İhlali Algısının Örgütsel Sinizm ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama –Erzurum Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı Doktora Tezi*

ERGUN, T. (1975) Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı- *AMME İdaresi Dergisi 8(4), 97-106.*

Ersoy, S. (2007) *Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma- Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*

Geri, S. (2010) *Liderlik Tarzının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi (GSGM Merkez Örgütü Örneği) –İstanbul Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Doktora Tezi*

Gök, S.G. (2011) *Örgütsel Güven ile Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Saptanmasına Yönelik Ampirik Bir Çalışma – Ankara Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi*

Gül, H. (2002) Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi- *Gazi Osman Paşa Üniversitesi Zile Meslek Yüksekokulu, 37-56*

Gül, H., Oktay, E., Gökçe, H. (2008) İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama- *Akademik Bakış, Sayı 15, Ekim, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi Issn:1694-528, İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi, Türk Dünyası Kırgız-Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü*

Güllüoğlu, Ö. (2011) *Kurumsal Bağlılık ile İletişim Doyumu Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama Örneği, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Ana Bilim Dalı Halkla İlişkiler Bilim Dalı Doktora Tezi*

Gündoğan, T. (2009) *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması*, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara.

Gür, Y. (2014) *Örgütsel Bağlılığın İş Tatminine Etkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü: Havacılık Sektöründe Bir Araştırma*- Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Programı Yüksek Lisans Tezi

Gürkan, Güney Çetin (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi'nde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Gürsel, Ü. (2017) *Örgütsel Bağlılık ve Yenilik Yönetimi İlişkisi: Mutfak Personeli Üzerine Bir Araştırma*- Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Hassan, M. (2011) *Örgütsel Güvenin, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma* – İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi ve Organizasyon Bilim Dalı Doktora Tezi

Hatipoğlu, Z. (2014) *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin X ve Y Kuşaklarına Göre Farklılıklarının İncelenmesi*- İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Doktora Tezi

Hoş, C., Oksay, A. (2015) *Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini İlişkisi - Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.20, S.4, s.1-24*

Hüseyinliklioğlu, B. (2010) *Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme* – Adana Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi

Kaplan, M. (2010) *Otel İşletmelerinde Etiksel İklim ve Örgütsel Destek Algılamalarının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kapadokya Örneği* – Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Doktora Tezi

Kaya, N. (2016) *Mobbingin Örgütte Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi ile Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*- Beykent

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı Doktora Tezi

Keleş, H.N. (2006) İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma- *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi- T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında kabul edilen aynı başlıklı Doktora Tezinin Özeti*

Kılıç, G. (2008) *Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı Doktora Tezi

Koç, H. (2009) Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi- *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Bahar C.8 S.28 (200-211)*

Köse, O. (2014) *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması* – Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi

Köybaşı, F. (2016) *Okul Yöneticilerinin Girişimcilik, Öz-Yeterlik ve Örgütsel Bağlılık Algılarının Analizi*- İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Doktora Tezi

Kurşunoğlu, A., Bakay, E., Tanrıoğen, A. (2010) İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri- *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 28, Ss. 101-115*

Küçüközkan, Y. (2015) Örgütsel Bağlılık ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Hastanelerde Çalışan Sağlık Personeli Üzerinde Bir Araştırma- *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, Güz, Cilt 1, Sayı 1*

Lambert, E. (2003) *The Impact of Organizational Justice on Correctional Staff*- School of Criminal Justice, Ferris State University, 528 Bishop Hall, 1349 Cramer Circle, Big Rapids- *Journal of Criminal Justice*, 31, 155–168

Meydan, C.H. (2010) *Örgüt Kültürü, Örgütsel Güç ve Örgütsel Adalet Algılarının Bireyin İş Tatmini ve Örgüte Bağlılığı Üzerine Etkisi: Kamuda Bir Araştırma* – Ankara Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı Doktora Tezi

Meyer, J.P- Herscovitch, L. (2001) *Commintment in the Workplace Toward a General Model*, Department of Psychology, University of Western Ontario, London, Ontario, Canada N6A 5C2, *Human Resource Management Review* 11 299-326

Meyer, J.P., Allen, N.J. (1984) *Testing the "Side-Bet Theory" of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations-* *Journal of Applied Psychology*, Vol 69. No 3, 372-378

Meyer, J.P., Allen, N.J. (1997). *Commitment in the Workplace. Theory, Research and Application. London: Sage Publications.*

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide.*

Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., Topolnytsky, L. (2002) *Affective, Continuance, And Normative Commitment To The Organization: A Meta-Analysis Of Antecedents, Correlates And Consequences-* *Journal Of Vocational Behavior* 61, 20–52

Meyer, John P. ve Allen, Natalie J. (1990) *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization-* *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18 *Printed in Great Brita*

Meyer, John P. ve Allen, Natalie J. (1991) *A Theree-Component Conceptualization Of Organizational Commintment – TheUniversity Of Western Ontario – Human Resource Management Review- Volume 1, Number 1, Pages 61-89*

Nasurdin, A., Ahmad, Z. (2001) *“The Effect of Procedural Justice on Organizational Commitment in The Malaysian Context: Do Men and Women Differ”*. *Asian Academy of Management Journal*, Sayı.6, Konu.1. ss.31-47

Neves, P., Caetano, A.N. (2006). *“Social Exchange Processes in Organizational Change: The Roles of Trust and Control”*, *Journal of Change Management*, 6(4): 351–364.

O’Reilly, C., Chatman, J. (1986) *Organizational Commitment and Psychological Attachment: TheEffects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior-* *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3,492-499

Oksay, A. (2011) *Uzman Hekimlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Isparta İli Örneği*– Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi

Onay Özkaya, M., Deveci Kocakoç, İ., Karaa, E. (2006) Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması- *Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:13, Sayı:2*

Özdevecioğlu, M. (2003) Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma- *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 21, Temmuz-Aralık, ss. 77-96*

Özdevecioğlu, M. (2003) Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma- *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt:18, Sayı:2, ss:113-130*

Öztürkci, N. (2015) *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: İstanbul Gümrük ve Ticaret Bölge Müdürlüğü'nde Bir Araştırma*- Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Özutku, H. (2008) Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi- *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi Cilt/Vol:37, Sayı/No:2, 79-97*

Pala, B. (2009) *Sağlık Kuruluşlarında Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Uygulama Çalışması* – Edirne Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi

Samadov, S. (2006) *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama* – İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı Yüksek Lisans Tezi

Seçer, İ. (2017) *SPSS ve LISREL ile Pratik Veri Analizi Analiz ve Raporlaştırma*, Anı Yayıncılık, Ankara

Selvitopu, A. (2011) *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*- Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Sezer, Ö., Ak, M. (2017) Örgütsel Etkililiği Oluşturan Unsurların Katılımcı Yönetim Boyutu Açısından Değerlendirilmesi- *International Journal of Academic Value Studies, Vol:3, Issue:17; pp: 165-181*

Suliman, A.M.T. (2002) "Is it Really a Mediating Construct? The Mediating Role Of Organizational Commitment İn Work Climate- Performance Relationship", *Journal of Management Development, Vol. 21 Issue: 3, pp.170-183*

Şahin, N. (2007) *Personel Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama-* Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliği Programı Doktora Tezi

Temel Eğinli, A. (2009) *Örgütsel Bağlılığın Geliştirilmesinde Farklılık Yönetimi-* İzmir Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı Doktora Tezi

Tiryaki, T. (2005) *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri-* Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Titrek, O. (2009) Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi- *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt: 6:2.*

Togo, O.T. (2018) *Kurumsal Spor Organizasyonların Örgütsel Bağlılık ve Yaşam Kalitesine Etkisinin Değerlendirilmesi-* Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı Doktora Tezi

Uygur, A. (2009) Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık – *Barış Platin Kitabevi, Ocak Birinci Baskı*

Varoğlu, D. (1993) *Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri-* Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi

Yağcı, K. (2007) Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma- *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 9, Sayı: 3*

Yenihan, B. (2010) *Türk İlaç Sektöründe Çalışan Tıbbi Tanıtım Temsilcilerinin İş Doyumu ve Kurumsal Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi*- Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi

Yeşiltaş, M. (2013) Paternalist Liderliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisinde Dağıtım Adaletinin Aracılık Rolü- *İşletme Araştırmaları Dergisi* 5/4 50-70

Yücel, İ., Çetinkaya, B. (2016) Birey-Örgüt Uyumu ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Cinsiyetin Rolü: Kayseri Örneği- *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*.8 (3).17-30

Yüceler, A. (2009) Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma- *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*- Sayı,22

TABLolar LİSTESİ

- Tablo 1 - Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması
- Tablo 2 - Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı
- Tablo 3 - O'Reilly ve Chatman'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı
- Tablo 4 - Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı
- Tablo 5 - Bağlılık Düzeylerinin Sonuçları
- Tablo 6 - Güvenilirlik Analizi
- Tablo 7 - Katılımcıların Demografik Dağılımı
- Tablo 8 - Duygusal Bağlılık Boyutu T Testi
- Tablo 9 - Devam Bağlılığı Boyutu T Testi
- Tablo 10 - Normatif Bağlılık Boyutu T Testi
- Tablo 11 - Cinsiyet Değişkeni ve Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki
- Tablo 12 - Yaş Değişkeni ve Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki
- Tablo 13 - Normatif Bağlılık Boyutu ve Yaş Grupları Arasındaki İlişki Post Hoc Gabriel Testi
- Tablo 14 - Eğitim Değişkeni ve Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki
- Tablo 15 - Duygusal Bağlılık Boyutu ve Eğitim Grupları Arasındaki İlişki Post Hoc Gabriel Testi
- Tablo 16 - Normatif Bağlılık Boyutu ve Eğitim Grupları Arasındaki İlişki Post Hoc Gabriel Testi
- Tablo 17 - Çalışma Süresi Değişkeni ve Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki
- Tablo 18 - Duygusal Bağlılık Boyutu ve Çalışma Süresi Grupları Arasındaki İlişki Post Hoc Gabriel Testi
- Tablo 19- Akademik Unvan Değişkeni ve Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki

Tablo 20 - Duygusal Bağlılık Boyutu ve Akademik Unvan Grupları Arasındaki İlişki Post Hoc Gabriel Testi

Tablo 21- İdari Unvan Değişkeni ve Bağlılık Boyutları Arasındaki İlişki

Tablo 22 - Duygusal Bağlılık Boyutu ve İdari Unvan Grupları Arasındaki İlişki Post Hoc Gabriel Testi



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 - Araştırma Modeli

Şekil 2 - Örgütsel Bağlılığın Genel Modeli

Şekil 3 - Örgütsel Bağlılığın Üç Bileşenli Kavramsallaştırılması

Şekil 4 - Örgütsel Bağlılığın Üç Bileşenli Kavramsallaştırılması

Şekil 5 - Üç Bileşenli Örgütsel Bağlılık Boyutu

Şekil 6 - Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları

Şekil 7 - İletişim ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki.

Şekil 8 - Kaynakların Dağıtımı ve Karar Sürecine İlişkin Adalet

Şekil 9 - Araştırma Modeli

EK: ANKET FORMU

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ

Sayın Katılımcı,

Bu anketle elde edilen bilgiler kişisel haklarınıza zarar vermeyecek şekilde yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Abdullah KARAKAYA
Karabük Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Sevgi ÇAVUŞ DALAKÇI
Karabük Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
sevgicavus@karabuk.edu.tr

A- TANIMLAYICI BİLGİLER (Lütfen size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.)

1- Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın	6- İdari Göreviniz ve Unvanınız	<input type="checkbox"/> Rektör veya Yardımcısı
	<input type="checkbox"/> Erkek		<input type="checkbox"/> Dekan
2- Yaşınız	<input type="checkbox"/> 30 yaş ve altı		<input type="checkbox"/> Müdür
	<input type="checkbox"/> 31-40 yaş		<input type="checkbox"/> Dekan Yardımcısı
	<input type="checkbox"/> 41 yaş ve üstü		<input type="checkbox"/> Müdür Yardımcısı
3- Eğitiminiz	<input type="checkbox"/> Lise		<input type="checkbox"/> Bölüm Başkanı
	<input type="checkbox"/> Üniversite		<input type="checkbox"/> Anabilim Dalı Başkanı
	<input type="checkbox"/> Lisansüstü		<input type="checkbox"/> Daire Başkanı
4- Üniversitemizdeki Çalışma Süreniz	<input type="checkbox"/> 3 yıl ve daha az		<input type="checkbox"/> Fakülte Sekreteri
	<input type="checkbox"/> 4-6 yıl arası		<input type="checkbox"/> Enstitü Sekreteri
	<input type="checkbox"/> 7 yıl ve daha fazla	<input type="checkbox"/> Şube Müdürü	
5- Akademik Unvanınız	<input type="checkbox"/> Öğretim Üyesi	<input type="checkbox"/> Memur	
	<input type="checkbox"/> Öğretim Görevlisi	<input type="checkbox"/> Diğer (Lütfen Belirtiniz)	
	<input type="checkbox"/> Araştırma Görevlisi		
	<input type="checkbox"/> Diğer		

B- FONKSİYONEL BİLGİLER (Lütfen aşağıdaki ifadelere ne ölçüde katıldığınızı uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.)

S	1-Kesinlikle katılmıyorum	2- Katılmıyorum	3- Kararsızım	4- Katılıyorum	5- Kesinlikle katılıyorum	1	2	3	4	5
1	Meslek hayatımın geri kalanını bu kurumda tamamlayacağım için çok mutluyum.					1	2	3	4	5
2	Kurumumu diğer insanlarla tartışmaktan, konuşmaktan hoşlanırım.					1	2	3	4	5
3	Bu kurumun problemlerini gerçekten, sanki kendi problemlerimmiş gibi hissederim.					1	2	3	4	5
4	Bu kuruma bağlandığım gibi başka bir kuruma kolaylıkla bağlanabileceğimi düşünmüyorum.					1	2	3	4	5
5	Kurumumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissetmem.					1	2	3	4	5
6	Bu kuruma duygusal olarak bağlılık hissediyorum.					1	2	3	4	5
7	Bu kurum benim için büyük bir kişisel anlama sahiptir.					1	2	3	4	5
8	Kurumuma güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.					1	2	3	4	5
9	Başka bir işe sahip olmadan işimden ayrılırsam olabilecek şeylerden korkarım.					1	2	3	4	5
10	İstesem bile şimdi kurumumdan ayrılmak benim için çok zor olur.					1	2	3	4	5
11	Eğer şimdi kurumumdan ayrılmak istersem hayatımdaki birçok şey alt üst olur.					1	2	3	4	5
12	Kurumumdan şimdi ayrılmak benim için çok maliyetli olur.					1	2	3	4	5
13	Şu an kurumumda kalmaya istekli olduğum kadar zorunluyum da.					1	2	3	4	5
14	Bu kurumdan ayrılmayı düşünmek için çok az alternatiflere sahip olduğumu hissediyorum.					1	2	3	4	5
15	Bu kurumda çalışmayı sürdürmemin başlıca nedenlerinden biri başka bir kurumun burada sahip olduğum genel faydaları karşılayamayabilmesidir.					1	2	3	4	5
16	İnsanların bugünlerde kurumdan kuruma çok sık geçtiğini düşünüyorum.					1	2	3	4	5
17	Bir insanın kurumuna daima bağlı olmak zorunda olduğuna inanıyorum.					1	2	3	4	5
18	Bir kurumdan diğerine geçmek bana hiç etik görünmüyor.					1	2	3	4	5
19	Bu kurum için çalışmayı sürdürmemin başlıca nedenlerinden biri bağlılığın önemli olduğuna inanmam ve bu nedenle kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak hissetmemdir.					1	2	3	4	5
20	Daha iyi bir iş teklifi alsaydım, kurumumdan ayrılmamın doğru olduğunu düşünmezdim.					1	2	3	4	5
21	Bir kuruma bağlı olmanın değerli olduğuna inanırım.					1	2	3	4	5
22	İnsanlar mesleki hayatlarının çoğunu bir kurumda geçirirlerse daha iyi olur.					1	2	3	4	5
23	Bir iş insanı olmayı istemek bana çok mantıklı geliyor.					1	2	3	4	5

Anketimize katıldığınız için teşekkür eder, iyi günler dileriz...

ÖZGEÇMİŞ

30 Ekim 1987 tarihinde Kırşehir’de doğdum. İlk ve Ortaöğretimimi Kırşehir’de tamamladım. 2007-2009 yılları arasında Karadeniz Teknik Üniversitesi Beşikdüzü Meslek Yüksekokulu’nda Büro Yönetimi ve Sekreterlik Bölümü Ön Lisans Programından mezun oldum. Lisans eğitimimi 2013 yılında Eskişehir Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesinde tamamladım. 2013-2014 Eğitim-Öğretim Yılı Güz Yarıyılında Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Enstitü Anabilim Dalında Yüksek Lisans eğitimime başladım. 2012 yılında Karabük Üniversitesi’ne atandım ve halen Karabük Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü’nde görev yapmaktayım.