

**T.C.
KILIS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**AKADEMİK VE İDARİ PERSONELLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİ: ÜNİVERSİTEDE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmad ABSİ

Danışman: Yrd.Doç. Dr. Cuma ERCAN

**KILIS
Ağustos2015**

T.C.
KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

AKADEMİK VE İDARİ PERSONELLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ:
ÜNİVERSİTEDE BİR UYGULAMA

Ahmad ABSİ

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

(Unvanı, Adı ve SOYADI)

İmzası

prof. Dr. Mustafa PAKSOY

Doç. Dr. İ. Halil EKŞİ

Yrd. Doç. Dr. Cuma ERCAN

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı
SBE Müdürü
Doç. Dr. Halil Aldemir

ÖZET
AKADEMİK VE İDARİ PERSONELLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
DÜZEYLERİ: ÜNİVERSİTEDE BİR UYGULAMA

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd.Doç. Dr. Cuma ERCAN

5- Ağustos 2015, 78 sayfa

Bu çalışmanın amacı, Kilis 7 Aralık Üniversitesi'ndeki akademik ve idari personellerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, Kilis 7 Aralık Üniversitesi'ndeki akademik ve idari personele anket uygulanmıştır. Ankette 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Anket verilerini analiz etmek için T testi ile anova korelasyon katsayısına dayanarak sosyal bilimler istatistiksel paketi kullanılmıştır. Son sonuçları elde edebilmek için bu verilerin açıklaması yapılmıştır.

Yapılan araştırma sonucunda, Kilis 7 Aralık Üniversitesi'ndeki akademik ve idari personellerin duygusal yönden örgütsel bağlılığı istatistiksel olarak kabul edilebilir düzeydedir. Normatif bağlılık ve devamlılık yönünden ise, akademik ve idari personellerin bağlılığı istatistiksel olarak zayıf, ama kabul edilebilir düzeydedir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Örgütsel Bağlılık,

ABSTRACT**CAREER COMMITMENT OF THE ACADMIC AND ADMINSTRATOR
EMPLOYEES :APPLICATION AT A UNIVERSITY**

ABSİ, Ahmad

Master's Thesis: Departman of Business Administration

Supervisor: Assoc:Yrd.Doç. Dr. Cuma ERCAN

5- August 2015,78 Pages

This study aims at learning about the level of the organized commitment for the academic people and the employees at kilis 7 university. Likert scale 5 was used in the survey . It was distributed on the academic people and the employees at the uni. A statistical program was used for the social sciences. to analyse the data. Depending on the T test and the anova. and explaining them to get the final results.

After analyzing the data,As a result of this research, academic and administrative staff of the University of Kilis 7 Aralık. we found that the organized commitment from the emotional side was accepted statistically. As for the side of continuance it was accepted. of a weak connection. It was found that amount. The standard commitment was good with a weak connection.

Key Words:Organizational Commitment,Classification of Organizational Commitment.

ملخص

تسوية الالتزام التنظيمي للموظفين الاداريين و الاكاديميين : تطبيق في إحدى الجامعات

عيسي, أحمد

رسالة ماجستير: في قسم إدارة الأعمال

المشرف : دكتور جمعة أركان

الصفحات 2015,78 آب -5

وتهدف هذه الدراسة للتعرف على مستوى الالتزام التنظيمي للأكاديميين و الموظفين في جامعة كيليس 7 اراك. وتم تطبيق هذه الدراسة في جامعة كيليس 7 اراك على الاكاديميين والموظفين. وتم استخدام مقياس ليكرت الخماسي , وتم تحليل (anova, T test) ومن ثم شرحها وذلك من اجل الحصول على النتائج النهائية.

وبعد تحليل البيانات في جامعة كيليس 7 اراك وجدنا أن الالتزام التنظيمي من الناحية العاطفية للاكاديميين والموظفين مقبول ويوجد ارتباط مقبول احصائياً. وأن الالتزام من الناحية المعيارية والاستمرارية للاكاديميين والموظفين مقبول ولكن يوجد ارتباط ضعيف احصائياً.

كلمات مفتاحية : الالتزام التنظيمي , نظريات الالتزام التنظيمي.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	III
ABSTRACT.....	IV
ملخص	V
İÇİNDEKİLER.....	VI
ŞEKİLLER LİSTESİ	IX
TABLolar LİSTESİ.....	X
TEŞEKKÜR.....	XI
ÖNSÖZ.....	I
GİRİŞ.....	VI

BİRİNCİ BÖLÜM ÖRGÜT VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.1.ÖRGÜT KAVRAMI.....	2
1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	3
1.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	3
1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	7
1.2.3. Örgütsel Bağlılıkla İlişkili Diğer Kavramlar.....	8
1.2.3.1. Mesleki Bağlılık.....	8
1.2.3.2. İş Arkadaşlarına Bağlılık.....	8
1.2.3.3. Sadakat.....	9
1.2.3.4.Yönetime bağlılık.....	9
1.2.3.5. Göreve bağlılık.....	10
1.2.3.6. İtaat.....	11
1.3.ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI OLUŞTURAN UNSURLAR.....	11
1.3.1. Örgütsel Adalet.....	12
1.3.2. Örgütsel Ödüller.....	12
1.3.3. Örgütsel Özellikler.....	13
1.3.3.1. İş Tatmini.....	13
1.3.3.2. Rol Belirsizliliği, Rol Çatışması.....	14
1.3.3.3. Medeni Durum ve Ücret.....	15
1.3.3.4. İş Güvenliği.....	15
1.3.3.5. Yönetim Tarzı ve Liderlik.....	16

1.3.3.6. Örgütsel Kültür.....	16
1.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİ EDEN FAKTÖRLER.....	17
1.4.1. Bireysel Faktörler.....	17
1.4.2. Çevresel Faktörler.....	18
1.4.3. Örgütsel Faktörler.....	19
1.4.3.1. Yaş.....	19
1.4.3.2. Cinsiyet.....	20
1.4.3.3. Örgütte Çalışma Süresi.....	20
1.4.3.4. Eğitim Düzeyi.....	21
1.4.3.5. Takım Çalışması.....	21
1.4.3.6. İşin Niteliği.....	22
1.4.3.7. İletişim.....	22

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI VE SONUÇLARI

2.1.ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI.....	23
2.1.1. Etzioni'nin Sınıflandırması.....	23
2.1.2. Kanter'in Sınıflandırması.....	24
2.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması.....	25
2.1.4. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması.....	26
2.1.5. Becker'in Sınıflandırması.....	28
2.1.6. Argyris'in Sınıflandırması.....	30
2.2.ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI.....	30

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AKADEMİK VE İDARİ PERSONELLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ :

ÜNİVERSİTEDE BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	33
3.2. Araştırmanın Hipotezleri.....	33
3.3. Araştırma Yöntemi.....	33
3.4. Verilerin Analizi.....	34

3.5. Bulgular ve Yorum.....	35
3.6. Güvenirlik Analizi (reliability analysis).....	35
3.7. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	36
3.7.1.Cinsiyet.....	36
3.7.2.Medeni Durum.....	37
3.7.3.Yaş.....	38
3.7.4.Çalışma Süreleri.....	49
3.7.5.Akademik ve İderi personeler.....	40
3.7.6.Akademik Ünvanlar.....	41
3.7.1. Duygusal Bağlılık Değişkenlerine İlişkin Katılımcıların Görüşleri.....	42
3.7.1.1. Medeni Durum.....	42
3.7.1.2. Cinsiyet.....	43
3.7.1.3. Yaş.....	44
3.7.1.4. Çalışma Süresi.....	45
3.7.1.5. Akademik Ünvanlar.....	46
3.7.2. Devam Bağlılık Değişkenlerine İlişkin Katılımcıların Görüşleri.....	47
3.7.2.1. Medeni Durum.....	47
3.7.2.2. Cinsiyet.....	48
3.7.2.3. Yaş.....	49
3.7.2.4. Çalışma Süresi.....	50
3.7.2.5. Akademik Ünvanlar.....	51
3.7.3. Normatif Bağlılık Değişkenlerine İlişkin Katılımcıların Görüşleri.....	52
3.7.3.1. Medeni Durum.....	52
3.7.3.2. Cinsiyet.....	53
3.7.3.3. Yaş.....	54
3.7.3.4. Çalışma Süresi.....	55
3.7.3.5. Akademik Ünvanlar.....	56
3.8. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	58
KAYNAKÇA.....	60
EK: ANKET FORMU.....	63
ÖZ GEÇMİŞ.....	67
VITAE.....	67
سيرة الذاتية.....	67

SEKİLLER LİSTESİ

Şekil.1.1.	Örgütsel Bağlılığın Genel Modeli.....	6
Şekil.1.2.	Örgütsel Faktörler.....	19
Şekil.2.1.	Örgütsel Bağlılığa Tutumsal Bakış Açısı.....	26
Şekil.2.2.	Örgütsel Bağlılığa Davranışsal Bakış Açısı.....	27
Şekil.2.3.	Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli.....	28
Şekil.3.1.	Cinsiyet Göre Dağılım.....	36
Şekil.3.2.	Medeni Göre Dağılım.....	37
Şekil.3.3.	Yaş Göre Dağılım.....	38
Şekil.3.4.	Çalışmadaki Sürelerine Göre dağılım.....	39
Şekil.3.5.	Akademik ve İdari Personellerine Dağılımı.....	40
Şekil.3.6.	Akademik Ünvanlarına Dağılım.....	41

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1	Örgüte Bağlılık Düzeylerinin Öngörülen Sonuçları (Randall, 1987'den aktaran: Çetin ,Fatih .2011:69).....	32
Tablo 3.1.	Anketin Analizi Reliability Statistics.....	35
Tablo 3.2.	Cinsiyet.....	36
Tablo 3.3.	Medeni Durum.....	37
Tablo 3.4.	Yaş.....	38
Tablo.3.5.	Çalışmadaki Süre.....	39
Tablo 3.6.	Akademik ve İderi Personeler.....	40
Tablo 3.7.	Akademik ünvanlar.....	41
Tablo 3.8.	Duygusal Bağlılık. T Tetsi Sonuçları (Medeni Durum).....	42
Tablo 3.9.	Duygusal Bağlılık. T Tetsi Sonuçları (Cinsiyet).....	43
Tablo 3.10.	Duygusal Bağlılık. Anova Sonuçları (Yaş).....	44
Tablo 3.11.	Duygusal Bağlılık. Anova Sonuçları (Çalışma Süresi).....	45
Tablo 3.12.	Duygusal Bağlılık. Anova Sonuçları (Akademik Ünvanlar).....	46
Tablo 3.13.	Devam Bağlılık. T Tetsi Sonuçları (Medeni Durum).....	47
Tablo 3.14.	Devam Bağlılık. T Tetsi Sonuçları (Cinsiyet).....	48
Tablo 3.15.	Devam Bağlılık. Anova Sonuçları (Yaş).....	49
Tablo 3.16.	Devam Bağlılık. Anova Sonuçları (Çalışma Süresi).....	50
Tablo 3.17.	Devam Bağlılık. Anova Sonuçları (Akademik Ünvanlar).....	51
Tablo 3.18.	Normatif Bağlılık. T Tetsi Sonuçları (Medeni Durum).....	52
Tablo 3.19.	Normatif Bağlılık. T Tetsi Sonuçları (Cinsiyet).....	53
Tablo 3.20.	Normatif Bağlılık. Anova Sonuçları (Yaş).....	54
Tablo 3.21.	Normatif Bağlılık. Anova Sonuçları (Çalışma Süresi).....	55
Tablo 3.22.	Normatif Bağlılık. Anova Sonuçları (Akademik Ünvanlar).....	56

TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın her aşamasında bana rehberlik eden danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Cuma ERCAN'a, beni bir çok konuda aydınlattığı için İİBF Dekanımız Sayın prof. Dr. Mustafa PAKSOY'a ve Doç. Dr. İ. Halil EKŞİ'ye sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Ayrıca, çalışma boyunca bilgi ve deneyimi ile yol gösteren Dr. Abdullah HAMMADEH'e ve her zaman desteğini gördüğüm değerli hocam Doç. Dr. Sadettin PAKSOY'a teşekkür ediyorum.

Hayatımın her anında maddi ve manevi destek ve yardımlarını benden esirgemeyen değerli aileme binlerce kez teşekkür ediyorum.

Her zaman zorluklara karşı moralimi yüksek tutmada büyük katkıları olan sevgili arkadaşlarıma da teşekkür etmeyi bir borç biliyorum.

Ayrıca Kilis 7 Aralık Üniversitesi İİBF yönetici ve hocalarına çok teşekkür ederim.

AHMAD ABSİ

ÖNSÖZ

20. yüzyıl modern topluluklarda meydana gelmiş siyasi, ekonomik ve sosyal değişikliklerin getirdiği örgütsel gelişime geniş alanlarda şahit olmaktayız. Bu da bazı entellektüel eğilimlerin meydana gelmesine neden olmuş ve bu eğilimlerle modern örgütlerin hedeflerini gerçekleştirmeleri kolaylaşmıştır. Bu eğilimlerden birisi de örgütsel bağlılıktır.

Bağlılık insanoğlunun genel olarak hayatında, özel olarak da iş örgütlerinde önemli bir fenomendir. Bu nedenle günümüzde örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalara duyulan ihtiyaç giderek artmıştır. Buda son zamanlarda çok sayıda teorinin ortaya çıkmasına, alanlı ve uygulamalı araştırmalar yapılmasına neden olmuştur.

Örgütsel bağlılık; yaratıcılığı güçlendirmek, istikrar, görevliler ile yönetimin arasındaki güven gibi örgütsel hedeflere erişebilmek için dinamik bir unsurdur. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün değerlerini kolayca benimsemesini, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmesini sağlar. Ayrıca çalışanların işe çek gelmesi, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen durumları azaltıp, çalışanların örgütte kalmasını ve sürekli yeteneklerini geliştirmesini sağlar.

Bu çalışmada, örgütsel bağlılığın önemi yapılan bir araştırma ile ortaya konulmuş ve sonuçları değerlendirilmiştir

GİRİŞ

Günümüz koşullarında işletmelerin mevcut çalışanlarını muhafaza etmesi zorlaşmıştır. Çünkü her geçen gün nitelikli iş gücü yer değiştirmektedir. Nitelikli bireyleri işte tutmanın tek yolu maddiyat değildir. Dolayısıyla günümüzde nitelikli işgücünün çalıştıkları yerlerden ayrıldığı ve daha düşük bir gelire başka işletmelerde çalışmaya başladığı görülmüştür. Bunun en büyük nedeni işletmelerin kötü yönetimi ve başarısızlığıdır (Özdevecioğlu,2003:115).

Bu durumda işletmeler için en önemli konulardan birisi, nitelikli işgücünün işletmeye çekilmesi, işletmede tutulması ve işletmenin gereklerini yerine getirebilmeleri için güdülenmeleridir. Çünkü işletmelerin varlıklarını devam ettirmeleri ve kar elde etmeleri buna bağlıdır. Bu nedenle nitelikli işgücünün işletmede tutulması, bütün yetenek ve bilgisini işletme için kullanması örgütsel bağlılık kavramını gündeme getirmiştir.

Küreselleşme süreciyle birlikte işletmeler örgütsel bağlılığa önem vermekte ve bu konuda politikalar üretmektedirler. Çünkü örgütsel bağlılığı olan personelin daha üretken, daha uyumlu ve daha sorumlu davrandıkları bir gerçektir. Çalışanlar kendilerini örgütlerine bağlı hissettikleri ölçüde o işletmede çalışmaya devam edecek ve başarılı olacaklardır. Aksi takdirde nitelikli işgücünün her an işletmeden ayrılması gündeme gelecek ve işgörenlerin verimi düşecektir.

Bu durumda işletmeler çalışanlarıyla bire bir bağlılık oluşturmak zorundadırlar. Çünkü işletmeler ancak bu şekilde aidiyet duygusunu oluşturabilir ve işletmenin çalışanlar tarafından sahiplenilmesine yol açabilirler. Böylece örgütsel bağlılığın olduğu işletmelerin hedeflerini gerçekleştirmesi kolaylaşacaktır. Ancak örgütsel bağlılığın sağlanması zannedildiği kadar çok da kolay değildir.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, örgüt ve örgütsel bağlılıkla ilgili genel bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde, örgütsel bağlılığın sınıflandırılması ve sonuçları ele alınmıştır. Son bölümde ise, akademik ve idari personellerin örgütsel bağlılık düzeylerine belirlemek amacıyla, Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nde bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.1.ÖRGÜT KAVRAMI

Örgüt kavramı çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır. “Örgüt: belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin gayretlerini birleştirdikleri yapılandırılmış süreçtir”. Örgüt insan–iş-teknoloji faktörlerini birleştiren bir sistemdir. “Örgüt kişilerin tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçları, başkaları ile bir araya gelerek bir grup halinde gayret, bilgi ve yeteneklerini birleştirerek gerçekleştirmelerini sağlayan bir iş bölümü ve koordinasyon sistemidir (Koçel,1995:100).

Maddi ve manevi bileşenleriyle örgütsel kültür, kurumda işlerini bırakıp, diğer kurumlardan ayrı kılan kişisel özellik kazandırır, iş performansını belirleyen çerçeveyi, bireyleri kuruma bağlayan standartları sağlar. Ayrıca bireyleri işlerini mükemmellikle yapmaya, bağlılık düzeylerini ve iş memnuniyetlerini yükseltmeye motive etmeye çalışır. Bu da kurumun hedeflerini gerçekleştirmek için kurumdaki bireylerinin birleşip yardımlaşmasına neden olmaktadır. Böylece kurumun gelişim ve istikrarını sağlayan sosyal dayanışma canlandırılmış olur.

Örgütsel kültürünün değişkeninin önemine özellikle davranışları yönlendirmeyi sağlayan örgütsel değerlere göz atarsak görüyoruz ki; değişkenin üstlendiği görevlerin çeşitliliği nedeniyle bu konuya karışık teorik perspektiflere göre değinilmiş. Güçlü kültür ortak değerler, amaçların etrafında toplanma ve yüksek düzeyde memnuniyetin hakim olduğu bir örgütsel iklim yaratmayı sağlamaktadır (Dolu,2011:4).

Örgütsel kültür örgütlerin gelişimi ve kalkınmasında temel bir rol üstlenmektedir. Çünkü örgütün ahlaki usulünü canlandırmaktadır ve onun sayesinde olaylar tahmin etmektedir. Enerji ve yeteneklerin temel harekete geçiricisi sayılmaktadır (Dinçer, 1998:347). Öyleki değer ve ahlak çevresinde değişiklik gerçekleşirse teknolojik, yapısal ve örgütsel değişikliklerin ardından o yenilikler

kolayca gelir. Bu da değer görüşler ve örgütün teknolojik ve örgütsel sisteminin çerçevelerindeki güçlü bağlılığa dayanır.

1.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Bağlılık bir duyguya, bir kültüre veya bir inanışa karşı duyulan hissiyattır. Bağlılık duygusu bir toplumu oluşturmaya yol açar. Her toplumun belli bağlılıkları vardır. Bu bağlılıklar genellikle manevi bağlılıklardır. Bunun yanı sıra dini bağlılıklarda vardır. Örgütsel bağlılıkta ise, örgüt ile çalışan arasında bir bağlılık oluşturmada ve çalışmada bir aidiyet duygusunu sağlanmaktadır. Örgütsel bağlılık neticesinde bir araya gelen çalışanlarda ortak hedef ve ortak amaç oluşur. Bu da üretkenliği ve verimi artıracaktır (Sıgır,2007:262).

Ekonomik ve ticari anlamda ülkeler arasında sınırların kalktığı ve rekabetin giderek şiddetlendiği bir zaman diliminde örgütlerin varlığını korumaları ve varlığını devam ettirmeleri için geleceğe daha güçlü ve sağlam adımlarla ilerleyebilmelerinde örgütsel bağlılık giderek önemli hale gelmeye başlamıştır. Örgütsel bağlılık kavramının açıklanmasında, birden fazla disiplin araştırma yapmakta ve bu kavramı açıklamaya çalışmaktadır. Bu da bu kavramın açıklanmasında ve anlaşılmasında güçlülükler çıkartmaktadır.(Bucak.2011:163) Genel fikire göre, çalışanla örgüt arasında doğrudan bir ilişki bulunmasına karşın, bu ilişkinin yapısı ve oluşumu hakkında birden çok fikir ortaya atılmıştır. Bu da örgütsel bağlılık için farklı tanımlar yapılmasına sebep oluşturmaktadır.

Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan tanımlamalar incelendiğinde, örgütsel bağlılık kavramı, bireyin örgütüne psikolojik olarak bağlanması, bireyin kendisini örgütün bir parçası olarak kabul etmesi, örgütün amaç ve hedeflerine güçlü bir inanç duyması ve bunları kabul ederek enerjisini bu doğrultuda harcaması ve sonuç olarak örgütte kalmaktan mutluluk duyması olarak tanımlanmaktadır (Bucak,2011:164).

Örgütsel bağlılık, bireyin kendi çıkarlarını gözetmeden örgütün amaçlarını ve hedeflerini özümsemesidir. Bu bağlılık bir beklenti bağlılığı değil bir sadakat

bağlılığı şeklinde olması gerekmektedir. Bu biçimdeki bir bağlılık bireyde sahiplenme duygusunu ön plana çıkartacaktır. Bu da bireyin örgütün prensiplerine ve değerlerine uyum içinde çalışmasını sağlayacaktır (Çetin,2011:55).

Entelektüel sermayenin her geçen gün önem kazanması ve rekabet koşullarında işletmelerin mevcut çalışanların sayılarını muhafaza etmeye çalışmaları bir zorunluluk hale gelmiştir. Çünkü her geçen gün nitelikli iş gücü yer değiştirmektedir. Nitelikli bireyleri işte tutmanın tek yolu maddiyat değildir. Pek çok durumda nitelikli işgücünün çalıştıkları yerlerden ayrıldığını ve daha düşük bir gelirle başka işletmelerde çalışmaya başladığı görülmüştür. Bunun en büyük nedeni işletmelerin kötü yönetimi ve başarısızlığıdır. İşletmeler işgücüyle bire bir bağlılık oluşturmak zorundadır. Ancak bu şekilde aidiyet duygusunu oluşturabilir ve işletmenin çalışanlar tarafından sahiplenme duygusunu oluşturmaktadır (Özdevecioğlu.2003:115).

Entelektüel sermaye, bilgi ekonomisinde bir stratejik araç olarak kullanılmaktadır. değere dönüştürülebilir bilgidir ve işletmelerin faaliyetini sürdürebilmesini sağlayan maddi olmayan varlıkların tümüdür. maddi olmayan varlıkları da deneyim, yaratıcılık, müşteri ilişkileri, teknik bilgi ve beşeri sermaye olarak tanımlayabiliriz. bu patentleri, ticari markaları, telif haklarını, marka isimlerini, logoları ve şerefiye kategorisindeki diğer öğeleri ve bireysel değerleri kapsamaktadır (<http://www.uludagsozluk.com/k/entelektuel-sermaye>).

Örgütsel bağlılık yazını incelendiğinde, örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasıyla ilgili ortak bir bakış açısının bulunmadığı göze çarpmaktadır. İlk yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılık aynı çatı altında değerlendirilmiş, işgörenlerin örgütlerinin amaçlarını ve değerlerini benimsedikleri derecede örgütsel bağlılık gösterecekleri kabul edilmiştir. İlgili yazın incelendiğinde örgütsel davranışın pozitif psikolojik özellikler taşıyan bir kavram olduğunu savunan çalışmalara da rastlanmaktadır. Örgütsel bağlılığı yüksek bireylerin işin doğasını sevdikleri örgütlerde mutlu ve işlerinden tatmin oldukları bir durumdur (Genç.2014:46-48).

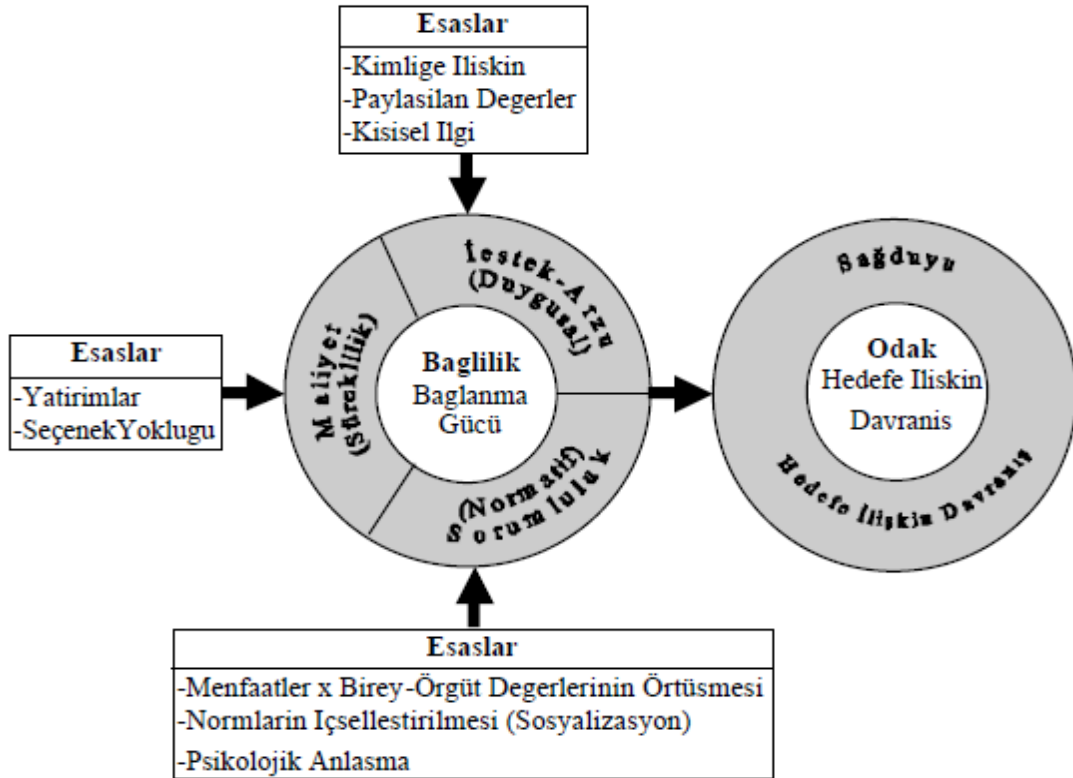
Örgütsel bağlılık kavramını, dikkatli bir şekilde tasarlanmış, "duygusal his ile teşvik" sistemiyle birleştirilmiş uygulama ve standartlarla bağlamak, kullanılan standartların üniversite personellerinin bağlılık ve ait olma hissini güçlendirmekte etkili olan etkenler içermelidir. Örneğin: adalet, işteki adil rekabet, iş görevlerindeki etkili beceriler gibi.

Bu bilgiler ışığında örgütsel bağlılık kavramı ile iç içe olan bu pozitif kavramlar, örgütsel bağlılığın da psikolojik dayanıklılık gibi pozitif psikoloji bünyesinde yer alan bir kavram olarak değerlendirilmesinin yanlış olmayacağı sonucunu doğurmaktadır (Genç,2014:48).

İdari örgütlerin karşılaştığı en dinamik görevlerinden, idari liderleri, performans gücü, beceri ve davranış aracılığıyla, insani ve psikolojik eğilimleri, sosyal değerleri ve örgütsel standartları birleştiren örgütsel bağlılığa yönlendirme yollarıdır. Örgütsel bağlılığın gelişimi için bir ortam bulunması çağdaş örgütlerin temel isteğidir. Geniş alanlı örgütlerde, bireyin güçsüz hissetmesi ve örgütsel varlığını kaybetme hissi gibi sıradan rollerin varlığıyla bağlılığı kurma görevi daha da zorlaşıyor (Gülova, vd, 2012:56).

Her örgütün, kurumun başarısı üretimi artırmasına ve hedeflerini gerçekleştirme gücüne bağlıdır. Buda şüphesiz ki bireylerin gücüne, yeterliliklerine ve performansına dayanıyor. Örgütteki personellerin işe bağlılığı ne kadar yüksek düzeyde ise, örgütün de hedeflerini gerçekleştirme o kadar kolaydır. Öte yandan örgüt, personellerin örgütlerine bağlılığını arttıracak ve değerlerini kabullenmelerini sağlayacak çalışmalar yapmalıdır.

Bütün bunların açıklamalardan sonra örgütsel bağlılığın genel modelini aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz;



Şekil.1.1 : Örgütsel Bağlılığın Genel Modeli (Dolu ve Banu,2011:18).

Örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder (Ölçüm, 2004: 90).

Örgütsel bağlılık, işgörenin örgütün gereksinimleriyle kendi tanımlamalarının örtüşürme derecesi olarak tanımlanabilir. Örgüte bağlılığı yüksek olan işgörenin temel karakteristikleri; örgütün amaç ve değerlerinin kabulü ve bunlara kuvvetli bir inanç, örgüt için çaba sarfetme ve örgütte kalmak için kuvvetli bir istekliliktir (Alan,2001:219).

Örgütsel bağlılık taahhütlü bireyler göstermek için farklı şekillerde kullanılan kavramlardan biridir. Bu bireyler örgütü savunmak, ona ait oldukları için gurur duymak, daha uzun süre devam etmek gibi belirli davranış türlerinde bulunurlar.

Ayrıca istenilen performansa yönelik yüksek oranda mükemmel davranışlar sergilemektedir.

1.2.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Yönetim biliminin ilk çalışmalarında mekanik bir unsur olarak değerlendirilen insan, daha sonra sosyal yönü dikkate alınarak incelenmiş ve bugün örgütün vazgeçilmez bir ögesi olan entelektüel sermaye olarak algılanmaya başlanmıştır. Bu durum, özellikle örgütsel süreçlere ilişkin çalışmalarda insanı odak haline getirmiştir. Bu çerçevede, örgütsel davranış alanında yürütülen çalışmalardan örgütsel bağlılık; örgütler için en temel değer haline gelen insan unsurunun etkin kullanımı açısından önem arz eden bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan kaynağı, örgütsel hedefler açısından uygun bir şekilde kullanıldığında bir anlam ifade etmektedir. Örgüte bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanların varlığı insan kaynağının daha etkin kullanımını doğuracağından örgütsel bağlılık örgütler için büyük önem taşımaktadır (Metin Atak, 2009:84).

Her örgüt çalışanlarının bağlılığını arttırmak ister. Araştırmalara göre örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin görevlerini yerine getirmek için daha çok enerji sarf ettikleri görülmektedir. Bunun yanı sıra örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin örgütleriyle bir manevi bağ kurdukları görülmektedir. Bu da örgütlerinde daha uzun süre kaldıkları ve iyi ilişkilerini devam ettikleri görülmüştür. Bütün bu etkilerin sonucunda örgüt pozitif değerler kazanmaktadır. Bu kazanımların başında üretimin artırılması ve örgütsel hedeflerin gerçekleşmesi gelmektedir. Bu kazanımların devam edilebilmesi için kaliteli ve motivasyonu yüksek çalışana ihtiyaç vardır. Mevcut nitelikli çalışanı korumanın yolunda örgütsel bağlılıktır (Keleş ve Necla,2006:46).

Örgütler sosyal sistem niteliği taşır. Örgütlerde çalışanlar ya da örgütte yönetici olmak isteyen herkes, örgütün işleyişi hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Örgütler bir hedefi gerçekleştirmek amacıyla oluşturulmuş yapılardır. Bu yapıların

işleyişinde ise insan en önemli faktördür. Örgüt yönetimi bu faktörü nasıl yönetirse öyle bir netice alacaktır.

1.2.3. Örgütsel Bağlılıkla İlişkili Diğer Kavramlar

1.2.3.1. Mesleki Bağlılık

Mesleki bağlılık bireyin sahip olduğu beceri ve uzmanlık sonucunda mesleğin hayatındaki önemini anlaması ile ilgilidir. Daha açık bir ifadeyle mesleki bağlılık, bireyin belli bir alanda beceri ve uzmanlık kazanmak amacıyla yaptığı çalışmalar sonucunda mesleğinin yaşamındaki önemini ve ne kadar merkezi bir yere sahip olduğunu algılamasıdır (Baysal ve Paksoy,1999:1).

Bir kurumun hedeflerine ulaşması için mesleki bağlılık önemli temellerinden biri sayılır. Mesleki bağlılık bireyi çalıştığı kuruma bağlayan psikolojik bağlılığı gösteriyor. Mesleki bağlılık psikolojik bağlılığı, üyeliği hissetmeyi, kurumun hedeflerini gerçekleştirme ve mesajını ulaştırması için bireyin çaba sarf edip fedakarlık yapmasını sağlar.Ayrıca işteki özveri ve dürüstlüğü de bir göstegesidir (Dolu, 2011:23).

1.2.3.2. İş Arkadaşlarına Bağlılık

Arkadaşlık, bireylerin belli amaç veya nedenlerden dolayı ortaya çıkmış bir bağlılıktır. Bu bağlılık farklı derecelerde olabilir. Bazen kardeş gibi bezen kardeşten öte bazende geçici bir dönem için olabilir. İş arkadaşlığı aynı işletme içerisinde ortak amaç ve hedefle hareket etmektedir. İnsanlar her zaman kendilerini rahat hissedikleri ve mutluluk duyacağı kişilerle çalışmak isterler. İnsanlar çalıştıkları yerlerde birbirlerine karşı samimi olmak isterler. İş arkadaşlarının bağlılık göstermesi ve birbirlerine bağlılığın yüksek olması örgüte pozitif değerler kazandırır. Yardımlaşma performansını ve verimi artıracaktır. Ayrıca iş arkadaşlığının yüksek olduğu bir örgütte, kişiler bireysel problemlerini veya işle ilgili problemlerini daha kolay aşacaktır. Aşırı bağlılık bazı olumsuzluklara da mahal verecektir. Örneğin; bir kişinin

sorumsuz davranması veya başka bir nedenden dolayı yönetimin onu işten çıkartmasına bütün işçiler karşı çıkabilir. Bu da örgütün birçok zararlarla karşı karşıya kalmasına sebebiyet verecektir. İlişkilerin çok iyi dengelenmesi gerekmektedir (Ertekin,1993:3).

1.2.3.3. Sadakat

Kang ve arkadaşlarına göre örgütsel sadakat, bireysel çıkarlardan ziyade örgüt çıkarlarını artırmayı ve bu çıkarlara bağlılık göstermeyi içeren üye davranışlarını ifade etmektedir. Bu davranışlar, işgörenin üyesi olduğu örgüt için olumlu bir imaj oluşturmak amacıyla örgüt hakkında pozitif söylemlerde bulunmayı ve tüm örgütün çıkarlarını artırmak için çalışmayı içermektedir (Bülbül,2007:9).

Sadakat; sadık olmak yani her zaman her türlü şarta bağlılığı ifade eder. Örgütsel sadakat ise, örgütsel bağlılık gibi örgütte uzun süre bağlılığı devam etmeyi ifade eder. İşletmenin iyi ve zor anlarında personelin işletmeye sadık kalması, personelin örgüte sadakatini göstermektedir.

Örgütsel sadakat kültürel değerlere ve uzun süreli bir bağlılığın sonucunda oluşmaktadır. Birey içinde bulunduğu örgüte maddi, manevi ve kişisel ihtiyaçlarını karşıladığı oranda bağlanır ve örgütü sahiplenir. Bu bağlamda birey örgüte olan sadakatini onu benimseyerek ve sahiplenerek gösterir. Örgüt içindeki adalet, huzur ve düzen arttıkça birey örgüte daha fazla bağlanarak ona olan sadakatini örgütte devamlılığını sağlayarak gösterir. Bireylerin sadakatini kazanmak örgütlerin güçlenmesi için doğru bir adım olabilir (Gözen,2007:43).

1.2.3.4. Yönetime Bağlılık

Hiyerarşide üst pozisyonları işgal eden çalışanların örgütlerine daha çok bağlılık duydukları ileri sürülmektedir. (Dolu,2011:227)

Çalışanların yönetime bağlılığı; örgüt içi dayanışma, örgüt-yönetim paralelliği, çalışan-örgüt ve çalışan-yönetim ilişkisi, yönetimin çalışan ve örgüte yaklaşımı ve de çalışanın kişisel özellikleriyle de yakından ilişkilidir. Kısacası yönetimin çalışanlarla ilişki ve yaklaşımları bireyi yönetime bağlayabilecek gibi yönetimden uzaklaştırması da mümkündür. Aynı zamanda çalışanların örgüte ve yönetimin amaçlarına ulaşmasını sağlayan bireyler olduğundan istek ve ihtiyaçlarının karşılanması tatmin duygusunu arttırabileceği gibi yönetime bağlılığı ve hedeflerine ulaşması için kaçınılmaz bir etken olabilmektedir.

Personel bir üst pozizyondaki çalışandan görev ve sorumluluk alarak samimiyet ve özveriyle yerine getirerek yönetime bağlılığını gösterir. Çalışan örgütsel başarıdaki rolüne göre terfi alıp kıdemi yükselince bireyin örgütü ve amaçlarını daha çok benimsediğini söylemek mümkündür. Çalışan yetkisi dahilinde karar kılıcılığı arttıkça örgütün başarısını kendi başarısı olarak görmektedir. Bu nedenledir ki birey terfiyle ödüllendirilince tatmin duygusu artmakta ve örgütü benimseyip bağlanma oranında artış olmaktadır (Dolu,2011:27).

1.2.3.5. Göreve bağlılık

Yaptıkları işleri hayatlarıyla özdeşleştiren çalışanların, bu konuda daha esnek davranan çalışanlara göre örgütlerine daha çok bağlılık gösterdiklerini ortaya koymuşlardır (Dubin vd,1975:417). Nitelikli çalışanların işe alınması , çalışanların iş tatminini ve örgüte bağlılıklarını olumlu etkileyerek örgütsel başarıyı arttıracaktır.

Bireyin almış olduğu sorumluluğun farkında olması, gerekli zamanda ve olması gereken komumda görevini icra etmesini sağlar. Örneğin temizlik personelinin gün içindeki mesaisinde yapılması gerekenleri yapması.

Birey verilen görevi iyi algılayıp o görevi sahiplenip kendisiyle özdeşleştirerek hata payını düşürmeye çalışır. Çünkü görevin başarısı kendi başarısı olacağından göreve bağlılığı artacaktır (Dolu,2011:25).

1.2.3.6. İtaat

İtaat bir görev duygusudur. Tartışılmaz bir otoriteye bağlılıktır. Ve bu otorite tarafında verilen emre dayalıdır. İtaat, görev duygusundan gelebileceği gibi karşılanacağı olası yaptırımlara maruz kalmamak içinde gösterilebilir. Örgütsel yapının içerisinde zorunlu veya korku neticesinde gösterilen bir itaat değil; içsel yani görev bilinciyle yapılan bir itaat olmalıdır. Örneğin bir köle sahibine itaat edebilir ama bu itaat onun sahibine içten bir bağlılıkla bağlandığının sonucunu çıkartmaz. Çünkü bu mecburi bir bağlılıktır. Ve köle sahibine itaatle mükelleftir. Çünkü itaat aksi bir davranış onun şiddetli bir şekilde cezalandırmasına sebep olabilir. İtaat ve bağlılık paralellik göstermelidir. Örgüte olan bağlılık ve itaat bireyin içten çalışmasına sevk edecektir bu da örgütü ilerletecektir (Gözen,2007:43).

Sadece itaat duygusuyla örgüte bağlı olan birey sadece vazifelerini yapmakla meşgul olmaktadır. Bu düşüncedeki birey, örgüte az bir katkı sağlar ya da hiç sağlamaz. Çünkü örgütsel bir bağlılık düşüncesinde olmayan birey özverili çalışma ya da yeni fikirler üretme çabası içinde olmayabiliyor. Bunun içindir ki bir örgütün içinde çalışanlar itaatla beraber bağlılıkta göstermelidirler.

Personel idareciden aldığı görevi samimi ve şevkle yerine getirerek o örgüte bağlılığını ve itaatkârlığını göstererek övgü ve ödülü hak eder.

1.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI OLUŞTURAN UNSURLAR

Her bağlılık türü, bireyi bir şekilde örgüte bağlamaktadır. Özellikle yoğun duygusal bağlılığı olan işgörenler istedikleri için, güçlü normatif bağlılığa sahip olan işgörenler zorunlu oldukları için, daimi bağlılığı güçlü olan işgörenler ise ihtiyaç duydukları için işlerinde kalırlar. Nedenleri farklı olduğundan her bağlılığın farklı etkisi ve sonucu ortaya çıkmaktadır (Çetin, 2004: 91–92).

Örgütsel bağlılığı oluşturan iki temel unsur vardır. Bunlar ; eğitim ve minnetarlık duygusudur. Eğitim düzeyi, mesleki eğitim ve mesleki beceriler bireyin örgüte bağlılık derecesini belirleyerek örgütte kalma süresini etkiler. (Bayram.2005:

133) Bireyin iş ihtiyacı,ekonomik durumu ve hayatını sürdürebilirliği açısından önemlidir. Bu yüzden birey işverene minnet duygusu içerisinde bulunur. Örgütsel bağlılığı oluşturan unsurlar aşağıdaki başlıklar altında açıklanmıştır.

1.3.1. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet kavramı literatürde, dağıtımsal ve yönetsel adalet olmak üzere iki açıdan ele alınmaktadır. Dağıtımsal adalet, örgütte maddi ve maddi olmayan ödüllerin, görevlerin ve sorumlulukların kişiler arasında adaletli dağıtılıp dağıtılmadığı konusunun çalışanlar tarafından nasıl algılandığıyla ilgilidir. Yönetsel adalet ise, örgütün ortaya çıkardığı ürün ve hizmetler ile örgütün çalışanlarını etkileyen kararların, örgüt içinde verilmiş sürecinde ve bunlara ilişkin mekanizmaların işleyişindeki adaleti anlatmaktadır. Bunun içindir ki çalışanlara her açıdan adil davranılmalıdır. Her çalışan hak ettiği hakkı almalıdır (Dolu,2011:41).

Yöneticiler iş dağıtımında ve teşviklerde, yeterliliklere göre uygulanan adalet ilkesini benimsemelidirler. Böylece personelin işine ve kurumuna bağlılığı ile işini geliştirme isteği artacaktır.

Bireyin örgüt içindeki konumu ve başarı durumuna göre adil bir maaş ve terfi etmek istemesi en doğal hakkıdır. Bu yüzden örgütün sürekliliği ve varlığını sürdürmesi için adaletli olmalıdır.

1.3.2. Örgütsel Ödüller

Örgütsel ödüller, bağlılığı etkileyen çok önemli bir örgütsel faktördür. Çünkü örgütsel bağlılık bir çalışan için geleceğe yönelik beklentilerin bugün ile değiştirilmesi, bir işveren için ise bugün gösterilen çaba ve bağlılık karşılığında ödenen ücrettir. Bu değişimi belirleyen faktörlerden birisi de işin nasıl ödüllendirildiğidir. Örgütsel ödüller bu nedenle örgütsel bağlılıkla doğrudan ilişkilidir (Baskin,2011:27).

Örgütsel ödüller, örgütsel bağlılıkla yakından ilişkilidir. Çalışanların içinde buldukları kişisel ve çalışma durumları göz önünde bulundurularak ödüllendirmeye gidilmesi hem iş tatminini arttıracak hem de yönetim ve örgüt için nitelikli çalışanların belirlenmesi sağlanarak yönetimin ve örgütün hedef ve çıkarlarına önemli ve ilerletici bir adım olacaktır. Bu yüzden ki güçlü yönetim ve örgütlerde çalışanlarda ödüllendirilmeye gidildiği kaçınılmaz bir gerçektir (Dolu,2011:43).

Bu bağlamda hem yönetime bağlılık hem de örgüt içi başarı için çalışanlarda ödüllendirmeye gitmek doğru ve etkili bir yöntemdir.

Örgüt içerisinde çalışan bireylerin mevcut durum ve kıdemleri göz önünde bulundurularak teşvik ve kıdem ödülleri verilerek çalışanın verimi artırılabilir.

1.3.3. Örgütsel Özellikler

Çalışanın kişisel özellikleri örgütsel bağlılık üzerinde etkili olabilmektedir. Örneğin; yaş, eğitim, cinsiyet, gibi farklılıklar örgütten alınacak ayrıcalıklarla örgütsel gücün göstergesi olabilmektedir. Bu farklı iltizamlar örgüt içerisinde farklılıklara neden olabilmektedir (Berman,1992:380). Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel özellikler aşağıdaki başlıklar altında açıklanmıştır.

1.3.3.1. İş Tatmini

Yapılan diğer bir çalışmada kişilere yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında iş tatmininin en güçlü açıklayıcı faktör olarak ortaya çıktığı görülmüştür (Çetin,2011:39).

İş tatmini; örgütsel bağlılığı, etkinliği, verimliliği ve iş performansının önemli belirleyicileri olup işten ayrılma niyeti ve devamsızlığı önemli derecede etkilemektedir (Çetin,2011:39). Çalışanın eğitim ve becerilerine uygun işte yer alması ve bu durumdan tatmin olması örgüt için başarı getirebileceği gibi, çalışanın tatmin etmeyen kişisel eğitim ve becerileriyle işte yer almaları da örgüt için sorunlar ve

başarısızlıklar getirmesi kaçınılmazdır. Bu yüzden örgüt içinde süreklilik ve ilerleme kat edilmesi için iş tatmininin sağlanmasına önem verilmesi doğru bir yöntem olacaktır.

1.3.3.2. Rol Belirsizliği, Rol Çatışması

Bireysel ve örgütsel farklılıklar gösteren bir diğer konu rol çatışması ve rol belirsizliğidir. Her ikisi aynı ifade gibi gözükselerde aralarında fark vardır. Rol çatışması, bireyin iş ortamında birbirinin zıddı olan talep ve beklentiler içerisinde olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu durumda, çalışan taleplerden birini karşıladığında, diğer taleplerden ya birini yada birkaçını karşılayamadığı gibi karşılamasıda zorlaşmaktadır (İnce ve Gül, 2005:73). Rol belirsizliği ise, genel olarak çalışandan çok örgüt kaynaklı bir sorundur. Çalışan iş ile ilgili gerek duyduğu bilgiden yoksun olduğu, daha doğrusu görevinin tam anlamıyla kendisine ifade edilmediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak rol çatışmasının belli ölçüde çalışan, rol belirsizliğinin ise örgüt kaynaklı olduğunu söylemek doğru bir ifadedir.

Rol belirsizliği, rol ile ilgili beklentilerin sınırlarının çalışana tam olarak bildirilmemesi sonucu ortaya çıkmaktadır. Çalışanın yerine getirmek zorunda olduğu görevlerle ilgili beklentilerin belirgin olmaması, bunları davranışa yöneltmesi için kendisine açık bir bilgi verilmemesi, örgüt ortamında ortaya çıkabilecek belirsizlikler olarak ifade etmek mümkündür. Diğer bir ifadeyle rol belirsizliği, görev, yetki ve sorumluluk açısından tam bir kesinlik olmaması durumudur (Dolu,2011:45).

Bireyin eğitimine ve iş becerisine uygun rol verilerek anlaşılmaz ve karmaşık durumun oluşmasını engleyerek örgüt içi düzen korunur.

1.3.3.3. Medeni Durum ve Ücret

Medeni durum örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden biridir. Çalışan kadınlar aynı zamanda evde de çalışmakta ve neredeyse ev işlerinin hepsini tek başına yapmaktadır. Çalışan kadınlar için öncelik bağlılık evi ve ailesidir. Bu fitri bir durum olmakla birlikte kültürel bir zorunluluk arz etmektedir (Gözen,2007:57). Kadın ev işlerini yapmakla yükümlüdür. Ve bu çoğu kadın arasında kabul görmektedir. İş bazı kadınlar için kariyer yapma olarak görülsede, çoğu kadın için eve maddi yardımda bulunmak olarak görülür.

Ücretin çalışanlar üzerinde psikolojik bir etkisi de bulunmaktadır. Bu etkiye göre ücretin adil dağıtılıp, dağıtılmaması çalışanın iş memnuniyetini belirleyecektir. Çalışanın ücretin adil dağıtılmadığına karar vermesi iş memnuniyetsizliğine neden olacaktır. Sonuç itibariyle bu memnuniyetsizlik performansın azalmasına, devamsızlığın artmasına ve psikolojik, fizyolojik olarak çalışanın kötü etkilenmesine neden olacaktır. Bundan da çalışanın örgütsel bağlılık düzeyi olumsuz etkilenecektir (Baskin,2011:25).

1.3.3.4. İş Güvenliği

İş güvenliği çalışanlar için önemlidir ve öncelik arz eder. Bu çalışan için ekonomik yani aldığı maaştan daha önceliklidir. Bazen ise iş riskine göre maaşlar farklılık göstermekte ve bu da çalışanı bu işleri seçme etmektedir.

Dağdeviren'e göre, güvenlik duygusu iş gören için ekonomik garanti olmaktan da ötede daha kapsamlı bir duygudur. Güvenlik duygusu belirli bir iş çevresinde ya da iş koşullarına uymaktan doğan kendine güven duygusunu içerir. Bu duygu astlara büyük ölçüde üstler tarafından benimsetilir. Gerek sürekli bir maddi unsurun sağladığı güvenlik, gerekse kendine güven duygusu, verimliliğin artışında doğrudan etkili değildir. Fakat güvensizlik duygusu altında tedirgin olarak çalışanların

çaba ve emeğini sunan azminin azalacağı doğaldır. Tersine güvenlik duygusu altında çalışanlar enerjik ve gayretli görünür ve etkileri de artmış olur (Gözen,2007:25).

Çalışan iş güvenliğinin sağlandığını ve kendisine değer verildiğini anlarsa tatmin olur, huzur ve istikrar içinde çalışır. Bu da örgüte olan güvenilirliği ve bağlılığı artırır.

1.3.3.5. Yönetim Tarzı ve Liderlik

Her örgütün bir yönetim şekli vardır ve bu örgütlerin başında bir lider bulunmaktadır. Çalışan ile yönetim ve lider arasında sıkı bir bağ vardır. Gerek yönetim olsun gerekse lider olsun çalışanın işe bağlılığı konusunda etki etmektedir (İnce ve Gül,2005:73)

Örgütsel bağlılık, genellikle örgütsel politika ve uygulamalardan şiddetli biçimde etkilenmektedir. Uygulanan politika ve stratejiler yönetim biçimi ile doğrudan ilişkilidir. Demokratik, katılımcı ve çalışan odaklı bir yönetim biçiminde çalışanların fikir ve düşünceleri uygulanan politika ve stratejilerde önemli bir yere sahiptir. Bu tür yönetim biçiminde çalışanlar kendilerini rahatça ifade edebilmektedirler. Dolayısıyla örgüte olan bağlılıkları da duygusal olarak gerçekleşmektedir (Baskin,2011:24).

Çalışanların karşılaştıkları sorunlara yönetimin objektif ve esnek yaklaşması örgüt içi bağlılığı arttıracığı gibi otoriteyi de güçlendirecektir. Aktif ve objektif bir duruş sergileyen lider ; çalışanların sorunlarla ve yönetim tarzıyla ilgili görüş ve sıkıntılarını bildirme özgürlüğünü sağlayarak , yönetim tarzını olumlu etkileyecek ve örgüt içi sağlam bir dayanışma ortamı oluşturacaktır.

1.3.3.6. Örgütsel Kültür

Örgüt kültürü, inanç ve değerlere bağlılık sağlar. Kültürün bir parçası olan fikirler örgüt içinde herhangi bir yerden ortaya çıkabilir. Örgüt kültürü, çoğunlukla,

vizyon, felsefe ve işletme stratejileri gibi değerleri ve belli fikirleri ortaya atan ve uygulayan bir lider veya önder ile başlar. Bu fikir ve değerler başarıya yol açtığıında kurumsallaşır ve önder veya liderin vizyon ve stratejilerini yansıtan örgüt kültürü ortaya çıkar (Baskin, 2011:26).

Kültür insanların geçmişlerini, yaşama ve üretim biçimlerini, bunlarla ilgili gelişmeler ve sosyal ilişkileriyle yakından ilgilidir. Örgüt kültürü ise, toplum kültürünün bir alt ürünüdür. Bundan dolayıdır ki güçlü örgüt kültürüne sahip işletmelerde çalışanların nasıl davranmaları gerektiğini belirten yerleşmiş davranışsal parametreler bulunur. Bunun aksine zayıf örgütsel kültüre sahip işletmelerde bulunan çalışanlar neyi nasıl yapmaları gerektiği hakkındaki davranışları öğrenmeye çalışarak zaman kaybederler (Dinçer,1998.:347).

Sonuç olarak ortak değerlere, inançlara ve davranışlara sahip olmayan örgütsel kültürler, var olan örgüt stratejisini bilen güçlü kültüre sahip organizasyonlara göre örgüt içi ve çevresel ilişkilerinde uyum sağlayamadıkları için güçlü örgütsel kültüre sahip işletmelerin gerisinde kalmaları kaçınılmazdır. İşletmelerde güçlü örgüt kültürüne sahip olmayı amaçlamak doğru bir yöntemdir. Örgütsel kültür ve bağlılık çalışanın devamlılığı için paralellik arz etmektedir. Çalışanın örgüte olan bağlılığı örgütsel kültürle orantılı olarak artıp veya azaldığı söylenemektedir.

1.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Örgütsel bağlılığı etkileyen üç temel faktör vardır .Bunlar ; bireysel , çevresel ve örgütsel faktörlerdir.

1.4.1. Bireysel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel özellikler bireylerin yaş, eğitim, cinsiyet gibi bazı demografik özelliklerinin yanı sıra denetim noktası, başarı güdüsü gibi bazı kişilik özelliklerini de kapsamaktadır. İş ile ilgili özellikler, işteki özerklik, işin önemi ve anlamlılığı, beklentilerin işte karşılanma düzeyi, geribildirim, sosyal

etkileşim olanakları gibi işe ilişkin özellikler olarak belirlenmektedir. Örgütsel faktörler arasında ise, örgüt yapısı, büyüklüğü, ücret sistemleri, çalışma koşulları, kariyer olanakları, örgüt kültürü, yönetim tarzları, ast ve üst ilişkileri gibi unsurlar sayılmaktadır (Sağlam,2003: 23).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında bireysel faktörler önemli bir rol üstlenmektedir. Bireyin örgütle, işle ve çevresiyle ilişkisini düzenleyen önemli özellikleri, yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, eğitim durumu, mesleki bilgi ve becerisi, denetim noktası, kıdemi, pozisyonu, içinde bulunduğu kültürü ve başarı güdüsünden oluşmaktadır. Kişisel özelliklerle birlikte iş beklentisi ve psikolojik sözleşmede bireysel faktörler arasındaki önemli etkenlerdendir (Bozkurt,2007:61).

Bu faktörler birey için önemli olduğu kadar örgüt içinde önemli ve vazgeçilmezdir. Çünkü bireysel olumsuzluklar örgütü de olumsuz etkileyecektir.

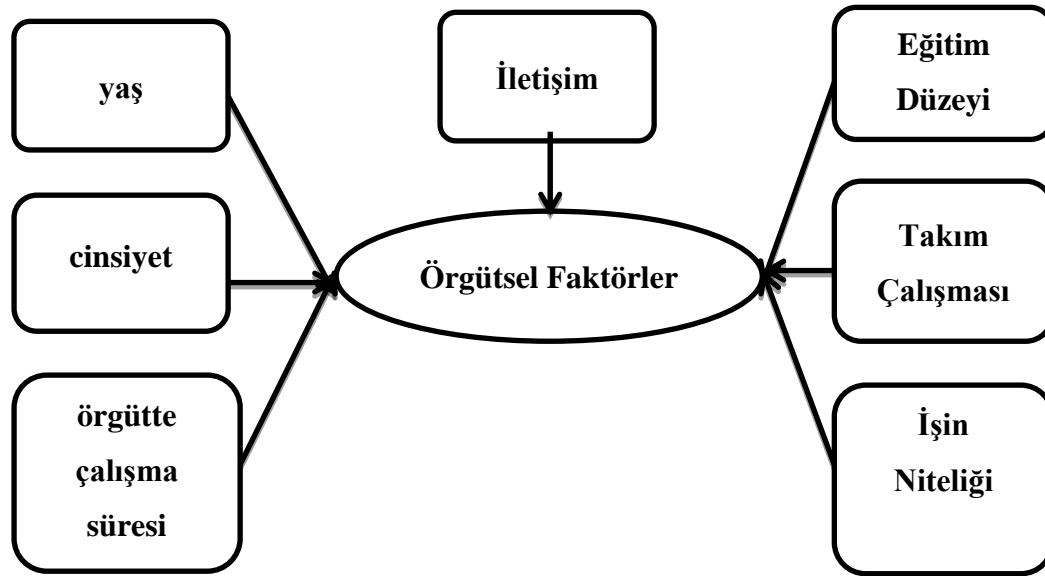
1.4.2. Çevresel Faktörler

araştırmada fonksiyon özelliği , iş uzmanlığı ve zorlukları ve liderin üyelerle ilişkisi gibi bireye göre rol durumları ve örgütsel özellikleri ; örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler olarak belirlenmiştir. Ayrıca yaş, cinsiyet, iş uzmanlığı, kıdem ve sosyal kültür etkenleri de eklenmiştir. Bireyin ekibi veya örgütü içindeki gerek resmi, gerekse sosyal pozisyonu yükseldikçe o birey varlığının önemini hisseder bu da performansını ve bağlılık gücünü olumlu etkiler (Genç,2014:29).

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir takım çevresel faktörler vardır. Yazarların ve araştırmacıların bu etkenler hakkındaki görüşleri de farklıdır. Yetmiş ve seksenlerin araştırmaları üç temel etkenden bahsetmektedir. Bunlar"kişisel özellikler, fonksiyonel özellikler ve örgütsel özellikler"dir. Doksanların araştırmaları ise örgütsel bağlılığındaki etkisinden dolayı "çevresel faktörleri" (alternatif iş fırsatlarını) eklemişlerdir.

1.4.3. Örgütsel Faktörler :

Örgütsel bağlılığı etki eden faktörler aşağıdaki şemada olduğu gibi 7 gruba ayrılır:



Şekil.1.2.Örgütsel Faktörler

1.4.3.1. Yaş

Çalışan bireyler yaşlandıkça genç bireylere göre yaptıkları işlerden elde ettikleri tatmin artma eğilimindedir. Bu süreçte yaşı ilerlemiş bireyler oluşan yeni süreçlere adapte olma ve yeterli düzeyde verim elde etmede genç bireylerden geride kalmaktadırlar (Gözen,2007:25).

Örgüt içindeki yaşlı bireylerin deneyiminden ve genç bireylerin çalışma azminden maksimum derecede faydalanmak için yaşlı ve genç bireyleri örgüt içinde yakınlaştırıp samimi bir hava oluşturarak etkileşimleri sağlamaktadır.

1.4.3.2. Cinsiyet

Yapılan araştırmalar, cinsiyet faktörünün iş tatmini yaratılmasında önemli bir etken olduğunu göstermektedir. Yapılan araştırmalar kadınların erkeklere göre daha tatminkâr olduğunu göstermiştir. Araştırmalara göre; kadınlar erkeklere göre daha az ücret aldıkları, ilerlemeleri için daha az fırsat olduğu ve profesyonel gelişim kaynaklarını daha sınırlı kullanım hakları olduğu halde erkeklere oranla daha yüksek tatmin düzeyi ifade etmektedir (Gözen,2007:23).

Kadınların örgütsel bağlılık derecelerinin gerilmemesi için ve bunu garanti altına almak için kadınların özel çalışma koşullarına özen göstermek önemlidir, ayrıca örgütsel bağlılığın düzeyini desteklemekte kadınlardaki olumlu göstergelerden fikir alıp yararlanma yolları araştırılmalıdır.

1.4.3.3. Örgütte Çalışma Süresi

Bireyin belirtilen mesai süresinden fazla yada eksik çalışması örgüte bağlılığını azaltabilir. Uzun süre çalışan bireylerin motivasyonlarında dağılma, reflekslerinde zayıflama ve yorgunluk hissinin giderek artması iş verimini düşürebileceği gibi örgüte bağlılığıda zayıflatacaktır. Diğer yandan az çalışmak yada düzenli bir mesai saatinin olmaması bireyin dış çevre ve örgüt arasında gelgitlere, örgüt içi bağlılığın zayıflamasına ve yönetimsel sıkıntıların oluşmasına sebep olacaktır. Sonuç olarak çalışma süresi ve örgütsel bağlılık arasında bir ilişki olduğu söylenebilir (Ülker,1999:132).

1.4.3.4. Eğitim Düzeyi

İş görenlerin eğitim düzeyi de örgüte olan bağlılıklarını etkilemektedir. İşgörenlerin eğitim düzeyi, iş hayatına bakışını, iş hayatından beklentilerini etkileyen önemli bir değişken olmaktadır. Eğitim düzeyi yükseldikçe işe yüklenen anlam ve beklentileri de yükseltmektedir (Gözen,2007:56).

Çalışanların eğitim düzeyi bireysel, çevresel ve örgütsel bağlantıları etkilemektedir. Kişiye göre iş değil de işe göre kişi seçmek deyiminden yola çıkarak iş bölümünün gerekli kıldığı eğitim düzeyindeki bireyleri işe almak daha tutarlı olabileceği gibi örgüt içi bağlantıları da daha sağlam yapacaktır. Diğer yandan iş için gerekli bireyin yeterli eğitim düzeyine sahip olmaması iş içi aksaklıklara, örgütsel ve yönetsel sıkıntılara yol açacaktır. Gerekli eğitim düzeyi değişken yada yenilenebilir olduğu süreçte çalışanlara gerekli seminer ve kurslar verilerek eğitimleri tamamlanmaktadır.

1.4.3.5. Takım Çalışması

Takım çalışması, çalışanların etkin planlar yapmalarını, yenilikleri çabuk kavramalarını, motivasyonlarını arttırmalarını, paylaşım duygularının gelişimini ve işi kaliteli ve verimli bir şekilde yapmalarını sağlayarak çalışanların iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının artmasına yardımcı olur. Bir takım içerisinde kararlar ne kadar ortaklaşa alınırsa, üyelerin örgütsel bağlılığı da o derecede fazla olacaktır. Takım açısından olduğu kadar bireysel açıdan da çalışanların karar sürecine aktif olarak katılımlarının sağlanması, yönetimin kendilerine değer verdiğinin göstergesi olarak algılanacaktır. Bu durum da, örgütsel bağlılığın artmasını sağlayacaktır (Dolu,2011:28)

Takım çalışması çalışanlar arasında birlikte uyum, karar alma ve bireysel farkındalık oluşturarak çalışanların örgüte ve yönetime bağlılığını arttıracaktır.

1.4.3.6. İşin Niteliği

İş görenler aşırı baskı altında çalışmayı sevmemekte, her konuda işlerine karışılmasından, kendilerine emir verilmesinden hoşlanmamaktadırlar. İş görenlerin büyük bir çoğunluğu benlik duygularını tatmin etmek yada kişisel gelişim güçlerini artırmak amacıyla bağımsız çalışma ve inisiyatif kullanma ihtiyacına önem vermektedir. Kişiler kendilerine yeteneklerini kullanma olanağı veren, çok yönlü ve özel nitelikler gerektiren işleri yaptıkça, kendilerine başarılı oldukları konusunda bilgi geldikçe işlerinden tatmin olurlar (Robbins,1991:172).

Bireyin eğitim aldığı alanda çalışmak istemesi en doğal hakkıdır. Tam olarak ne iş yapacağını bilen birey daha verimli ve istekli olur. İşin niteliği bireyin motivasyonunu ve azmini olumlu yönde etkileyerek örgütsel bağları kuvvetlendirir.

1.4.3.7. İletişim

Örgüt içi iletişim ile örgüt amaçları ve işgörenlerin amaçları arasında uyum sağlanabilecektir. Söz konusu iletişim, örgüt içindeki belirsizliklerin ortadan kalkmasına, iş görenlerin yönetime güvenmelerine ve inanmalarına imkan sağlayacaktır. Örgüt içi iletişimin asıl fonksiyonu, örgüt yönetimi ile iş görenler arasında karşılıklı güven ortamının yaratılması ve sorunların en az düzeye indirilmesidir. Bu sayede, iş görenler kendilerini örgütün bir üyesi gibi kabul ederek, daha etkili çalışabilecek ve işten ayrılmalar da en alt düzeye inecektir (Baskin, 2011:31).

İş yerinde bireylerin örgütsel düzeyde iletişim kurmaları elde ettikleri bilgi, beceri ve deneyimleri diğer bireylere ve örgütteki bireylere ve örgütteki gruplara aktarmasıyla örgütsel hedef ve amaçlara ulaşmada etkili bir yoldur.

İnsanların sosyal bir varlık oluşu birbirleriyle iletişim kurmalarını gerektirir. Örgüt içi bireyler arasında iletişimin olması hem işin işleyişini hem de örgüt içi dayanışmayı olumlu yönde etkileyecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI VE SONUÇLARI

2.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SINIFLANDIRILMASI

Örgütsel bağlılık, literatürde en sık karşılaşılan şekliyle tutumsal ve davranışsal bağlılık yaklaşımları ile çoklu bağlılık yaklaşımı olarak üç başlık altında sınıflandırılmaktadır. Tutumsal yaklaşım genelde örgütsel bağlılığın neden ve sonuçları üzerinde durmaktadır. Davranışsal yaklaşım ise bu tutumların sonucu olarak tanımlanan davranışlar bir kez sergilendiğinde, bu davranışın tekrarlanmasını sağlayan faktörler ve bu davranışların çalışan tutumları üzerindeki etkisini incelemeye odaklanmıştır. Çoklu bağlılık yaklaşımı ise tutumsal bağlılığa dayanmakla birlikte, örgütsel bağlılık örgütü meydana getiren iç ve dış gruplara duyulan bağlılıkların toplamından oluşmaktadır (Gülova ve Demirsoy,2012:56).

2.1.1. Etzioni'nin Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığı sınıflandırma ile ilgili yapılan ilk çalışmalardan biri Etzioni'ye aittir. Etzioni, üç tür bağlılık sınıflandırması yapmıştır (Baskın,2011:8).

- ❖ Hesapçı Bağlılık: Ahlaki açıdan yakınlaşmaya göre örgütle daha az yoğun bir ilişkiyi yansıtmaktadır. Bu bağlılık türünde bireyler bağlılık düzeylerini, ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde ayarlamaktadırlar.
- ❖ Yabancılaştırıcı Bağlılık: Bireysel davranışın ciddi şekilde sınırlandırıldığı durumlarda bulunan, örgüte olumsuz bir yönelişi temsil etmektedir.
- ❖ Ahlaki Bağlılık: Ahlaki açıdan yaklaşma veya diğer bir ifadeyle moral bağlılık örgütün amaçları, değerleri ve normlarının içselleştirilmesine ve yetkiyle özdeşleşmeye dayalı, örgüte pozitif ve yoğun bir yöneliştir. Dolayısıyla ahlaki açıdan yaklaşma standartlar ve değerler içselleştirildiğinde ve örgüte bağlılık göreceli olarak ödüldeki değişimlerden etkilenmediği zaman ortaya çıkmaktadır.

Etzoni anlayışı örgüt üyelerinin kurallara uyması için örgütselliğe dayanıyor. Bu bağlamda çalışan örgütün güç ve yetkilerine dayalı bu da örgüte karşı bir ahlaki bağlılıktır. Aynı zamanda örgütteki kişisel ve örgütsel değerlere, örgüte olan bağlılığı ve üretimi arttırmak için personellere verilen ödüllere dayanıyor. Bununla birlikte örgüt personellerine karşı maddi, manevi ve ahlaki olarak bağlılıkta bulunmaktadır.

2.1.2. Kanter'in Sınıflandırması

Kanter'e göre üç tür bağlılık sınıflandırması vardır. Bunlar; devama yönelik bağlılık, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığıdır (Baskın,2011:9).

- ✓ Devama Yönelik Bağlılık: Kişinin üyeliğini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün sürekliliğine kendini adamasıdır. Diğer bir ifadeyle bir üyenin örgütün kalıcılığını sağlamaya kendini adaması olarak tanımlanır. Ayrılmanın maliyetinin, kalmanın maliyetinden daha büyük olduğu fikrine dayanmaktadır.
- ✓ Uyum Bağlılığı: Devamlılık bağlılığının yanı sıra Kanter, uyum bağlılığını, önceki sosyal ilişkilerden feragat veya grubun kenetlenmesini kolaylaştırıcı simge, sembol ve törenlere katılım gibi vasıtalar aracılığıyla bir örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma olarak tanımlamaktadır. Uyum bağlılığı gruba karşı olumlu duygusal yaklaşımları içerir. Grubun her üyesiyle ilgilenmek, ilişkide bulunmak ve gruba ait olduğunu hissetmek kişiye duygusal açıdan bir tatmin sağlayacaktır. Elde edilen bu tatmin kişiyi örgütüne bağlayacaktır.
- ✓ Kontrol Bağlılığı: Kanter'in ileri sürdüğü üçüncü bağlılık türü ise kontrol bağlılığıdır. Kontrol bağlılığı, grup ve örgüt üyelerinin liderin emir ve kurallarını devam ettirmesine denir. Kanter, kişisel davranışı örgütün istediği doğrultuda şekillendiren örgüt normlarına üyenin bağı olarak gördüğü bağlılığa kontrol bağlılığı adını vermiştir. Kontrol bağlılığı kişinin örgüt normlarına bağlı olmasıdır. Bu bağlılık türü, örgüte karşı olumlu normatif yönelimleri içermektedir. Kontrol bağlılığı, üyenin örgütün norm, amaç ve değerlerinin

olumlu davranışlar için önemli bir rehber olduğuna inanması halinde ortaya çıkmaktadır.

Kenterin görüşüne göre örgütsel bağlılık personellerin işe devamlılığı, bu da örgütteki personellerin bağlılığını garantilemek ve kontrol altına almak için iyi sosyal ilişkiler ve sevgi aracılığıyla olmaktadır. Bu da örgütteki bireysel davranış ile örgütsel standartlara dayanıyor. Örgütteki devamlılığı, bağlılığı ve ekip ruhunu oluşturmak için personellerin arasında pozitif etkileşme olmalıdır.

2.1.3. O'Reilly ve Chatman'ın Sınıflandırması

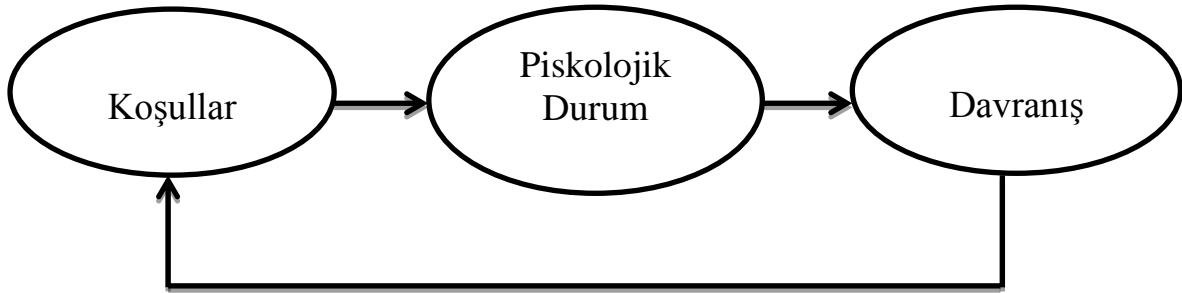
Örgütsel bağlılığı psikolojik bir olgu olarak ele alan O'Reilly ve Chatman; özdeşleştirme, içselleştirme ve uyum olarak üç ayrı başlık altında incelemişlerdir. Bunlardan uyum bağlılığında; kişi örgütsel değerleri paylaşmaz ve amacı ödülleri elde etmektir. Burada uyum araçsal algılarla ilişkilendirilmiştir, genel ifadeyle bireyin içinde bulunduğu düzen ve koşulları kabullenmesi olarak tanımlanmıştır (Gülova ve Demirsoy,2012:58)

Özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarındaki bağlılıkta bireyler, kendilerine dolaysız olarak çıkar sağlamayan, örgüt yararına fazladan zaman ve çaba harcayan davranışlar sergilerler. Bireylerin örgütte kalma istekleri yüksektir (Sığırı,2007:264).

Personelin örgütüne karşı çalışkanlığı aktifliği ve örgütüne ekstra zaman ayırmasıdır. Böylece örgütte kalmak ve ödülleri almak için personelin isteği artar. Örgütte çalışkan ve etkili olmanın temel hedefi ödüller değil örgütte kalıp devam etmektir. Personelde üye olduğu örgüte karşı bağlılık ve gurur duygusu oluşur.

2.1.4. Allen ve Meyer'in Sınıflandırması

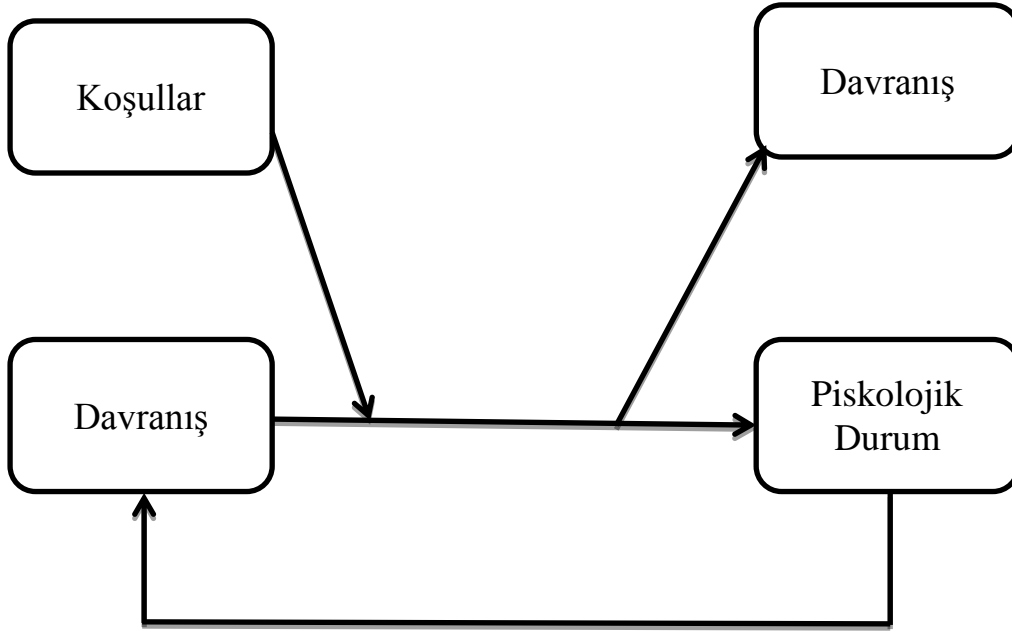
Örgütsel bağlılık kavramını duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç grupta inceleyen Allen ve Meyer sınıflandırması en çok kabul gören örgütsel bağlılık sınıflandırmalarındandır.



Şekil.2.1. Örgütsel Bağlılığa Tutumsal Bakış Açısı (Genç,2014:62).

Bu çalışmada “Meyer ve Allen’in çok boyutlu bağlılık sınıflandırması” esas alınacaktır. Güçlü bir duygusal bağlılığa sahip olan birey örgütün üyesi olmaktan hoşlanır, örgütle kendini özdeşleştirir ve örgütü ilgilendiren konulara ilgi duyar. Meyer ve Allen, duygusal bağlılığı belirli bir örgüt ile bireyin “özdeşleşme ve bütünleşme derecesi” şeklinde tanımlamışlardır. Duygusal bağlılığı kuvvetli olanlar örgütte kalmaya ihtiyaç duyduklarından değil, gerçekten kalmak istedikleri için devam ederler (Sığı,2007:264).

Örgütsel bağlılığın oluşturulan üç boyutu, farklı birer tür olmaktan ziyade birbirlerini tamamlayan ve örgütsel bağlılığın tutumsal boyutunu açıklamaya yönelik bileşenler olarak değerlendirilmektedir. Öyle ki işgörenlerin çeşitli zaman ve durumlarda bu bağlılık bileşenlerini değişik derecelerde hissedebilecekleri kabul edilmektedir (Genç,2014:61).



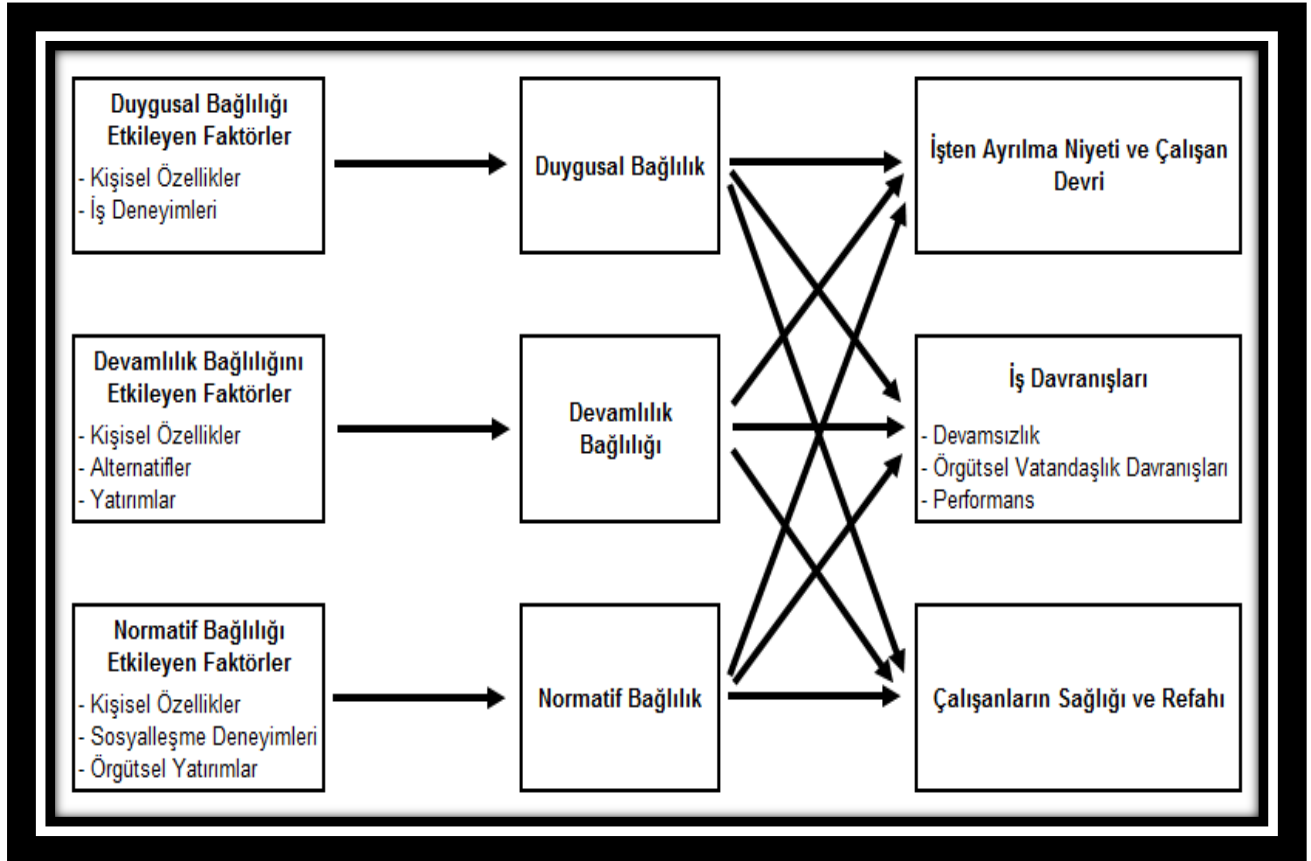
Şekil.2.2. Örgütsel Bağlılığa Davranışsal Bakış Açısı. (Genç,2014:62)

Duygusal Bağlılık: Örgütün içindeki paylaşım, ortaklık ve ait olma duygularıdır. Personellerin arasında istek ve sevgi olursa, o zaman personeller örgütle birleşir (Baskın,2011:16). Dolayısıyla personel aktif olarak çalışır ve örgütün bir parçası olduğu için gurur duyar. Çünkü örgütüne yönelik bir duygusal bağlılığı olmuştur.

Devamlılık Bağlılığı: Bu tür bağlılık personelin örgütte uzun süre çalışmasına dayalıdır. Böylece edinilen becerilere, avantajlara ve ödüllere sahip olur (Çetin,2011:61). Bunun sonrasında personel şimdiki örgütünden ayrıldığı halde bu ayrılıkla ilgili maliyet boyutunun ve kayıpların farkında olmaya başlar. Kalmak veya ayrılmakla ilgili personelde örgütteki iş sürecinden dolayı bir görüş oluşur. Aynı şey örgüt için de geçerlidir.

Normatif Bağlılık: Bu bağlılık türünde personele işe devam etmek için önem verilir. Çünkü geçmiş yıllarda örgüt kendisine deneyim kazandırmıştır (Çetin,2011:61). Ayrıca örgüt personelin planlama, hedefleri belirlemek ve örgütün

genel politikasını çizmekte katkıda bulunmasını sağlıyor. Üstelik birçok araştırmacı standart bağlılığa ahlaki açıdan bakıyor ve ahlaki bağlılık adını vermektedir.



Şekil.2.3. Boyutlu Örgütsel Bağlılık Modeli (Baskın,2011).

2.1.5. Becker'in Sınıflandırması

Bağlılık kavramı Becker (1960) tarafından hayat boyunca gösterilen tutarlı aktiviteler bütünü olarak ifade edilmektedir. İş ortamı için yapılan bağlılık tanımında, işgörenlerin her istediklerinde kariyer değişikliği yapamamaları hususu da bir tür bağlılık olarak yorumlanmaktadır (Genç,2014:49).

Becker çalışanların bağlılık göstermesine neden olan yan bahis kaynaklarını; toplumsal beklentiler, bürokratik düzenlemeler, sosyal etkileşimler olarak sıralamıştır (Baskın,2011:11).

- ✓ Toplumsal Beklentiler: Kişi ait olduğu toplumun beklentilerinin sosyal ve manevi yaptırımları nedeniyle davranışlarını sınırlayan bazı yan bahislere girebilir. Bu tür toplumsal baskılara, sık sık iş değiştiren kimselere toplumda güvenilir gözle bakılmamasını örnek olarak göstermek mümkündür.
- ✓ Bürokratik Düzenlemeler: Yan bahislerin ikinci kaynağı ise bürokratik düzenlemelerdir. Örneğin, emekli aylığı için maaşından belli bir miktar azaltılan birey, isteğe bağlı örgütten ayrılamayacaktır. Ayrıldığı zaman kurallar gereğince emekli aylığını kaybedecektir. Bu nedenle birey örgüte olan bağlılığını emekli olup maaş almaya başlayana kadar devam ettirmek zorundadır.
- ✓ Sosyal Etkileşimler: Becker'in yan bahis kaynaklarından birisi de sosyal etkileşimlerdir. Kişi diğerleriyle ilişki içerisindeyken kendisiyle ilgili bir kanaatin yerleşmesini sağlamıştır. Bu kanaatin bozulmaması için ona uygun davranışlar sergilemek zorundadır. Örneğin, kişi kendisini sözüne güvenilir biri olarak göstermişse, sözüne güvenilir kanaatinin bozulmaması için yalan söylememesi gerekmektedir. Bu durumda, dürüst davranışlara karşı bir bağlılık geliştirecektir.

Yan bahis teorisi temelli bağlılık, üç bileşenli bir yapı ortaya koymaktadır. Bu teorinin dayandığı bileşenlerden ilki bireyin tutarlı davranışlar silsilesini bozacak dışsal bir ilgi kaynağının ortaya çıkmasıdır. İkinci bileşen ise bireyin bu ortaya çıkan dışsal ilgi kaynağını tutarlı davranışlar silsilesine tercih etmesidir. Son bileşen ise tutarlı davranışlar silsilesinden tamamen vazgeçmektir (Genç,2014:50).

Becker, yan bahisleri örgütteki bireysel davranışa doğrudan bağlıyor ve "bahis" ismini veriyor. Örgüt' de yaş, kıdem, bireyin kazandığı kişisel beceriler gibi belirlediği standartlar aracılığıyla en iyi yatırım boyutunu seçmeye çalışıyor. Diğer yandan kişinin örgütteki sosyal ilişkileri nedeniyle bu örgütten ayrılması çok zor olacaktır.

2.1.6. Argyris'in Sınıflandırması

Argyris, bağlılık kavramını ve örgütsel bağlılığı diğer yaklaşımlara göre farklı bir açıdan ele almaktadır. Argyris (1998:99)'e göre bağlılık, insan ilişkileri ile ilgili basit bir kavram olmaktan öte; ekonomi, strateji, finansal yönetim, enformasyon teknolojisi ve diğer uygulamalar hakkındaki düşüncelerin temelini oluşturan bir kavramdır. Bağlılık bireysel enerjinin ortaya çıkardığı ve insan beyninin harekete geçirdiği bir olgudur. Bağlılık olmaksızın, yeni girişim veya düşünceler uygulamaya geçirilemeyecektir. İşgörenlerin içsel ve dışsal olmak üzere iki türlü bağlılıkları söz konusudur (Doğan ve Kılıç,2007:47).

Argyris örgütsel bağlılığa ekonomik ve stratejik yönden bakıyor. Personellerin değerlendirmesi ise motivasyonlar ile örgütsel fikir ve girişimleri uygulamak için öneriler yönünden yapılıyor. Bağlılık iç ve dış bağlılık olmak üzere ikiye ayrılır. İç bağlılık personellerin organize ve birleştirmesi içindir, bu da örgütün beklentileriyle uygun bir şekilde oluyor. Dış bağlılıkta ise, personellerin davranışlarını kontrol altına almak çok zordur.

2.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Örgüte bağlılığın sonuçları, bağlılığın derecesi ile ilgili olarak olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. Örgütsel amaçlar kabul edilebilir olmadığında, üyelerin yüksek düzeydeki bağlılığı örgütün dağılmasını hızlandırabilirken, amaçlar makul ve kabul edilebilir olduğunda yüksek düzeyde bir bağlılığın etkili davranışlarla sonuçlanması ihtimali bulunmaktadır (Bayram,2005: 135).

Örgütsel bağlılık hakkında yapılan araştırmalar işine en büyük çaba gösteren kişiler, yüksek örgütsel bağlılıkla çalışan, örgütüne ve işine karşı bağlılığı olduğu için güven sahibi olan personellerin olduğunu yönünde sonuç göstermiştir. Örgütsel bağlılığın olumlu ve olumsuz sonuçları vardır. Olumlu sonuçlar olarak; personellerde örgütsel bağlılık olursa bu ödül, paylaşım, motivasyon ve fonksiyonel

memnuniyet yönlerden kabul edilebilir bir şekilde personellerin performansını işe bağlılığa iter. Olumsuz etkilerden ise: yüksek derecede örgütsel bağlılık personellerin iş performansını düşürecek ve personellerin devamsızlığı onların kuruma karşı örgütsel bağlılığa uymadıklarının göstergesidir (Gülova ve Demirsoy,2012:60)

Örgütsel bağlılık sonuçlarından olan davranışsal sonuçların örgütsel bağlılıkla güçlü bir bağlantısı olduğu görülmüştür. Bu bağlantılardan güdülenme, iş doyumu, katılım ve örgütte kalma isteği örgütsel bağlılıkla olumlu bir ilişki içerisinde olmasına karşın, iş değiştirme ve devamsızlığın örgütsel bağlılıkla olumsuz bir ilişki içerisinde olduğu görülmüştür.

İkili bölümdeki verilmiş bilgilerde görüyoruz ki; bağlılığı bir idari fenomen olarak belirlemek konusunda farklılık ve kontrast çok, ama tüm bu tanımları kapsayan bir anlaşma vardır. Bu anlaşma örgütsel bağlılığı örgütün hedeflerine ve değerlerine inanıp, örgütün değerlerini ve bu hedeflerini gerçekleştirmek için çaba göstermek olduğunu gösteriyor. Üstelik bu anlaşma örgütsel bağlılığı bireyin yönetimi ve seçimiyle gönüllü bir bağlılık olduğunu, dış güçler aracılığıyla zorunlu bir şekilde farz edilmediğini vurguluyor.

Tablo.2.1. Örgüte Bağlılık Düzeylerinin Öngörülen Sonuçları (Randall, 1987'den aktaran .2011:69).

	Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz
Düşük Örgütsel Bağlılık	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Düşük performanslı işgörenlerin örgütten ayrılması ile örgüte yeni işgörenler alma ve örgütsel morali yükselterek işgücü devir hızını azaltma. ✓ Örgüt içi dedikoduların örgüt için yararlı olabilecek sonuçları 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, örgütte kalmaya isteksizlik, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasa dışı faaliyetler. ✓ Sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, işgören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
Orta Örgütsel Bağlılık	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Artan işgören kıdemi ✓ Sınırlı ayrılma isteği 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ İşgörenlerin daha fazla görev alma ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sınırlanması
Yüksek Örgütsel Bağlılık	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Güvenli ve istikrarlı işgücü ✓ Daha yüksek üretim için işgörenlerin örgütsel beklentileri kabul etmesi ✓ Görev ve performans açısından işgörenler arasında yüksek rekabet 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ İnsan kaynaklarının verimsiz kullanımı ✓ Örgütsel esneklik yenilikçilik ve uyum yoksunluğu ✓ Geçmişteki politika ve süreçlere aşırı güven duyma

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AKADEMİK VE İDARİ PERSONELLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK DÜZEYLERİ : ÜNİVERSİTEDE BİR UYGULAMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, üniversitede çalışan idari ve akademik personellerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek, üniversite çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını artırıcı uygulamaları idari ve akademik personellerde karşılaştırmalı olarak ortaya koymaktır. Ayrıca araştırma ile üniversite personellerinin örgütsel bağlılıkları ile ilgili uygulamalarına katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Diğer taraftan, bu araştırma saha çalışmasının yürütüleceği üniversitede örgütsel bağlılık düzeylerinin betimlenmesi ile birlikte, elde edilen sonuçlara yönelik önerilerde bulunulması ve ilgili alan yazına katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

H1 : Duygusal bağlılık kişiler arasında anlamlı farklılık gösterir.

(Medeni Durum - Cinsiyet - Yaş - Çalışma Süreleri – Akademik Ünvanlar)

H2 : Devam bağlılığı kişiler arasında anlamlı farklılık gösterir.

(Medeni Durum - Cinsiyet - Yaş - Çalışma Süreleri – Akademik Ünvanlar)

H3 : Normatif bağlılık kişiler arasında anlamlı farklılık gösterir.

(Medeni Durum - Cinsiyet - Yaş - Çalışma Süreleri – Akademik Ünvanlar)

3.3. Araştırma Yöntemi

Araştırmanın evrenini Kilis 7 Aralık Üniversitesinde görev yapan idari ve akademik personeller oluşturmaktadır. Anketin yapıldığı tarih olan 08-12-2014 ile 19-12-2014 tarihleri arasında akademik ve idari personelin toplam sayısı 530'dur.

Araştırmada belirlenen bu evren üzerinden örneklem alınması yoluna gidilmiştir. Araştırmada örneklem sayısının belirlenmesinde basit tesadüfi örneklem yönteminden yararlanılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Bu bağlamda toplam 120 kişiye anket gönderilmiş ve bu anketlerin 90 tanesi geri dönmüştür. Bu 90 anketin de 80 tanesi analize uygundur. Bu rakam, anakütlenin %16 oluşturmaktadır. Bu yüzde örneklemin anakütleyi yansıttığını ortaya koymasından önemlidir.

Anket, demografik özellikler ile örgütsel bağlılığı oluşturduğu düşünülen faktörlere ilişkin ifadelerin yer aldığı bölümlerden oluşacaktır. Ölçekler; 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum şeklinde beşli Likert ölçeğine göre düzenlenecektir. Bu araştırmada örgütsel bağlılığı; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olarak ele alan Allen ve Meyer örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ankette örgütsel bağlılık değişkenini ölçmek için kullanılacak olan bu ölçekte Allen ve Meyer (1990); örgütsel bağlılığın boyutlarının her biri ile ilgili 8'er ifade olmak üzere toplam 24 ifade kullanılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 20 programı kullanılmıştır. İdari ve akademik personellerin kişilik özelliklerini ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Analizlere geçilmeden önce, parametrik testlerin en önemli varsayımı olan normallik varsayımı basıklık ve çarpıklık katsayıları ile test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, değişkenlerimiz +-2.58 kritik seviyelerinde çıkmaktadır

Değişkenlerdeki kategori sayılarına bağlı olarak bağımsız iki örnek t testi ve varyans analizi (Anova) uygulanmıştır.

3.5. Bulgular ve Yorumlar

Analiz için gerekli koşulları sağladığı belirlenmiş, cevaplanan anket formlarından 80 tanesi değerlendirilmiştir. Bu sonuçlar neticesinde elde edilen bulgular ve bunlara ilişkin değerlendirmelere aşağıda yer verilmiştir.

3.6. Güvenirlilik Analizi (reliability analysis)

Anket sorularına ilişkin olarak yapılan güvenilirlik sonuçları aşağıda yer almaktadır.

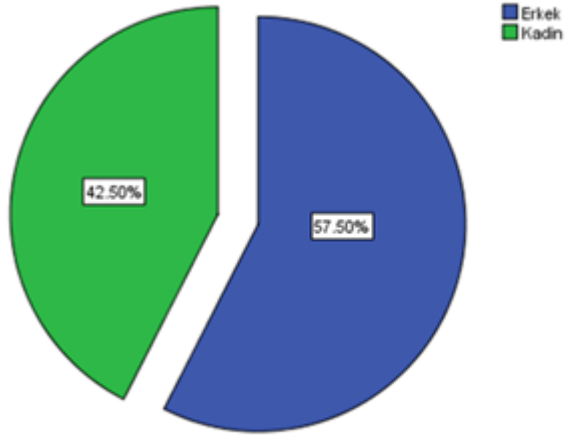
Tablo.3.1. Anketin Analizi Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	24

Soru formunda bulunan soruların güvenilirlik oranı Cronbach Alfa 0.879 olarak hesaplanmıştır. Bu değer de istatistiksel açıdan güvenilir olarak kabul edilebilecek değerlerdir.

3.7. Katılımcıların Demografik Özellikleri

3.7.1.Cinsiyet



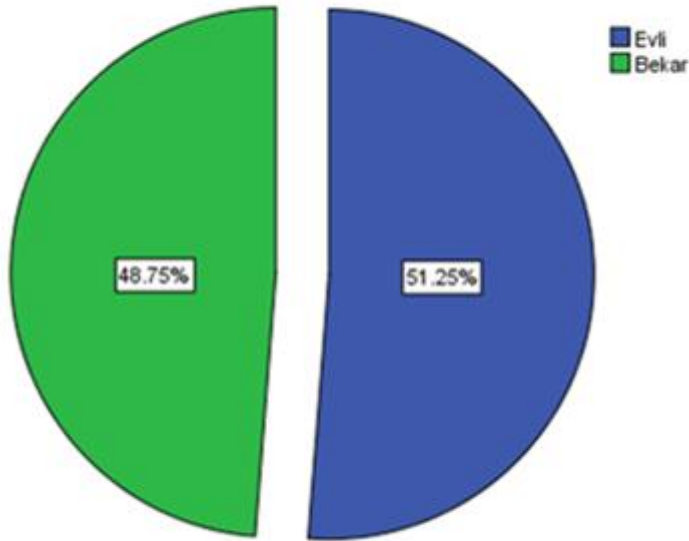
Şekil.3.1. Cinsiyete Göre Dağılım

Şekil 3.1.'de de görüldüğü gibi ankete katılanların %57,5'u erkek, %42.5'u kadınlardan oluşmaktadır.

Tablo.3.2. Cinsiyet

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Erkek	47	57.5	57.5	58.8
Valid Kadın	33	42.5	42.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

3.7.2. Medeni Durum



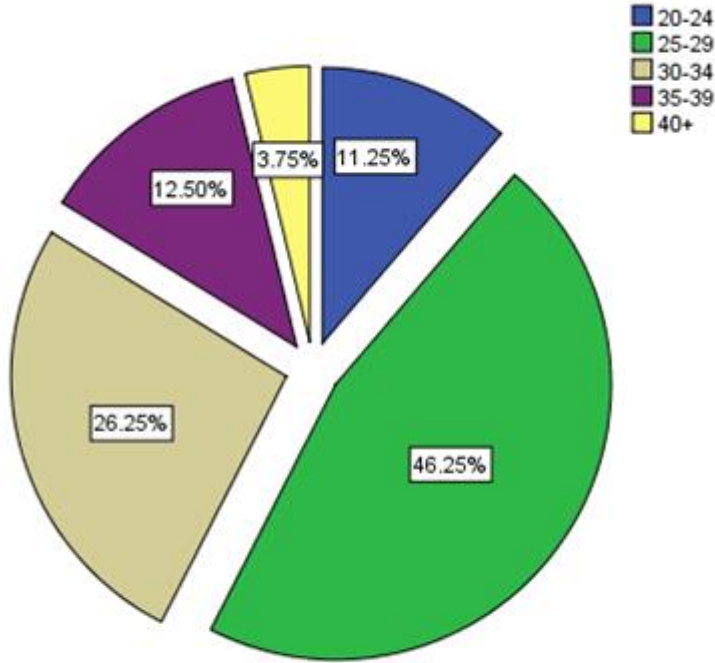
Şekil.3.2. Medeni Duruma Göre Dağılım

Şekil 3.2.'de de görüldüğü gibi ankete katılanların %48,75'i bekar ve %51,25'i evlidir.

Tablo.3.3. Medeni Durum

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Evli	41	51.25	51.25	51.25
Valid Bekar	39	48.75	48.75	100.0
Total	80	100.0	100.0	

3.7.3.Yaş



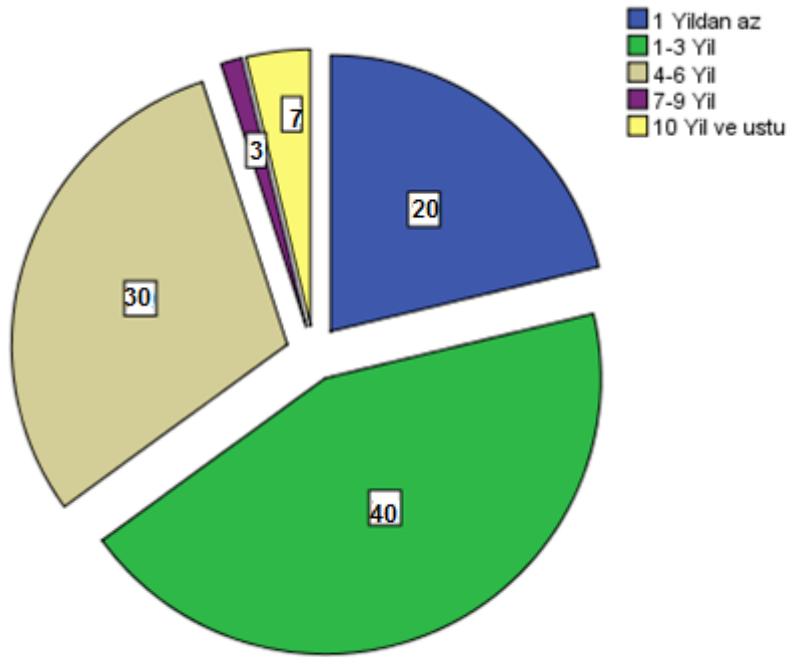
Şekil.3.3. Yaşa Göre Dağılım

Şekil 3.3.'de de görüldüğü gibi ankete katılanların %11.25'i 20 ile 24 yaş aralığında, %46.25'i 25 ile 29 yaş aralığında, %26.25'i 30 ile 34 yaş aralığında, %12.5'u 35 ile 39 yaş aralığında ve %3.75'i 40 yaş üstünde bulunmaktadır.

Tablo.3.4. Yaş

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-24	9	11.25	11.25	11.25
25-29	37	46.25	46.25	57.5
30-34	21	26.25	26.25	83.75
35-39	10	12.5	12.5	96.25
40+	3	3.75	3.75	100.0
Total	80	100.0	100.0	

3.7.4.Çalışma Süreleri



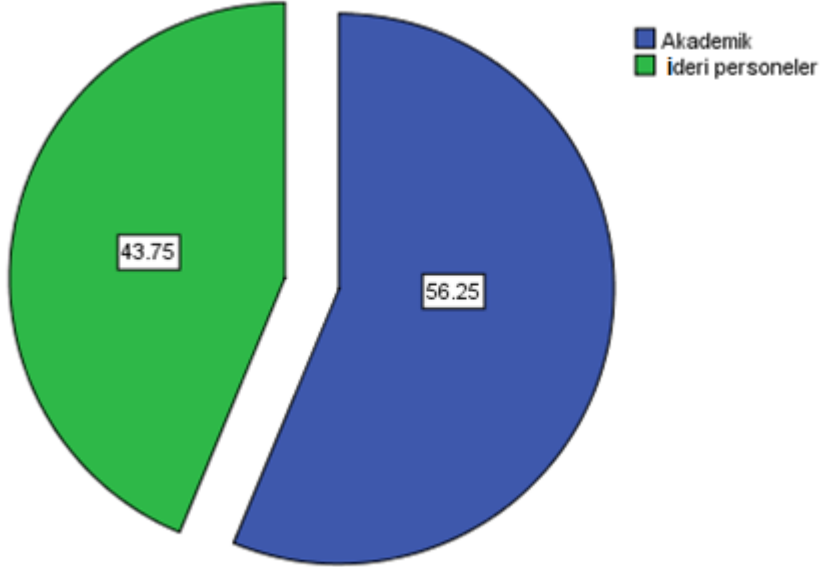
Şekil.3.4. Çalışma Sürelerine Göre Dağılım

Şekil 3.4.'de de görüldüğü gibi, ankete katılanların %20'yi 1 yıldan az, %40'i 1-3 yıl arasında, %30'u 4-6 yıl arasında,%3'ü 7-9 yıl arasında, %7'yi 10 yıl ve üstü çalıştıkları görülmektedir.

Tablo.3.5. çalışmadaki süre

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 Yildan az	17	20	20	20
1-3 Yil	35	40	40	60
4-6 Yil	24	30	30	90
Valid 7-9 Yil	1	3	3	93
10 Yil ve ustu	3	7	7	100.0
Total	80	100.0	100.0	

3.7.5. Akademik ve İdari personeler



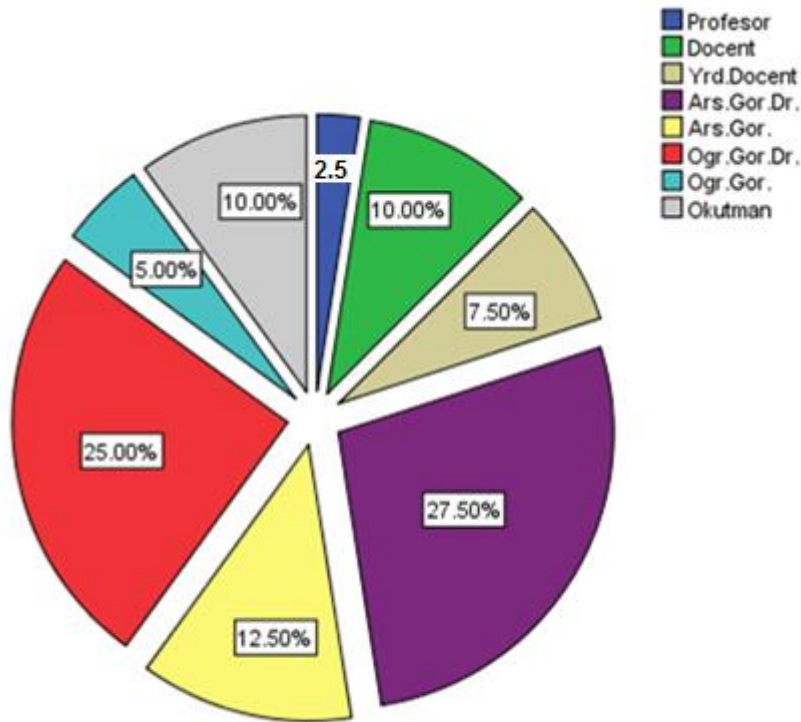
Şekil.3.5. Akademik ve İdari personelerine Göre Dağılım

Şekil 3.5.'de de görüldüğü gibi, ankete katılanların %43.75'i idari, %56.25 i akademik personeller olmaktadır.

Tablo.3.6. Akademik ve İdari Personeler

	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Akademik	45	56.25	56.25	56.25
Valid idari personeler	35	43.75	43.75	100.0
Total	80	100.0	100.0	

3.7.6.Akademik Ünvanlar



Şekil.3.6.Ünvanlarma Göre Dağılım

Şekil 3.6.'da görüldüğü gibi, ankete katılan akademisyenlerin % 2.5'u profesör , %10'u doçent ,%7.5'u Yrd. Doçent, %27.5'u Ars,Gör.Dr , %12.5'u Ars,Gör , %25'i Öğr.Gör.Dr, %5'i Öğr.Gör., %10'u okutman ünvanına sahiptir.

Tablo.3.7. Akademik ünvanı

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Profesor	1	2.5	2.5	2.5
Doçent	4	10.0	10.0	12.5
Yrd.Docent	3	7.5	7.5	20.0
Ars.Gör.Dr.	11	27.5	27.5	47.5
Ars.Gör.	5	12.5	12.5	60.0
Ogr.Gör.Dr.	10	25.0	25.0	85.0
Ogr.Gör.	2	5.0	5.0	90.0
Okutman	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

3.7.1. Duygusal Bağlılık Değişkenlerine İlişkin Katılımcıların Görüşleri

3.7.1.1. Medeni Durum

T testi, iki katgorili değişkenlerde uygulanan parametrik bir testtir. Medeni durum değişkeni de evli ve bekar olmak üzere iki kategorili olduğundan t testi yapılmıştır. Sonuçlar aşağıdaki tablodadır:

Tablo 3.8.'e Evlilerin duygusal bağlılık sorularına verdikleri cevaplarla, bekarların verdikleri cevaplar karşılaştırılmıştır. Sadece 5. Soruda, cevaplar arasında anlamlı farklılık olduğunu söylemek mümkündür (sig ,015). Test sonuçlarında evlilerin sorulara verdikleri cevap ortalaması 3.59 iken bekarların cevap ortalaması 2.85 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuca göre evlilerin bekarlardan daha fazla duygusal bağlılığa sahip olduğunu söylebiliriz.

Tablo.3.8. T Tetsi Sonuçları

Medeni Durum		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
1	Bu kurum benim için çok önem ve anlam taşıyor.	.012	.915	.028	78	.978
				.028	77.596	.978
2	Çalıştığım kurumdan dışarıda gururla bahsediyorum.	2.443	.122	.807	78	.422
				.803	74.298	.424
3	Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	.359	.551	.452	78	.652
				.452	76.884	.653
4	Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	.037	.848	.290	78	.772
				.291	77.915	.772
5	Kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	1.660	.201	2.475	78	.015
				2.471	76.756	.016
6	Kurumuma hissettiğim bağlılığı rahatlıkla bir başka kuruma hissedemem.	.304	.583	.113	78	.911
				.112	77.221	.911
7	Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	.515	.475	1.368	78	.175
				1.370	77.997	.174
8	Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.	.833	.364	.372	78	.711
				.371	76.394	.712

3.7.1.2.Cinsiyet

T testi, iki katogorili değişkenlerde uygulanan parametrik bir testtir. Cinsiyet değişkeni de iki kategorili olduğundan t testi yapılmıştır. Sonuçlar aşağıdaki tablodadır:

Tablo 3.9.'e göreErkeklerin duygusal bağlılık sorularına verdikleri cevaplarla, kadınların verdikleri cevaplar karşılaştırılmıştır. Sadece (1 ve 2) Soruda, cevaplar arasında anlamlı farklılık olduğunu söylemek mümkündür (sig ,038 ve ,002). Tets sonuçlarında erkeklerin soruya verdikleri cevap ortalaması (3.09 - 2.77) iken kadınların cevap ortalaması (3.70 – 3.70) olarak gerçekleşmiştir. . Bu sonuca göre kadınların erkeklerden daha fazla dugusal bağlılığa sahip olduğunu söylebiliriz.

Tablo.3.9. T Tetsi Sonuçları

Cinsiyet		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
1	Bu kurum benim için çok önem ve anlam taşıyor.	1.768	.187	-2.114	78	.038
				-2.172	74.765	.033
2	Çalıştığım kurumdan dışarıda gururla bahsediyorum.	15.015	.000	-3.233	78	.002
				-3.446	77.977	.001
3	Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	3.715	.058	-1.126	78	.264
				-1.172	76.774	.245
4	Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	2.268	.136	-.762	78	.448
				-.790	76.242	.432
5	Kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	.051	.823	-.422	78	.674
				-.421	68.075	.675
6	Kurumuma hissettiğim bağlılığı rahatlıkla bir başka kuruma hissedemem.	.176	.676	-.431	78	.668
				-.435	71.210	.665
7	Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	.268	.606	-1.989	78	.050
				-1.974	67.088	.053
8	Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.	9.131	.003	-.210	78	.834
				-.221	77.735	.826

3.7.1.3.Yaş

Yaş değişkeni kategorisi 2 den fazla olduğundan varyans analizi (anova) uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo.3.10. Anova Sonuçları

ANOVA						
Yaş		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Bu kurum benim için çok önem ve anlam taşıyor.	16.441	5	3.288	2.072	.078
		117.446	74	1.587		
	Total	133.888	79			
2	Çalıştığım kurumdan dışarıda bahsediyorum.	6.633	5	1.327	.724	.607
		135.567	74	1.832		
	Total	142.200	79			
3	Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	16.550	5	3.310	2.082	.077
		117.650	74	1.590		
	Total	134.200	79			
4	Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	18.712	5	3.742	2.177	.066
		127.238	74	1.719		
	Total	145.950	79			
5	Kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	26.808	5	5.362	3.222	.011
		123.142	74	1.664		
	Total	149.950	79			
6	Kurumuma hissettiğim bağlılığı rahatlıkla bir başka kuruma hissedemem.	15.236	5	3.047	1.961	.094
		114.964	74	1.554		
	Total	130.200	79			
7	Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyuyorum.	10.015	5	2.003	1.686	.149
		87.935	74	1.188		
	Total	97.950	79			
8	Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.	26.951	5	5.390	3.437	.008
		116.049	74	1.568		
	Total	143.000	79			

Tablo 3.10.'e göre Yapılan analizde, 1,3,4 ve 6. Sorular %10 seviyesinde, 5. Soru %5 de ve 8. Soru da %1 de anlamlı çıkmıştır.

3.7.1.4. Çalışma Süresi

Çalışma süresi değişkeni kategorisi 2 den fazla olduğundan varyans analizi (anova) uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo.3.11. Anova Sonuçları

ANOVA						
Çalışma Süresi		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Bu kurum benim için çok önem ve anlam taşıyor.	4.880	4	1.220	.709	.588
		129.008	75	1.720		
	Total	133.888	79			
2	Çalıştığım kurumdan dışarıda gururla bahsediyorum.	4.891	4	1.223	.668	.616
		137.309	75	1.831		
	Total	142.200	79			
3	Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	2.150	4	.537	.305	.874
		132.050	75	1.761		
	Total	134.200	79			
4	Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	2.014	4	.503	.262	.901
		143.936	75	1.919		
	Total	145.950	79			
5	Kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	3.306	4	.826	.423	.792
		146.644	75	1.955		
	Total	149.950	79			
6	Kurumuma hissettiğim bağlılığı rahatlıkla bir başka kuruma hissedemem.	6.234	4	1.558	.943	.444
		123.966	75	1.653		
	Total	130.200	79			
7	Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	2.294	4	.573	.450	.772
		95.656	75	1.275		
	Total	97.950	79			
8	Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.	1.827	4	.457	.243	.913
		141.173	75	1.882		
	Total	143.000	79			

Tablo 3.11.'e göre verdikleri cevapların yukarıdaki. istatistiki olarak anlamsızdır (sig=0.000>0.05)'tır.

3.7.1.5. Akademik Ünvanlar

Ünvan değişkeni kategorisi 2 den fazla olduğundan varyans analizi (anova) uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo.3.12.Anova Sonuçları

ANOVA						
Akademik Ünvanlar		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Bu kurum benim için çok önem ve anlam taşıyor.	10.156	7	1.451	.941	.489
		49.344	32	1.542		
	Total	59.500	39			
2	Çalıştığım kurumdan dışarıda gururla bahsediyorum.	8.806	7	1.258	1.160	.352
		34.694	32	1.084		
	Total	43.500	39			
3	Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	10.073	7	1.439	1.201	.330
		38.327	32	1.198		
	Total	48.400	39			
4	Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	4.223	7	.603	.458	.857
		42.177	32	1.318		
	Total	46.400	39			
5	Kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	6.848	7	.978	.962	.475
		32.527	32	1.016		
	Total	39.375	39			
6	Kurumuma hissettiğim bağlılığı rahatlıkla bir başka kuruma hissedemem.	7.349	7	1.050	.724	.653
		46.426	32	1.451		
	Total	53.775	39			
7	Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyarım.	15.391	7	2.199	1.750	.133
		40.209	32	1.257		
	Total	55.600	39			
8	Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.	10.858	7	1.551	1.151	.357
		43.117	32	1.347		
	Total	53.975	39			

Tablo 3.12.'e göre verdikleri cevapların yukarıdaki. istatistiki olarak anlamsızdır (sig=0.000>0.05)'tir.

3.7.2. Devam Bağlılık Değişkenlerine İlişkin Katılımcıların Görüşleri

3.7.2.1. Medeni Durum

T testi, iki katogorili değişkenlerde uygulanan parametrik bir testtir. Medeni durum değişkeni de iki kategorili olduğundan t testi yapılmıştır. Sonuçlar aşağıdaki tablodadır:

Tablo 3.13.'e göre Evlilerin devamlılıkbağlılık sorularına verdikleri cevaplarla, bekarların verdikleri cevaplar karşılaştırılmıştır. Sadece 14. Soruda, cevaplar arasında anlamlı farklılık olduğunu söylemek mümkündür (sig ,065). Tets sonuçlarında evlilerin soruya verdikleri cevap ortalaması 3.37 iken bekarların cevap ortalaması 3.95olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuca göre bekarların devam bağlılığına katılımı evlilerden daha yüksektir.

Tablo.3.13. T Tetsi Sonuçları

Medeni Durum		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
9	Başka bir iş ayarlamadan önce, bu kurumdan ayrılmaktan korkuyorum.	1.463	.230	.049	78	.961
				.049	76.115	.961
10	Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, yeni iş alternatiflerinin azlığıdır.	.092	.763	-.704	78	.484
				-.703	77.342	.484
11	Şu an bu kurumdan ayrılısam hayatım alt üst olur.	.023	.879	.230	78	.819
				.229	77.334	.819
12	İstesem bile, şimdi benim kurumdan ayrılmam çok zor olacak.	.006	.938	-.142	78	.888
				-.142	77.662	.888
13	Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	.204	.653	-.541	78	.590
				-.541	77.371	.590
14	Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.	3.251	.075	-1.870	78	.065
				-1.877	77.497	.064
15	Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	.129	.721	-.622	78	.536
				-.623	77.990	.535
16	Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	.279	.599	1.342	78	.183
				1.342	77.736	.183

3.7.2.2. Cinsiyet

T testi, iki katogorili değişkenlerde uygulanan parametrik bir testtir. Cinsiyet değişkeni de iki kategorili olduğundan t testi yapılmıştır. Sonuçlar aşağıdaki tablodadır:

Tablo 3.14.'e göre Erkeklerde devamlılıkbağlılık sorularına verdikleri cevaplarla, kadınların verdikleri cevaplar karşılaştırılmıştır. Sadece 13 Soruda, cevaplar arasında anlamlı farklılık olduğunu söylemek mümkündür (sig ,089). Tets sonuçlarında erkeklerin soruya verdikleri cevap ortalaması (2.57) iken kadınların cevap ortalaması (3.18) olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuca göre kadınların devam bağlılığına katılımı erkeklerden daha yüksektir.

Tablo.3.14. T Tetsi Sonuçları

Cinsiyet		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
9	Başka bir iş ayarlamadan önce, bu kurumdan ayrılmaktan korkuyorum.	.065	.799	.685	78	.495
				.691	70.861	.492
10	Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, yeni iş alternatiflerinin azlığıdır.	1.280	.261	1.019	78	.312
				1.041	73.871	.301
11	Şu an bu kurumdan ayrılısam hayatım alt üst olur.	.108	.744	-2.128	78	.036
				-2.123	68.479	.037
12	İstesem bile, şimdi benim kurumdan ayrılmam çok zor olacak.	8.949	.004	-1.013	78	.314
				-1.056	76.917	.294
13	Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	3.307	.073	-1.721	78	.089
				-1.764	74.408	.082
14	Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.	.002	.965	.391	78	.697
				.392	69.441	.696
15	Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	.088	.768	-2.183	78	.032
				-2.161	66.466	.034
16	Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	1.103	.297	-.442	78	.660
				-.449	72.802	.655

3.7.2.3. Yaş

Yaş değişkeni kategorisi 2 den fazla olduğundan varyans analizi (anova) uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo.3.15. Anova Sonuçları

ANOVA						
Yaş		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
9	Başka bir iş ayarlamadan önce, bu kurumdan ayrılmaktan korkuyorum.	17.667	5	3.533	2.057	.080
		127.133	74	1.718		
	Total	144.800	79			
10	Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, yeni iş alternatiflerinin azlığıdır.	8.224	5	1.645	.713	.616
		170.776	74	2.308		
	Total	179.000	79			
11	Şu an bu kurumdan ayrılırsam hayatım alt üst olur.	4.451	5	.890	.368	.869
		179.099	74	2.420		
	Total	183.550	79			
12	İstesem bile, şimdi benim kurumdan ayrılmam çok zor olacak.	12.760	5	2.552	1.158	.338
		163.040	74	2.203		
	Total	175.800	79			
13	Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	15.469	5	3.094	1.271	.285
		180.081	74	2.434		
	Total	195.550	79			
14	Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.	21.286	5	4.257	2.301	.053
		136.914	74	1.850		
	Total	158.200	79			
15	Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	14.720	5	2.944	1.608	.168
		135.480	74	1.831		
	Total	150.200	79			
16	Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	16.787	5	3.357	1.817	.120
		136.763	74	1.848		
	Total	153.550	79			

Tablo 3.15.'e göre Yapılan analizde, 9, ve 14. Sorular %10 seviyesinde, anlamlı çıkmıştır.

3.7.2.4. Çalışma Süresi

Çalışma süresi değişkeni kategorisi 2 den fazla olduğundan varyans analizi (anova) uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo.3.16. Anova Sonuçları

ANOVA						
Çalışma Süresi		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
9	Başka bir iş ayarlamadan önce, bu kurumdan ayrılmaktan korkuyorum.	6.771	4	1.693	.920	.457
		138.029	75	1.840		
	Total	144.800	79			
10	Benim için bu kurumdan ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri de, yeni iş alternatiflerinin azlığıdır.	10.674	4	2.669	1.189	.323
		168.326	75	2.244		
	Total	179.000	79			
11	Şu an bu kurumdan ayrılısam hayatım alt üst olur.	8.295	4	2.074	.887	.476
		175.255	75	2.337		
	Total	183.550	79			
12	İstesem bile, şimdi benim kurumdan ayrılmam çok zor olacak.	16.103	4	4.026	1.891	.121
		159.697	75	2.129		
	Total	175.800	79			
13	Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	10.098	4	2.525	1.021	.402
		185.452	75	2.473		
	Total	195.550	79			
14	Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.	29.816	4	7.454	4.355	.003
		128.384	75	1.712		
	Total	158.200	79			
15	Benim için bu kurumdan ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	8.224	4	2.056	1.086	.370
		141.976	75	1.893		
	Total	150.200	79			
16	Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	4.643	4	1.161	.585	.675
		148.907	75	1.985		
	Total	153.550	79			

Tablo 3.16.'e Yapılan analizde, 14. Soru %1 seviyesinde, anlamlı çıkmıştır.

3.7.2.5. Akademik Ünvanlar

Ünvan değişkeni kategorisi 2 den fazla olduğundan varyans analizi (anova) uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo.3.17. Anova Sonuçları

ANOVA						
Akademik Ünvanlar		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
I9	Başka bir iş ayarlamadan önce, bu kurumdan ayrılmaktan korkuyorum.	10.358	7	1.480	1.061	.410
		44.617	32	1.394		
	Total	54.975	39			
10	Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, yeni iş alternatiflerinin azlığıdır.	4.156	7	.594	.561	.781
		33.844	32	1.058		
	Total	38.000	39			
11	Şu an bu kurumdan ayrılısam hayatım alt üst olur.	6.077	7	.868	.481	.841
		57.698	32	1.803		
	Total	63.775	39			
12	İstesem bile, şimdi benim kurumdan ayrılmam çok zor olacak.	10.373	7	1.482	1.414	.234
		33.527	32	1.048		
	Total	43.900	39			
13	Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi zarara uğramama neden olur.	12.577	7	1.797	1.521	.196
		37.798	32	1.181		
	Total	50.375	39			
14	Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.	6.363	7	.909	.676	.691
		43.012	32	1.344		
	Total	49.375	39			
15	Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	12.448	7	1.778	1.278	.292
		44.527	32	1.391		
	Total	56.975	39			
16	Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	9.522	7	1.360	1.055	.414
		41.253	32	1.289		
	Total	50.775	39			

Tablo 3.17.'e göre verdikleri cevapların yukarıdaki. istatistiki olarak anlamsızdır (sig=0.000>0.05)'tir.

3.7.3. Normatif Bağlılık Değişkenlerine İlişkin Katılımcıların Görüşleri

3.7.3.1. Medeni Durum

T testi, iki katgorili değişkenlerde uygulanan parametrik bir testtir. Medeni durum değişkeni de iki kategorili olduğundan t testi yapılmıştır. Sonuçlar aşağıdaki tablodadır:

Tablo 3.18.'e göre Evlilerin normatifbağlılık sorularına verdikleri cevaplarla, bekarların verdikleri cevaplar anlamsız çıktı.

Tablo.3.18. T Tetsi Sonuçları

Medeni Durum		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
17	Bu günlerde insanların bir kurumdan diğerine çok sık geçtiklerini düşünüyorum.	.014	.906	1.134	78	.260
				1.134	77.651	.260
18	Kurumumda kalmak için zorunluluk hissediyorum.	.607	.438	.377	78	.707
				.377	76.922	.707
19	Bir kurumdan diğerine atlamayı ahlaki bulmuyorum.	.015	.904	.829	78	.410
				.827	76.856	.411
20	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli sebeplerinden biri, sadakatin çok önemli olduğuna inanmam ve kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak hissetmem nedeniyledir.	.080	.778	.104	78	.918
				.104	77.612	.918
21	Bu kuruma çok şey borçlu olduğumu hissediyorum; ayrılısam suçluluk hissederim.	.248	.620	-.776	78	.440
				-.775	77.209	.441
22	Başka bir kurumda çalışmam bana avantaj sağlasa da şu anda kurumumdan ayrılmanın doğru olduğuna inanmıyorum.	.376	.542	.548	78	.585
				.548	77.985	.585
23	Kişinin her zaman çalıştığı kuruma sadakat göstermesi gerektiğine inanıyorum.	.067	.796	.039	78	.969
				.039	77.900	.969
24	Burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle, bu kurumdan şimdi ayrılmam yanlış olacaktır.	.127	.723	-.766	78	.446
				-.766	77.299	.446

3.7.3.2. Cinsiyet

T testi, iki katogorili değişkenlerde uygulanan parametrik bir testtir. Cinsiyet değişkeni de iki kategorili olduğundan t testi yapılmıştır. Sonuçlar aşağıdaki tablodadır:

Tablo 3.19.'e göre Evlilerin ornatifbağlılık sorularına verdikleri cevaplarla, bekarların verdikleri cevaplar anlamsız çıktı.

Tablo.3.19. T Tetsi Sonuçları

Cinsiyet		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
17	Bu günlerde insanların bir kurumdan diğerine çok sık geçtiklerini düşünüyorum.	2.023	.159	-.521	78	.604
				-.534	74.393	.595
18	Kurumumda kalmak için zorunluluk hissediyorum.	.408	.525	.812	78	.420
				.826	73.125	.411
19	Bir kurumdan diğerine atlamayı ahlaki bulmuyorum.	2.542	.115	-1.569	78	.121
				-1.504	58.113	.138
20	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli sebeplerinden biri, sadakatin çok önemli olduğuna inanmam ve kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak hissetmem nedeniyledir.	.083	.774	.372	78	.711
				.371	68.525	.712
21	Bu kuruma çok şey borçlu olduğumu hissediyorum; ayrılısam suçluluk hissedirim.	1.519	.222	-.751	78	.455
				-.773	75.117	.442
22	Başka bir kurumda çalışmam bana avantaj sağlasa da şu anda kurumumdan ayrılmanın doğru olduğuna inanmıyorum.	5.345	.023	.565	78	.574
				.546	60.089	.587
23	Kişinin her zaman çalıştığı kuruma sadakat göstermesi gerektiğine inanıyorum.	1.144	.288	.080	78	.937
				.082	75.214	.935
24	Burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle, bu kurumdan şimdi ayrılmam yanlış olacaktır.	.161	.689	.122	78	.903
				.123	71.007	.902

3.7.3.3. Yaş

Yaş değişkeni kategorisi 2 den fazla olduğundan varyans analizi (anova) uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo.3.20. Anova Sonuçları

ANOVA						
Yaş		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
17	Bu günlerde insanların bir kurumdan diğerine çok sık geçtiklerini düşünüyorum.	6.877	5	1.375	.711	.617
		143.073	74	1.933		
	Total	149.950	79			
18	Kurumumda kalmak için zorunluluk hissediyorum.	14.817	5	2.963	1.766	.130
		124.183	74	1.678		
	Total	139.000	79			
19	Bir kurumdan diğerine atlamayı ahlaki bulmuyorum.	6.087	5	1.217	.663	.653
		135.863	74	1.836		
	Total	141.950	79			
20	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli sebeplerinden biri, sadakatın çok önemli olduğuna inanmam ve kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak hissetmem nedeniyledir.	5.581	5	1.116	.725	.607
		113.969	74	1.540		
	Total	119.550	79			
21	Bu kuruma çok şey borçlu olduğumu hissediyorum; ayrılısam suçluluk hissederim.	2.156	5	.431	.269	.929
		118.644	74	1.603		
	Total	120.800	79			
22	Başka bir kurumda çalışmam bana avantaj sağlasa da şu anda kurumumdan ayrılmanın doğru olduğuna inanmıyorum.	6.980	5	1.396	.829	.533
		124.570	74	1.683		
	Total	131.550	79			
23	Kişinin her zaman çalıştığı kuruma sadakat göstermesi gerektiğine inanıyorum.	1.593	5	.319	.238	.945
		99.207	74	1.341		
	Total	100.800	79			
24	Burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle, bu kurumdan şimdi ayrılmam yanlış olacaktır.	3.418	5	.684	.343	.885
		147.582	74	1.994		
	Total	151.000	79			

Tablo 3.20.'e göre verdikleri cevapların yukarıdaki. istatistiki olarak anlamsızdır (sig=0.000>0.05)'tir.

3.7.3.4.Çalışma Süresi

Çalışma süresi değişkeni kategorisi 2 den fazla olduğundan varyans analizi (anova) uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo.3.21. Anova Sonuçları

ANOVA						
Çalışma Süresi		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
17	Bu günlerde insanların bir kurumdan diğerine çok sık geçtiklerini düşünüyorum.	9.400	4	2.350	1.254	.296
		140.550	75	1.874		
	Total	149.950	79			
18	Kurumumda kalmak için zorunluluk hissediyorum.	8.565	4	2.141	1.231	.305
		130.435	75	1.739		
	Total	139.000	79			
19	Bir kurumdan diğerine atlamayı ahlaki bulmuyorum.	8.381	4	2.095	1.177	.328
		133.569	75	1.781		
	Total	141.950	79			
20	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli sebeplerinden biri, sadakatin çok önemli olduğuna inanmam ve kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak hissetmem nedeniyledir.	10.008	4	2.502	1.713	.156
		109.542	75	1.461		
	Total	119.550	79			
21	Bu kuruma çok şey borçlu olduğumu hissediyorum; ayrılısam suçluluk hissederim.	9.912	4	2.478	1.676	.164
		110.888	75	1.479		
	Total	120.800	79			
22	Başka bir kurumda çalışmam bana avantaj sağlasa da şu anda kurumumdan ayrılmanın doğru olduğuna inanmıyorum.	5.984	4	1.496	.894	.472
		125.566	75	1.674		
	Total	131.550	79			
23	Kişinin her zaman çalıştığı kuruma sadakat göstermesi gerektiğine inanıyorum.	12.491	4	3.123	2.652	.040
		88.309	75	1.177		
	Total	100.800	79			
24	Burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle, bu kurumdan şimdi ayrılmam yanlış olacaktır.	23.983	4	5.996	3.540	.011
		127.017	75	1.694		
	Total	151.000	79			

Tablo 3.21.'e göre Yapılan analizde, 23, ve 24. Sorular %5 seviyesinde, anlamlı çıkmıştır.

3.7.3.5. Akademik Ünvanlar

Ünvan değişkeni kategorisi 2 den fazla olduğundan varyans analizi (anova) uygulanmıştır. Test sonuçları aşağıdaki gibidir:

Tablo.3.22. Anova Sonuçları

ANOVA						
Akademik Ünvanlar		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
17	Bu günlerde insanların bir kurumdan diğerine çok sık geçtiklerini düşünüyorum.	5.752	7	.822	.624	.732
		42.148	32	1.317		
	Total	47.900	39			
18	Kurumumda kalmak için zorunluluk hissediyorum.	12.914	7	1.845	2.002	.086
		29.486	32	.921		
	Total	42.400	39			
19	Bir kurumdan diğerine atlamayı ahlaki bulmuyorum.	7.213	7	1.030	.685	.684
		48.162	32	1.505		
	Total	55.375	39			
20	Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli sebeplerinden biri, sadakatın çok önemli olduğuna inanmam ve kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak hissetmem nedeniyledir.	8.377	7	1.197	1.008	.444
		37.998	32	1.187		
	Total	46.375	39			
21	Bu kuruma çok şey borçlu olduğumu hissediyorum; ayrılısam suçluluk hissederim.	9.768	7	1.395	1.019	.437
		43.832	32	1.370		
	Total	53.600	39			
22	Başka bir kurumda çalışmam bana avantaj sağlasa da şu anda kurumumdan ayrılmanın doğru olduğuna inanmıyorum.	9.281	7	1.326	.875	.537
		48.494	32	1.515		
	Total	57.775	39			
23	Kişinin her zaman çalıştığı kuruma sadakat göstermesi gerektiğine inanıyorum.	3.643	7	.520	.535	.801
		31.132	32	.973		
	Total	34.775	39			
24	Burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle, bu kurumdan şimdi ayrılmam yanlış olacaktır.	5.416	7	.774	.652	.710
		37.959	32	1.186		
	Total	43.375	39			

Tablo 3.22.'e göre Yapılan analizde, 18. Soru %5 seviyesinde, anlamlı çıkmıştır.

Verileri analize ettikten sonra görüyoruz ki, İdari personellerinve Akademisyenlerin duygusal yönden örgütsel bağlılığıistatistiksel olarak kabul edilebilir düzeydedir. Normatif bağlılık yönünden İdari personellerinve Akademisyenlerin bağlılığı istatistiksel olarak zayıf ama kabul edilebilir düzeydedir.Devamlılıkyönünden ise, İdari personellerinve Akademisyenlerin bağlılığı kabul edilebilir ama istatistiksel olarak zayıftır.

3.8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütlerin hedeflerini çerçeleştirmelerinde en önemli faktörlerden birisi örgüte yüksek düzede bağı olan çalışanların bulunmasıdır. Örgütsel bağılığı yüksek olan çalışanlar, örgütün amaç ve değerlerini kolayca benimsemekte ve örgüt için yeteneklerini en üst seviyede kullanmaktadırlar. Bu da örgütte etkinlik ve verimliliğin artmasına neden olmaktadır. Ayrıca örgütsel bağılığı yüksek olan çalışanlar kendilerini örgüt içinde bir aile ferdi olarak hissetmekte, işe geç gelme, devamsızlık yapma ve işten ayrılma gibi istenmeyen durumlardan kaçınmaktadırlar.

Kilis 7 Aralık Üniversitesi'ndeki akademik ve idari personellerin örgütsel bağılık düzeylerini belirlemek amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırma sonunda görüyoruz ki; Kilis 7 Aralık Üniversitesi'ndeki akademik ve idari personellerin, duygusal yönden örgütsel bağılığı istatistiksel olarak kabul edilebilir düzeydedir. Ancak, normatif ve devamlılık yönünden ise bağılıklarının istatistiksel olarak zayıf ama kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür.

Araştırma sonucunda duygusal bağılık açısından evlilerin sorulara verdikleri cevap ortalaması 3.59 iken, bekarların cevap ortalaması 2.85 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuca göre evlilerin bekarlardan daha fazla duygusal bağılığa sahip olduğunu söylebiliriz. Ayrıca duygusal bağılık açısından erkeklerin sorulara verdikleri cevap ortalaması (3.09 - 2.77) iken, kadınların cevap ortalaması (3.70 – 3.70) olarak gerçekleşmiştir. . Bu sonuca göre kadınların erkeklerden daha fazla duygusal bağılığa sahip olduğunu söylebiliriz.

Araştırma sonucunda devam bağılığı açısından evlilerin sorulara verdikleri cevap ortalaması 3.37 iken, bekarların cevap ortalaması 3.95 olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuca göre bekarların devam bağılığına katılımı evlilerden daha yüksektir. Ayrıca devam bağılığı açısından erkeklerin sorulara verdikleri cevap ortalaması (2.57) iken, kadınların cevap ortalaması (3.18) olarak gerçekleşmiştir. Bu sonuca göre kadınların devam bağılığına katılımı erkeklerden daha yüksektir.

Yapılan araştırma, Kilis 7 Aralık Üniversitesi'nin örgütsel bağlılığının genel olarak iyi olduğunu gösmektedir. Akademik ve idari personelin örgütsel yönden sorunlarının bulunmadığını, hatta çok iyi duygusal bağlılıklarının olduğunu söyleyebiliriz. Normatif açıdan ise onlar bu bağlılığı kabullenmiş görünüyorlar. Devamlılık açısından her zaman daha iyi olmaya hırslılar ve gelişmiş üniversiteler düzeyine gelebilme, maddi, manevi ve psikolojik yönlerden ümid ettikleri kariyer istikrarına kavuşmaya gayret gösteriyorlar.

Sonuç olarak örgütsel bağlılığın oluşturulmasında ve devamlılığının sağlanmasında en büyük pay üst yönetime aittir. Bu bağlamda üst yönetim örgüt ikliminin daha da iyileştirilmesi yönünde faaliyetlerde bulunmalıdır. Bu çerçevede, Üniversite yönetimi üniversitenin amaçlarını gerçekleştirmek için personellerin olumlu uygulamalarını güçlendirmeye yönelik eğitici kurslar ve konferanslar düzenleyerek, üniversite personellerinin örgütsel bağlılığı güçlendirmelidir. Ayrıca üst yönetim, çalışanlara kurumun önemli bir elemanı olduğu mesajını vermeli ve iletişim kanallarını açık tutmalıdır. Diğer taraftan personel alımında örgütsel bağlılığı yüksek olan kişileri seçmelidir.

KAYNAKÇA

1. Alan T. Lord, F. Todd DeZoort,(2001), “The Impact Of Commitment And Moral Reasoning On Auditors' Responses To Social Influence Pressure”, Accounting, Organizations And Society, Cilt 26, Sayı 3.
2. Bucak,Turgayn. (2011). İşletmelerde Hizmet İçi Eğitim. İzmir Üniversitesi.
3. Bülbül, Muharrem.(2007). Örgütsel Bağlılık Ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma. Kahramanmaraş Sütçü İmamüniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı.
4. Baskın, İsmail. (2011). Örgütsel Bağlılık Ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesiİlaç Mümessilleri Üzerine Bir Araştırma.TrakyaÜniversitesiSosyalBilimlerEnstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Dönem Projesi.
5. Berman, Nuri. (1992), “The Dimesion Of Otganizational Commitment”, Journal Of Organizational Behavioer, Vol 13.
6. Bayram, Levent.(2005)Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık.Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü.
7. Baysal,A.C.Ve Paksoy,M., (1999) “ Mesleğe Ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Modeli”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi,C:28 S:1 Büyük Sözlük,Güneş Yayın,1987.
8. Bozkurt, F. (2007). Denizcilik sektöründe çalışan gemi adamlarının demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve algılanan örgütsel destek düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemeye yönelik bir araştırma, yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Celal Bayar Üniv. Sos.Bil.Ens., Manisa.
9. Çetin, Fatih.(2011). Örgütsel Vatandaşlık DavranışlarınınAçıklanmasında Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik Ve Örgüt Kültürünün Rolü. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.
10. Çetin, M.Ö. (2004). Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
11. Dubin, R., Champoux, J. E. Ve Porter, L. W., Central Life Interests And Organizational Commitment Of Blue-Collar And Clerical Workers, Administrative Science Quarterly, 1975, S:417.

12. Doğan, Selen. Kılıç, Selçuk.(2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanması Personel Güçlendirmenin Yeri Ve Önemi. Doç. Dr., Niğde Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü. Ars. Gör., Aksaray Üniversitesi, İşletme Bölümü.
13. Dolu ,Banu.(2011).Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Bölümü.
14. Dağdeviren Gözen,Emine.(2007). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama. Atılım Ün'iversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
15. Dinçer, Ö.(1998) Stratejik Yönetim Ve İşletme Politikası, Beta Yayın, İstanbul.
16. Ertekin, Y.(1993) “Örgütsel Ve Stres Üzerinde Düşünceler”, Amme İdaresi Dergisi,Cilt 26,Sayı,1,Mart.
17. Genç, Alper.(2014) Psikolojik Dayanıklılığın Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programı.
18. Gülova, Asena Altın. Demirsoy, Özge.(2012)Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma.Assist. Prof., Celal Bayar University, Faculty Of Economic And Administrative Sciences, Uncubozköy Campus, Ma-Nisa, Türkiye, Asena.Gulova@Bayar.Edu.Tr.
19. İnce, M. ve Gül, H.(2005) Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, İleri Giden Ofset, Ankara.
20. Koçel, Tamer,(1995) İşletme Yöneticiliği, Yönetici Geliştirme, Organizasyon Ve Davranış, Beta Yayınları, No: 405. İstanbul.
21. Keleş ,Hatice ,Necla Çelik,(2006) iş tatmininin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma,Konya.
22. Metin Atak,(2009) “Öğrenen Örgüt ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

23. Özdevecioğlu, Mahmut.(2003)Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma.Erciyes Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Kayseri.
24. ÖLÇÜM Çetin, M. (2004). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık. Ankara: Nobel.
25. Robbins P.Stephen,(1991)Organizational Behaviour: Concepts, Controveisies And Aplications New Jersey, Pretice Hall.
26. Randall, D.M. (1987). Commitment and Organization: The organization man revisited. Academy of Management Review.
27. Sığrı ,Ünsal.(2007).İş Görenlerin Örgütsel Bağlılıklarının Meyer Ve Allen Tipolojisiyle Analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi.
28. Sağlam Arı,G. (2003). “Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır Mı?” Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi.
29. Ülker, Halil,(1999) Yönetim Süreçleri, Ders Notları, Bolu.
30. <http://www.uludagsozluk.com/k/entelektuel-sermaye>

EK: ANKET FORMU

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ	
<p>Sayın Katılımcı; Bu anketin amacı “Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmektir.” Anketteki sorulara vereceğiniz doğru ve samimi cevaplar, yüksek lisans tezi için kullanılacak ve verilen bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Bu çalışmaya katkılarınız gelecekteki araştırmalara ve uygulamalara ışık tutması bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu konuda göstereceğiniz ilgi ve ayırdığınız vakit için şimdiden teşekkür eder çalışmalarınızda başarılar dileriz.</p>	<p style="text-align: right;">Ahmad ABSİ Yüksek Lisans Öğrencisi</p>
<p>Yrd.Doç. Dr. Cuma Ercan Kilis 7 Aralık Üniversitesi</p>	

I. BÖLÜM: Bu bölümdeki sorular kişisel bilgilerinize yöneliktir.

- 1. Cinsiyetiniz:** Erkek Kadın
- 2. Medeni durumunuz:** Evli Bekâr
- 3. Yaşınız:** 20-24 25-29 30-34 35-39 40-44
 45+
- 4. Bu kurumdaki çalışma süreniz**
 1 yıldan az 1-3 yıl 4-6 yıl 7-9 yıl 10 yıl ve üstü
- 5. Kadro Unvanınız**
 Profesör Doçent Yrd. Doçent Arş. Gör. Arş. Gör. Dr.
 Öğr. Gör. Öğr. Gör. Dr. Uzman Okutman

II. BÖLÜM: Bu bölümde “Örgütsel Bağlılığa” yönelik önermeler bulunmaktadır. Bu önermelere ne ölçüde katıldığınızı aşağıda verilen ölçeği kullanarak belirtiniz.

- 1) Kesinlikle katılmıyorum 2) Katılmıyorum 3) Kararsızım 4) Katılıyorum 5) Kesinlikle katılıyorum

1. Bu kurum benim için çok önem ve anlam taşıyor.	1	2	3	4	5
2. Çalıştığım kurumdan dışarıda gururla bahsediyorum.	1	2	3	4	5
3. Kurumuma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissediyorum.	1	2	3	4	5
4. Bu kurumda kendimi ailenin bir parçası gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
5. Kurumun problemlerini kendi problemlerim gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
6. Kurumuma hissettiğim bağlılığı rahatlıkla bir başka kuruma hissedemem.	1	2	3	4	5
7. Kariyer hayatımın geriye kalanını bu kurumda geçirmekten mutluluk duyuyorum.	1	2	3	4	5
8. Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
9. Başka bir iş ayarlamadan önce, bu kurumdan ayrılmaktan korkuyorum.	1	2	3	4	5
10. Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, yeni iş alternatiflerinin azlığıdır.	1	2	3	4	5
11. Şu an bu kurumdan ayrılısam hayatım alt üst olur.	1	2	3	4	5
12. İstesem bile, şimdi benim kurumdan ayrılmam çok zor olacak.	1	2	3	4	5
13. Şu an bu kurumdan ayrılmam, bundan sonraki hayatımda maddi	1	2	3	4	5

zarara uğramama neden olur.					
14. Şu an bu kurumda kalmam, istekten ziyade gerekliliktir.	1	2	3	4	5
15. Benim için bu kurumdan ayrılmanın olumsuz sonuçlarından biri de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.	1	2	3	4	5
16. Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	1	2	3	4	5
17. Bu günlerde insanların bir kurumdan diğerine çok sık geçtiklerini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18. Kurumumda kalmak için zorunluluk hissediyorum.	1	2	3	4	5
19. Bir kurumdan diğerine atlamayı ahlaki bulmuyorum.	1	2	3	4	5
20. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli sebeplerinden biri, sadakatin çok önemli olduğuna inanmam ve kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak hissetmem nedeniyledir.	1	2	3	4	5
21. Bu kuruma çok şey borçlu olduğumu hissediyorum; ayrılısam suçluluk hissederim.	1	2	3	4	5
22. Başka bir kurumda çalışmam bana avantaj sağlasa da şu anda kurumumdan ayrılmanın doğru olduğuna inanmıyorum.	1	2	3	4	5
23. Kişinin her zaman çalıştığı kuruma sadakat göstermesi gerektiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
24. Burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle, bu kurumdan şimdi ayrılmam yanlış olacaktır.	1	2	3	4	5

ANKETİMİZ SONA ERMİŞTİR. TEŞEKKÜR EDERİZ...

de, başka bir kurumun burada sahip olduğum olanakları sağlayamama ihtimalidir.					
16. Başka bir iş ayarlamadan bu kurumdan ayrıldığımda neler olacağı konusunda endişe hissediyorum.	1	2	3	4	5
17. Bu günlerde insanların bir kurumdan diğerine çok sık geçtiklerini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18. Kurumumda kalmak için zorunluluk hissediyorum.	1	2	3	4	5
19. Bir kurumdan diğerine atlamayı ahlaki bulmuyorum.	1	2	3	4	5
20. Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli sebeplerinden biri, sadakatin çok önemli olduğuna inanmam ve kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak hissetmem nedeniyledir.	1	2	3	4	5
21. Bu kuruma çok şey borçlu olduğumu hissediyorum; ayrılısam suçluluk hissederim.	1	2	3	4	5
22. Başka bir kurumda çalışmam bana avantaj sağlasa da şu anda kurumumdan ayrılmanın doğru olduğuna inanmıyorum.	1	2	3	4	5
23. Kişinin her zaman çalıştığı kuruma sadakat göstermesi gerektiğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
24. Burada çalışan diğer insanlara karşı duyduğum sorumluluklar nedeniyle, bu kurumdan şimdi ayrılmam yanlış olacaktır.	1	2	3	4	5

ANKETİMİZ SONA ERMİŞTİR. TEŞEKKÜR EDERİZ...

ÖZ GEÇMİŞ

26.01.1987 da Halep şehrinde doğdum. İlk okulu Alnahda'da, orta okulu Emel'de, liseyi deHalep'te tamamladım. 2005 yılında Minbic ilçesinde İttihad Üniversitesi İdari Bilimler Fakültesine kaydoldum. 2009 yılında İttihad Üniversitesinden mezun oldum. 2009 yılında İndix Şirketinde (kot) Satış yöneticisi olarak çalıştım. 2011 yılının Aralık ayında Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitisi İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans yapmaya başladım. Bu süreçte Kilis'teki Oulabi Şirketinde İnsan Kaynakları Müdür Yardımcısı olarak çalıştım. Şimdi ise Kilis İl Özel İdaresi Geçici Eğitim Merkezinde idarecilik yapmaya devam ediyorum.

VITAE

I was born in Aleppo city on 26/1/1987. I was studied the elementary grade at Alnahda school and the intermediate one at Alamal to complete the secondary school later. In 2005 I registered at the private university of Al-itihad, jobs management department and graduated in 2009. I worked then in the company of indix, sales management department. In 2011, I registered at the university of kilis, jobs management M A. In 2014 I worked in Olabi Mir company as an assistant for the human resources manager. Now, I'm working as an administrator in the temporary educational center for the private regional management.

سيرة الذاتية

ولدت في مدينة حلب عام 26.01.1987 درست الابتدائي في مدرسة النهضة والإعدادية في مدرسة الأمل وأكملت الدراسة في الثانوية بمدينة حلب . في عام 2005 سجلت في جامعة الاتحاد الخاصة قسم إدارة أعمال. وفي عام 2009 تخرجت من الجامعة في العام 2009 وعملت بنفس العام في شركة indix في قسم إدارة المبيعات. في عام 2011 سجلت في جامعة كيليس 7 ارالك ماجستير إدارة أعمال. في عام 2014 عملت في مدينة كيليس في شركة علبي مير مساعد مدير الموارد البشرية. أعمل الآن إداري في مدارس السوريين في مركز التعليم المؤقت للإدارة الإقليمية الخاصة.