

T. C.

MALTEPE ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

AKADEMİSYENLERİN

TEMEL BENLİK DEĞERLENDİRMELERİ

İLE DUYGUSAL ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI

ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BARIŞ ÖZKIRIŞ

091107114

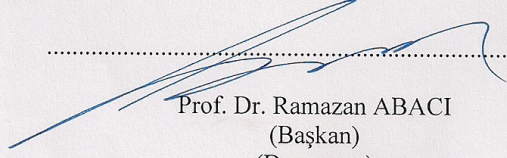
Danışman Öğretim Üyesi:

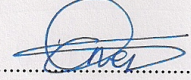
Prof. Dr. Ramazan ABACI

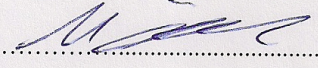
İstanbul, Mayıs 2012

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

15.05.2012 tarihinde tezinin savunmasını yapan Barış ÖZKIRIŞ'a ait "Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmeleri İle Duygusal Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak ~~Oy Birliği/Oy Çoğunluğu~~ Kabul Edilmiştir.


Prof. Dr. Ramazan ABACI
(Başkan)
(Danışman)


Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN
(Üye)


Yrd. Doç. Dr. Mürşide ÖZGELDİ
(Üye)

ÖZET

Bu araştırmanın birincil amacı; İstanbul'da bir devlet üniversitesi (Marmara Üniversitesi) ve bir özel üniversitede (Maltepe Üniversitesi) çalışmakta olan ve yaşları 20 ile 70 arasında değişen akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin ve iş tatmininin bu ilişki üzerindeki aracılık (mediasyon) etkisinin incelenmesidir. Çalışmanın ikincil amaçları ise; temel benlik değerlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin, iş tatmini ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ve de demografik özellikler ile temel benlik değerlendirme, iş tatmini ve duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Bu araştırmanın literatüre katkılarında biri, temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Türkiye'de test edilmesi ve değerlendirilmesidir. Araştırmanın literatüre bir diğer katkısı ise, temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin akademisyenler bağlamında test edilmesi ve değerlendirilmesidir. Araştırma evrenini, İstanbul'da 2011 yılında devlet üniversiteleri ve özel üniversitelerde çalışmakta olan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise; İstanbul'da bir devlet üniversitesinde (Marmara Üniversitesi) ve bir özel üniversitede (Maltepe Üniversitesi) çalışmakta olan akademisyenlerin arasından kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş olan ve yaşları 20 ile 70 arasında değişen 309 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırma verileri; "temel benlik değerlendirmesi envanteri", "iş tatmini endeksi", "duygusal örgütsel bağlılık envanteri" ve araştırmacı tarafından hazırlanan "kişisel bilgi formu" ile toplanan verilerle sınırlıdır. Anketler internet üzerinden yanıtlatılmıştır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerden elde edilen verilerin analizleri; SPSS-16 ve LISREL-851 istatistik paket programları kullanılarak yapılmıştır. Bu programlar yardımıyla, ilk olarak ölçeklerin "güvenirlilik analizleri" ve ölçeklerin yapısal geçerliliğine ilişkin olarak "keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri" yapılmıştır. Daha sonra ise, "korelasyon analizi" yardımı ile H1, H2 ve H3 hipotezleri test edilmiştir. İş tatmininin, akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisini ifade eden H4 hipotezinin testi ise, "regresyon analizi" ve "Sobel testi" yardımı ile yapılmıştır. Akademisyenlerin demografik özellikleri ile temel benlik değerlendirmeleri, iş tatmini düzeyleri ve duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki bağlantıları ifade eden araştırma sorularının cevaplanmasında ise, "ilişkisiz örneklem t-testi" ve "tek faktörlü varyans analizi" yöntemlerinden faydalanılmıştır. Verilerin analiz edilmesinin sonucunda elde edilen bulgular şu şekildedir:

Akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,586$; $p<0.01$). Bir başka deyişle, H1 hipotezi elde edilmiş olan veri tarafından desteklenmiştir. Bu tespit doğrultusunda, temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki olumlu ilişkinin Türkiye'de de geçerli olduğu anlaşılmıştır. Bunun yanı sıra, temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ilk kez akademisyenler üzerinde test edilmiş ve bu ilişkinin akademisyenler bağlamında da geçerli olduğu ortaya konmuştur.

Akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile iş tatmini düzeyleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ($r=0,593$; $p<0.01$) ve de akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında da orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,577$; $p<0.01$). Bir başka deyişle, H2 ve H3 hipotezleri elde edilmiş olan veri tarafından desteklenmiştir.

Regresyon analizleri sonucunda, iş tatmininin, akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki üzerinde tam aracılık etkisinin olmadığı bulunmuştur. Bir başka deyişle, H4a hipotezi elde edilen veri tarafından desteklenmemiştir. Iř tatmininin kısmi aracılık etkisine ilişkin olarak uygulanan Sobel testi sonucunda ise, iş tatmininin, temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde kısmi aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur. Bir başka deyişle, H4b hipotezi elde edilmiş olan veri tarafından desteklenmiştir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeylerinin ve iş tatmini düzeylerinin; niversite, birim, unvan, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süresi ve yaş açısından 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin ise; niversite, birim, unvan, cinsiyet, medeni durum ve kurumda çalışma süresi açısından 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaşmadığı, yaş grupları açısından 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaştığı bulunmuştur ($F=2,79$; $p=0,03$). Tukey HSD testi vasıtasıyla yapılan çoklu karşılaştırmalar sonucunda; 61–70 yaş aralığındaki akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin, 20–30 yaş aralığındaki akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinden anlamlı Şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (ortalama farkı=0,656; $p=0,04$).

Bu bulgular, uygulamacılar açısından önem arz etmektedir. Özellikle insan kaynaklarında eleman seçiminde görevli olan kişilerin olumlu temel benlik değerlendirmesine sahip olan elemanları işe almaya zen göstermesi önem taşımaktadır. Bu sayede, işe alınan elemanların işlerinden daha fazla tatmin olmaları ve örgüt ile duygusal bağ kurmaları sağlanabilir. Nihai olarak devamlılık, yüksek iş performansı, verimlilik, personel devir hızının düşmesi ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgüt tarafından arzu edilen sonuçların ve davranışların ortaya çıkma ihtimali daha yüksek olacaktır. Gelecek araştırmalarda; araştırma modelinin Türkiye'nin çeşitli illerindeki üniversitelerde çalışan akademisyenler esas alınarak ve daha fazla sayıda niversite kapsamında test edilmesi, anketlerin farklı yöntemlerle yanıtlatırılması (saha çalışması, görüşme vb.), örneklemin tesadüfi örnekleme yöntemi kullanarak seçilmesi ve modelin farklı sektörlerde çalışan kişiler üzerinde test edilmesi bir genelleme yapmak için faydalı olacaktır. Ayrıca, iş tatmini haricindeki çeşitli değişkenlerin (işin özellikleri vb.) temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkilerinin incelenmesi, temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin daha derinlemesine anlaşılmasını sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Temel benlik değerlendirme, Iř tatmini, Duygusal rgtsel bağlılık

ABSTRACT

The primary purpose of this research is to examine the relationship between core self-evaluations and affective organizational commitment and the mediating effects of job satisfaction on this relationship in the context of academics ranging from ages 20 to 70 working in a state university (Marmara University) and a private university (Maltepe University) in Istanbul. The secondary purpose of this study is to examine the relationship between core-self evaluations and job satisfaction, between job satisfaction and affective commitment as well as the relationship between demographic characteristics and core-self evaluations, job satisfaction and affective commitment. One of the contributions of this research is to test and evaluate the relationship between core-self evaluations and affective commitment in Turkey. The other contribution of this research to the literature is to test and evaluate the relationship between core-self evaluations and affective commitment in the context of academics.

The research population consists of academics worked in the state universities and private universities in 2011 in Istanbul. And the sample of research is composed of 309 academics aged 20 up to 70 and picked out with a convenience sampling method from academics working in a state university (Marmara University) and a private university (Maltepe University). Research data are limited to data collected through “core-self evaluation inventory”, “job satisfaction index”, “affective commitment inventory” and the personal information form which is prepared by researcher. Surveys were answered over internet.

Data analyses obtained from academics surveyed were realized by using SPSS-16 and LISREL-851 statistical packages. In support of this program, “reliability analyses” of measures and relating to structural validity of measures, “exploratory and confirmatory factor analyses” were realized. Then in support of “correlation analyses”, H1, H2 and H3 hypotheses were tested. And H4 hypothesis test that predicates the mediating effects of job satisfaction on the relationship between core-self evaluations and affective commitment is carried out in support of “regression analyses” and “Sobel test”. For the answers of the research questions regarding the relationship between demographic characteristics and core-self evaluation, job satisfaction and affective commitment, “independent samples t-test” and “one way ANOVA” methods were used. The findings obtained from analyses of the data are as follows:

It has been determined that there is a moderately, positive and meaningful correlation between core-self evaluations and affective organizational commitment ($r=0,586$; $p<0.01$). In other words, H1 hypothesis was supported by obtained data. According to this determination, the positive relationship between core-self evaluations and affective commitment are understood to be also valid in Turkey. In addition, the relationship between core-self evaluations and affective commitment has been tested on academics for the first time and were shown that this relationship is also valid in the context of academics.

It has been determined that there is a moderately, positive and meaningful correlation between core-self evaluations and job satisfaction ($r=0,593$; $p<0.01$) and also a moderately, positive and meaningful correlation between job satisfaction and affective commitment ($r=0,577$; $p<0.01$). In other words, H2 and H3 hypotheses were supported by obtained data.

As a result of regression analyses, there is no full mediating effect of job satisfaction on the relationship between core-self evaluations and affective commitment. In other words, H4a hypothesis was not supported by obtained data. According to Sobel test applied in relation to partial mediating effect of job satisfaction, it has been determined that there is a partial mediating effect of job satisfaction on the relationship between core-self evaluations and affective commitment. In other words, H4b hypothesis was supported by obtained data.

It has been determined that core-self evaluation levels and job satisfaction levels of surveyed academics do not undergo a significant change in means of university, unit, title, marital status, gender, tenure and age. And the levels of affective commitment of surveyed academics do not undergo a significant change in means of university, unit, title, marital status, gender and tenure, but in relation to age the levels of affective commitment undergo a significant change ($F=2,79$; $p=0,03$). According to multiple comparisons done by Tukey HSD test, affective commitment levels of academics aged 61 up to 70 is significantly higher than affective commitment levels of academics aged 20 up to 30 (mean difference= $0,656$; $p=0,04$).

These findings are crucial for practitioners. Especially for officer of human resources assigned to choose staff, it is important to employ staff with positive core-self evaluations. Thus, a higher degree of job satisfaction and affective commitment relation of employed staff can be achieved. Finally, results and attitudes required by the organization such as continuity, high working performance, productivity, decreasing rate of turnover and organizational citizenship behavior will be more likely to occur.

For the future researches, it will be useful to make a generalization by testing the research model on the basis of academics working at universities in various provinces of Turkey and enclosing greater number of universities, answering surveys in different ways (field work, interviews etc.), choosing samples by using random sampling methods and testing the model on person working in different sectors in Turkey. In addition, to study the mediating effects of several variables (job characteristics etc.) on the relationship between core self-evaluations and affective commitment will provide a deeper understanding of the relationship between core-self evaluations and affective commitment.

Keywords: Core-self evaluations, Job satisfaction, Affective organizational commitment

İÇİNDEKİLER

SAYFA

ÖZET	iii
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
1.GİRİŞ	1
1.1. Temel Benlik Değerlendirme Kavramı	4
1.1.1. Temel Benlik Değerlendirme- İş Tatmini İlişkisi.....	9
1.1.2. Temel Benlik Değerlendirme- Duygusal Örgütsel Bağlılık İlişkisi.....	10
1.1.3. Temel Benlik Değerlendirme- Demografik Özellikler İlişkisi.....	12
1.2. İş Tatmini Kavramı ve Tanımı	14
1.2.1. İş Tatmininin Önemi.....	15
1.2.2. İş Tatminine Etki Eden Faktörler.....	16
1.2.2.1. Çalışanların Demografik Özellikleri.....	16
1.2.2.2. İş ve Örgüt ile Bağlantılı Olan Faktörler.....	19
1.2.3. İş tatmininin Sonuçları.....	23
1.2.4. İş Tatmini- Duygusal Örgütsel Bağlılık İlişkisi.....	25
1.3. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı	26
1.3.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi.....	28
1.3.2. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları.....	29
1.3.2.1. Davranışsal Yaklaşım.....	29
1.3.2.1.1. Becker'in Taraf Tutma Yaklaşımı.....	30
1.3.2.1.2. Salancik Yaklaşımı.....	30
1.3.2.2. Tutumsal Yaklaşım.....	31
1.3.2.2.1. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	32
1.3.2.2.2. Buchanan II'nin Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	33
1.3.2.2.3. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	33
1.3.2.2.4. Katz ve Kahn'ın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	34
1.3.2.2.5. Mowday'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	34

1.3.2.2.6. Wiener'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	35
1.3.2.2.7. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	35
1.3.2.2.8. Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	36
1.3.3. Duygusal Örgütsel Bağlılık.....	37
1.3.3.1. Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler.....	38
1.3.3.1.1. Çalışanların Demografik Özellikleri.....	38
1.3.3.1.2. İş ve Örgüt ile Bağlantılı Olan Faktörler.....	41
1.3.3.2. Duygusal Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	44
1.4. Araştırmanın Amacı.....	47
1.5. Hipotezler.....	48
1.6. Araştırma Soruları.....	49
1.7. Araştırmanın Önemi.....	51
1.8. Araştırmanın kapsamı ve sınırlılıkları.....	53
2. YÖNTEM	
2.2. Araştırmanın Modeli.....	54
2.2. Araştırma Evreni ve Örneklem.....	54
2.3. Veri Toplama Araçları.....	58
2.3.1. Temel Benlik Değerlendirme Envanteri.....	58
2.3.2. İş Tatmini Envanteri.....	60
2.3.3. Duygusal Örgütsel Bağlılık Envanteri.....	61
2.3.4. Kişisel Bilgi Formu.....	62
2.4. Ölçeklerin Güvenilirliği.....	62
2.5. Ölçeklerin Yapısal Geçerliliği.....	63
2.5.1. Keşfedici Faktör Analizleri.....	63
2.5.1.1. Temel benlik değerlendirmeye ilişkin keşfedici faktör analizi.....	64
2.5.1.2. İş tatminine ilişkin keşfedici faktör analizi.....	66
2.5.1.3. Duygusal örgütsel bağlılığa ilişkin keşfedici faktör analizi.....	67
2.5.2. Doğrulayıcı Faktör Analizleri.....	68
2.5.2.1. Temel benlik değerlendirmeye ilişkin doğrulayıcı faktör analizi.....	70
2.5.2.2. İş tatminine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi.....	72
2.5.2.3. Duygusal örgütsel bağlılığa ilişkin doğrulayıcı faktör analizi.....	73
2.6. İşlem.....	74
2.7. Verilerin Çözümlemesi.....	75

3. BULGULAR

3.1. Hipotezlerin Test Edilmesine İlişkin Bulgular	76
3.1.1. H1, H2 ve H3 Hipotezlerinin Test Edilmesine İlişkin Bulgular.....	76
3.1.2. H4 Hipotezinin Test Edilmesine İlişkin Bulgular.....	78
3.2. Araştırma Sorularının Test Edilmesine İlişkin Bulgular	80
3.2.1. Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirme Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular.....	80
3.2.2. Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular.....	88
3.2.3. Akademisyenlerin Duygusal Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular.....	95

4. TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1. Tartışma	104
4.1.1. Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmeleri ile Duygusal Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması.....	104
4.1.2. Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmeleri ile İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması.....	105
4.1.3. Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeyleri ile Duygusal Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması.....	106
4.1.4. İş Tatmininin Aracılık Etkisine Yönelik Bulguların Tartışılması.....	107
4.1.5. Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirme Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşmasına Yönelik Bulguların Tartışılması.....	108
4.1.6. Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşmasına Yönelik Bulguların Tartışılması.....	108
4.1.7. Akademisyenlerin Duygusal Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşmasına Yönelik Bulguların Tartışılması.....	109
4.2. Öneriler	110
4.2.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler.....	110
4.2.2. Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler.....	111

5. KAYNAKLAR.....113

6. EKLER.....127

EK.A. Temel Benlik Değerlendirme Envanteri.....	127
EK.B. İş Tatmini Envanteri.....	127

EK.C. Duygusal Örgütsel Bağlılık Envanteri.....	128
EK.D. Sunuş Yazısı ve Kişisel Bilgi Formu.....	128
EK.E. Özgeçmiş.....	130

TABLolar LİSTESİ

SAYFA

Tablo 2.1 Akademisyenlerin Çalıştıkları Üniversiteye Göre Dağılımları.....	55
Tablo 2.2 Akademisyenlerin Çalıştıkları Birime Göre Dağılımları.....	55
Tablo 2.3 Akademisyenlerin Kurumda Çalışma Süresine Göre Dağılımları.....	56
Tablo 2.4 Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Dağılımları.....	56
Tablo 2.5 Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları.....	57
Tablo 2.6 Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları.....	57
Tablo 2.7 Akademisyenlerin Yaşlarına Göre Dağılımları.....	57
Tablo 2.8 Ölçeğin Güvenirlilik Analizi Sonuçları.....	63
Tablo 2.9 Açıklanan Toplam Varyans.....	64
Tablo 2.10 Temel Benlik Değerlendirmeye İlişkin Bileşenler Matrisi.....	65
Tablo 2.11 Açıklanan Toplam Varyans.....	66
Tablo 2.12 İş Tatminine İlişkin Bileşenler Matrisi.....	66
Tablo 2.13 Açıklanan Toplam Varyans.....	67
Tablo 2.14 Duygusal Örgütsel Bağlılığa İlişkin Bileşenler Matrisi.....	68
Tablo 2.15 Uyum İyiliği İndeksleri.....	69
Tablo 2.16 Temel Benlik Değerlendirme Faktörünün Uyum İyiliği.....	71
Tablo 2.17 İş Tatmini Faktörünün Uyum İyiliği.....	72
Tablo 2.18 Duygusal Örgütsel Bağlılık Faktörünün Uyum İyiliği.....	74
Tablo 3.1 Korelasyon Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 3.2 İş tatmininin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	80
Tablo 3.3 Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmelerinin Çalıştıkları Üniversite Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları.....	81
Tablo 3.4 Akademisyenlerin Çalıştıkları Birime Göre Temel Benlik Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.....	81
Tablo 3.5 Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmelerinin Çalıştıkları Birim Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	82
Tablo 3.6 Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Temel Benlik Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.....	83
Tablo 3.7 Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmelerinin Unvanları Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	83
Tablo 3.8 Akademisyenlerin Kurumda Çalışma Süresine Göre Temel Benlik Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.....	84
Tablo 3.9 Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmelerinin Kurumda Çalışma Süresi Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	84
Tablo 3.10 Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmelerinin Cinsiyet Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları.....	85
Tablo 3.11 Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmelerinin Medeni Durum Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları.....	86

Tablo 3.12 Akademisyenlerin Yaşlarına Göre Temel Benlik Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.....	87
Tablo 3.13 Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmelerinin Yaşları Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	87
Tablo 3.14 Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Çalıştıkları Üniversite Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları.....	88
Tablo 3.15 Akademisyenlerin Çalıştıkları Birime Göre İş Tatmini Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.....	89
Tablo 3.16 Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Çalıştıkları Birim Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	89
Tablo 3.17 Akademisyenlerin Unvanlarına Göre İş Tatmini Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.....	90
Tablo 3.18 Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Unvanları Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	90
Tablo 3.19 Akademisyenlerin Kurumda Çalışma Süresine Göre İş Tatmini Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.....	91
Tablo 3.20 Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresi Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	92
Tablo 3.21 Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Cinsiyet Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları.....	92
Tablo 3.22 Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Medeni Durum Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları.....	93
Tablo 3.23 Akademisyenlerin Yaşlarına Göre İş Tatmini Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.....	94
Tablo 3.24 Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Yaşları Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	94
Tablo 3.25 Akademisyenlerin Duygusal Örgütsel Bağlılığının Çalıştıkları Üniversite Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları.....	95
Tablo 3.26 Akademisyenlerin Çalıştıkları Birime Göre Duygusal Örgütsel Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.....	96
Tablo 3.27 Akademisyenlerin Duygusal Örgütsel Bağlılıklarının Çalıştıkları Birim Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	96
Tablo 3.28 Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Duygusal Örgütsel Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.....	97
Tablo 3.29 Akademisyenlerin Duygusal Örgütsel Bağlılıklarının Unvanları Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	98
Tablo 3.30 Akademisyenlerin Kurumda Çalışma Süresine Göre Duygusal Örgütsel Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.....	98
Tablo 3.31 Akademisyenlerin Duygusal Örgütsel Bağlılıklarının Kurumda Çalışma Süresi Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	99
Tablo 3.32 Akademisyenlerin Duygusal Örgütsel Bağlılığının Cinsiyet Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları.....	100
Tablo 3.33 Akademisyenlerin Duygusal Örgütsel Bağlılığının Medeni Durum Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları.....	100
Tablo 3.34 Akademisyenlerin Yaşlarına Göre Duygusal Örgütsel Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.....	101
Tablo 3.35 Akademisyenlerin Duygusal Örgütsel Bağlılıkların Yaşları	

Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları.....	102
Tablo 3.36 Yaş Gruplarına Göre Duygusal Örgütsel Bağlılık Puanları	
Ortalamalarının Çoklu Karşılaştırmaları.....	103

ŞEKİLLER LİSTESİ

SAYFA

Şekil 1.1 Temel benlik değerlendirme modeli.....	7
Şekil 2.1 Temel Benlik Değerlendirmeye İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	70
Şekil 2.2 İş tatminine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	72
Şekil 2.3 Duygusal Örgütsel Bağlılığa İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	73

BÖLÜM I

GİRİŞ

Günümüzde küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan hızlı değişim ve artan rekabetten dolayı çalışan faktörü ön plana çıkmaktadır. Çalışan; sistemin çalışmasını sağlayan sosyal bir varlık olarak kabul edilmektedir (Mathieu ve Zajac, 1990). Genel olarak, örgütün kendisini oluşturan bireylerden (çalışanların kişilik özelliklerinden, demografik özelliklerinden vb.) bağımsız olamayacağı ve de bir örgütün başarısını sağlayan faktörlerin başında, çalışanların işlerini benimseme (iş tatmini) ve kendilerini örgütün bir parçası gibi hissetme (örgütsel bağlılık) düzeylerinin geldiği kabul edilmektedir (Genç, 2005).

Çalışanların örgütle olan etkileşimini ortaya koyan örgütsel bağlılık kavramı, örgütlerin gelişiminin ve etkililiğinin sürdürülebilmesinde büyük önem taşımaktadır. 1960'lardan bugüne değin yapılan çok sayıda araştırmada, örgütsel bağlılık ile işletmenin karlılığı açısından önemli olan personel devir hızı, devamsızlık, verimlilik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve performans gibi değişkenler arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. (Mathieu ve Zajac, 1990).

Bugüne değin, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen (Örn. Knoop, 1995; Lam ve Zhang, 2003; Rayton, 2006; Silva, 2006; Vandenberg ve

Lance, 1992) ve bu iki faktörün örgüt etkililiğini arttırma üzerindeki etkilerini ortaya koyan (Örn. Meyer ve ark., 2002; Lum ve ark., 1998) birçok çalışma yapılmıştır. Ancak iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin, çalışanların kişilik özellikleri ile etkileşimini ele alan az sayıda çalışma yapılmıştır.

Kişilik özellikleri yaklaşımı üç temel varsayımı içermektedir: 1- bir birey belirli kişilik boyutları ile karakterize edilebilir; 2- bu kişilik boyutları zaman içinde tutarlılık göstermektedir; 3- bu kişilik boyutları, bireyin çeşitli durumlar karşısındaki tepkilerini ve davranışlarını öngörebilir (Staw ve Ross, 1985). Son dönemde, Judge ve arkadaşlarının (1997), bireylerin kişilik özelliklerini değerlendirmek için öne sürdükleri temel benlik-değerlendirme kavramı, kişilik özellikleri yaklaşımı literatüründe önemli bir yer tutmaktadır. Temel benlik değerlendirme; öz-saygı, genel öz-yeterlilik, nevroz (duygusal denge) ve kontrol odağı boyutlarının birbiri içinde eritilmesiyle oluşturulmuş olan üst düzey bir faktördür. Bireyin kendi yetenekleri, yeterliliği ve değeri hakkındaki temel değerlemesini ifade eden temel benlik değerlendirme kavramı; bireyin dış çevreyi algılaması ve dış çevreye uyum sağlaması üzerinde etkilidir (Judge ve ark., 1997). Yüksek düzeyde temel benlik değerlendirmesine sahip olan bireyler, kendilerini her türlü durum karşısında ve her koşulda tutarlı bir şekilde olumlu değerlendirmeye yatkın olmaktadır (Judge ve ark., 2004). Söz konusu bireyler değerli ve kalifiye olduklarını ve de hayatları üzerinde kontrol sahibi olduklarını algılamaktadırlar.

Çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çeşitli çalışmalar (Örn. Bono ve Judge, 2003; Judge ve ark., 2004; Judge ve ark., 2005; Piccolo ve ark., 2005; Wuensch ve ark., 2009; Gürbüz ve

ark., 2010; Heilman ve Jonas, 2010; Crawford ve ark., 2010) olmakla birlikte, temel benlik değerlendirmeleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıda çalışma (Gbadamosi, 2009; Stumpp ve ark., 2009; Wuensch, 2009; Crawford ve ark., 2010; Wu ve ark., 2010) vardır.

Örgütsel bağlılık ile çalışanların temel benlik değerlendirmeleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve de daha iyi anlaşılması önem taşımaktadır; zira örgüt içerisinde bağlılığı yüksek olan çalışanların varlığı, sadece örgütün varlığının devamlılığını sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda örgütün gelişmesini sağlayacaktır (Genç, 2005).

Organizasyonların en çok elde etmeyi istediği bağlılık türü ise, örgütsel bağlılığın boyutlarından biri olan duygusal örgütsel bağlılıktır (Meyer ve Allen, 1997; Wasti, 2005; Mowday, 1998). “Çalışanın örgütüne duygusal yakınlık duymasını, örgüte katılımını ve örgüt ile özdeşleşmesini” ifade eden duygusal örgütsel bağlılık; performans, devamlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi iş ile ilgili arzu edilen sonuçlar üzerinde diğer bağlılık boyutlarına nazaran daha güçlü etkiye sahiptir (Riketta, 2002; Riketta ve van Dick, 2005).

Tüm bu sebeplerden ötürü, bu çalışmada, çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin akademisyenler bağlamında incelenmesine karar verilmiştir. Esas olarak; akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı düzeyde pozitif ilişki olup olmadığı ve de iş tatmini düzeylerinin bu ilişki üzerinde aracılık etkisinin olup olmadığı sorularına cevap aranmıştır.

Bu çalışma, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; kuramsal çerçeve, araştırmanın amacı, önemi ve kapsamı ve hipotezler ile araştırma soruları ortaya konulmuştur. İkinci bölümde; örneklem, veri toplama araçları ve işlem üzerinde durulmuştur. Üçüncü bölümde; verilerin analizi doğrultusunda elde edilen bulgular ortaya konulmuştur. Dördüncü bölümde ise; araştırmanın sonuçları tartışılmış ve hem uygulamacılar hem de araştırmacılar için öneriler sunulmuştur.

1.1. Temel Benlik Değerlendirme Kavramı

Son yıllarda yapılan çalışmalarda, çalışanların kişilik özellikleri ile çalışanların iş ile ilgili tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi önem kazanmıştır (aktaran Stumpp ve ark., 2009). Kişilik özellikleri yaklaşımı, zaman içinde değişmeyen kişilik özelliklerini ve içsel etmenleri ifade etmektedir (Staw ve Ross, 1985). Beş faktör kişilik modeli, kişilik özellikleri yaklaşımı ile ilintili olarak sıkça kullanılan bir modeldir (aktaran Digman ve Takemoto-Chock, 1981). Beş faktör kişilik modeli, her biri bir bireyin sahip olabileceği belirli kişilik özelliklerini içeren beş boyuttan oluşmaktadır: yeniliklere açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk, nevrotilik/duygusal denge.

Watson ve arkadaşları (1998) ise, kişilik özellikleri ile ilintili olarak “olumlu/olumsuz duygulanım” (PA/NA) kavramını öne sürmüşlerdir. Pozitif duygulanımı yüksek olan kişiler, genel olarak olumlu duygu durumları deneyimleme ve de kendilerini mutlu, enerjik ve hevesli hissetme eğilimindedirler. Negatif duygulanımı yüksek olan kişiler ise; genel olarak olumsuz duygu durumlar deneyimleme ve de kendilerini kaygılı, öfkeli ve mutsuz hissetme eğilimindedirler

(Watson ve ark. 1998). Olumlu duygulanım boyutu, beş faktör kişilik modelinin boyutlarından biri olan “dışadönüklük” ile benzerlik göstermektedir; olumsuz duygulanım boyutu ise, “nevrotiklik/duygusal denge” boyutu ile benzerlik göstermektedir (Griffin, 2001).

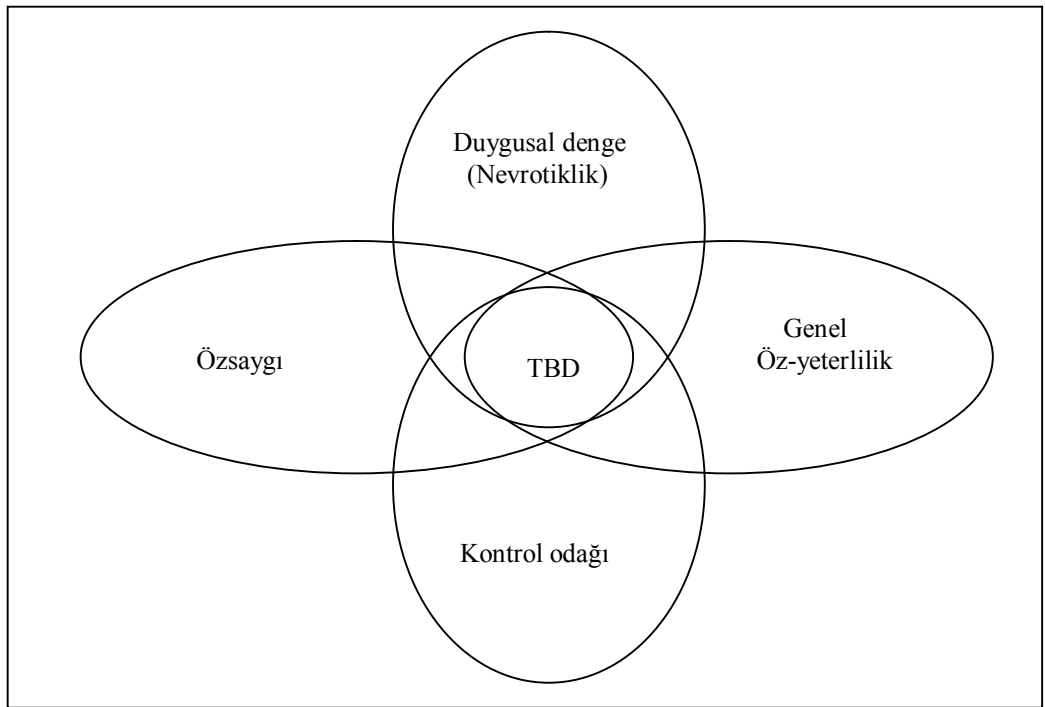
Judge ve arkadaşları (1997) ise, çalışanların kişilik özelliklerini değerlendirmek için, temel benlik-değerlendirme kavramını öne sürmüşlerdir. Temel benlik değerlendirme; bireyin kendisinin değeri, yetenekleri ve etkililiği hakkındaki temel değerlemesine dayanmaktadır (Judge ve ark., 2003). Judge ve arkadaşları (1998), çalışanların “temel benlik değerlendirmeleri” ile “olumlu/olumsuz duygulanım” arasında anlamlı düzeyde pozitif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Bu bulgulara dayanarak, Judge ve arkadaşları (1998), temel benlik değerlendirme kavramının olumlu/olumsuz duygulanım kavramı ile ilişkili, ancak yine de ayrı bir kavram olduğunu ve temel benlik değerlendirmenin çalışanların kişilik özelliklerinin ölçümünde kullanılabileceğini savunmuşlardır.

Temel benlik değerlendirme faktörü, dört alt boyuttan oluşmaktadır: özsaygı, genel öz-yeterlilik, kontrol odağı ve nevrotiklik (duygusal denge) (Judge ve ark., 1998).

- **Özsaygı** (self-esteem): Bireyin; öz-kabulünü, öz-sevgisini ve özgüvenini içerir (Judge ve Bono, 2001). Özsaygı, temel benlik değerlendirmenin en önemli boyutudur, çünkü bireyin kendisine atfettiği genel değeri ifade eder (Judge ve ark., 1998).

- **Genel öz-yeterlilik** (generalized self-efficacy): Öz-yeterlilik; bireyin, gelecekte karşılaşılabileceği muhtemel durumlar ile başa çıkmak için gerekli olan hareket tarzlarını düzenleme konusundaki yeteneklerine dair inancıdır (Bandura, 1982). Bandura (1997), öz-yeterliliği, göreve özgü olarak tanımlarken; Judge ve arkadaşları (1997), bu tanımı daha genel bir seviyeye taşıyarak, genel öz yeterliliği; “bireyin; motivasyonunu, bilişsel süreçlerini ve davranışlarını yönetme ve de hayatındaki olaylar üzerinde kontrol sahibi olma konusundaki yeteneklerine ilişkin algısı” şeklinde tanımlamıştır (aktaran Judge ve ark., 1998). Genel öz-yeterlilik; sadece göreve özgü olmadığı ve bireyin hayatındaki zorluklarla başa çıkma konusundaki temel yeteneklerine ilişkin algısını ifade ettiği için, temel benlik değerlendirme ile ilişkilidir (Judge ve ark., 1998).
- **Nevrotiklik** (neuroticism): Nevrotiklik; düşük düzeydeki öz-saygı ile ilişkilidir (Judge ve ark., 1998). Nevrotik bireylerin; “utangaç olma, kendilerine güvenmeme, yüksek düzeyde suçluluk hissetme, sıra dışı durumlar karşısında ve yeni ortamlarda yüksek düzeyde kaygı yaşama eğilimleri” vardır (Costa ve McCrae, 1988).
- **Kontrol odağı** (locus of control): Rotter (1954) tarafından ortaya atılan “kontrol odağı” kavramı, “iç kontrol odaklı” ve “dış kontrol odaklı” olarak tanımlanan kişilik eğilimlerini içermektedir (aktaran Tarver, Canada ve Lim, 1999). İç kontrol odaklı bireyler, çevresinde meydana gelen olayların, kendi davranışlarının bir sonucu olduğuna; dış kontrol odağına sahip bireyler ise, çevresinde meydana gelen olayların, dışsal faktörlerin (şans, kader, diğer

insanlar vb.) bir sonucu olduğuna inanma eğilimindedirler (Gürbüz ve ark., 2010). Kontrol odağı ve genel öz-yeterlilik teorik anlamda bağlantılı olmasına rağmen, bu iki kavram şu açıdan birbirinden farklılaşmaktadır: Genel öz-yeterlilik, davranışları ve faaliyetleri kontrol etmek ile alakalıdır; kontrol odağı ise, sonuçları kontrol etmek ile alakalıdır (Judge ve ark., 1998).



Şekil 1.1 Temel benlik değerlendirme modeli (Hiller ve Hambrick, 2005, s. 300)

Temel benlik değerlendirme faktörünü oluşturan dört temel boyutun psikometrik özelliklerinin incelendiği çalışmalarda, bu boyutların birbirleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. (Judge, ve ark., 2000; Judge ve Bono, 2001). Nihai olarak, Judge ve arkadaşları, 2003 yılında yaptıkları çalışmada, dört alt boyutun birbirleri içinde eritildiği, 12 maddeden oluşan ve tek boyutlu olan “temel benlik değerlendirme

envanterini” geliştirmişlerdir. Takip eden araştırmalarda temel benlik değerlendirmenin çeşitli değişkenler ile arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Yurtdişında yapılan araştırmalarda; çalışanların temel benlik değerlendirmelerinin; iş tatmini (Heilman ve Jonas, 2010; Piccolo ve ark., 2005; Crawford ve ark., 2010; Wuensch ve ark., 2009; Stumpp ve ark., 2009; Wu ve ark., 2010), hayat tatmini (Heilman ve Jonas, 2010; Piccolo ve ark., 2005), iş performansı (Kacmar ve ark., 2009), iş stresi (Brunborg, 2008) ve örgütsel bağlılık (Crawford ve ark., 2010; Wuensch ve ark., 2009; Stumpp ve ark., 2009; Wu ve ark., 2010) gibi çeşitli değişkenler ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye’de de son dönemde temel benlik değerlendirme ile ilgili bazı araştırmalar yapılmıştır. İlk olarak, Kisbu (2006) taksi şoförleri bağlamında yaptığı çalışmada, temel benlik değerlendirmesinin kontrol yanılısaması üzerindeki etkilerini incelemiştir. Nihai olarak, yüksek seviyede temel benlik değerlendirmesine sahip kişilerin düşük seviyede temel benlik değerlendirmesine sahip kişilere oranla daha az kontrol yanılısaması gösterdiklerini tespit etmiştir.

Güven (2007) yaptığı çalışmada, temel benlik değerlendirmenin performans değerlendirmeleri üzerindeki etkilerini incelemiştir. Nihai olarak, yüksek seviyede temel benlik değerlendirmesine sahip bireylerin düşük seviyede temel benlik değerlendirmesine sahip bireylere nazaran nötr performansı daha düşük değerlendirdiklerini tespit etmiştir.

Bıçaksız (2009) yaptığı çalışmada, bireylerin temel benlik değerlendirmenin, iş-aile ilişkisinin üzerindeki etkilerini incelemiştir. Nihai olarak, bireylerin temel benlik değerlendirmelerinin; aile-iş çatışması ve aile-iş zenginleşirmesi üzerinde anlamlı düzeyde etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Gürbüz ve arkadaşları (2010) ise, yaptıkları çalışmada, çalışanların temel benlik değerlendirmelerinin, hem iş performansı hem de iş tatmini üzerinde anlamlı düzeyde olumlu etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

1.1.1. Temel Benlik Değerlendirme- İş Tatmini İlişkisi

Staw ve Ross (1985) yaptıkları çalışmada; iş ile ilgili tutumların, çalışanların kişilik özelliklerinden kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir. İş ile ilgili tutumların; kişileri hayatlarındaki olayları olumlu ya da olumsuz algılamaya yatkın hale getiren biyolojik temelli bir özelliği yansıtabileceğini savunmuşlardır.

Schneider ve Dachler (1978) ise, yaptıkları boyamsal araştırmada, çalışanlar üzerinde farklı zamanlarda yapılan iş tatmini ölçümlerinin değişmediğini ortaya koymuşlardır. Bu bulguyu, iş tatmini üzerinde işin kendisinin etkili olduğu kadar, çalışanların kişilik özelliklerinin de etkili olduğu şeklinde yorumlamışlardır.

Literatürde, örgüt çalışanlarının kişilik özelliklerinin, iş tatmini üzerindeki etkilerini ele alan çeşitli araştırmalar mevcuttur. Genel olarak, bu çalışmalarda çalışanların kişilik özelliklerini ölçmek için; beş faktör kişilik envanteri (FFI) ve olumlu/olumsuz duygulanım envanteri (PANAS) kullanılmıştır (aktaran Judge, Heller ve Mount, 2002). Judge ve arkadaşları (2002) ise, yaptıkları çalışmada, temel

benlik değerlendirme envanteri ile ölçülen kişilik özelliklerinin, çalışanların iş tatmini düzeyini yordama gücünün, “beş büyük faktör envanteri” ve “olumlu/olumsuz duygulanım envanteri” ile ölçülen kişilik özelliklerine nazaran daha üstün olduğunu tespit etmişlerdir.

Sonraki çalışmalarda da; çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile iş tatmini düzeyleri arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Bono ve Judge, 2003; Judge ve ark., 2004; Judge ve ark., 2005; Piccolo ve ark., 2005; Wuensch ve ark., 2009; Gürbüz ve ark., 2010; Heilman ve Jonas, 2010; Crawford ve ark., 2010). Tüm bu araştırmalar, çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki olduğuna işaret etmektedir.

Olumlu temel benlik değerlendirmesine sahip olan çalışanların, işlerini de daha olumlu algılayacaklarını ve nihai olarak daha yüksek düzeyde iş tatmini deneyimleyeceklerini söylemek mümkündür. Bu bilgiler doğrultusunda, bu araştırmada, akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile iş tatmini arasındaki pozitif ilişkiyi ifade eden hipotez tanımlanmıştır.

1.1.2. Temel Benlik Değerlendirme- Duygusal Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Temel benlik değerlendirme ve işle ilgili sonuçlar arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar ağırlıklı olarak temel benlik değerlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesine odaklanmıştır (aktaran Wuensch ve ark., 2009). Mevcut literatürde, örgütsel bağlılık ile temel benlik değerlendirme arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmaların sayısı oldukça azdır.

Wuensch ve arkadaşları (2009), Amerika'da yaptıkları çalışmada, çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı düzeyde olumlu bir ilişki olduğunu ve iş tatminin bu ilişki üzerinde tam aracılık etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Gbadamosi (2009), Afrika'da yaptığı çalışmada, çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile devamlılık bağlılıkları arasında anlamlı düzeyde negatif ilişki; temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal bağlılıkları arasında ise, anlamlı düzeyde olumlu bir ilişki tespit etmişlerdir.

Stumpp ve arkadaşları (2009), Almanya'da yaptıkları çalışmada, temel benlik değerlendirmesiyle hem iş tatmini hem de duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde olumlu ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Wu ve arkadaşları (2010), Çin'de yaptıkları çalışmada, askerlerin temel benlik değerlendirmeleriyle hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde olumlu ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Crawford ve arkadaşları (2010), Amerika'da yaptıkları çalışmada, restoran çalışanlarının temel benlik değerlendirmeleriyle hem iş tatmini hem de örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı düzeyde olumlu ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Tüm bu araştırmalar, akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı düzeyde olumlu bir ilişki olduğuna

işaret etmektedir. Duygusal örgütsel bağlılığın altında yatan süreç duygusal bir muhakemeyi içerdiği için, duygusal örgütsel bağlılık çalışanların öz-değerlendirmelerinden etkilenmektedir (Stumpp ve ark., 2009).

Judge ve arkadaşları (1997) “kişilik özellikleri yaklaşımına göre; temel benlik değerlendirmeler, duruma özgü değerlendirmelerin temelini oluşturur” demiştir. Bu ifadeden yola çıkarak; bireyin kendisi hakkındaki değerlendirmelerinin, nihai olarak örgüt hakkındaki değerlendirmelerini etkileyeceğini söylemek mümkündür. Bir başka deyişle, olumlu temel benlik değerlendirmesine sahip bir çalışan, içinde çalıştığı örgütü de daha olumlu değerlendirecek ve nihai olarak örgüte daha yüksek düzeyde bağlılık gösterecektir. Ancak, Wuensch ve arkadaşlarının (2009) yaptıkları çalışmada tespit edilmiş olduğu gibi; iş tatmininin, temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde aracılık etkisinin olması olasıdır. Bu bilgiler doğrultusunda, bu araştırmada, akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki pozitif ilişkiyi ve iş tatmininin bu ilişki üzerindeki aracılık (mediasyon) etkisini ifade eden hipotezler tanımlanmıştır.

1.1.3. Temel Benlik Değerlendirme- Demografik Özellikler İlişkisi

Yurtdışında yapılan bazı çalışmalarda, çalışanların demografik özellikleri ile temel benlik değerlendirmeleri arasındaki ilişki incelenmiştir: Brunborg (2008) yaptığı çalışmada, çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile çalışanların cinsiyeti, yaşı ve çalışma süresi arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir.

Judge ve ark. (2009) yaptıkları çalışmada, çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile çalışanların cinsiyeti ve yaşı arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Ancak temel benlik değerlendirmeleri ile akademik başarı düzeyleri ve gelir düzeyleri arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Wu ve ark. (2010) Çin'de yaptıkları çalışmada, çalışanların temel benlik değerlendirmeleri ile çalışanların yaşı ve cinsiyeti arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir.

Türkiye'de yapılan bazı çalışmalarda da, çalışanların demografik özellikleri ile temel benlik değerlendirmeleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Kisbu (2006) yaptığı çalışmada, taksi şoförlerinin temel benlik değerlendirmeleri ile yaşları ve eğitim düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığını tespit etmiştir.

Güven (2007) yaptığı çalışmada, bireylerin temel benlik değerlendirmeleri ile yaşları ve cinsiyetleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığını tespit etmiştir.

Bıçaksız (2009) yaptığı çalışmada, bireylerin temel benlik değerlendirmeleri ile yaşları, cinsiyetleri ve eğitim düzeyleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığını tespit etmiştir.

Bu araştırmalar genel olarak değerlendirildiğinde; çalışanların demografik özellikleri ile temel benlik değerlendirmeleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığı dikkat çekmektedir. Buna rağmen, bu araştırmada, demografik özellikler

ile temel benlik değerlendirme arasındaki ilişkinin, akademisyenler bağlamında yeniden incelenmesi için, akademisyenlerin demografik özellikleri ile temel benlik değerlendirmeleri arasındaki ilişkileri ifade eden araştırma soruları tanımlanmıştır.

1.2. İş Tatmini Kavramı ve Tanımı

İş tatmini ile ilgili olarak literatürde çeşitli tanımlamalar mevcuttur. Locke (1976) iş tatminini, “çalışanın işi veya iş deneyimini takdir etmesi sonucu ortaya çıkan olumlu duygulanım” olarak tanımlamıştır. Oshagbemi (1999), iş tatminini, “çalışanların işe karşı olumlu tepkisi” iş tatmini olarak tanımlanmıştır. Mitchell ve Larson (1987) ise; çalışanların iş ile ilgili beklentilerini ön plana alarak, iş tatminini, “çalışanların, kendileri için önemli olarak gördükleri şeylerin, kurum tarafından hangi ölçüde sağlandığı konusundaki algılarının bir sonucu” olarak tanımlamışlardır. Genel olarak iş tatminini, “kişinin iş deneyimi sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali” olarak tanımlamak mümkündür (Nakip ve ark., 2001).

Çalışanların; işi ve iş yaşantılarını değerlendirmeleri sonucunda ulaştıkları haz doğrultusunda işlerinden tatmin olduklarını söylemek mümkündür. Örgütlerin, çalışanlarının iş tatmini düzeyini yüksek tutmak için, onların beklentilerine cevap verme yeteneğine sahip olmaları gerekmektedir. Beklentilerin karşılanmaması durumunda iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır. İş tatminsizliği, çalışanın işine ilişkin olumsuz tutumu ve isteksizliği olarak tanımlanmaktadır (Nakip ve ark., 2001).

Luthans (1989), iş tatminini veya tatminsizliğini açıklamaya yönelik üç önemli boyut tanımlamıştır:

1. İş tatmini; çalışanların işe karşı verdiği duygusal tepki ile ilişkilidir.

2. İş tatmini; genellikle çalışanların beklentilerinin ne ölçüde karşılandığı ile ilişkilidir.

3. İş tatmini; birbiriyle bağlantılı olan çeşitli tutumlar ile ilişkilidir.

1.2.1. İş Tatmininin Önemi

Özellikle günümüzde rekabetin artması ile birlikte, örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için, teknolojinin yanında insan faktörüne de gereken önemi vermeleri gerekmektedir. İnsanlar işlerinden ne kadar tatmin olurlarsa, örgütsel amaçlara ulaşmak da o kadar kolay olacaktır, çünkü iş tatmini düzeyleri yüksek olan çalışanlar daha verimli çalışabilmektedir (Tseng, 2004).

Çalışanın işe ilişkin beklentilerini karşılayabilen örgütlerin eleman bulmakta zorlanmadıkları, mevcut çalışanların devamlılığın ve nihai olarak verimliliğin arttığı; ancak çalışanların işe ilişkin beklentilerini karşılayamayan örgütlerin eleman bulmakta zorlandıkları, mevcut çalışanların işe devamsızlıklarının arttığı ve nihai olarak verimliliğin düştüğü dikkat çekmektedir. Tüm bunlar, iş tatmininin örgüt açısından ne kadar önemli bir etmen olduğunu göstermektedir (Şahin, 2007).

İş tatmininin örgütsel faydalarının yanı sıra çalışana sağladığı yararlar da vardır. Bunlar şu şekilde sıralanabilir: (Budak, 2006)

- İş değiştirme ihtimalinin düşük olması
- İş kazası yaşama ve iş ile ilintili hastalıklara yakalanma riskinin düşük olması
- Huzurlu aile yaşantısı sürdürebilme imkânı
- Sosyal gereksinimlerin karşılanması
- Stressiz bir yaşam sürdürebilme imkânı

1.2.2. İş Tatminine Etki Eden Faktörler

Hem Tseng (2004) öğrenci işleri çalışanları bağlamında yaptığı meta-analitik çalışmada hem de Azkia ve Tavakoli (2006) öğretim kurumları çalışanları bağlamında yaptığı meta-analitik çalışmada; iş tatmininin öncüllerinin; çalışanların bireysel özellikleri (demografik özellikleri ve kişilik özellikleri), iş ile bağlantılı faktörler ve örgütsel faktörler olduğunu belirtmiştir.

1.2.2.1. Çalışanların Demografik Özellikleri

İş tatmini ve çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalar; iş tatmini ile cinsiyet, yaş, kurumda çalışma süresi, unvan, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi demografik özellikler arasında ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Cinsiyet: İş tatmini ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, cinsiyetin iş tatmini üzerindeki etkisine ilişkin net bir sonuç ortaya çıkmamıştır, zira bazı çalışmalarda kadınların daha az iş tatminine sahip olduğu, bazı çalışmalarda ise erkeklerin iş tatmininin daha düşük olduğu belirtilmektedir (Korman, 1977).

Çalışma süresi: Çeşitli araştırmalarda, çalışma süresi ile iş tatmininin ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Buna göre, kurumda çalışma süresi arttıkça, çalışanların iş tatmini düzeyleri de artmaktadır (Azkia ve Tavakoli, 2006). Bunun olası nedenleri; kurumda çalışma süresi arttıkça, çalışanın işe ilişkin beklentilerin daha gerçekçi

temellere oturmaya başlaması ve çalışanın işe ve iş ortamına daha fazla adapte olmasıdır.

Yaş: İş tatmini ile yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen çeşitli araştırmalar, kişilerin yaş düzeyleri arttıkça, iş tatmini düzeylerinin de arttığını ortaya koymuştur (Tseng, 2004). Genç çalışanların işe ilişkin beklentilerinin daha yüksek olmasından yüksek olmasından dolayı, beklentilerinin yeterince karşılanmama ve nihai olarak iş tatminsizliğinin ortaya çıkma ihtimali artmaktadır. Ancak yaşlandıkça çalışanların beklentileri düşmekte ve iş tatmini düzeyleri artmaktadır (Ceylan, 2002).

Unvan: İş tatmini ile unvan arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalarda, işyerinde yüksek statü ifade eden bir unvana sahip olan çalışanların, daha düşük konumlarda bulunanlardan daha fazla benlik tatmini ve iş tatmini sağladıkları bulunmuştur (Azkia ve Tavakoli, 2006).

Medeni Durum: Çalışanların medeni durumlarının iş tatmini üzerindeki etkisini inceleyen bazı araştırmalarda, evli çalışanların iş tatmini düzeylerinin bekâr çalışanların iş tatmini düzeylerine göre daha yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır (Tseng, 2004). Bunun muhtemel nedeni; evliliğin çalışanların hayatını düzenlemesi sonucunda artan yaşam tatmini düzeylerinin iş tatmini düzeylerine yansması veya evliliğin çalışanların işle ilgili beklentilerini değiştirmesidir (Azkia ve Tavakoli, 2006).

Eğitim düzeyi: Çeşitli araştırmalar eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Korman, 1977). Araştırmacılar bu negatif ilişkinin başlıca nedeninin; eğitim düzeyleri arttıkça, kişilerin işe ilişkin

beklentilerinin de artması ve dolayısıyla bu beklentilerin karşılanmama ve iş tatminsizliğin ortaya çıkma ihtimalinin artması olduğunu belirtmişlerdir (Korman, 1977). Ancak iş tatmini ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin bir belirsizlik taşıdığını iddia eden araştırmalar da vardır. Bu araştırmalara göre; eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların, özellikle ücrete ilişkin beklentilerinin yüksek olması nedeniyle, iş tatminsizliğin ortaya çıkma ihtimali artmakla beraber, örgütsel ödüllere daha çok ulaşmaları ve daha yüksek ücret almaları söz konusu olduğunda, iş tatmini düzeyleri artmaktadır (Erol, 1998).

Türkiye’de yapılmış araştırmalarda ise, çalışanların demografik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkilere dair çelişkili bulgular ortaya konmuştur. Güner (2007) sağlık sektörü çalışanları bağlamında yaptığı çalışmada; iş tatmininin, çalışanların cinsiyeti ve yaşı açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığını, çalışanların medeni durumu açısından ise, anlamlı düzeyde farklılaştığını saptamıştır.

Gürkanlar (2010), Akdeniz Üniversitesi’nde akademik ve idari görevlerde çalışan kadınlar bağlamında yaptığı çalışmada; iş tatmininin çalışanların medeni durumu açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığını, ancak görev açısından anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit etmiştir. Akademik görevlerde çalışan kadınların iş tatmini düzeylerinin, idari görevlerde çalışan kadınlara nazaran daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Çağlıyan (2007) devlet üniversiteleri ve özel üniversitelerde çalışan akademisyenler bağlamında yaptığı çalışmada; iş tatmininin akademisyenlerin cinsiyeti, yaşı ve medeni durumu açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığını;

kurumda çalışma süresi ve üniversite türü açısından ise, anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit etmiştir. Kurumda çalışma süresi arttıkça, akademisyenlerin iş tatmininin de arttığını ve devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin iş tatmini düzeyinin, özel üniversitelerde çalışan akademisyenlere nazaran daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Eker (2006) beyaz yakalı çalışanlar bağlamında yaptığı çalışmada, iş tatminin çalışanların cinsiyeti ve kurumda çalışma süresi açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığını; çalışanların yaşı açısından ise, anlamlı düzeyde farklılaştığını saptamışlardır. Çalışanların yaşları arttıkça, iş tatmini düzeyinin de arttığını belirtmiştir. Tüm bu bilgiler doğrultusunda, bu araştırmada, akademisyenlerin demografik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkileri ifade eden araştırma soruları tanımlanmıştır.

1.2.2.2. İş ve Örgüt ile Bağlantılı Olan Faktörler

Çalışma Şartları: Çalışanlar işyerinde işin yapılmasına etki eden çevresel faktörlere dikkat etmektedir. Hem sosyal açıdan hem de fiziksel açıdan güvenli bir iş ortamında çalışmak, kişinin işine karşı olumlu duygular hissetmesine yol açmakta ve iş tatminini arttırmaktadır (Robbins, 1996).

Yapılan araştırmalar; çalışanların tehlikeli ve rahatsız edici olmayan fiziksel bir çevreyi tercih ettiklerini kanıtlamıştır. Isı, ışık, gürültü gibi çevresel faktörler uygun şekilde ayarlanmalıdır. Bunun yanı sıra, çalışanlar eve benzeyen, temiz, modern ve yeterli donanıma sahip olan çalışma yerini tercih etmektedir. Bu sayede, çalışanların motivasyonları ve iş tatmini düzeyleri artacaktır (Robbins, 1996).

Ücret: Ücret; çalışanların yaptığı iş neticesinde elde ettiği parasal gelir olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla çalışanların yaptıkları işin maddi karşılığını elde edemediklerini hissetmeleri durumunda mutsuz olmaları beklenmektedir. Ücret, iş tatmini yaratmada önemli faktörlerden biridir. Çünkü para, insanın çeşitli ihtiyaçlarını gidermesini sağlayan bir araçtır (Ceylan, 2002).

Çalışan; ücretlendirmeyi genel ücret politikalarına ve kendi yeterlilik düzeyine göre adil buluyorsa tatmin olacaktır (Robbins, 1996). Çalışanın kendisi ile aynı düzeyde olanlardan daha az ücret aldığını bilmesi, özellikle de kendisinden daha az yetenekli olduğuna inandığı çalışanlara göre ücretinin düşük olduğuna inanması iş tatminsizliği yaratmaktadır (Erdoğan, Sonuç olarak, birey yaptığı işin karşılığını aldığı zaman iş tatmini artmaktadır. Beklediği ücreti alamayan çalışanın ise, iş tatminsizliği artacaktır.

Terfi Olanakları: Çalışanlar çalıştıkları örgüt içerisinde yükselme olanaklarının olmasını istemektedirler. Çünkü işleri iyice öğrenip deneyim sahibi oldukça, yaptıkları iş monotonlaşacak, buldukları mevkilerdeki yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulacaklardır. İlerleme ya da yükselme yolları kapanan çalışanların çalışma istekleri azalacaktır. Bundan dolayı, yükselmenin işyerinde önemli bir güdüleme aracı olduğu görülmektedir. (Eren, 1998).

Bireyin çalıştığı örgütte terfi olanaklarının olması, iş tatmini açısından önemlidir. Terfi sisteminin adil olması da önemlidir. Terfi etmeyi daha çok hak eden bir kimse

varken, hak etmeyen bir bireyin terfi etmesi, iş ortamında huzursuzluk yaratır ve iş tatminini olumsuz yönde etkiler (Keleş, 2006).

Çalışma Arkadaşları: Örgütün içinde çalışma arkadaşları arasında dayanışmanın olması, çalışanları iş tatmini düzeyini artırmaktadır. Ters durumda, çalışanların motivasyon ve iş tatmini düzeylerinin düşmesi beklenmektedir. Bireyin içinde bulunduğu grup ona destek veriyorsa ve bağlamında çeşitli yardımlarda bulunuyorsa, bireyin iş tatmini düzeyi olumlu yönde etkilenecektir. Birey işini sevmese bile, çalışma arkadaşları nedeniyle işyerinde olmaktan mutluluk duyabilir. Kısaca, örgüt içerisindeki sosyal ilişkilerinden sağladığı tatmin, çalışanın iş tatmini üzerinde etkilidir (Tannenbaum, 1973).

Örgütsel içerisinde üstlerin astlara karşı takındıkları tavır da çalışanın motivasyonu ve iş tatmini üzerinde etkili olmaktadır. Çalışanların övülmeyi sevdiğini, eleştirilmekten hoşlanmadıkları bilinmektedir (Başaran, 1991).

Yönetim Biçimi: Yapılan araştırmaların sonucunda; yönetim biçiminin çalışanların üzerinde önemli bir etkisinin olduğu, ancak her örgüt için uygun olan tek bir yönetim tarzının olmadığı gerçeği ortaya çıkmıştır. Ancak günümüzde, klasik yönetim tarzlarındaki gibi insanı bir makine gibi ele alınması tercih edilmemektedir. Bu yüzden yeni yönetim tarzlarının daha demokratik, ılımlı ve insancıl yönetim biçimleri olduğu görülmektedir (Korman, 1977).

Yönetim tarzı; çalışanların iş tatmini üzerinde iki boyut bağlamında etkili olmaktadır (Keleş, 2006). Birinci boyut, yönetim biçiminin çalışan merkezli

olmasıdır. İkinci boyut ise, karar verme sürecine çalışanların katılımıdır. Yönetimin çalışan merkezli olması ve çalışanların karar verme sürecine katılımı, onların iş tatminini artırmaktadır (Keleş, 2006).

İş ve İşin Niteliği: Çalışanlar; beceri ve yeteneklerini kullanma fırsatı veren işleri tercih etmektedirler. Aynı zamanda işi nasıl daha iyi yapacaklarına dair geri besleme sunan ve onlara inisiyatif kullanma fırsatı sunan işleri tercih etme eğilimindedirler (Luthans, 1992).

Çalışanın işin niteliği bağlamında tatmin olması aşağıdaki koşullara bağlıdır: (Başaran, 1991)

1. İşin çalışanın yeteneklerini kullanmasına elverişli olması
2. İşin yeniliklere ve gelişime olanaklı olması
3. İşin çalışanı yaratıcı olmaya ve sorumluluk almaya yönlendirmesi
4. İşin sorun çözmeye dayanması

Bunların yanı sıra; işin özellikleriyle çalışanın özelliklerinin birbirini tamamlaması da, çalışanın iş tatminini artırmaktadır. Eğer iş çalışanın sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerin altında özellikler taşıyorsa, iş tatminsizliği ortaya çıkacaktır. Benzer şekilde, iş çalışanın bilgi, beceri ve yeteneklerinden fazlasını gerektiriyorsa, iş tatminsizliği ortaya çıkacaktır (Keleş, 2006).

1.2.3. İş tatmininin Sonuçları

İş tatminini inceleyen çalışmalarda iş tatmininin; iş performansı, personel devir hızı, devamlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi işe ilişkin sonuçlar üzerinde anlamlı düzeyde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Personel devir hızı: Personel devir hızının yüksek olması, işletme açısından çeşitli sorunların doğmasına neden olmaktadır. Yapılan araştırmalara göre, iş tatmini ile personel devir hızı arasında çok kuvvetli olmamakla birlikte negatif bir ilişki vardır (Tett ve Meyer, 1993). Bu ilişkinin çok kuvvetli olmamasının ana nedeni, diğer alternatiflerin yoğunluğunun personel devir hızını etkilemesidir, zira çalışan işinden tatmin olmasa bile, daha iyi bir alternatif bulana kadar işi bırakmayacaktır (Porter ve ark., 1974) . Bunun yanı sıra, iş tatmini ile personel devir hızı arasındaki ilişki çalışanların ekonomik koşullarına da bağlıdır. Çalışanların ekonomik koşulları iyi olduğunda devir hızı daha yüksektir ve iş tatmini ile personel devir hızı arasındaki ilişki daha kuvvetlidir; çalışanların ekonomik koşulları kötü olduğunda ise, personel devir hızı daha düşüktür ve iş tatmini ile personel devir hızı arasındaki ilişki daha zayıftır (Porter ve ark., 1974).

Devamsızlık: Çeşitli araştırmalar, çalışanların iş tatmini düzeyleri yüksek olduğunda, devamsızlığın düşük olduğunu; iş tatmini düzeyleri düşük olduğunda ise, devamsızlığın yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Genellikle çalışanlar; yorgunluk, monotonluk, bıkkınlık gibi nedenlerle devamsızlık yapıyorlarsa, devamsızlığın nedeninin iş tatminsizliği olduğu düşünülebilir (Şişman, 2007).

İş performansı: Çeşitli araştırmalarda, iş tatmini ve performans arasında olumlu bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Broschak ve ark., 2008; Judge ve ark., 2001). Porter-Lawler modeline göre, iş tatmini ile performans arasında karşılıklı bir ilişki vardır, zira bir yandan yüksek performans, çalışanın örgütsel ödüllere ulaşmasına ve iş tatmininin artmasına neden olurken, diğer yandan gelecekteki ödül beklentisi, çalışanın yüksek performans sergilemesine neden olmaktadır (Dessler, 1980).

İş tatmini ile performans arasındaki ilişki, özellikle kompleks işler bağlamında kuvvetlidir (Judge ve ark., 2001). İşyerindeki pozisyonun da, iş tatmini ve performans arasındaki ilişki üzerinde moderasyon etkisi vardır. Bir başka deyişle, üst düzey çalışanlarda, iş tatmininin performans üzerindeki olumlu etkisi daha belirgindir (Broschak ve ark., 2008). Özetle, araştırmacılar iş tatmini ile performans arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenlerin etkilediğini söylemektedirler. Bundan dolayı, iş tatmini ile performans arasındaki ilişkinin gücü bir örgütten diğerine farklılaşacaktır.

Psikolojik ve fiziksel sağlık: Eğer yaptığı iş çalışanın beklentilerini karşılayamazsa ve ihtiyaçlarını tatmin edemezse, çalışanın stres düzeyi artabilir, zira tatmin edilmeyen ihtiyaçlar bireyde gerilim yaratmaktadır. Bundan dolayı, iş tatmini düşük olan çalışanların daha fazla psikolojik (depresyon, aşırı kaygılanma, asabiyet, odaklanma zorluğu vb.) ve fizyolojik (kan basıncının artması, hazımsızlık, ağız kuruması, solunum güçlükleri vb.) sağlık sorunları yaşadıkları görülmektedir (Eren, 1998).

Örgütsel vatandaşlık davranışı: Örgütsel vatandaşlık davranışı; “biçimsel ödül sistemi ve iş tanımları tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, yerine getirilmesi zorunlu olmayan, gönüllülük esasına dayalı ve organizasyonun fonksiyonlarının etkili şekilde ilerlemesini sağlayan davranışlar” olarak ifade edilmektedir (Gürbüz, 2006). Çeşitli araştırmalar; iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışını olumlu etkilediğini ortaya koymuştur. İş tatmini düzeyi yüksek olan çalışanlar; iş arkadaşlarına daha fazla yardım etme, kurumları hakkında daha iyi şeyler söyleme ve kurumda işler kötü gittiğinde bile şikâyet etmeme gibi davranışlar sergileme eğilimindedir (Organ ve Ryan, 1995).

1.2.4. İş Tatmini- Duygusal Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Meyer ve arkadaşları (2001), örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin yönüne ilişkin olarak ise, bazı araştırmacılar (örn. Vandenberg ve Lance, 1992; Bateman ve Strasser, 1984), bağlılığın iş tatmininin öncülü olduğunu; bazı araştırmacılar (örn. Steers, 1977; Mowday, Porter ve Steers, 1982), iş tatmininin bağlılığın öncülü olduğunu; bazı araştırmacılar ise (örn. Farkas ve Tetrick, 1989; Lance, 1991), iş tatmini ve örgütsel bağlılığın karşılıklı olarak birbirlerini etkilediklerini belirtmişlerdir.

Örgütsel bağlılığın iş tatmininin öncülü olduğunu savunan araştırmacılar (örn. Vandenberg ve Lance, 1992; Bateman ve Strasser, 1984); örgütsel bağlılığın, çalışanların işi ve iş deneyimlerini daha olumlu algılamalarına ve nihai olarak iş tatminin artmasına sebep olan bir bilişsel süreç ortaya çıkarttığını belirtmişlerdir.

İş tatmininin örgütsel bağlılığın öncülü olduğunu savunan araştırmacılar (örn. Steers, 1977; Mowday, Porter ve Steers, 1982); iş tatmininin; mikro düzeyde olmasından ve çalışanın işe ilişkin hızlı tepkilerini içermesinden dolayı, çalışanın işe başlamasıyla birlikte ortaya çıktığını; örgütsel bağlılığın ise, makro düzeyde olmasından ve daha karmaşık süreçleri içermesinden dolayı, zaman içinde geliştiğini belirtmişlerdir.

İş tatmini ile örgütsel bağlılığın karşılıklı olarak birbirlerini etkilediklerini savunan araştırmacılar ise (örn. Farkas ve Tetrick, 1989; Lance, 1991); iş tatmini ve örgütsel bağlılığın ortak öncüllere sahip olduğunu, dolayısıyla aralarında neden-sonuç ilişkisinden ziyade karşılıklı etkileşim olduğunu belirtmişlerdir.

Bunların yanı sıra, örgütsel bağlılığın alt boyutları (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık) ile iş tatmini arasındaki ilişkileri inceleyen çeşitli araştırmalar yapılmıştır (aktaran Meyer ve ark., 2002). Meyer ve arkadaşları (2002), örgütsel bağlılığın bütün alt boyutları ile iş tatmini arasında olumlu ilişki olduğunu belirtmekle birlikte; duygusal bağlılık ile iş tatmini arasındaki ilişkinin daha kuvvetli olduğunu vurgulamışlardır. Bu bilgiler doğrultusunda, bu araştırmada, akademisyenlerin iş tatmini ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki pozitif ilişkiyi ifade eden hipotez tanımlanmıştır.

1.3. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Tanımı

Toplum duygusunun olduğu her yerde var olup toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimi olan bağlılık eski söyleyiş biçimiyle; kölenin efendisine, askerin yurduna, memurun görevine sadık olma durumunu anlatmaktadır (Balay, 2000).

Genel olarak, hem bir kişiye, bir düşünceye, bir kuruma veya kendimizden daha büyük gördüğümüz bir şeye karşı bağlılık göstermeyi hem de yerine getirmek zorunda olduğumuz bir yükümlülüğü anlatmaktadır. Harold Guetzkov bağlılığı; kişiyi belli bir düşünceye, bir kişiye veya bir gruba karşı önceden hazırlayan bir tutum olarak nitelendirmektedir (aktaran Balay, 2000). Bu tutum; amacın varlığına süreklilik kazandıran duygular ve amacın gerçekleşmesini sağlayan eylemlerle belirlenmektedir.

Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk çalışmalar, Whyte'ın (1956) ve Becker'in (1960) araştırmalarına dayandırılmaktadır (aktaran İlsev, 1997). Literatür incelendiğinde, 1950'lerden bugüne değin örgütsel bağlılık üzerine çok sayıda araştırma yapılmış olmasına rağmen, tanımına ilişkin tam bir fikir birliğine varılamadığı görülmektedir. Bunun en önemli nedeni; sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuya farklı bakış açılarıyla yaklaşmış olmalarıdır.

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılmış olan tanımlamalardan bazıları şunlardır. Becker (1960), örgütsel bağlılığı; “kişinin örgütte çalıştığı süre içerisinde sarf ettiği emek, zaman ve edindiği statü gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılık” olarak tanımlamıştır. Grusky (1966), örgütsel bağlılığı; “bireyin örgüte olan bağının gücü” olarak tanımlamıştır. Porter ve arkadaşları (1974), örgütsel bağlılığı; “çalışanın örgütün bir üyesi olarak kalmak için hissettiği güçlü arzu; örgütün faydası için yüksek düzeyde çaba gösterme isteği; kurumun değer ve hedeflerini kabullenmesi ve koşulsuz inanması” şeklinde tanımlamışlardır. Kiesler, Sakumura ve Salancik (1985) ise, örgütsel bağlılığı; “bireylerin bağlılığa ilişkin tutumlarının sonucunda

ortaya çıkan davranışsal eylemler” olarak tanımlamışlardır (aktaran Cengiz, 2001). Özetle, örgütsel bağlılık; “çalışanların örgütleriyle özdeşleşmesi, örgütünden ayrılmak istememesi, örgütsel amaç ve değerler doğrultusunda belirli davranışları gerçekleştirmesi” olarak tanımlanabilir (Erkmen ve Çerik, 2007).

1.3.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütün yaşamını devam ettirmesi, çalışanların örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. Çalışanlar örgüte ne derece bağlıysa, örgüt o derece güçlenir. Bu yüzden örgütler çalışanların ayrılmasını önlemeye çalışmaktadırlar (Çetin, 2004) Bu sebepten dolayı, 1950’lerden itibaren örgütsel bağlılık kavramı bağlamında yapılan araştırmalar oldukça önem kazanmıştır.

Günümüzde ise; işletmelerin, varlıklarını sürdürmek ve rekabet üstünlüğü elde etmek için, dikkatlerini çalışanlardan ziyade kendi fonksiyonel süreçlerine yönlendirmeye başladıkları dikkat çekmektedir (Meyer ve Allen, 1997). Ancak Meyer ve Allen (1997); bu durumun bağlılıkla ilgili yapılan araştırmaların önemini azaltmadığını savunmakta ve bunu üç nedenle açıklamaktadırlar:

1. Örgütler rekabete uyum sağlamak için daha yalın bir hale gelmekte, dolayısıyla işletme içinde çekirdek bir kadroyu elde tutmak zorunda kalmaktadırlar. Kademelerin azalması ve daha yatay bir yapılanmaya gidilmesi, çalışanların sorumluluklarını arttırmakla birlikte onları örgüt için daha önemli bir konuma getirmektedir.

2. Örgütler arası işbirlikleri açısından da örgütsel bağlılık önemli bir faktördür. İşbirliklerinden en verimli sonucun alınmasında bağlılığın kaçınılmaz bir rolü söz konusudur.
3. Bağlılık örgüte yönelik olmadığında, çalışanlar bağlılıklarını başka alanlara (hobiler vb.) yönlendirebileceklerdir. Bu durum zaman içinde örgütün verimliliğine zarar verecektir.

1.3.2. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan araştırmalar, bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşmektedir. Çalışanlar; çoğu kez tutumsal veya davranışsal bir sebepten ötürü örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler. Bu nedenle bağlılık; davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir (Çöl, 2004).

1.3.2.1. Davranışsal Yaklaşım

Davranışsal yaklaşımda bağlılık; çalışanların örgütteki üyeliklerini devam ettirmeleri ve örgütün istediği davranışları göstermeleri bağlamında ele alınmaktadır. Davranışsal bağlılık; çalışanların geçmişteki yatırımları ve elde ettikleri kazançların sonucunda örgüte bağlılık duymaları ile ilintilidir (İlsev, 1997).

Davranışsal bağlılık gösteren çalışanlar; örgütün kendisinden ziyade belirli faaliyetlere ve davranışlara yönelik bağlılık göstermektedirler. Literatürde davranışsal yaklaşım ile ilintili olan örgütsel bağlılık sınıflandırmalarının en önemlileri Becker'in ve Salancik'in sınıflandırmalardır.

1.3.2.1.1. Becker'in Taraf Tutma Yaklaşımı

Becker (1960) bağlılığı; “çalışanın bazı yan bahislere girerek tutarlı bir davranış dizisi göstermesi ve bu davranışları çıkarları ile özdeşleştirmesi” olarak tanımlamıştır. Bu teoride, bir örgütte çalışan bireyin başka örgütlerde kullanılamayacak bazı beceriler elde ettiği vurgulanmaktadır. Çalışan bu becerileri elde etmek için çaba ve zaman harcamıştır. Çalışan harcamış olduğu çaba ve zamanın karşılığında bahse girer, eğer kazanırsa bunların karşılığını almış olacaktır. Eğer bahsi kazanamazsa, söz konusu beceriler başka örgütlerde işe yarayamayacağı için, çalışanın harcamış olduğu çaba ve zaman boşa gidecektir. Kısaca, çalışanın bahsi kazanması, çalışanın örgütteki üyeliğini devam ettirmesine bağlıdır (İlsev, 1997). Bu yüzden, çalışan örgütteki üyeliğini devam ettirecek ve örgütün istediği davranışları gösterecektir.

1.3.2.1.2. Salancik Yaklaşımı

Salancik'e (1977) göre bağlılık; “çalışanın belirli davranışlara ve bu davranışlar aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlara bağlanması” ile ilintilidir. Kısaca, davranışsal bağlılık çalışanın belirli bir davranış ile özdeşim kurması temeline dayanmaktadır. Çalışan belirli davranışlara bağlanarak, nihai olarak bu davranışlarla tutarlı davranışlar sergilemektedir (Gül, 2002). Davranışın görünürlüğü, değişmezliği ve isteğe bağlı oluşu, çalışanın davranışa bağlanmasına sebep olabilir (Cengiz, 2001).

Davranışı bağlayıcı kılan en önemli özellik, davranışın gönüllü olarak yapılmasıdır. Gönüllü davranışlar, herhangi bir dışsal baskı unsuru olmadan ortaya çıkan davranışlardır. Davranışın herhangi bir dışsal nedene bağlı olmaması, kişide davranışın sonuçlarından kişisel olarak sorumlu olduğu algısını yaratır. Bu algı, kişinin davranışı devam ettirme isteğini arttıracak ve davranışa bağlanmasını sağlayacaktır. Bir başka deyişle; davranışını haklı çıkarmak için dışsal nedenleri olmadığı için, çalışan davranışını sahiplenecektir (Samadov, 2006). Kısaca; baskı altında kalmadan ve kendi isteği ile çalışan bir kişi örgüt içerisindeki davranışlarına ilişkin sorumluluk alacaktır. Ayrıca bu davranışı haklı çıkarmak için örgütü sahiplenecek ve örgüte olan üyeliğini devam ettirecektir.

1.3.2.2. Tutumsal Yaklaşım

Tutum; kişiyi belirli bir davranışa yönlendiren eğilimi ifade etmektedir (Ceylan, 1998). Tutumsal yaklaşımda; örgütsel bağlılığın duygusal bir tepki olduğu görüşü benimsenmiştir. Bu yaklaşıma göre örgütsel bağlılık, bireyin çalışma ortamını değerlendirilmesinden doğan ve bireyi örgüte bağlayan bir duygusal bir tepkidir (Cengiz, 2001).

Literatürde tutumsal yaklaşım ile ilintili olan çeşitli örgütsel bağlılık sınıflandırmalarına rastlanmaktadır. Bunların en önemlileri; Kanter, Buchanan II, Etzioni, Katz ve Kahn, Mowday, Wiener, O'Reilly ve Chatman, Allen ve Meyer tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık sınıflandırmalarıdır.

1.3.2.2.1. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Kanter (1968), devam bağlılığı, ilişki bağlılığı ve kontrol bağlılığı şeklinde üç farklı bağlılık türü tanımlamıştır.

Devam bağlılığı: çalışanın üyeliğini sürdürerek örgütte kalması ve örgütün sürekliliğine kendini adanmasıdır. Devam bağlılığının özveri ve yatırım olmak üzere iki ögesi vardır. Özveri boyutuna göre; birey örgüt için bazı özverilerde bulunduğu motivasyonu artmakta ve üyeliği daha değerli ve anlamlı bir hale gelmektedir. Yatırım boyutunda ise; bireyin mevcut kaynaklarını örgüte bağladığı için örgütle bir çıkar ilişkisine girdiği vurgulanmaktadır. Birey kaynaklarının gelecekteki kullanılabilirliğini örgütün başarısına emanet etmiştir. Örgüt başarılı olduğu müddetçe kendisine düşen payı alabileceği için, birey örgütteki üyeliğini devam ettirerek örgüt için elinden geleni yapacaktır (Cengiz, 2001).

İlişki Bağlılığı: Bireyin örgüt içerisindeki sosyal ilişkilerden doğan bir bağlılık türüdür. Diğer üyelerle ilişki içinde olmak bireyin örgüte ait olduğunu hissetmesine ve bireyin örgüte karşı olumlu duygular beslemesine sebep olmaktadır (Gül, 2002).

Kontrol Bağlılığı: Bireyin davranışlarını örgütün istediği doğrultuda şekillendirmesi ve örgüt normlarına bağlı olması olarak tanımlanmıştır. Örgütün norm, amaç ve değerlerinin olumlu davranışlara sebep olduğuna bireyin inanması halinde ortaya çıkmaktadır (Kanter, 1968).

Devam bağlılığında bireyin örgütte kalma ihtimali yüksekken, birlik (kenetlenme) bağlılığında örgütün dışarıdan gelecek tehditlere karşı savunma gücü

yüksektir. Kontrol bağıllığında ise örgüt ile birey arasındaki norm ve değer uyumu yüksektir (Gül, 2002).

1.3.2.2.2. Buchanan II'nin Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Buchanan (1974), örgütsel bağıllığı, “örgütün amaç ve değerlerine adanma” olarak nitelendirmiş ve “çalışanının rolüne; rolün araçsal değerinden ziyade örgütün iyiliği için bağıllık duyması” olarak tanımlamış ve örgütsel bağıllık ile ilintili olarak özdeşleşme, katılım ve sadakat olmak üzere üç boyut öne sürmüştür.

Özdeşleşme: çalışanın örgütün amaç ve değerlerini kendi amaç ve değerleri olarak benimsemesidir.

Katılım: çalışanın iş rolün gerektirdiği eylemlere psikolojik olarak bağlanmasıdır.

Sadakat: çalışanın örgüte karşı olumlu hisler beslemesi ve içten gelen bir bağıllık göstermesi ile ilintilidir.

1.3.2.2.3. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Etzioni (1975) örgütsel bağıllığı; ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağıllık olmak üzere üç ayrı boyutta ele almıştır (aktaran Sarıkamış, 2006). Buna göre en olumsuz uçta yabancılaştırıcı, ortada hesapçı ve en olumlu uçta ahlaki bağıllık vardır.

Yabancılaştırıcı bağıllık, çalışanın örgütün bir üyesi olarak kalmaya ve bazı davranışları göstermeye örgüt tarafından zorlandığı için bağıllık göstermesini; çıkarıcı bağıllık ise, çalışanın verilen ücrete ve sunulan ödüllere karşılık olarak

bağlılık göstermesini ifade etmektedir. En olumlu uçta yer alan ahlaki bağlılık ise; çalışanın örgütün amacını, değerlerini, normlarını içselleştirmesi sonucunda bağlılığın ortaya çıkması ile ilintilidir (Sarıkamış, 2006).

1.3.2.2.4. Katz ve Kahn'ın Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Katz ve Kahn (1977) bir örgüt ortamında çalışanları örgüte bağlılık duymaya yönelten farklı ödüllere dayalı devreler olduğunu ileri sürmüşlerdir. Çalışanların sistem içindeki eylemleri hem iç ödüllerin hem de bazı dış ödüllerin (ücret vb.) birleşiminin bir sonucudur. İç ödüller anlatımsal devreyle, dış ödüller araçsal devreyle ilintilidir. Anlatımsal ve araçsal devreler ayırımı, kişilerin kendilerini örgüte adayışlarının niteliğini ifade etmektedir. Üyelerin araçsal ödüller doğrultusunda bağlandıkları örgütlerde kayıpların ortaya çıkma olasılığı yüksektir (Balay, 2000).

1.3.2.2.5. Mowday'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Mowday ve arkadaşları (1979) ise, örgütsel bağlılığı, “bireyin belirli örgüt ile özdeşleşmesinin ve örgüte katılımının göreceli kuvveti” olarak tanımlamış ve örgütsel bağlılık ile ilintili olarak tutumsal ve davranışsal bağlılık olmak üzere iki boyut öne sürmüşlerdir. Tutumsal bağlılığın, çalışanın örgütsel amaçlarla özdeşleşmesi ve bunlar doğrultusunda çalışma istekliliği ile ilintili olduğunu; davranışsal bağlılığın ise, kişinin davranışsal faaliyetlere bağlılığı ile ilintili olduğunu belirtmişlerdir. Davranışsal bağlılık düzeyini, çalışanın geçmişteki yatırım eylemlerine bağlılığı belirlemektedir. Bir başka deyişle, birey örgütten ayrılmasının ona pahalıya mal olma olasılığı yüksek olduğu için örgüte bağlanmaktadır.

1.3.2.2.6. Wiener'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Wiener (1982) araçsal bağlılık ve normatif-moral bağlılık olmak üzere iki boyut ekseninde sınıflandırmaya giden bir model ortaya koymuştur. Araçsal bağlılık, hesapçı ve kendi çıkarlarına dönük olmayı; normatif-moral bağlılık ise, ahlaki değerler temelinde güdülenmeyi ifade etmektedir. Araçsal bağlılık kişinin kendisine yönelimli iken, normatif bağlılık örgütsel amaçlara yönelimlidir. Örgütsel amaç ve değerlerin kabul edilmesi ve de bunların kişisel amaç ve değerler ile bütünleştirilmesi süreci, örgütsel özdeşim olarak değerlendirilmektedir. Burada örgütsel özdeşim ile örgütsel bağlılık eşdeğer anlamdadır (Wiener 1982).

1.3.2.2.7. O'Reilly ve Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

O' Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı; çalışanın örgüte psikolojik bağlılığı olarak değerlendirmekte ve uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olarak üç boyutta ele almaktadır.

Uyum: uyum boyutunda temel amaç, belirli dış ödüllere kavuşmaktır. Çalışanların bağlılık göstermelerinin temel amacı; belli ödülleri elde etme ve belli cezaları bertaraf etmektir.

Özdeşleşme: bu boyut çalışanın diğerleriyle yakın ilişkiler kurma ve nihai olarak örgütün bir parçası olarak kalma isteğine dayanmaktadır. Çalışan kendi tutumlarını diğer kişilerin tutumları ile ilişkilendirdiğinde özdeşim ortaya çıkmaktadır. Bu durumda örgütsel bağlılık, çalışanın iş arkadaşlarıyla ve örgüt ile özdeşim kurma derecesini yansıtmaktadır.

İçselleştirme: kişisel değerler ile örgütsel değerler arasındaki bütünsel bir uyuma dayanmaktadır. Çalışanın örgütün bütün değerlerini ve normlarını zorlama olmaksızın benimsemesi söz konusudur (Balcı, 2003).

1.3.2.2.8. Meyer ve Allen'in Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Literatürde sıkça kullanılan örgütsel bağlılık modelini oluşturan Meyer ve Allen, önce duygusal bağlılık ve devamlılık bağlılığı olmak üzere iki (Meyer ve Allen, 1984); daha sonra ise bunlara normatif bağlılığı da ekleyerek (Meyer ve Allen, 1990; 1993) üç boyut tanımlamışlardır.

Meyer ve Allen (1990) bu boyutların ortak noktasının, üçünün de bağlılığı, “çalışanların örgütle olan ilişkisini tanımlayan ve örgüt üyeliğini devam ettirme ya da sonlandırma kararını kapsayan psikolojik bir durum” olarak ele almaları olduğunu belirtmişlerdir. Ancak bu üç örgütsel bağlılık boyutu arasındaki temel fark; duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütte çalışmaya “istedikleri” için; devamlılık bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütte çalışmaya “ihtiyaç duydukları” için; normatif bağlılığı yüksek olan çalışanların ise, örgütte çalışmaya “zorunluluk” hissine sahip oldukları için devam etmeleridir (Meyer ve Allen, 1990). Bir başka deyişle; duygusal bağlılık çalışanın örgüt ile özdeşleşmesinden ve örgütte çalışmaya istekli olmasından; devamlılık bağlılığı çalışanın çıkara dayalı kaygılarından; normatif bağlılık ise, çalışanın ahlaki kaygılarından kaynaklanmaktadır (Çekmecelioğlu, 2006). Bu sebepten dolayı, Meyer ve Allen (1990), bu üç boyutun; farklı öncüllere ve sonuçlara sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Meyer ve ark. (2002) yaptıkları meta-analitik çalışmada, çalışanların kurumdan ayrılma niyeti ile tüm örgütsel bağlılık boyutları arasında negatif yönde ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Söz konusu çalışmada, iş performansı, devamlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi iş ile ilgili arzu edilen sonuçlar üzerinde, en güçlü olumlu etkiye duygusal örgütsel bağlılığın sahip olduğunu saptamışlardır. Ayrıca normatif bağlılık ile arzu edilen iş sonuçları arasında orta düzeyde olumlu ilişki olduğunu ve devamlılık bağlılığı ile arzu edilen iş sonuçları arasında negatif ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Wasti (2005) ise, yaptığı çalışmada, duygusal bağlılığın iş ile ilgili arzu edilen sonuçların temel öncülü olduğunu tespit etmiştir. Benzer şekilde, Mowday (1998) , duygusal bağlılığın, örgütler açısından en önemli bağlılık türü olduğunu belirtmiştir. Bu bilgiler doğrultusunda ve araştırma modelinin duygulanım bazlı olması sebebiyle, bu çalışmada duygusal örgütsel bağlılık temel alınmıştır.

1.3.3. Duygusal Örgütsel Bağlılık

Meyer ve Allen' a (1990) göre, duygusal bağlılık; “çalışanın örgütüne duygusal yakınlık duymasını, örgüte katılımını ve örgüt ile özdeşleşmesini” ifade etmektedir. Meyer ve Allen (1990), duygusal bağlılığın; sosyal mübadele kuramlarından biri olan “Eşitlik Kuramı” ile açıklanabileceğini belirtmişlerdir. Buna göre; çalışanlar kendilerine olumlu iş deneyimleri yaşatan işletmelerde, bu deneyimleri yaşamaya devam edebilmek için kalmak ve eşitliği sağlamak için örgütün etkinliğine katkıda bulunmak istemektedirler.

O'Reilly ve Chatman (1986) ise, duygusal bağlılığı; “özdeşleşme” ve “içselleştirme” ile açıklamaktadır. İçselleştirme açısından bakıldığında; çalışanlar kendileri ile aynı

değerleri paylaşan örgütlere karşı bağlılık hissetmektedirler. Özdeşleşme açısından bakıldığında ise; çalışanlar, örgüt içindeki ilişkilerinden elde ettikleri faydalardan dolayı örgüte karşı bağlılık hissetmektedirler. Ancak Meyer ve Allen (1990), mübadele, özdeşleşme ve içselleştirme mekanizmalarının bağlılığın gelişmesinde hangi ihtiyaç veya değerlerin baskın olduğunu açık bir şekilde ortaya koyamadıklarını belirtmişlerdir. Zira birçok iş yaşantısı ve çalışanların bireysel özellikleri de örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlardır.

1.3.3.1. Duygusal Örgütsel Bağlılığa Etki Eden Faktörler

Meyer ve Allen (1991) duygusal örgütsel bağlılığın öncüllerinin; çalışanların bireysel özellikleri (demografik özellikleri ve kişilik özellikleri), örgütsel faktörler ve işin yaşantısından kaynaklanan faktörler olduğunu belirtmişlerdir.

1.3.3.1.1. Çalışanların Demografik Özellikleri

Duygusal örgütsel bağlılık ve çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalar; duygusal örgütsel bağlılığın cinsiyet, yaş, kurumda çalışma süresi, unvan, medeni durum ve eğitim düzeyi gibi demografik özellikler ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

Cinsiyet: Mathieu ve Zajac (1990), bazı araştırmalarda erkeklerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin, bazı araştırmalarda ise kadınların duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu, ancak yaptıkları meta-analiz sonucunda, kadınların duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin erkeklere nazaran daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Grusky'e (1966) göre, kadınların daha yüksek düzeyde

bağlılık geliştirmesinin olası sebeplerinden biri; kadınların örgüt üyeliğini elde etmek adına, erkeklerden daha fazla engel aşmasının gerekmesidir (aktaran Mathieu ve Zajac, 1990). Nihai olarak, Mathieu ve Zajac (1990), cinsiyet ve duygusal örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir ilişkinin varlığından söz etmenin zor olduğu ve gelecek araştırmalarda bu ilişkinin tekrar incelenmesi gerektiği sonucuna varmışlardır.

Çalışma süresi: Meyer ve Allen (1984) ve Meyer, Allen ve Smith (1993) yaptıkları çalışmalarda, çalışanların kurumda çalışma süresi ile duygusal örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Bu ilişkinin; çalışanın kurumda çalışma süresinin artmasıyla birlikte artan iş tatmini düzeyi, kurumda daha iyi pozisyonlar elde etmesi, kurumdaki kalıcılığına dair bilişsel olarak ikna olması ve kurum ile kurduğu duygusal bağın artması gibi sebeplerden kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir.

Yaş: Yaşı ilerlemiş olan çalışanların iş bulma olanaklarının gençlerden daha sınırlı olduğunu; dolayısıyla bu çalışanlar için işten ayrılmanın işe devam etmekten daha külfetli olacağını savunulmaktadır (Meyer ve Allen, 1984; Meyer, Allen ve Smith, 1993). Bunun yanı sıra, yaşı ilerlemiş olan çalışanların işyerinde daha fazla zaman geçirmiş olmasından dolayı, duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olacağı belirtilmektedir.

Unvan: İşyerinde yüksek statü ifade eden bir unvana sahip olan çalışanların; örgütün değerlerini ve hedeflerini daha fazla içselleştirecekleri, nihai olarak

duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin de artacağı ileri sürülmektedir (Meyer ve Allen, 1984; Meyer, Allen ve Smith, 1993).

Medeni Durum: Mathieu ve Zajac (1990) meta-analitik çalışmalarında; evli çalışanların sahip oldukları sorumlulukların ve finansal kaygılarının, bekâr çalışanlardan daha fazla olduğunu, dolayısıyla evli çalışanların daha sabit ve güvenli bir iş aramalarını gerektiğini ve bu aradıklarını buldukları takdirde bağlılık davranışı geliştirmelerinin daha yüksek ihtimal olduğunu belirtmişlerdir. Ancak, duygusal örgütsel bağlılık ile medeni durum arasında tutarlı bir ilişkiden söz etmenin zor olduğu ve bu ilişkinin gelecek araştırmalarda yeniden incelenmesi gerektiği sonucuna varmışlardır.

Eğitim düzeyi: Yurtdışında yapılmış olan bazı araştırmalar, duygusal örgütsel bağlılık ile çalışanın eğitim düzeyi arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğunu saptamıştır, yani çalışanların eğitim düzeyi arttıkça, duygusal örgütsel bağlılık düzeyi azalmaktadır. Bu olumsuz ilişkinin; eğitim seviyesi yüksek çalışanların beklentilerinin örgütlerin karşılayamayacağı kadar yüksek olmasından kaynaklandığı ileri sürülmüştür. Aynı zamanda, eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin örgütten ziyade bir mesleğe daha çok bağlı olacağı iddia edilmiştir, zira bu bireylerin alternatif iş olanakları daha fazla olduğu için, belli bir pozisyona veya firmaya mahkûm olma olasılıkları düşüktür (Çırpan, 1999).

Türkiye’de yapılmış olan bazı araştırmalarda ise, çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkilere dair çelişkili bulgular ortaya konmuştur. Yalçın (2009) ilk ve ortaöğretim okullarında çalışan

öğretmenler bağlamında yaptığı çalışmada; duygusal örgütsel bağlılığın öğretmenlerin cinsiyetleri ve medeni durumları açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığını, ancak öğretmenlerin yaşı ve kurumda toplam çalışma süresi açısından anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit etmiştir. Öğretmenlerin yaşı ve kurumda çalışma süresi arttıkça, duygusal örgütsel bağlılıklarının da arttığını belirtmiştir.

Güner (2007) sağlık sektörü çalışanları bağlamında yaptığı çalışmada; duygusal örgütsel bağlılığın çalışanların cinsiyetleri ve medeni durumları açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığını, ancak çalışanların yaşı açısından anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit etmiştir. Çalışanların yaşı arttıkça, duygusal örgütsel bağlılıklarının azaldığını belirtmiştir.

Şen (2008) yemek sektörü çalışanları bağlamında yaptığı çalışmada; duygusal örgütsel bağlılığın çalışanların cinsiyeti, medeni durumu, yaşı ve kurumda çalışma süresi açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığını tespit etmiştir. Tüm bu bilgiler doğrultusunda, bu araştırmada, akademisyenlerin demografik özellikleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkileri ifade eden araştırma soruları tanımlanmıştır.

1.3.3.1.2. İş ve Örgüt ile Bağlantılı Olan Faktörler

Kişilerarası iyi ilişkiler: Çalışanın iş arkadaşları ile arasında samimi ve sıcak ilişkilerin olması, duygusal örgütsel bağlılık düzeyini arttırmaktadır. Bir başka deyişle; çalışanlar arasında yoğun bir arkadaşlık ve dayanışma ortamının olması, iş

ortamındaki güven duygusunu geliştirmekte ve çalışanların örgüte daha çok bağlanmalarını sağlamaktadır (Eren, 1998).

İşin niteliği: İşin içeriği zengin olduğunda veya iş heyecan verici, zorlayıcı ve özerkliği teşvik eden unsurları içerdiğinde, çalışanın duygusal örgütsel düzeyi artmaktadır (aktaran Mathieu ve Zajac, 1990). Bunun sebebi, işin yapılma güçlüğü arttığında, çalışanların karsılaştıkları meydan okumanın artmasıyla birlikte g bir işi başarmanın verdiği mutluluğun ve gelişimin ortaya çıkmasıdır. Ancak işin içeriğinin duygusal örgütsel bağlılık ile olan ilişkisinde unutulmaması gereken bir husus; çalışanların sahip oldukları gelişme güdüsünün Őiddetidir (ırpan, 1999).

Genellikle, işe ilişkin herhangi bir özellik çalışanda sorumluluk aldığı algısını yaratıyorsa, bu algı onun duygusal bağlılığını etkileyecektir. Örneğin, iş yerinde yüksek sorumluluk taşıyan pozisyonlarda olan çalışanlar, duygusal örgütsel bağlılık geliştirmeye daha yatkındırlar (Salancik, 1977).

Rolün açık olması ve geri bildirim: Mathieu ve Zajac (1990), yapmış oldukları meta analizin sonucunda, rol atışması ve rol belirsizliği ile duygusal örgütsel bağlılık olumsuz bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Yöneticiler alışana ne yapması gerektiğini açıkça ve doğru Şekilde anlatmalı ve ona yol göstermelidir, çünkü çalışanlar onlardan ne beklenildiğini bilmediklerinde örgütsel bağlılıkları zedelenecektir. Bunun yanı sıra, işyerindeki performansı konusunda da çalışana düzenli olarak bilgi verilmesi gerekmektedir. Geri bildirim; çalışanın duygusal örgütsel bağlılık düzeyini arttırmaktadır (Balay, 2000).

Örgüt büyüklüğü ve yapısı: Çalışanların büyük örgütlerle kendilerini özdeşleştirmekte güçlük çekeceği varsayımından yola çıkılarak, örgüt büyüklüğü ile duygusal örgütsel bağlılık arasında da bir ilişki olduğu ileri sürülmüştür (aktaran Mathieu ve Zajac, 1990). Ancak büyük örgütlerin üyelerine daha fazla terfi olanakları, yan faydalar ve kişiler arası etkileşim fırsatları sağlayarak çalışanların bağlılık düzeylerini arttırması da mümkündür.

Örgütün, çalışanların duygusal ihtiyaçlarını karşılamaya ne derece hazır olduğu, onların iyiliğini ne kadar düşündüğü, işlerini daha etkin şekilde yapabilmeleri için ihtiyaç duyabilecekleri yardımı göstermeye ne derece istekli olduğu ve yapılan katkılara ne derece önem verdiği çalışanın örgüte güven duymasını sağlamakta ve duygusal örgütsel bağlılığını etkilemektedir (İslamoğlu, 2007).

Yönetime Katılım: Yönetime katılım; kişisel amaçlarla örgütsel amaçların dengelenmesinde oldukça önemli bir rol oynamakta ve astların örgütsel sorunların çözümü bağlamında önemli katkıları bulunmaları nedeniyle, çevrelerinden (üstlerinden, iş arkadaşlarından) övgüler almalarını sağlamaktadır (Eren, 1998). Nihai olarak, çalışanların duygusal örgütsel bağlılığı artmaktadır

Ödüllendirme sistemi: Ödüller, başarılı performans sergileyen bir çalışana "teşekkür" mesajını iletmenin iyi bir yoludur. Ödüllendirmenin amacı; çalışana "sana değer veriyoruz" ve "yaptığın işi takdir ediyoruz" mesajını vermektedir (Balay, 2000). Kendisine değer verildiğini ve başarılarının takdir edildiğini hisseden çalışan daha yüksek düzeyde duygusal örgütsel bağlılık geliştirecektir. Bunun yanı sıra, ödüllendirme sisteminin adil olması da, çalışanın duygusal bağlılığı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Eren, 1998).

Örgüt kültürü: Örgüt kültürü, bir örgüt içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar ve değerler sistemi olarak tanımlanabilir. Örgüt kültürü; çalışanlarda ortak bir kimlik duygusu yaratmakta ve örgütsel amaçlara katılım yoluyla duygusal örgütsel bağlılık oluşturmaya yardımcı olmaktadır (Balay, 2000).

1.3.3.2. Duygusal Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Meyer ve ark. (2002); örgütsel bağlılık boyutlarının (duygusal, normatif bağlılık ve devamlılık bağlılığı) öncülleri ve sonuçları üzerine yaptıkları meta-analitik çalışmada; iş performansı, verimlilik ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi iş ile ilgili arzu edilen sonuçlar üzerindeki en güçlü olumlu etkiye duygusal örgütsel bağlılığın sahip olduğunu saptamışlardır. Ayrıca duygusal örgütsel bağlılığın; kurumdan ayrılma niyeti, personel devir hızı ve devamsızlık gibi arzu edilmeyen sonuçlar üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Kurumdan ayrılma niyeti ve personel devir hızı: Personel devir hızı; çalışanların bir örgütün kadrosunda istihdam edildikten sonra herhangi bir nedenden dolayı ayrılmaları veya örgütten uzaklaştırılmaları ile ilintilidir. Duygusal örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların duygusal örgütsel bağlılığı düşük olanlara nazaran daha nadir işten ayrılma kararı almaları ve personel devir hızının düşmesi beklenmektedir (Meyer ve ark., 2002).

Personel devir hızı ve kurumdan ayrılma niyeti ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sonuçlarına göre; duygusal örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanların kurumdan ayrılma niyeti düşük

düzydedir, ancak duygusal örgütsel bağılılığı düşük düzeyde olanların kurumdan ayrılma niyetleri başka iş fırsatlarından yüksek düzeyde etkilenmektedir. Ancak başka iş fırsatları yok ise ya da kısıtlı ise, çalışanın duygusal bağılılığı düşük olsa bile, çalışan örgüte üyeliğini devam ettirmektedir (Keleş, 2006). Bunların yanı sıra, birçok araştırmacı, örgütsel bağılılığın personel devir oranı üzerindeki etkisinin, iş tatmininin personel devir hızı üzerindeki etkisinden daha fazla olduğunu belirtmiştir (Balay, 2000).

Stres: Mowday ve arkadaşları başta olmak üzere pek çok araştırmacı; duygusal örgütsel bağılılığın, çalışana stresin olumsuz etkilerinden koruduğunu belirtmişlerdir. Duygusal örgütsel bağılılıkla birlikte artan ait olma duygusunun çalışanda güven yarattığı ve bu güvenin çalışana iş ortamındaki stresin olumsuz etkilerinden koruduğu iddia edilmiştir (Keleş, 2006).

Devamsızlık: Duygusal örgütsel bağılılıkları düşük düzeyde olan çalışanların, kendilerini örgütün bir parçası olarak görmedikleri için, devamsızlıklarının daha yüksek düzeyde olması beklenmektedir (Meyer ve ark., 2002). Yüksek düzeyde duygusal bağılılığa sahip olan çalışanların ise; devamsızlıklarının daha düşük düzeyde olması beklenmektedir. Düşük düzeyde duygusal bağılılığa ve yüksek düzeyde devamlılık bağılılığına sahip olan çalışanlar ise, sadece kendilerinden bekleneni yaparlar ve söz konusu çalışanların devamsızlıkları daha yüksek düzeydedir (Gül, 2002).

İş performansı ve verimlilik: Duygusal örgütsel bağılılığı yüksek düzeyde olan çalışanlar; örgütün üyesi olmaktan memnun oldukları ve örgütün amaç ve

değerlerini benimsedikleri için, örgütün yararına daha fazla çaba harcayacaklardır, dolayısıyla performansları yüksek olacaktır (Meyer ve ark., 2002). Bunun yanı sıra, duygusal örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanlar amaç odaklı oldukları için işyerinde zamanı boşa harcamayacaklardır ve nihai olarak verimlilik artacaktır. Bu noktada performans değerlendirmesinin önemsenmesi ve adil olması son derece önem kazanmaktadır, zira performans değerlendirmesi yeterince önemsenmediğinde veya adil olmadığında hem duygusal örgütsel bağlılık hem performans hem de verimlilik olumsuz etkilenecektir (Balay, 2000).

Örgütsel vatandaşlık davranışı: Örgütsel vatandaşlık davranışı; biçimsel ödül sistemi ve iş tanımları tarafından doğrudan ya da açık olarak tanımlanmayan, yerine getirilmesi zorunlu olmayan, gönüllülük esasına dayalı ve organizasyonun fonksiyonlarının etkili şekilde ilerlemesini sağlayan davranışlar olarak ifade edilmektedir (Gürbüz, 2006). Organ ve Ryan (1995) yapmış oldukları meta analiz sonucunda, örgütsel vatandaşlık davranışının başlıca öncülleri arasında duygusal örgütsel bağlılığın olduğu tespit etmişlerdir. Benzer şekilde Meyer ve ark. (2002) yaptıkları meta-analitik çalışmada, duygusal örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu belirtmişlerdir.

Tutumların davranışlara neden olabileceği göz önüne alındığında, örgüt hakkındaki olumlu tutumların, olumlu davranışlara sebep olacağını söylemek mümkündür. Bundan dolayı, örgüt hakkında olumlu tutumlara sahip olan, yani duygusal bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri muhtemeldir (Gürbüz, 2006). Bunun yanı sıra, duygusal bağlılık biçimsel ödül sisteminde tanımlanmayan davranışların da gösterilmesine neden olduğu için,

duygusal örgütsel bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanlar örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeye yatkın olacaktırlar (Meyer ve ark., 2002).

1.4. Araştırmanın Amacı

Rekabetin giderek artmakta olduğu bugünkü koşullarda, örgütlerin ayakta kalabilmeleri için, mutlu çalışanlara sahip olmaya ve bu çalışanları örgütte tutmaya önem vermeleri gerekmektedir. Mutlu çalışanlara sahip olmanın yolu iş tatmininden geçmekte iken, bu çalışanların örgütte kalmasını sağlamanın yolu örgütsel bağlılığı sağlamaktan geçmektedir (Genç, 2005). Her ne kadar iş tatmini ve örgütsel bağlılık birbiriyle ilişkili olsa da, bu iki kavram birbirinden farklıdır; iş tatmini kavramı çalışanın yaptığı işin niteliğine odaklanırken, örgütsel bağlılık kavramı organizasyona odaklanmaktadır (Mathieu ve Farr, 1991).

Örgütsel bağlılığın; örgüt için faydalı olan bir dizi tutum ve davranış üzerinde yüksek düzeyde olumlu bir etkisi vardır. Bundan dolayı, örgütsel bağlılık; örgütsel psikoloji literatüründe en sık araştırılan iş tutumlarından biri olmuştur (Mathieu ve Zajac, 1990). Örgütsel bağlılığın boyutlarından biri olan duygusal örgütsel bağlılık ise, organizasyonların en çok elde etmeyi istediği bağlılık türüdür (Meyer ve Allen, 1997). Bundan dolayı, bu çalışmada; duygusal örgütsel bağlılık temel alınmış ve çalışanların kişilik özellikleri ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ve iş tatmininin bu ilişki üzerindeki aracılık etkisinin incelenmesine karar verilmiştir.

Çalışanların kişilik özelliklerine ilişkin olarak Judge ve arkadaşlarının (1997) öne sürmüş oldukları “temel benlik-değerlendirme” kavramı, son dönemde “kişilik özellikleri yaklaşımı” literatüründe önemli bir yer tutmaktadır. Temel benlik

değerlendirme ile işle ilgili olan sonuçlar arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar; ağırlıklı olarak temel benlik değerlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesine odaklanmıştır; duygusal örgütsel bağlılık ile temel benlik değerlendirme arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma sayısı oldukça azdır (Stumpp ve ark., 2009) . Bu yüzden, bu araştırmada; temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi ve daha iyi anlaşılması amaçlanmıştır.

Çalışmanın birincil amacı; İstanbul’da bir devlet üniversitesi (Marmara Üniversitesi) ve bir özel üniversitede (Maltepe Üniversitesi) çalışmakta olan ve yaşları 20 ile 70 arasında değişen akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin ve iş tatmininin bu ilişki üzerindeki aracılık etkisinin incelenmesidir.

Çalışmanın ikincil amaçları ise; temel benlik değerlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkinin, iş tatmini ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ve de demografik özellikler ile temel benlik değerlendirme, iş tatmini ve duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesidir.

1.5. Hipotezler

H1. Akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki vardır.

H2. Akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki vardır.

H3. Akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki vardır.

H4.a. İş tatmininin; akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin üzerinde tam aracılık (full mediation) etkisi vardır.

H4.b. İş tatmininin; akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin üzerinde kısmi aracılık (partial mediation) etkisi vardır.

1.6. Araştırma Soruları

1. Devlet üniversitesinde çalışan ve özel üniversitede çalışan akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Çalıştıkları birim açısından akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Unvanları açısından akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Kurumdaki toplam çalışma süresi açısından akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Cinsiyet açısından akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
6. Medeni durum açısından akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
7. Yaşları açısından akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

8. Devlet üniversitesinde çalışan ve özel üniversitede çalışan akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
9. Çalıştıkları birim açısından akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
10. Unvanları açısından akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
11. Kurumdaki toplam çalışma süresi açısından akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
12. Cinsiyet açısından akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
13. Medeni durum açısından akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
14. Yaşları açısından akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
15. Devlet üniversitesinde çalışan ve özel üniversitede çalışan akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
16. Çalıştıkları birim açısından akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
17. Unvanları açısından akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
18. Kurumdaki toplam çalışma süresi açısından akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
19. Cinsiyet açısından akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

20. Medeni durum açısından akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

21. Yaşları açısından akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.7. Araştırmanın Önemi

Duygusal örgütsel bağlılık; personel devir hızı ve devamsızlık ile negatif bir ilişki ve verimlilik ile pozitif bir ilişki içindedir (Gautam ve ark., 2004; Mathieu ve Zajac, 1990). Bunların yanı sıra, duygusal örgütsel bağlılık ile performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı düzeyde olumlu ilişkisi vardır (Riketta, 2002; Riketta ve Van Dick, 2005). Personel devir hızı, devamsızlık, verimlilik, örgütsel vatandaşlık davranışı ve performans; işletmenin karlılığı açısından önemli etmenlerdir (Mathieu ve Zajac, 1990). Bundan dolayı, duygusal örgütsel bağlılığın öncüllerinin incelenmesi ve daha iyi anlaşılması önem taşımaktadır. Bu sebeple, bu çalışmada, duygusal örgütsel bağlılık ile çalışanların kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesine karar verilmiştir.

Çalışanların kişilik özellikleri ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, genel olarak beş büyük faktör envanteri (FFI) ve olumlu/olumsuz duygulanım envanteri (PANAS) kullanılarak ölçülen çalışanların kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir (aktaran Stumpp ve ark., 2009) . Judge ve arkadaşları ise, 1997 yılında yaptıkları çalışmada, çalışanların kişilik özelliklerini değerlendirmek için, temel benlik-değerlendirme kavramını öne sürmüşlerdir.

Araştırmacılara göre temel benlik değerlendirme; iş tatmini başta olmak üzere çalışanların davranışlarının ve işe ilişkin sonuçların önemli bir öncülüdür. Kendilerini olumlu yönde değerlendiren ya da temel benlik değerlendirme düzeyi yüksek olan çalışanların; işlerinden daha fazla tatmin oldukları, iş performanslarının görece daha yüksek olduğu ve olağandışı durumlarla başa çıkmada daha başarılı oldukları çeşitli araştırmalarla desteklenmiştir (rn. Judge ve ark.,1998; Judge ve ark., 2001).

Mevcut literatürde, çalışanların temel benlik değerlendirmelerinin, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini inceleyen, az sayıda araştırma (Gbadamosi, 2009; Stumpp ve ark., 2009; Wuensch, 2009; Crawford ve ark., 2010; Wu ve ark., 2010) vardır. Bu araştırmalar arasında temel benlik değerlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi akademisyenler bağlamında inceleyen bir çalışma yoktur. Türkiye’de ise, bugüne değin temel benlik değerlendirme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışma yapılmamıştır. Bu nedenlerden dolayı, bu çalışmada, akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesine karar verilmiştir.

Bu çalışmanın literatüre birinci katkısı, temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin Türkiye’de test edilmesi ve değerlendirilmesidir. Çalışmanın literatüre ikinci katkısı ise, temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin akademisyenler bağlamında test edilmesi ve değerlendirilmesidir.

1.8. Araştırmanın kapsamı ve sınırlılıkları

Bu araştırmaya; 2011 yılında İstanbul’da bir devlet üniversitesinde (Marmara Üniversitesi) ve bir özel üniversitede (Maltepe Üniversitesi) çalışan ve yaşları 20 ile 70 arasında değişen akademisyenler dâhil edilmiştir. Örneklem; Maltepe ve Marmara Üniversitesi’nde 2011 yılında çalışmakta olan akademisyenler arasından kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş ve anketler sadece internet üzerinden yanıtlatılmıştır.

Araştırma verileri; “temel benlik değerlendirme envanteri”, “iş tatmini endeksi”, “duygusal örgütsel bağlılık envanteri” ve araştırmacı tarafından hazırlanan “kişisel bilgi formu” ile toplanan verilerle sınırlıdır.

BÖLÜM II

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, “karşılaştırmalı ilişkisel tarama model”ine uygun olarak düzenlenmiştir. İki veya daha çok değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma desenlerinin tümü “ilişkisel tarama modelleri” olarak tanımlanmaktadır. Bu modellerden biri olan “karşılıklı ilişkisel tarama”, gerçek bir neden-sonuç ilişkisi vermeyen, ancak o yönde bazı ipuçları vererek, bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde diğerinin kestirilebilmesinde yararlı sonuçlar sağlayan bir araştırma düzenidir (Akın, 2006).

2.2. Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırma evrenini, İstanbul’da 2011 yılında devlet üniversiteleri ve özel üniversitelerde çalışmakta olan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise; İstanbul’da bir devlet üniversitesinde (Marmara Üniversitesi) ve bir özel üniversitede (Maltepe Üniversitesi) çalışmakta olan akademisyenlerin arasından kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş olan ve yaşları 20 ile 70 arasında değişen 309 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine göre dağılımları aşağıdaki tablolarda görülmektedir.

Tablo 2.1 Akademisyenlerin Çalıştıkları Üniversiteye Göre Dağılımları

ÜNİVERSİTE	Frekans	%
Maltepe	161	52,1
Marmara	148	47,9
Toplam	309	100,0

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çalıştıkları üniversiteye göre dağılımları Tablo 2.1’de sunulmuştur. Tabloda görüldüğü üzere; akademisyenlerin %52,1’i Maltepe Üniversitesi’nde, %47,9’u ise Marmara Üniversitesi’nde çalışmaktadır.

Tablo 2.2 Akademisyenlerin Çalıştıkları Birime Göre Dağılımları

BİRİM	Frekans	%
Fakülte	113	36,6
Enstitü	105	34,0
Yüksekokul	48	15,5
Meslek Yüksekokulu	43	13,9
Toplam	309	100,0

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çalıştıkları birime göre dağılımları Tablo 2.2’de sunulmuştur. Tabloda görüldüğü üzere; akademisyenlerin %36,6’sı fakültede, %34’ü enstitüde, %15,5’i yüksekokulda ve %13,9’u meslek yüksekokulunda görev yapmaktadır.

Tablo 2.3 Akademisyenlerin Kurumda Çalışma Süresine Göre Dağılımları

ÇALIŞMA SÜRESİ	Frekans	%
0-5	153	49,5
6-10	84	27,2
11-15	41	13,3
16-25	31	10,0
Toplam	309	100,0

Araştırmaya katılan akademisyenlerin kurumda çalışma süresine göre dağılımları Tablo 2.7’de sunulmuştur. Tabloda görüldüğü üzere; akademisyenlerin %49,5’i 0-5, %27,2’si 6-10, %13,3’ü 11-15, %10’u 16-15 yıldan beri mevcut üniversitede görev yapmaktadır.

Tablo 2.4 Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Dağılımları

UNVAN	Frekans	%
Okutman	31	10,0
Araştırma görevlisi	58	18,8
Öğretim görevlisi	60	19,4
Dr.	32	10,4
Yrd. Doç. Dr.	65	21,0
Doç. Dr.	33	10,7
Prof. Dr.	30	9,7
Toplam	309	100,0

Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanlarına göre dağılımları Tablo 2.3’de sunulmuştur. Tabloda görüldüğü üzere; akademisyenlerin %10’u okutman, %18,8’i araştırma görevlisi, %19,4’ü öğretim görevlisi, %10,4’ü doktor, %21’i yardımcı doçent doktor, %10,7’si doçent doktor ve %9,7’si profesör doktor unvanını taşımaktadır.

Tablo 2.5 Akademisyenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

CİNSİYET	Frekans	%
Kadın	145	46,9
Erkek	164	53,1
Toplam	309	100,0

Araştırmaya katılan akademisyenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları Tablo 2.4’de sunulmuştur. Tabloda görüldüğü üzere; akademisyenlerin %46,9’u kadın, %53,1’i erkektir.

Tablo 2.6 Akademisyenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

MEDENİ DURUM	Frekans	%
Bekâr	120	38,8
Evli	189	61,2
Toplam	309	100,0

Araştırmaya katılan akademisyenlerin medeni durumlarına göre dağılımları Tablo 2.5’de sunulmuştur. Tabloda görüldüğü üzere; akademisyenlerin %38,8’i bekâr, %61,2’si evlidir.

Tablo 2.7 Akademisyenlerin Yaşlarına Göre Dağılımları

YAŞ	Frekans	%
20–30	63	20,4
31–40	87	28,2
41–50	68	22,0
51–60	46	14,9
61–70	45	14,6
Toplam	309	100,0

Araştırmaya katılan akademisyenlerin yaşlarına göre dağılımları Tablo 2.6'da sunulmuştur. Tabloda görüldüğü üzere; akademisyenlerin %20,4'ü 20–30 yaş aralığında, %28,2'si 31–40 yaş aralığında, %22'si 41–50 yaş aralığında, %14,9'u 51–60 yaş aralığında ve %14,6'sı 61–70 yaş aralığındadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama araçları olarak; temel benlik değerlendirme envanteri (Judge ve ark., 2003), iş tatmini endeksi (Brayfield ve Rothe, 1951), duygusal örgütsel bağlılık envanteri (Meyer ve Allen, 1990) ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır (bkz. EK.D).

2.3.1. Temel Benlik Değerlendirme Envanteri

Bu araştırmada, akademisyenlerin temel benlik değerlendirmelerini ölçmek amacıyla, Judge ve arkadaşlarının 2003 yılında geliştirdikleri “temel benlik değerlendirme” envanterinin kullanılmasına karar verilmiştir. 6 tanesi olumlu ve 6 tanesi olumsuz ifade edilmiş toplam on iki maddeden oluşan bu ölçek dört ayrı örneklem bağlamında test edilmiş ve alfa güvenirlik katsayılarının 0,81 ile 0,87 arasında değiştiği tespit edilmiştir (Judge ve ark., 2003). Bunun yanı sıra, ölçek kabul edilebilir seviyelerde “test-yeniden test güvenirliği” göstermiştir (Judge ve ark., 2003).

Daha sonra Judge ve arkadaşları (2004), temel benlik değerlendirme faktörünün yapısal geçerliliğini ortaya koyan ayrıntılı analizler yapmışlardır. Söz konusu çalışmada, dört boyutun (özsaygı, genel öz-yeterlilik, kontrol odağı, nevrotiklik)

birbirinin içinde eritilmesiyle oluşturulan üst düzey ve tek boyutlu bir faktör olarak tanımlanan temel benlik değerlendirme'nin "yordama geçerliliği" de incelenmiştir. Yordama geçerliliği, üst düzey bir faktör olan temel benlik değerlendirme ile birbirinden bağımsız olarak tanımlanan çeşitli kişilik boyutlarının (özsaygı, öz-yeterlilik, nevroz, kontrol odağı ve beş faktör kişilik boyutları), sonuçları yordama açısından birbirleriyle kıyaslanmasına dayanmaktadır. Nihai olarak, Judge ve arkadaşları (2004), üst düzey bir faktör olarak tanımlanan temel benlik değerlendirme'nin, birbirinden bağımsız olarak ele alınan kişilik boyutlarına nazaran iş tatminini yordama gücünün daha üstün olduğunu belirtmişlerdir.

Temel benlik değerlendirme'nin güvenilirliği ve geçerliliği Japonya (Piccolo ve ark., 2005), Almanya (Heilmann ve Jonas, 2010) ve Yunanistan'da (Nikolaou ve Judge, 2007) test edilmiş ve temel benlik değerlendirme'nin kültürler-arası geçerli bir kavram olduğu tespit edilmiştir.

Temel benlik değerlendirme envanteri, 2003 yılında Mahmut Bayazıt tarafından Türkçe'ye uyarlanarak standardize edilmiş (aktaran Kisbu, 2006) ve daha sonra Bayazıt'ın danışmanlığını yaptığı Kisbu'nun (2006) yüksek lisans tezinde kullanılmıştır. Söz konusu çalışmada, temel benlik değerlendirme ölçeğinin alfa güvenirlik katsayısı 0.85 olarak tespit edilmiştir. Kisbu (2006) yapmış olduğu keşfedici faktör analizleri doğrultusunda, yurtdışındaki çalışmalardan farklı olarak temel benlik değerlendirme faktörünün 2 boyutlu olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgunun nedenini; maddelerin altı tanesinin olumlu, diğer altı tanesinin ise olumsuz ifade edilmiş olması ile açıklamıştır. Daha sonra Güven (2007) yapmış olduğu

keşfedici faktör analizleri doğrultusunda, temel benlik değerlendirme faktörünün yurtdışındaki çalışmalara benzer şekilde tek boyutlu olduğunu tespit etmiştir.

Bu araştırmada; altı tanesi olumlu ve altı tanesi olumsuz ifadeli olmak üzere toplam on iki maddeden oluşan bu ölçeğin tüm maddeleri 5’li Likert tipi ölçekte (1-Kesinlikle katılmıyorum; 2-Katılmıyorum; 3-Kararsızım; 4-Katılıyorum; 5-Kesinlikle katılıyorum) puanlandırılmıştır (bkz. EK.A).

2.3.2. İş Tatmini Envanteri

Moorman (1993) yaptığı çalışmada, iş tatminin bilişsel ve duygusal bazlı olabileceğini belirtmiştir. Bilişsel iş tatmini; iş koşullarının mantık çerçevesinde ve rasyonel değerlendirilmesiyle ilintilidir. Dolayısıyla, bilişsel iş tatminini temel alan ölçekler; işin doğasını, iş koşullarını ve çalışanın ihtiyaçlarının tatmin düzeyini ölçmeye yönelimlidir (Moorman, 1993). Duygusal iş tatmini ise; işin duygusal bağlamda olumlu değerlendirilmesi ile ilintilidir. Dolayısıyla, duygusal iş tatminini temel alan ölçekler, işin çalışanda uyandırdığı iyi ruh halini ve olumlu duyguları ölçmeye yönelimlidir (Moorman, 1993).

Brief ve Robertson (1987) ve Williams (1988) yaptıkları çalışmalarda, hemen hemen bütün iş tatmini envanterlerinin bilişsel bazlı olduğunu, ancak bazılarının belli bir oranda duygusal öğeler içerdiğini belirtmişlerdir (aktaran Moorman, 1993). Her iki çalışmada da, araştırmacılar yaptıkları analizlerin sonucunda, “Minnesota iş tatmini envanterinin” en yüksek düzeyde bilişsel öğeler içerdiğini, Brayfield ve Rothe’ın (1951) geliştirdiği “iş tatmini endeksinin” ise, diğer ölçeklere nazaran daha yüksek düzeyde duygusal öğeler içerdiğini tespit etmişlerdir.

Bu araştırmada, akademisyenlerin genel iş tatminini ölçmek amacıyla, araştırma modelinin duygulanım bazlı olmasından dolayı, Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiş olan “iş tatmini endeksinin” kullanılmasına karar verilmiştir. Brayfield ve Rothe (1951) toplam beş maddeden oluşan ve tek boyutlu olan bu ölçeğin alfa güvenirlik katsayısı 0,87 olarak tespit etmişlerdir.

İş tatmini endeksi; Bilgin (1995) tarafından Türkçeye uyarlanmış (aktaran Yürür ve Keser, 2010); daha sonra Yürür ve Keser’in (2010) yaptıkları çalışmada, ölçeğin alfa güvenirlik katsayısı 0.82 olarak tespit edilmiştir. Bu araştırmada; üç tanesi olumlu ve iki tanesi olumsuz ifadeli olmak üzere toplam beş maddeden oluşan bu ölçeğin tüm maddeleri 5’li Likert tipi ölçekte (1-Kesinlikle katılmıyorum; 2-Katılmıyorum; 3-Kararsızım; 4-Katılıyorum; 5-Kesinlikle katılıyorum) puanlandırılmıştır (bkz. EK.B).

2.3.3. Duygusal rgtsel Bağlılık Envanteri

Bu araştırmada, akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılıklarını ölçmek amacıyla, araştırma modelinin duygulanım bazlı olmasından dolayı, Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilmiş olan “duygusal örgütsel bağlılık” leğinin kullanılmasına karar verilmiştir. 6 maddeden oluşan bu ölçeğin alfa güvenirlik katsayısı 0.82 olarak tespit edilmiştir (Meyer ve ark., 1993).

Bu lek 2000 yılında Wasti tarafından Türkçe’ye uyarlanarak standardize edilmiştir. Wasti (2000) kamu ve özel sektör çalışanları bağlamında yaptığı çalışmada, bu ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliğini test etmiştir. Söz konusu

çalışmada, duygusal bağlılık boyutunun alfa güvenilirlik katsayısının, kamu çalışanlarında 0.79, özel sektör çalışanlarında ise 0.78 olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada; üç tanesi olumlu ve üç tanesi olumsuz ifadeli olmak üzere toplam altı maddeden oluşan ve tek boyutlu olan bu ölçeğin tüm maddeleri 5’li Likert tipi ölçekte (1-Kesinlikle katılmıyorum; 2-Katılmıyorum; 3-Kararsızım; 4-Katılıyorum; 5-Kesinlikle katılıyorum) puanlandırılmıştır (bkz. EK.C).

2.3.4. Kişisel Bilgi Formu

Bu araştırmada, akademisyenlerin demografik özelliklerini ölçmek amacıyla, araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formunun kullanılmasına karar verilmiştir. Kişisel bilgi formu; akademisyenlerin çalıştığı öğretim kurumunun adı, çalıştığı birim, unvanı, toplam çalışma süresi, cinsiyeti, medeni durumu ve yaşı ile ilintili olan sorular içermektedir (bkz. EK.D). Akademisyenlerin eğitim ve gelir düzeyleri arasında önemli oranda bir farklılaşma beklenmediği için, eğitim ve gelir düzeyi ile ilintili sorular kişisel bilgi formuna dâhil edilmemiştir.

2.4. Ölçeklerin Güvenirliği

SPSS–16 istatistik programı kullanılarak, akademisyenler bağlamında yapılan bu çalışmada kullanılan temel benlik değerlendirme, iş tatmini ve duygusal örgütsel bağlılık ölçeklerinin Cronbach alfa güvenilirlik değerleri tespit edilmiştir. Güvenirlik katsayılarının 0.70 değerinin oldukça üzerinde olması, ölçeklerin içsel tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir (Nunnally, 1978).

Tablo 2.8 Güvenilirlik Analizi Sonuçları

	Genel	TBD	IT	DOB
Madde sayısı	23	12	5	6
Cronbach Alfa	0,961	0,952	0,935	0,968

TBD: Temel benlik değerlendirme; IT: İş tatmini; DOB: Duygusal örgütsel bağlılık

2.5. Ölçeklerin Yapısal Geçerliliği

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliğinin tespitinin birinci aşamasında; SPSS–16 istatistik programı kullanılarak, keşfedici faktör analizleri yapılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliğinin tespitinin ikinci aşamasında ise; LISREL–851 istatistik programı kullanılarak, doğrulayıcı faktör analizleri (DFA) yapılmıştır.

2.5.1. Keşfedici Faktör Analizleri

Keşfedici faktör analizi; birbiriyle ilişkili olan değişkenleri bir araya getirerek mümkün olduğunca az sayıda ve kavramsal olarak anlamlı boyutlar keşfetmeyi amaçlamaktadır (Büyüköztürk, 2002). Analize başlarken, verilerin keşfedici faktör analizine uygun olup olmadığının tespiti için, Kaiser-Meyer-Olkin katsayısının (KMO) ve Barlett küresellik testinin incelenmesi gerekmektedir. KMO değerinin 0,60'dan büyük olması ve Barlett testinin anlamlı çıkması, verilerin keşfedici faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2002).

Sonraki adımda, çoğu kez “temel bileşenler analizi yöntemi” kullanılarak keşfedici faktör analizi yapılmaktadır. Temel bileşenler analizini takip eden boyut sayısına karar verme aşamasında öz-değer katsayısı dikkate alınmakta ve öz-değer

katsayısı 1'den büyük olan boyutlar önemsenmektedir. Ayrıca, bu boyutların analize dâhil edilen değişkenlerle ilgili toplam varyansın % 66'sını açıklamaları istenmektedir (Büyüköztürk, 2002). Bu boyutlara ait olan değişkenlerin faktör yüklerinin ise; 0.70'den yüksek bir değer alması tercih edilmekte, 0.40 değerinin altındaki faktör yükleri tercih edilmemektedir (Hair ve ark., 1998).

2.5.1.1. Temel benlik değerlendirmeye ilişkin keşfedici faktör analizi

Temel benlik değerlendirmeye ilişkin olarak yapılan keşfedici faktör analizinin ilk aşamasında, KMO katsayısının 0,95 olduğu ve Barlett testinin anlamlı olduğu ($p=0,00$) olduğu tespit edilmiştir. KMO değerinin 0,60'dan büyük olması ve Barlett testinin anlamlı çıkması, verilerin keşfedici faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.9 Açıklanan Toplam Varyans

Bileşen	Başlangıç öz-değerleri			Yüklerin karelerinin toplamı		
	Toplam	Varyans yüzdesi	Kümülatif %	Toplam	Varyans yüzdesi	Kümülatif %
1	7,927	66,054	66,054	7,927	66,054	66,054
2	0,737	6,140	72,194			
3	0,574	4,781	76,975			
4	0,464	3,870	80,845			
5	0,419	3,491	84,336			
6	0,376	3,135	87,470			
7	0,354	2,949	90,419			
8	0,282	2,353	92,772			
9	0,263	2,188	94,960			
10	0,227	1,890	96,850			
11	0,194	1,618	98,469			
12	0,184	1,531	100,000			

Daha sonraki adımda, temel bileşenler analizi vasıtasıyla; temel benlik değerlendirme ile ilintili olan 12 değişkenin öz-değeri 1'den büyük olan tek bir boyut altında toplandığı ve bu boyutun analize dâhil edilen değişkenlerle ilgili toplam varyansın % 66,1'ini açıkladığı tespit edilmiştir (Tablo 2.9).

Tablo 2.10 Temel Benlik Değerlendirmeye İlişkin Bileşenler Matrisi

	Bileşen
	1
TBD1	0,805
TBD2	0,794
TBD3	0,812
TBD4	0,802
TBD5	0,834
TBD6	0,776
TBD7	0,814
TBD8	0,834
TBD9	0,760
TBD10	0,842
TBD11	0,834
TBD12	0,842

Tablo 2.10'da, temel benlik değerlendirme ile ilintili olan bütün değişkenlerin tek bir boyut altında toplandığı ve bütün değişkenlerin faktör yüklerinin 0,70 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Özetle, keşfedici faktör analizi sonuçları, temel benlik değerlendirme ölçeğinin tek boyutlu yapısını vurgulamaktadır.

2.5.1.2. İş tatminine ilişkin keşfedici faktör analizi

İş tatminine ilişkin olarak yapılan keşfedici faktör analizinin ilk aşamasında, KMO katsayısının 0,89 olduğu ve Barlett testinin anlamlı olduğu ($p=0,00$) olduğu tespit edilmiştir. KMO değerinin 0,60'dan büyük olması ve Barlett testinin anlamlı çıkması, verilerin keşfedici faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.11 Açıklanan Toplam Varyans

Bileşen	Başlangıç öz-değerleri			Yüklerin karelerinin toplamı		
	Toplam	Varyans yüzdesi	Kümülatif %	Toplam	Varyans yüzdesi	Kümülatif %
1	3,968	79,361	79,361	3,968	79,361	79,361
2	0,378	7,564	86,925			
3	0,273	5,464	92,389			
4	0,209	4,182	96,571			
5	0,171	3,429	100,000			

Daha sonraki adımda, temel bileşenler analizi vasıtasıyla; iş tatmini ile ilintili olan 5 değişkenin öz-değeri 1'den büyük olan tek bir boyut altında toplandığı ve bu boyutun analize dâhil edilen değişkenlerle ilgili toplam varyansın % 79,4'ünü açıkladığı tespit edilmiştir (Tablo 2.11).

Tablo 2.12 İş Tatminine İlişkin Bileşenler Matrisi

	Bileşen
	1
IT1	0,885
IT2	0,863
IT3	0,878
IT4	0,913
IT5	0,915

Tablo 2.12’de, iş tatmini ile ilintili olan bütün değişkenlerin tek bir boyut altında toplandığı ve bütün değişkenlerin faktör yüklerinin 0,70 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Özetle, keşfedici faktör analizi sonuçları, iş tatmini ölçeğinin tek boyutlu yapısını vurgulamaktadır.

2.5.1.3. Duygusal örgütsel bağlılığa ilişkin keşfedici faktör analizi

Duygusal örgütsel bağlılığa ilişkin olarak yapılan keşfedici faktör analizinin ilk aşamasında, KMO katsayısının 0,93 olduğu ve Barlett testinin anlamlı olduğu ($p=0,00$) olduğu tespit edilmiştir. KMO değerinin 0,60’dan büyük olması ve Barlett testinin anlamlı çıkması, verilerin keşfedici faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.13 Açıklanan Toplam Varyans

Bileşen	Başlangıç öz-değerleri			Yüklerin karelerinin toplamı		
	Toplam	Varyans yüzdesi	Kümülatif %	Toplam	Varyans yüzdesi	Kümülatif %
1	5,186	86,436	86,436	5,186	86,436	86,436
2	0,229	3,814	90,250			
3	0,197	3,277	93,527			
4	0,165	2,751	96,278			
5	0,119	1,990	98,267			
6	0,104	1,733	100,000			

Daha sonraki adımda, temel bileşenler analizi vasıtasıyla; duygusal örgütsel bağlılık ile ilintili olan 5 değişkenin öz-değeri 1’den büyük olan tek bir boyut altında

toplandığı ve bu boyutun analize dâhil edilen değişkenlerle ilgili toplam varyansın % 86,4'ünü açıkladığı tespit edilmiştir (Tablo 2.13).

Tablo 2.14 Duygusal Örgütsel Bağlılığa İlişkin Bileşenler Matrisi

	Bileşen
	1
DOB1	0,931
DOB2	0,933
DOB3	0,928
DOB4	0,914
DOB5	0,943
DOB6	0,929

Tablo 2.14'de, duygusal örgütsel bağlılık ile ilintili olan bütün değişkenlerin tek bir boyut altında toplandığı ve bütün değişkenlerin faktör yüklerinin 0,70 değerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Özetle, keşfedici faktör analizi sonuçları, duygusal örgütsel bağlılık ölçeğinin tek boyutlu yapısını vurgulamaktadır.

2.5.2. Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Doğrulayıcı faktör analizinde; belirli bir faktöre ait olduğu varsayılan değişkenlerin, bu faktörü gerçekten açıklayıp açıklamadığı ölçülmektedir (Özkırış, 2010). Bir başka deyişle; değişkenler arasındaki daha önceden varsayılmış olan ilişkilerin test edilmesi söz konusudur. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda faktöre ait olan değişkenlerin standardize faktör yüklerinin 0.70'den yüksek bir değer alması tercih edilmekte, 0.40 değerinin altındaki standardize faktör yükleri tercih edilmemektedir; t değerlerinin de 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olması

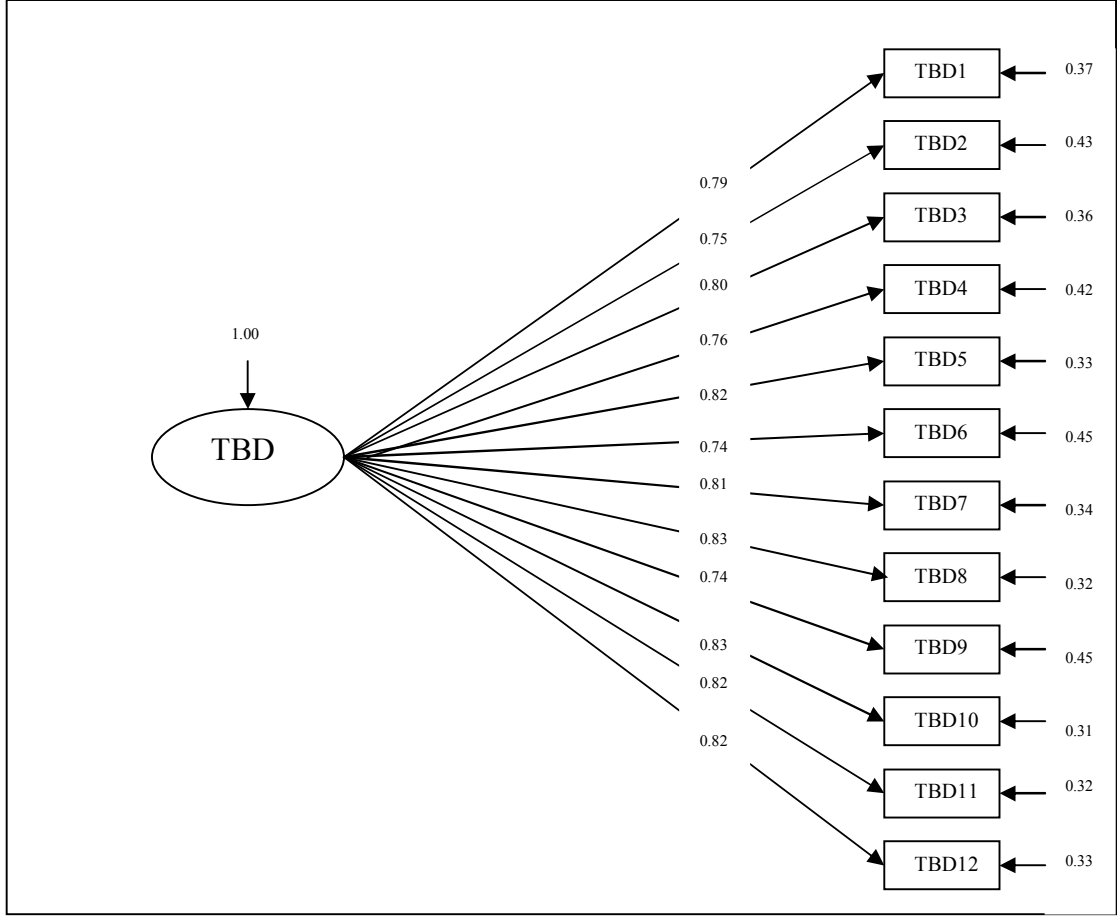
gerekmektedir (Anderson ve Gerbing, 1988; Fornell ve Larcker, 1981; Hair ve ark., 1998).

Önceden belirlenen teorik faktör yapısının, araştırma sonrasında elde edilen veriyi ne kadar iyi açıkladığı ise; uyum iyiliği indeksleri ile belirlenmektedir. Uyum iyiliği indeksleri; teorik yapıya göre oluşturulan tahmini kovaryans matrisinin, gözlenen verilerin kovaryans matrisine uygunluğunu ifade etmektedir (Hair ve ark., 1998). Her bir uyum iyiliği indeksinde belirli bazı kritik limit değerleri vardır. Aşağıdaki tabloda, uyum iyiliği indekslerinin iyi uyum veya kabul edilebilir uyum için hangi değerleri alması gerektiği belirtilmiştir (Schermelleh-Engel ve ark., 2003).

Tablo 2.15 Uyum İyiliği İndeksleri

Uyum İyiliği İndeksleri	Kısaltmalar	İyi uyum	Kabul edilebilir uyum
Ki kare / serbestlik derecesi	χ^2/ df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$
Anlamlılık düzeyi	P	$0.05 \leq P \leq 1.00$	$0.01 \leq P \leq 0.05$
Yaklaşım hatalarının ortalama karekökü	RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$
Artık değerlerin ortalama karekökü	RMR	$0 \leq RMR \leq 0.05$	$0.05 \leq RMR \leq 0.08$
Uyum iyiliği indeksi	GFI	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$
Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi	AGFI	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$
Karşılaştırmalı uyum iyiliği indeksi	CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$
Arttırılmalı uyum iyiliği indeksi	IFI	$0.97 \leq IFI \leq 1.00$	$0.95 \leq IFI \leq 0.97$

2.5.2.1. Temel benlik değeriendirilmeye ilişkin doğrulayıcı faktör analizi



Şekil 2.1 Temel Benlik Değerlendirilmeye İlişkin DFA Sonuçları

Temel benlik değeriendirilmeye ilişkin olarak yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, standardize değerielerin (faktör yüklerinin) hepsinin 0.70 değeriinin üzerinde ve t değerielerinin de 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Şekil 2.1).

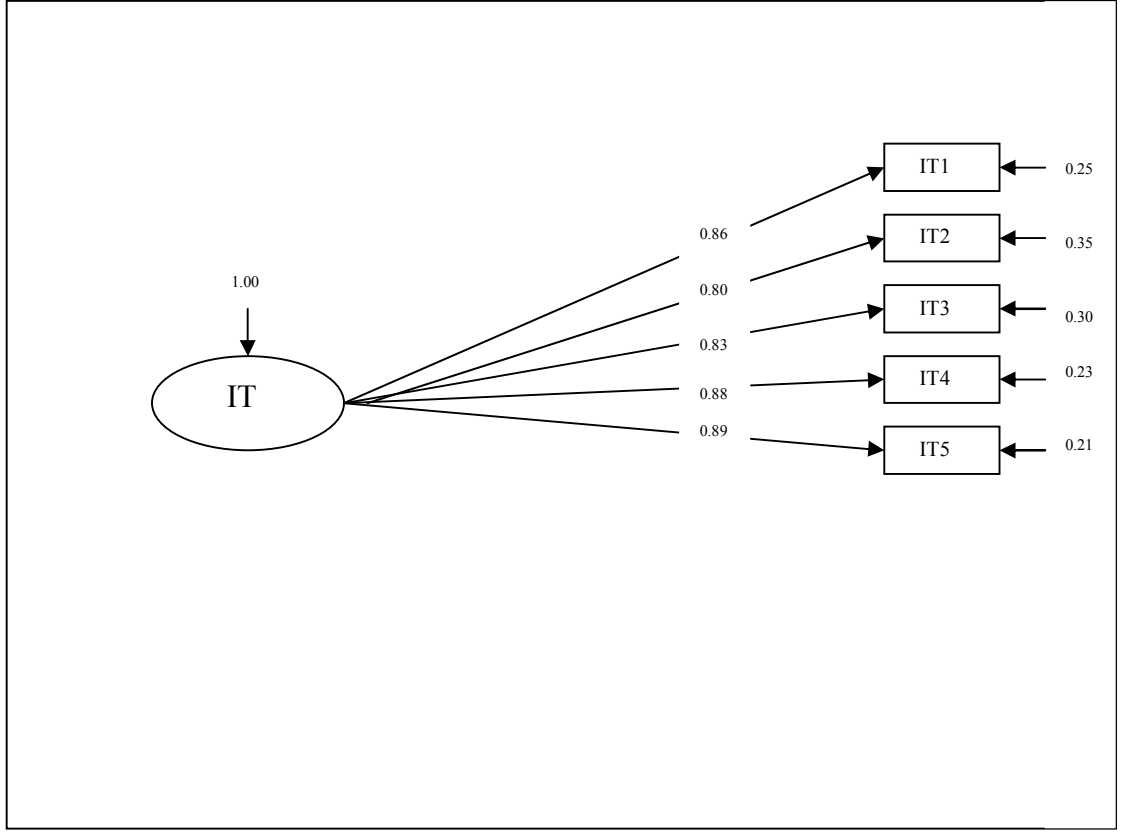
Tablo 2.16 Temel Benlik Değerlendirme Faktörünün Uyum İyiliği

Ki kare	Serbestlik derecesi	Ki kare /serbestlik derecesi	P	RMSEA	RMR	GFI	AGFI	CFI	IFI
169,1	50	3,3	0,00	0,08	0,03	0,90	0,85	0,95	0,95

Tablo 2.16’da, uyum iyiliği indeksleri görülmektedir. GFI, AGFI, CFI, IFI ve RMSEA değerleri kabul edilebilir uyuma işaret etmektedir. Ki kare değerinin serbestlik derecesine oranının 3 değerinin civarında olması da, kabul edilebilir uyumu vurgulamaktadır. P değerinin ise anlamlı olması ise kabul edilebilir, çünkü örneklem hacminin 200’den büyük olduğu çoğu modelde p değeri anlamlı çıkmaktadır (Şimşek, 2007).

Özetle; temel benlik değerlendirme ölçeğinin 12 değişkenden oluşan tek boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Bu bulgu, temel benlik değerlendirme ölçeğinin, yurtdışındaki çalışmalarda da (Judge ve ark., 2003; Judge ve ark., 2004; Piccolo ve ark., 2005; Nikolaou ve Judge, 2007; Heilmann ve Jonas, 2010) tespit edilmiş olduğu gibi, tek boyuttan oluşan bir üst düzey bir faktörü ifade ettiğini ortaya koymaktadır. Bu tespit Türkiye’de temel benlik değerlendirme ölçeğinin yapısına ilişkin yapılmış olan çalışmalar açısından değerlendirildiğinde; Kisbu’nun (2006) yapmış olduğu tespit ile paralellik göstermemekle birlikte, Güven’in (2007) yapmış olduğu tespit ile paralellik göstermektedir, zira Güven (2007) temel benlik değerlendirmenin tek boyutlu üst düzey bir faktör olduğunu savunmuştur.

2.5.2.2. İş tatminine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi



Şekil 2.2 İş tatmini Faktörünün DFA Sonuçları

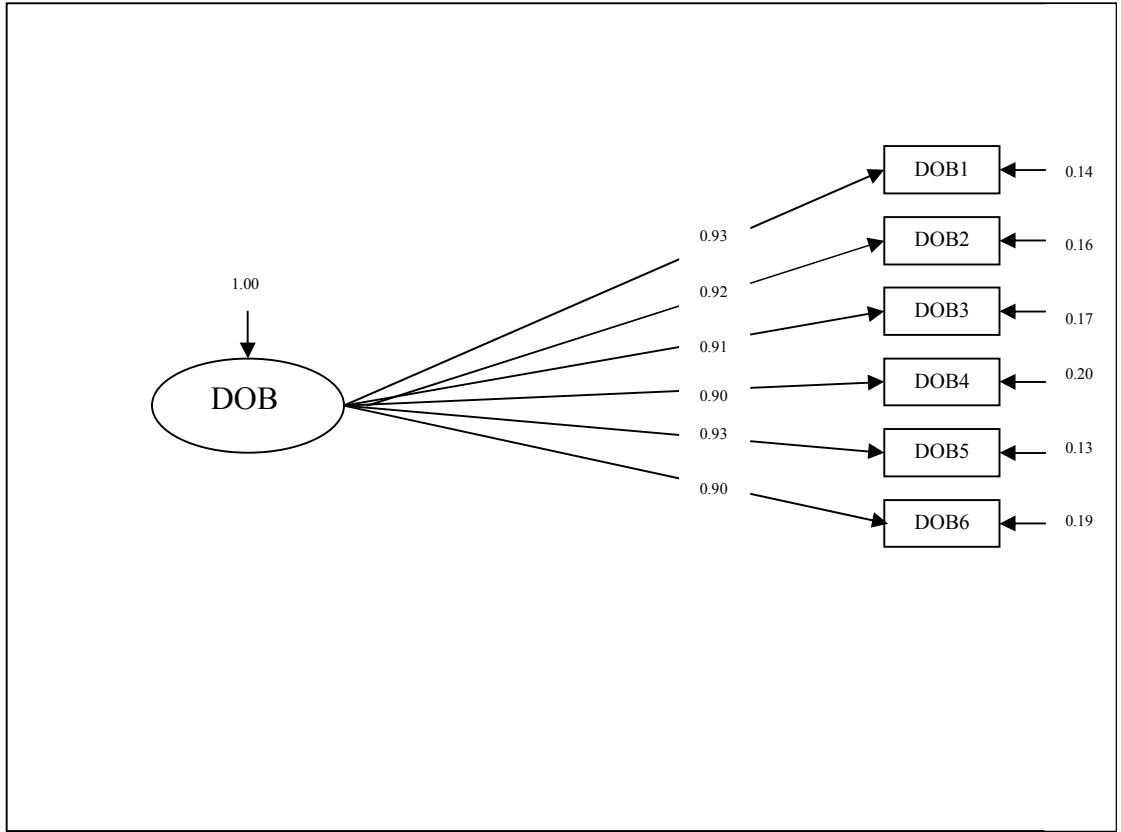
İş tatminine ilişkin olarak yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, standardize değerlerin (faktör yüklerinin) hepsinin 0.70 değerinin üzerinde ve t değerlerinin de 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Şekil 2.2).

Tablo 2.17 İş Tatmini Faktörünün Uyum İyiliği

Ki kare	Serbestlik derecesi	Ki kare /serbestlik derecesi	P	RMSEA	RMR	GFI	AGFI	CFI	IFI
8,91	3	2,97	0,03	0,08	0,01	0,99	0,94	0,99	0,99

Tablo 2.17’de, uyum iyiliği indeksleri görülmektedir. GFI, AGFI, CFI, IFI ve RMR değerleri iyi uyuma işaret etmektedir. RMSEA ve p değeri ve de Ki kare değerinin serbestlik derecesine oranı ise, kabul edilebilir uyumu vurgulamaktadır. Özetle; iş tatmini ölçeğinin 5 değişkenden oluşan tek boyutlu yapısı doğrulanmıştır.

2.5.2.3. Duygusal örgütsel bağlılığa ilişkin doğrulayıcı faktör analizi



Şekil 2.3 Duygusal Örgütsel Bağlılık Faktörünün DFA Sonuçları

Duygusal örgütsel bağlılığa ilişkin olarak yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, standardize değerlerin (faktör yüklerinin) hepsinin 0.70 değerinin üzerinde ve t değerlerinin de 0.05 anlamlılık düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir (Şekil 2.3).

Tablo 2.18 Duygusal Örgütsel Bağlılık Faktörünün Uyum İyiliği

Ki kare	Serbestlik derecesi	Ki kare /serbestlik derecesi	P	RMSEA	RMR	GFI	AGFI	CFI	IFI
20,9	7	2,9	0,01	0,08	0,02	0,98	0,93	0,99	0,99

Tablo 2.18’de, uyum iyiliği indeksleri görülmektedir. GFI, AGFI, CFI, IFI ve RMR değerleri iyi uyuma işaret etmektedir. Ki kare değerinin serbestlik derecesine oranı ve RMSEA değeri kabul edilebilir uyumu vurgulamaktadır. P değerinin anlamlı olması ise kabul edilebilir, çünkü örneklem hacminin 200’den büyük olduğu çoğu modelde p değeri anlamlı çıkmaktadır (Şimşek, 2007). Özetle; duygusal örgütsel bağlılık ölçeğinin 6 değişkenden oluşan tek boyutlu yapısı doğrulanmıştır.

2.6. İşlem

Temel benlik değerlendirme envanteri, iş tatmini endeksi, duygusal örgütsel bağlılık envanteri ve kişisel bilgi formunu içeren anket formu bir internet sitesine yerleştirilmiştir. Daha sonra anketin yerleştirilmiş olduğu internet sitesinin adresi, örnekleme dâhil edilmiş olan üniversitelerde çalışmakta olan yaklaşık 450 akademisyene elektronik posta yoluyla ulaştırılmış ve anketi yanıtlamaları rica edilmiştir. Akademisyenlerin soruları içtenlikle yanıtlamasını sağlamak adına, anket formuna isim yazılması istenmemiş ve anketin sunuş yazısında cevapların kesinlikle gizli tutulacağı belirtilmiştir. Bunun yanı sıra, akademisyenlerin anketi eksiksiz yanıtlamasını sağlamak adına, anket formu internet sitesine yerleştirilirken bütün

soruların cevaplanmasını zorunlu kılan seçenek işaretlenmiştir. Nihai olarak, araştırmaya katılan akademisyenlerden verilerin toplanması yaklaşık 2 ay sürmüş ve 309 akademisyenden oluşan örneklem elde edilmiştir.

2.7. Verilerin Çözümlemesi

Araştırmaya katılan akademisyenlerden elde edilen verilerin analizleri; SPSS–16 ve LISREL–851 istatistik paket programları kullanılarak yapılmıştır. Bu programlar yardımıyla, ilk olarak “korelasyon analizi” vasıtası ile H1, H2 ve H3 hipotezleri test edilmiştir. İş tatmininin, akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki üzerindeki aracılık (mediasyon) etkisini ifade eden H4 hipotezinin testi ise, “regresyon analizi” ve “Sobel testi” vasıtası ile yapılmıştır (Baron ve Kenny, 1986). Akademisyenlerin demografik özellikleri ile temel benlik değerlendirmeleri, iş tatmini düzeyleri ve duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki bağlantıları ifade eden araştırma sorularının cevaplanmasında ise, “ilişkisiz örneklem t-testi” ve “varyans analizi” (tek faktörlü ANOVA) yöntemlerinden faydalanılmıştır. Tüm bu analizlerden elde edilen bulgular Bölüm III’ de sunulmuştur.

BÖLÜM III

BULGULAR

3.1. Hipotezlerin Test Edilmesine İlişkin Bulgular

3.1.1. H1, H2 ve H3 Hipotezlerinin Test Edilmesine İlişkin Bulgular

Birinci aşamada; akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin (H1), akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile iş tatmini arasındaki ilişkinin (H2) ve iş tatmini düzeyleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin (H3) tespit edilebilmesi için, korelasyon analizi yönteminden faydalanılmıştır.

Korelasyon analizinde; sürekli değişkenler ve normal dağılım söz konusu olduğundan, Pearson korelasyon katsayısı (r) kullanılmıştır. Korelasyon katsayısı; iki değişken arasındaki doğrusal ilişkinin düzeyini ve yönünü açıklamaktadır. Korelasyon katsayısının mutlak değerinin; 0,7–1,0 arasında olması yüksek düzeyde bir ilişkiyi, 0,3–0,7 arasında olması orta düzeyde bir ilişkiyi, 0,0–0,3 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişkiye işaret etmektedir. Açıklanan toplam varyansı ifade eden determinasyon katsayısı (r^2) ise, değişkenlerden birinde gözlenen değişkenliğin ne kadarının diğer değişkenden kaynaklandığını yorumlamada kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2002).

Tablo 3.1 Korelasyon Analizi Sonuçları

	TBD	IT	DOB
TBD	1	0,593**	0,586**
IT	0,593**	1	0,577**
DOB	0,586**	0,577**	1

** 0,01 düzeyinde anlamlı (çift kuyruklu)

Tablo 3.1’de; temel benlik değerlendirme, iş tatmini ve duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere dair korelasyon katsayıları görülmektedir. Buna göre; akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,586$; $p<0.01$). Duygusal örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın (değişkenliğin) %34’ünün ($r^2=0,34$) temel benlik değerlendirmeden kaynaklandığını söylemek mümkündür.

Akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile iş tatmini düzeyleri arasında da orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,593$; $p<0.01$). İş tatminindeki toplam varyansın (değişkenliğin) %35’inin ($r^2=0,35$) temel benlik değerlendirmeden kaynaklandığını söylemek mümkündür.

Akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında da orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r=0,577$; $p<0.01$). Duygusal örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın (değişkenliğin) %33’ünün ($r^2=0,33$) iş tatmininden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Özetle; H1,H2 ve H3 hipotezleri araştırmada elde edilmiş olan veriler tarafından desteklenmektedir.

3.1.2. H4 Hipotezinin Test Edilmesine İlişkin Bulgular

İkinci aşamada; iş tatminin, akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkileri (H4) incelenmiştir. Baron ve Kenny (1986) bir değişkenin aracılık rolünden söz edebilmek için, aşağıdaki koşulların var olması gerektiğini belirtmektedir:

- 1) Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı düzeyde olumlu etkisi olmalıdır.
- 2) Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde anlamlı düzeyde olumlu etkisi olmalıdır.
- 3) Aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı düzeyde olumlu etkisi olmalıdır.
- 4) Hem aracı hem de bağımsız değişken analize dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmalı ya da tamamen ortadan kalkmalıdır. Bu etkinin tamamen ortadan kalkması, tam aracılık etkisine işaret etmektedir. Etkinin azalması ise, kısmi aracılık etkisine veya aracılık etkisinin olmadığına işaret etmektedir.

Eğer bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi tamamen ortadan kalkmıyorsa, ancak bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalıyorsa, bu azalmanın istatistikî olarak anlamlı olup olmadığını tespit etmek için “Sobel testi” uygulanmalıdır (Baron ve Kenny, 1986). Sobel testi ile elde edilen z değeri 1,96’dan büyük ise, azalma 0,05 düzeyinde anlamlıdır, yani kısmi aracılık etkisi vardır. Eğer z değeri 1,96’dan küçük ise, aracılık etkisi yoktur. Z değerinin formülü şu şekildedir:

$$z = \frac{a*b}{(b^2*s_a^2 + a^2*s_b^2)^{1/2}} \quad (3.1)$$

Burada; a, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisine ilişkin regresyon denkleminde elde edilen standardize edilmemiş β katsayısı; b, bağımsız değişkenin ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisine ilişkin regresyon denkleminde elde edilen standardize edilmemiş β katsayısı; s_a : a değerinin standart hatası; s_b : b değerinin standart hatasıdır.

Tablo 3.2’de; Baron ve Kenny’nin (1986) bir değişkenin aracılık etkisinin tespiti için öne sürmüş oldukları dört koşula ilişkin regresyon denklemleri görülmektedir. Dördüncü denkleminde görüldüğü üzere, hem iş tatmini hem de temel benlik değerlendirme analize dâhil edildiğinde, temel benlik değerlendirmenin duygusal örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin tamamen ortadan kalkmadığı, ancak etkinin azaldığı tespit edilmiştir, yani iş tatmininin tam aracılık etkisinin olmadığı bulunmuştur.

Kısmi aracılık etkisinin tespiti için ise, z değeri hesaplanmış ve z değerinin 1.96’dan büyük olduğu tespit edilmiştir ($a= 0,736$; $b= 0,474$; $S_a= 0,057$; $S_b= 0,072$; $Z= 5,87$; $P= 0,00$), yani iş tatmininin, temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde kısmi aracılık etkisi vardır. Özetle; H4a hipotezi elde edilen veri tarafından desteklenmemekte, H4b hipotezi ise elde edilen veri tarafından desteklenmektedir.

Tablo 3.2 İş Tatminin Aracılık Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Regresyon Denklemi	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Standardize edilmemiş β katsayısı	Std. Hata	Standardize β katsayısı	t	p	R ²
1	DOB	TBD	0,975	0,077	0,586	12,68	0,00	0,34
2	IT	TBD	0,736	0,057	0,593	12,91	0,00	0,35
3	DOB	IT	0,773	0,062	0,577	12,37	0,00	0,33
4	DOB	TBD	0.626	0.090	0,377	6,99	0,00	0,43
		IT	0.474	0.072	0,353	6,56	0,00	

TBD: Temel benlik değerlendirme; IT: İş tatmini; DOB: Duygusal örgütsel bağlılık

3.2. Araştırma Sorularının Test Edilmesine İlişkin Bulgular

3.2.1. Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirme Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Devlet üniversitesinde (Marmara Üniversitesi) çalışmakta olan ve özel üniversitede (Maltepe Üniversitesi) çalışmakta olan akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeyleri arasındaki farklılaşmasının incelenmesinde; iki ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını tespit eden “ilişkisiz örneklem t testi analizi” yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.3 Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmelerinin Çalıştıkları Üniversite Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları

Değişken	Üniversite	N	Ortalama değer	Standart sapma	Serbestlik derecesi	t	p
TBD	Maltepe	161	4,07	0,76	307	-0,31	0,76
	Marmara	148	4,09	0,69			

İlişkisiz örneklem t-testi sonucunda, temel benlik değerlendirme düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($t=-0,31$; $p=0,76/2=0,38>0,05$). Bir başka deyişle; akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeyleri, çalıştıkları üniversite açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.3).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeylerinin, çalıştıkları birime göre farklılaşmasının incelenmesinde, iki veya daha çok ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test eden tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.4 Akademisyenlerin Çalıştıkları Birime Göre Temel Benlik Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

BİRİM	N	Ortalama	Standart sapma
Fakülte	113	4,07	0,55
Enstitü	105	4,10	0,82
Yüksekokul	48	4,13	0,76
Meslek Yüksekokulu	43	3,99	0,86
Toplam	309	4,08	0,73

Tablo 3.4’de; fakültede, enstitüde, yüksekokulda ve meslek yüksekokulunda çalışmakta olan akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo 3.5 Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmelerinin Çalıştıkları Birim Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar arası	,51	3	0,17	0,32	0,81
Grup içi	162,71	305	0,53		
Toplam	163,22	308			

Tek faktörlü varyans analizi sonucunda, temel benlik değerlendirme düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F=0,32$; $p=0,81>0,05$). Bir başka deyişle; akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeyleri, çalıştıkları birim açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.5).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeylerinin, unvanlarına göre farklılaşmasının incelenmesinde, iki veya daha çok ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test eden “tek faktörlü varyans analizi” yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.6 Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Temel Benlik Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

UNVAN	N	Ortalama	Standart sapma
Okutman	31	4,13	0,68
Araştırma görevlisi	58	3,93	0,64
Öğretim görevlisi	60	3,89	0,88
Dr.	32	4,25	0,66
Yrd. Doç. Dr.	65	4,13	0,77
Doç. Dr.	33	4,17	0,67
Prof. Dr.	30	4,31	0,44
Toplam	309	4,08	0,72

Tablo 3.6’da; okutman, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, doktor, yardımcı doçent doktor, doçent doktor ve profesör doktor unvanına sahip olan akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo 3.7 Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmelerinin Unvanları Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar arası	6,47	6	1,08	2,08	0,06
Grup içi	156,74	302	0,52		
Toplam	163,21	308			

Tek faktörlü varyans analizi sonucunda, temel benlik değerlendirme düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F=2,08$; $p=0,06>0,05$). Bir başka deyişle; akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeyleri, unvanları açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.7).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeylerinin, kurumda çalışma süresine göre farklılaşmasının incelenmesinde, iki veya daha çok ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test eden “tek faktörlü varyans analizi” yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.8 Akademisyenlerin Kurumda Çalışma Süresine Göre Temel Benlik Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

SÜRE	N	Ortalama	Standart sapma
0-5	153	4,00	0,74
6-10	84	4,17	0,76
11-15	41	4,18	0,60
16-25	31	4,09	0,68
Toplam	309	4,08	0,72

Tablo 3.8’de; kurumda çalışma süresi 0-5, 6-10, 11-15 ve 16-25 yıl aralığında olan akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo 3.9 Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmelerinin Kurumda Çalışma Süresi Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar arası	1,93	3	0,64	1,22	0,30
Grup içi	161,28	305	0,53		
Toplam	163,21	308			

Tek faktörlü varyans analizi sonucunda, temel benlik değerlendirme düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F=2,08$; $p=0,06>0,05$). Bir başka deyişle; akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeyleri, kurumda toplam çalışma süresi açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.9).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeylerinin, cinsiyete göre farklılaşmasının incelenmesinde, iki ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını tespit eden “ilişkisiz örneklem t testi analizi” kullanılmıştır.

Tablo 3.10 Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmelerinin Cinsiyet Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama değer	Standart sapma	Serbestlik derecesi	t	p
TBD	Kadın	145	4,07	0,67	307	-0,24	0,81
	Erkek	164	4,09	0,77			

İlişkisiz örneklem t-testi sonucunda, temel benlik değerlendirme düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($t=-0,24$; $p=0,81/2=0,405>0,05$). Bir başka deyişle; akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeyleri, cinsiyet açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.10).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeylerinin, medeni duruma göre farklılaşmasının incelenmesinde, iki ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını tespit eden “ilişkisiz örneklem t testi analizi” kullanılmıştır.

Tablo 3.11 Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmelerinin Medeni Durum Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları

Değişken	Medeni durum	N	Ortalama değer	Standart sapma	Serbestlik derecesi	t	p
TBD	Bekâr	120	3,99	0,82	307	-1,58	0,12
	Evli	189	4,10	0,66			

İlişkisiz örneklem t-testi sonucunda, temel benlik değerlendirme düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($t=-1,58$; $p=0,12/2=0,06>0,05$). Bir başka deyişle; akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeyleri, medeni durum açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.11).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeylerinin, yaşlarına göre farklılaşmasının incelenmesinde, iki veya daha çok ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test eden “tek faktörlü varyans analizi” yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.12 Akademisyenlerin Yaşlarına Göre Temel Benlik Değerlendirme Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

YAŞ	N	Ortalama	Standart sapma
20–30	63	3,86	0,74
31–40	87	4,09	0,55
41–50	68	4,12	0,78
51–60	46	4,26	0,80
61–70	45	4,12	0,79
Toplam	309	4,08	0,73

Tablo 3.12’de; 20–30, 31–40, 41–50, 51–60 ve 61–70 yaş aralığında olan akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo 3.13 Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmelerinin Yaşları Açısından Farklaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar arası	4,64	4	1,16	2,23	0,07
Grup içi	158,57	304	0,52		
Toplam	163,21	308			

Tek faktörlü varyans analizi sonucunda, temel benlik değerlendirme düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F=2,08$; $p=0,06>0,05$). Bir başka deyişle; akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeyleri, yaşları açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.13).

3.2.2. Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşmasına İlişkin Bulgular

Devlet üniversitesinde (Marmara Üniversitesi) çalışmakta olan ve özel üniversitede (Maltepe Üniversitesi) çalışmakta olan akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri arasındaki farklılaşmasının incelenmesinde; iki ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını tespit eden “ilişkisiz örneklem t testi analizi” kullanılmıştır.

Tablo 3.14 Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Çalıştıkları Üniversite Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları

Değişken	Üniversite	N	Ortalama değer	Standart sapma	Serbestlik derecesi	t	p
İT	Maltepe	161	3,82	0,93	307	-1,29	0,20
	Marmara	148	3,95	0,87			

İlişkisiz örneklem t-testi sonucunda, iş tatmini düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($t=-1,29$; $p=0,20/2=0,10>0,05$). Bir başka deyişle, akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri çalıştıkları üniversite açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.14).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş tatmini düzeylerinin, çalıştıkları birime göre farklılaşmasının incelenmesinde, iki veya daha çok ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test eden “tek faktörlü varyans analizi” yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.15 Akademisyenlerin Çalıştıkları Birime Göre İş Tatmini Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

BİRİM	N	Ortalama	Standart sapma
Fakülte	113	3,90	0,78
Enstitü	105	3,89	0,94
Yüksekokul	48	3,89	0,87
Meslek Yüksekokulu	43	3,82	1,14
Toplam	309	3,88	0,90

Tablo 3.15’de; fakültede, enstitüde, yüksekokulda ve meslek yüksekokulunda çalışmakta olan akademisyenlerin iş tatmini düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo 3.16 Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Çalıştıkları Birim Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar arası	0,15	3	0,05	,06	0,98
Grup içi	251,48	305	0,83		
Toplam	251,63	308			

Tek faktörlü varyans analizi sonucunda, iş tatmini düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F=0,06$; $p=0,98>0,05$). Bir başka deyişle; akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri, çalıştıkları birim açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.16).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş tatmini düzeylerinin, unvanlarına göre farklılaşmasının incelenmesinde, iki veya daha çok ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test eden “tek faktörlü varyans analizi” yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.17 Akademisyenlerin Unvanlarına Göre İş Tatmini Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Ortalama	Standart sapma
Okutman	31	3,85	1,12
Araştırma görevlisi	58	3,81	,99
Öğretim görevlisi	60	3,74	1,04
Dr.	32	3,99	0,77
Yrd. Doç. Dr.	65	3,94	0,86
Doç. Dr.	33	3,96	0,69
Prof. Dr.	30	4,00	0,62
Toplam	309	3,88	0,90

Tablo 3.17’de; okutman, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, doktor, yardımcı doçent doktor, doçent doktor ve profesör doktor unvanına sahip olan akademisyenlerin iş tatmini düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo 3.18 Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Unvanları Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar arası	2,68	6	0,45	0,54	0,78
Grup içi	248,95	302	0,82		
Toplam	251,63	308			

Tek faktörlü varyans analizi sonucunda, iş tatmini düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F=0,54$; $p=0,78>0,05$). Bir başka deyişle; akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri, unvanları açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.18).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş tatmini düzeylerinin, kurumda çalışma süresine göre farklılaşmasının incelenmesinde, iki veya daha çok ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test eden “tek faktörlü varyans analizi” yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.19 Akademisyenlerin Kurumda Çalışma Süresine Göre İş Tatmini Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

SÜRE	N	Ortalama	Standart sapma
0–5	153	3,87	0,95
6–10	84	3,85	0,91
11–15	41	3,99	0,70
16–25	31	3,86	0,86
Toplam	309	3,88	0,90

Tablo 3.19’da; kurumda çalışma süresi 0–5, 6–10, 11–15 ve 16–25 yıl aralığında olan akademisyenlerin iş tatmini düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo 3.20 Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Kurumda Çalışma Süresi Açısından Farklaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler toplamı	F	p
	0,57	3	0,19	0,23	0,88
	251,06	305	0,82		
Toplam	251,63	308			

Tek faktörlü varyans analizi sonucunda, iş tatmini düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F=0,23$; $p=0,88>0,05$). Bir başka deyişle; akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri, kurumda çalışma süresi açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.20).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş tatmini düzeylerinin, cinsiyete göre farklılaşmasının incelenmesinde, iki ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını tespit eden “ilişkisiz örneklem t testi analizi” kullanılmıştır.

Tablo 3.21 Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Cinsiyet Açısından Farklaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama değer	Standart sapma	Serbestlik derecesi	t	p
İT	Kadın	145	3,81	0,91	307	-1,38	0,17
	Erkek	165	3,95	0,89			

İlişkisiz örneklem t-testi sonucunda, iş tatmini düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($t=-1,06$; $p=0,17/2=0,85>0,05$). Bir başka deyişle, akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri cinsiyet açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.21).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş tatmini düzeylerinin, medeni duruma göre farklılaşmasının incelenmesinde, iki ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını tespit eden “ilişkisiz örneklem t testi analizi” kullanılmıştır.

Tablo 3.22 Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Medeni Durum Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları

Değişken	Medeni durum	N	Ortalama değer	Standart sapma	Serbestlik derecesi	t	p
İT	Bekâr	120	3,84	0,97	307	-0,73	0,47
	Evli	189	3,91	0,86			

İlişkisiz örneklem t-testi sonucunda, iş tatmini düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($t=-0,73$; $p=0,47/2=0,235>0,05$). Bir başka deyişle, akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri medeni durum açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.22).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin iş tatmini düzeylerinin, yaşlarına göre farklılaşmasının incelenmesinde, iki veya daha çok ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test eden “tek faktörlü varyans analizi” yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.23 Akademisyenlerin Yaşlarına Göre İş Tatmini Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

YAŞ	N	Ortalama	Standart sapma
20–30	63	3,80	1,04
31–40	87	3,91	0,86
41–50	68	3,88	0,89
51–60	46	3,87	0,83
61–70	45	3,92	0,88
Toplam	309	3,88	0,90

Tablo 3.23’de; 20–30, 31–40, 41–50, 51–60 ve 61–70 yaş aralığında olan akademisyenlerin iş tatmini düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo 3.24 Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Yaşları Açısından Farklaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler toplamı	F	p
Gruplar arası	0,56	4	0,14	0,17	0,96
Grup içi	251,08	304	0,83		
Toplam	251,63	308			

Tek faktörlü varyans analizi sonucunda, iş tatmini düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F=0,17$; $p=0,96>0,05$). Bir başka deyişle; akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri, yaşları açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.24).

3.2.3. Akademisyenlerin Duygusal Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklaşmasına İlişkin Bulgular

Devlet üniversitesinde (Marmara Üniversitesi) çalışmakta olan ve özel üniversitede (Maltepe Üniversitesi) çalışmakta olan akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farklılaşmasının incelenmesinde; iki ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını tespit eden “ilişkisiz örneklem t testi analizi” kullanılmıştır.

Tablo 3.25 Akademisyenlerin Duygusal Örgütsel Bağlılığının Çalıştıkları Üniversite Açısından Farklaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları

Değişken	Üniversite	N	Ortalama değer	Standart sapma	Serbestlik derecesi	t	p
DOB	Maltepe	161	3,59	1,25	307	-0,53	0,59
	Marmara	148	3,66	1,17			

İlişkisiz örneklem t-testi sonucunda, duygusal örgütsel bağlılık düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($t=-0,53$; $p=0,59/2=0,295>0,05$). Bir başka deyişle, akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri çalıştıkları üniversite açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.25).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin, çalıştıkları birime göre farklılaşmasının incelenmesinde, iki veya daha çok ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test eden “tek faktörlü varyans analizi” yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.26 Akademisyenlerin Çalıştıkları Birime Göre Duygusal Örgütsel Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

BİRİM	N	Ortalama	Standart sapma
Fakülte	113	3,43	1,176
Enstitü	105	3,76	1,23
Yüksekokul	48	3,69	1,21
Meslek Yüksekokulu	43	3,71	1,20
Toplam	309	3,62	1,21

Tablo 3.26’da; fakültede, enstitüde, yüksekokulda ve meslek yüksekokulunda çalışmakta olan akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo 3.27 Akademisyenlerin Duygusal Örgütsel Bağlılıklarının Çalıştıkları Birim Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar arası	6,67	3	2,22	1,52	0,21
Grup içi	445,13	305	1,46		
Toplam	451,80	308			

Tek faktörlü varyans analizi sonucunda, duygusal örgütsel bağlılık düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F=1,52$; $p=0,21>0,05$). Bir başka deyişle; akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri, çalıştıkları birim açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.27).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin, unvanlarına göre farklılaşmasının incelenmesinde, iki veya daha çok ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test eden “tek faktörlü varyans analizi” yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.28 Akademisyenlerin Unvanlarına Göre Duygusal Örgütsel Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

	N	Ortalama	Standart sapma
Okutman	31	3,76	1,37
Araştırma görevlisi	58	3,46	1,06
Öğretim görevlisi	60	3,68	1,08
Dr.	32	3,54	1,33
Yrd. Doç. Dr.	65	3,52	1,36
Doç. Dr.	33	3,77	1,33
Prof. Dr.	30	3,78	0,89
Toplam	309	3,62	1,21

Tablo 4.28’de; okutman, araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, doktor, yardımcı doçent doktor, doçent doktor ve profesör doktor unvanına sahip olan akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo 3.29 Akademisyenlerin Duygusal Örgütsel Bağlılıklarının Unvanları Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar arası	4,83	6	0,81	0,54	0,77
Grup içi	446,96	302	1,48		
Toplam	451,79	308			

Tek faktörlü varyans analizi sonucunda, duygusal örgütsel bağlılık düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F=0,54$; $p=0,77>0,05$). Bir başka deyişle; akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri, unvanları açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.29).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin, kurumda çalışma süresine göre farklılaşmasının incelenmesinde, iki veya daha çok ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test eden “tek faktörlü varyans analizi” yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.30 Akademisyenlerin Kurumda Çalışma Süresine Göre Duygusal Örgütsel Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

SÜRE	N	Ortalama	Standart sapma
0–5	153	3,59	1,18
6–10	84	3,64	1,33
11–15	41	3,66	1,25
16–25	31	3,62	0,98
Toplam	309	3,62	1,21

Tablo 3.30’da; kurumda çalışma süresi 0–5, 6–10, 11–15 ve 16–25 yıl aralığında olan akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo 3.31 Akademisyenlerin Duygusal Örgütsel Bağlılıklarının Kurumda Çalışma Süresi Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar arası	0,25	3	0,08	0,06	0,98
Grup içi	451,54	305	1,48		
Toplam	451,79	308			

Tek faktörlü varyans analizi sonucunda, duygusal örgütsel bağlılık düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($F=0,06$; $p=0,98>0,05$). Bir başka deyişle; akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri, kurumda çalışma süresi açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.31).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin, cinsiyete göre farklılaşmasının incelenmesinde, iki ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını tespit eden “ilişkisiz örneklem t testi analizi” kullanılmıştır.

Tablo 3.32 Akademisyenlerin Duygusal Örgütsel Bağlılığının Cinsiyet Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	Ortalama değer	Standart sapma	Serbestlik derecesi	t	p
DOB	Kadın	145	3,52	1,28	307	-1,42	0,16
	Erkek	164	3,71	1,14			

İlişkisiz örneklem t-testi sonucunda, duygusal örgütsel bağlılık düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($t=-1,42$; $p=0,16/2=0,08>0,05$). Bir başka deyişle, akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.32).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin, medeni duruma göre farklılaşmasının incelenmesinde, iki ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını tespit eden “ilişkisiz örneklem t testi analizi” kullanılmıştır.

Tablo 3.33 Akademisyenlerin Duygusal Örgütsel Bağlılığının Medeni Durum Açısından Farklılaşmasına İlişkin T-testi Sonuçları

Değişken	Medeni durum	N	Ortalama değer	Standart sapma	Serbestlik derecesi	t	p
DOB	Bekâr	120	3,66	1,15	307	0,47	0,64
	Evli	189	3,59	1,25			

İlişkisiz örneklem t-testi sonucunda, duygusal örgütsel bağlılık düzeyinin gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($t=0,47$; $p=0,64/2=0,32>0,05$). Bir başka deyişle, akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durum açısından anlamlı farklılık göstermemektedir (Tablo 3.33).

Araştırmaya katılan akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin, yaşlarına göre farklılaşmasının incelenmesinde, iki veya daha çok ilişkisiz örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test eden “tek faktörlü varyans analizi” yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 3.34 Akademisyenlerin Yaşlarına Göre Duygusal Örgütsel Bağlılık Puanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

YAŞ	N	Ortalama	Standart sapma
20–30	63	3,38	1,11
31–40	87	3,49	1,23
41–50	68	3,56	1,26
51–60	46	3,87	1,13
61–70	45	4,03	1,18
Toplam	309	3,62	1,21

Tablo 3.34’de; 20–30, 31–40, 41–50, 51–60 ve 61–70 yaş aralığında olan akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo 3.35 Akademisyenlerin Duygusal Örgütsel Bağlılıkların Yaşları Açısından Farklılaşmasına İlişkin Tek Faktörlü Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p
Gruplar arası	15,99	4	3,99	2,79	0,03
Grup içi	435,80	304	1,43		
Toplam	451,79	308			

Tek faktörlü varyans analizi sonucunda (Tablo 3.35), duygusal örgütsel bağlılık düzeyinin gruplar arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaştığı tespit edilmiştir ($F=2,79$; $p=0,03<0,05$). Bir başka deyişle; akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri, yaşları açısından anlamlı farklılık göstermektedir. Daha sonra, hangi yaş gruplarının birbirinden anlamlı düzeyde farklılaştığını tespit etmek için, post hoc testler uygulanmıştır. Varyansların homojen dağıldığı tespit edilmiş (Levene katsayısı=0,45; $p=0,77$) ve çoklu karşılaştırmalar Tukey HSD testi vasıtasıyla yapılmıştır.

Tukey HSD testi sonucunda (Tablo 3.36), 20–30 yaş aralığındaki akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri ile 61–70 yaş aralığındaki akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin birbirinden 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaştığı tespit edilmiştir (ortalama farkı=0,656; $p=0,04$). 61–70 yaş aralığındaki akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri, 20–30 yaş aralığındaki akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinden anlamlı şekilde daha yüksektir.

Tablo 3.36 Yaş Gruplarına Göre Duygusal Örgütsel Bağlılık Puanları Ortalamalarının Çoklu Karşılaştırmaları

(I) YAŞ	(J) YAŞ	Ortalama farkı (I-J)	Standart hata	p
20-30	31-40	-0,111	0,198	0,98
	41-50	-0,185	0,209	0,90
	51-60	-0,492	0,232	0,21
	61-70	-0,656*	0,233	0,04
31-40	20-30	0,111	0,198	0,98
	41-50	-0,073	0,193	0,99
	51-60	-0,380	0,218	0,40
	61-70	-0,544	0,219	0,09
41-50	20-30	0,185	0,209	0,90
	31-40	0,073	0,193	0,99
	51-60	-0,307	0,228	0,66
	61-70	-0,470	0,230	0,24
51-60	20-30	0,492	0,232	0,21
	31-40	0,380	0,218	0,40
	41-50	0,307	0,228	0,66
	61-70	-0,163	0,251	0,96
61-70	20-30	0,656*	0,233	0,04
	31-40	0,544	0,219	0,09
	41-50	0,470	0,230	0,24
	51-60	0,163	0,251	0,96

* Ortalama farkı 0,05 düzeyinde anlamlı

BÖLÜM IV

TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde; araştırmaya katılan akademisyenlerden elde edilen verilerin analizleri doğrultusunda hipotezler ve araştırma sorularına ilişkin olarak elde edilen bulgular tartışılmış ve uygulamacılar ile araştırmacılara yönelik öneriler üzerinde durulmuştur.

4.1. Tartışma

4.1.1. Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmeleri ile Duygusal Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması

Korelasyon analizi sonucunda; akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,586$; $p<0.01$). Duygusal örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın (değişkenliğin) %34'ünün ($r^2=0,34$) temel benlik değerlendirmeden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Bu bulgu, temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen yurtdışındaki çalışmaların (Gbadamosi, 2009; Stumpp ve ark., 2009; Wuensch, 2009; Crawford ve ark., 2010; Wu ve ark., 2010) sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Bu tespit doğrultusunda,

temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki olumlu ilişkinin Türkiye’de de geçerli olduğu anlaşılmıştır. Bunun yanı sıra, temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ilk kez akademisyenler üzerinde test edilmiş ve bu ilişkinin akademisyenler bağlamında da geçerli olduğu ortaya konmuştur.

Bu bulgunun muhtemel nedeni; Judge ve arkadaşlarının (1997) da belirtmiş olduğu gibi, bireyin kendisi hakkındaki değerlendirmelerinin, duruma özgü değerlemelerin temelini oluşturmasıdır. Buradan yola çıkarak; akademisyenlerin temel benlik değerlendirmelerinin, çalışmakta oldukları üniversite hakkındaki değerlemelerini etkileyeceğini söylemek mümkündür. Bir başka deyişle; olumlu temel benlik değerlendirmesine sahip olan bir akademisyenin, çalışmakta olduğu üniversiteyi daha olumlu değerlendireceği ve nihai olarak bu üniversiteye daha yüksek düzeyde bağlılık gösterecekleri çıkarımında bulunmak mümkündür.

4.1.2. Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmeleri ile İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması

Korelasyon analizi sonucunda; akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile iş tatmini düzeyleri arasında da orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,593$; $p<0.01$). İş tatminindeki toplam varyansın (değişkenliğin) %35’inin ($r^2=0,35$) temel benlik değerlendirmeden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Bu bulgu, temel benlik değerlendirme ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen yurtdışındaki çalışmaların (Bono ve Judge, 2003; Judge ve ark., 2004; Judge ve ark., 2005; Piccolo ve ark., 2005; Wuensch ve ark., 2009; Heilman ve Jonas, 2010; Crawford ve ark., 2010) sonuçları ve Gürbüz ve

arkadaşlarının (2010) Türkiye’de yapmış olduğu çalışmanın sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Bu tespit doğrultusunda, temel benlik değerlendirme ile iş tatmini arasındaki olumlu ilişkinin Türkiye’de akademisyenler bağlamında da geçerli olduğu anlaşılmıştır.

Bu bulgunun muhtemel nedeni, Schneider ve Dachler’in (1978) de yapmış oldukları boylamsal çalışmada belirtmiş oldukları gibi; iş tatmini üzerinde, işin kendisinin etkili olduğu kadar çalışanların kişilik özelliklerinin de etkili olmasıdır. Bireylerin kişilik özellikleri, onları hem hayatlarındaki olayları hem de işlerini olumlu veya olumsuz algılamaya yatkın hale getirmektedir. Bundan dolayı, olumlu temel benlik değerlendirmesine sahip olan akademisyenlerin, işlerini de daha olumlu algılayacaklarını ve nihai olarak daha yüksek düzeyde iş tatmini deneyimleyeceklerini söylemek mümkündür.

4.1.3. Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeyleri ile Duygusal Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması

Korelasyon analizi sonucunda; akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında da orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,577$; $p<0.01$). Duygusal örgütsel bağlılıktaki toplam varyansın (değişkenliğin) %33’ünün ($r^2=0,33$) iş tatmininden kaynaklandığını söylemek mümkündür. Bu bulgu, iş tatmini ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçları (örn. Farkas ve Tetrick, 1989; Lance, 1991; Meyer ve ark., 2002) ile tutarlılık göstermektedir. Bu tespit doğrultusunda, iş tatmini ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki olumlu ilişkinin Türkiye’de akademisyenler bağlamında geçerli olduğu anlaşılmıştır.

Bu bulgunun muhtemel nedeni; akademisyenlerin; işlerini ve iş deneyimlerini takdir etmeleri sonucunda, çalıştıkları üniversiteye duygusal olarak yakınlık duymaları ve üniversite ile özdeşim kurmalarıdır. Bu sayede, artan iş tatmini düzeyi ile birlikte akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır.

4.1.4. İş Tatmininin Aracılık Etkisine Yönelik Bulguların Tartışılması

Baron ve Kenny'nin (1986) bir değişkenin aracılık etkisinin tespiti için öne sürmüş oldukları dört koşula ilişkin olarak yapılan regresyon analizleri sonucunda; iş tatmininin, akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki üzerinde tam aracılık etkisinin olmadığı bulunmuştur. Bu bulgu, Wuensch ve arkadaşlarının (2009) Amerika'da yapmış oldukları çalışmanın sonucu ile tutarlılık göstermemektedir, zira o çalışmada, temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde iş tatmininin tam aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

İş tatmininin kısmi aracılık etkisine ilişkin olarak uygulanan Sobel testi sonucunda ise, z değerinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($Z= 5,87$; $P= 0,00$). Bir başka deyişle; iş tatmininin, temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerinde kısmi aracılık etkisinin olduğu bulunmuştur. Akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeylerinin artması, işlerinden daha fazla tatmin olmalarına sebep olmakta; iş tatmini düzeylerinin artması ise, akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olmasına sebep olmaktadır. Bir başka deyişle, temel benlik değerlendirme duygusal örgütsel

bağıllığı doğrudan etkilemekle birlikte, iş tatmini aracılığı ile dolaylı olarak da etkilemektedir.

4.1.5. Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirme Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşmasına Yönelik Bulguların Tartışılması

Yapılan analizler sonucunda, araştırmaya katılan akademisyenlerin temel benlik değerlendirme düzeylerinin; üniversite, birim, unvan, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süresi ve yaş açısından 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular; yurtdışında yapılmış olan çeşitli araştırmaların (örn. Brunborg, 2008; Judge ve ark., 2009; Wu ve ark., 2010) ve Türkiye’de yapılmış olan bütün araştırmaların (Kisbu, 2006; Güven, 2007; Bıçaksız, 2009) sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Mevcut araştırmada, temel benlik değerlendirmenin demografik özellikler açısından anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bir kez daha doğrulanmıştır.

4.1.6. Akademisyenlerin İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşmasına Yönelik Bulguların Tartışılması

Yapılan analizler sonucunda, araştırmaya katılan akademisyenlerin iş tatmini düzeylerinin; üniversite, birim, unvan, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süresi ve yaş açısından 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular; yurtdışında yapılmış olan bazı araştırmaların (örn. Tseng, 2004; Azkia ve Tavakoli, 2006) sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Hem Tseng (2004) öğrenci işleri çalışanları bağlamında yaptığı meta-analitik çalışmada hem de Azkia ve Tavakoli (2006) öğretim kurumları çalışanları bağlamında yaptığı meta-analitik

çalışmada; iş tatmini ile çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkinin tutarsız olduğu belirtilmiştir.

4.1.7. Akademisyenlerin Duygusal Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklaşmasına Yönelik Bulguların Tartışılması

Yapılan analizler sonucunda, araştırmaya katılan akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin; üniversite, birim, unvan, cinsiyet, medeni durum ve kurumda çalışma süresi açısından 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular; yurtdışında yapılmış olan bazı araştırmaların (örn. Mathieu ve Zajac, 1990) ve Türkiye’de yapılmış olan bazı araştırmaların (örn. Şen, 2008; Güner, 2007) sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Buna paralel olarak, Mathieu ve Zajac (1990) yapmış oldukları meta-analitik çalışmada, genel olarak çalışanların demografik özellikleri (medeni durum, cinsiyet vb.) ile duygusal örgütsel bağlılık arasında tutarlı bir ilişkiden söz etmenin zor olduğunu ve bu ilişkinin gelecek araştırmalarda yeniden incelenmesi gerektiği sonucuna varmışlardır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin, yaşlarına göre farklılaşmasının incelenmesinde ise; 20–30 yaş aralığındaki akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri ile 61–70 yaş aralığındaki akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinin birbirinden 0,05 anlamlılık düzeyinde farklılaştığı tespit edilmiştir (ortalama farkı=0,656; p=0,04). 61–70 yaş aralığındaki akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeyleri, 20–30 yaş aralığındaki akademisyenlerin duygusal örgütsel bağlılık düzeylerinden anlamlı şekilde daha yüksektir.

Bu bulgu, yurtdışında yapılmış olan bazı araştırmaların (örn. Meyer ve Allen, 1984; Meyer, Allen ve Smith, 1993) ve Türkiye’de yapılmış olan bazı araştırmaların (örn. Yalçın, 2009) sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Bu bulgunun muhtemel nedenlerinden biri; yaşı ilerlemiş olan akademisyenlerin başka bir üniversitede iş bulma olanaklarının daha sınırlı olması ve dolayısıyla bu akademisyenler için işten ayrılmanın işe devam etmekten daha külfetli olmasıdır. Bir diğer muhtemel neden ise; yaşı ilerlemiş olan akademisyenlerin mevcut üniversitede daha fazla zaman geçirmiş olmalarından dolayı, daha yüksek düzeyde duygusal bağlılık geliştirmiş olmalarıdır.

4.2. Öneriler

4.2.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler

TBD kavramı bireyci toplumsal kültür eğilimleri gösteren ABD’de geliştirilmiş bir kavramdır. Yapılan çalışmalar, ABD’nin tersine ülkemizde toplulukçu kültürel eğilimlerin hâkim olduğunu göstermektedir (Gürbüz ve Bingöl, 2007). Çalışanların iş ve örgüt ile ilgili tutumlarının toplumsal kültür açısından farklılaşmasını inceleyen bazı araştırmacılara göre, toplulukçu kültürel eğilimlerin hâkim olduğu ülkelerde çalışanların iş tatmini ve duygusal örgütsel bağlılık gibi tutumları, çalışanların kişilik özelliklerinden ziyade iş ilişkileri ile ilintilidir (Diener ve Diener, 1995). Ancak mevcut araştırmanın bulguları, temel benlik değerlendirme ile iş tatmini ve duygusal örgütsel bağlılık arasındaki olumlu ilişkinin, sadece bireyci kültürel eğilimlerin hâkim olduğu ülkeler bağlamında değil, toplulukçu kültürel eğilimlerin hâkim olduğu ülkeler bağlamında da geçerli olabileceğini ortaya koymaktadır.

Bu tespit uygulamacılar açısından önem arz etmektedir. Özellikle insan kaynaklarında eleman seçiminde görevli olan kişilerin olumlu temel benlik değerlendirmesine sahip olan elemanları işe almaya özen göstermesi önem taşımaktadır. Bu sayede, işe alınan elemanların işlerinden daha fazla tatmin olmaları ve örgüt ile duygusal bağ kurmaları sağlanabilir. Nihai olarak devamlılık, yüksek iş performansı, verimlilik, personel devir hızının düşmesi ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi örgüt tarafından arzu edilen sonuçların ve davranışların ortaya çıkma ihtimali daha yüksek olacaktır. Bu sayede, örgütün varlığını sürdürmesi ve rekabet üstünlüğü elde etmesi mümkün olacaktır.

4.2.2. Gelecek Araştırmalara Yönelik Öneriler

Bu araştırmada, Türkiye bağlamı için oldukça yeni sayılabilecek temel benlik değerlendirme kavramı ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve iş tatminin bu ilişki üzerindeki aracılık etkisi, İstanbul'da Maltepe ve Marmara Üniversitesi'nde 2011 yılında çalışmakta olan akademisyenlerden oluşan bir örneklem kapsamında incelenmiştir. Araştırma sonucunda, akademisyenlerin temel benlik değerlendirmeleri ile duygusal örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı düzeyde olumlu bir ilişki olduğu ve iş tatminin bu ilişki üzerinde kısmi aracılık etkisi olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulguları ışığında, temel benlik değerlendirme ile iş tatmini ve duygusal örgütsel bağlılık arasındaki olumlu ilişki dikkate alındığında, çalışanların iş ve örgüt ile ilgili tutumlarının öncüllerini anlama konusunda çalışma yapan araştırmacılar için, temel benlik değerlendirmenin önemli bir kavram ve araştırma alanı olacağını söylemek mümkündür.

Ancak bu araştırmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Bu araştırma, İstanbul'da bir devlet üniversitesi ve bir özel üniversite olmak üzere iki üniversitede 2011 yılında çalışmakta olan akademisyenler bağlamında yapılmıştır. Örneklem, Maltepe ve Marmara Üniversitesi'nde çalışmakta olan akademisyenler arasından kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş ve anketler sadece internet üzerinden yanıtlatılmıştır. Gelecek araştırmalarda; araştırma modelinin Türkiye'nin çeşitli illerindeki üniversitelerde çalışan akademisyenler esas alınarak ve daha fazla sayıda üniversite kapsamında test edilmesi, anketlerin farklı yöntemlerle yanıtlatılması (saha çalışması, görüşme vb.) ve örneklemin tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmesi; bir genelleme yapabilmek adına yol gösterici olacaktır. Ayrıca, modelin Türkiye'de farklı sektörlerde çalışan kişiler üzerinde test edilmesi de, bir genelleme yapmak için faydalı olacaktır.

Bu araştırmada, iş tatmininin, temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisi incelenmiş olmakla birlikte; gelecek araştırmalarda, farklı değişkenlerin temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkilerinin de incelenmesi gerekmektedir. Mesela işin özellikleri (otonomi, geri bildirim vb.) ile ilintili olan değişkenlerin, temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkilerinin incelenmesi, temel benlik değerlendirme ile duygusal örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin daha derinlemesine anlaşılmasını sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Anderson, J.C., Gerbing, D.W. (1988). Structural modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411–423.
- Akın, A. (2006). *Başarı amaç oryantasyonları ile biliş ötesi farkındalık, ebeveyn tutumları ve akademik başarı arasındaki ilişkiler*. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde örgütsel bağlılık*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme: kuram strateji ve taktikler*. Ankara: PegemA Yayınları.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2): 122-147.
- Baron, R.M., Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51: 1173–1182.
- Budak, A. (2006). *Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi.
- Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.

- Bateman, T.S., Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 27: 95–112.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66: 32–42.
- Bıçaksız, P. (2009). *The effects of gender role ideology, role salience, role demands, and core self-evaluations on work-family interface*. Yüksek Lisans Tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Brayfield, A.H., Rothe, H.F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35: 307–311.
- Broschak, J.P., Davis-Blake, A., Block, E.S. (2008). The relationship among work arrangements, work attitudes, and job performance. *Work and Occupations*, 35(1): 3–43.
- Brunborg, G.S. (2008). Core self evaluations: A predictor variable for job stress. *European Psychologist*, 13(2): 96-102.
- Bono, J.E., Judge, T.A. (2003). Self-concordance at work: Toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal*, 46: 554–571.
- Buchanan II, B. (1974). Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4): 533-546.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir’de sağlık personeli üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Ceylan, A. (1998). *Örgütsel Davranışın Bireysel Boyutu*. GYTE Yayınları, 2: 72.
- Ceylan, Ö. (2002). *Ödül Yönetiminin Çalışanlarda İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Yaratmadaki Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Crawford, A., Hubbard, S.S., O’Neill, M., Guarino, A. (2010). Does core self-evaluation have a place among restaurant employees?. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 9: 300-317.
- Costa, P.T., McCrae, R.R. (1988). Personality in adulthood: A six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54: 853–863.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2006). Örgüt iklimi, duygusal bağlılık ve yaratıcılık arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2): 296–310.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi*. Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Çöl, G. (2004). İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6 (2): 4–11.
- Dessler, G. (1980). *Human Behavior: Improving Performance At Work*. Virginia: Reston Publishing Company.

- Diener, E., Diener, M. (1995). Cross-Cultural Correlates of Life Satisfaction and Self Esteem. *Personality Processes And Individual Differences*, 68: 653–663.
- Digman, J.M., Takemoto-Chock, N.K. (1981). Factors in the natural language of personality: Re-analysis, comparison, and interpretation of six major studies. *Multivariate Behavioral Research*, 16: 149-170.
- Eren, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erkmen, T., Çerik, Ş. (2007). Kurum İmajını Oluşturan Kurum Kimliği Boyutları Bağlamında Örgüte Bağlılığın İncelenmesi. *Öneri Dergisi*, 7 (28): 107.
- Erol, V. (1998). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Farkas, A.J., Tetrick, L.E. (1989). A three-wave longitudinal analysis of the causal ordering of satisfaction and commitment on turnover decisions. *Journal of Applied Psychology*, 74: 855–868.
- Fornell, C., Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18: 39–50.
- Gautam, T., Van Dick, R., Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7: 301–315.
- Gbadamosi, G. (2009). Predictors and correlates of charlatan behavior in a non-western context. *Journal of Global Business and Technology*, 2 (1): 23-32.

- Genç, N. (2005). Yönetim ve organizasyon. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Griffin, M.A. (2001). Dispositions and work reactions: A multilevel approach. *Journal of Applied Psychology*, 86: 1142-1151.
- Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly* 10: 488–503.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (5): 37–55.
- Gürbüz, S., Bingöl, D. (2007). Çeşitli Örgüt Yöneticilerinin Güç Mesafesi, Belirsizlikten Kaçınma, Eril-Dışıl ve Bireyci-Toplulukçu Kültür Boyutlarına Yönelik Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma. *KHO Savunma Bilimleri Dergisi*, 6(2): 68–87.
- Gürbüz, S., Erkuş, A., Sığı, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1): 69–76.
- Güven, L. (2007). *The Effect of Positive Core Self and External Evaluations on Performance Appraisals*. Yüksek Lisans Tezi. Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L., Black, W.C. (1998). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Heilmann, T., Jonas, K. (2010). Validation of German-language core self-evaluations scale. *Social Behavior and Personality*, 38(2): 209-226.
- Hiller, N.J., Hambrick, D.C. (2005). Conceptualizing executive hubris: The role of core self-evaluations in strategic decision-making. *Strategic Management Journal*, 26(4): 297-319.

- İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi.
- İslamoğlu, G., Birsal, M., Börü, D. (2007). *Kurum İçinde Güven: Yöneticiye, İş Arkadaşlarına ve Kuruma Yönelik Güven Ölçümü*. İstanbul: İnkılâp Kitapevi.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19: 151-188.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C., Kluger, A.N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83: 17-34.
- Judge, T.A., Bono, J.E., Locke, E.A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85: 237-249.
- Judge, T.A., Bono, J.E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86: 80-92.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., Patton, G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3): 376-407.
- Judge, T.A., Heller, D., Mount, K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(3): 530-541.

- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., Thoresen, C.J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale (CSES): Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56: 303–331.
- Judge, T.A., Van Vianen, A.E.M., De Pater, I.E. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the literature and an agenda for future research. *Human Performance*, 17: 325–346.
- Judge, T.A., Bono, J.E., Erez, A., Locke, E.A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2): 257–268.
- Kacmar, K.M., Collins, B.J., Harris, K.J., Judge, T.A. (2009). Core self-evaluations and job performance: the role of work environment. *Journal of Applied Psychology*, 94(6): 1572-1580.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanism and utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4):499-506.
- Katz D., Kahn, R.L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. Ankara: Doğan Basımevi.
- Keleş, Ç. (2006). *İş tatmininin örgütsel bağlılık üzerine etkisine ilişkin ilaç üretim ve dağıtım firmalarında yapılan bir araştırma*. Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi.
- Kisbu, Y. (2006). *Influences of Regulatory Focus, Core Self-Evaluations and Age on Biases in Perception and Choice*. Yüksek Lisans Tezi. Koç Üniversitesi, İstanbul.

- Knoop, R. (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. *Journal of Psychology*, 129 (6): 643-649.
- Korman, A.K. (1977). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Lam, T., Zhang, H.Q. (2003). Job satisfaction and organizational commitment in the Hong Kong fast food industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(4): 214-220.
- Lance, C.E. (1991). Evaluation of a structural model relating job satisfaction, organizational commitment, and precursors to voluntary turnover. *Multivariate Behavioral Research*, 26: 137–162.
- Lum, L., Kervin, J., Clark, K., Reid, R., Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment? *Journal of Organizational Behavior*, 19: 305-320.
- Luthans, F. (1989). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill BookCompany.
- Mathieu, J. E., Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2): 171–194.
- Mathieu, J.E., Farr, J.L. (1991). Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job-satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76: 127–133.
- Meyer, J.P., Allen, N.J (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.

- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1984). Testing the side-bet theory of organizational commitment: Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69: 372–37.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4): 538-551.
- Meyer, J., Stanley, D., Herscovitch, L., Topolnytsky L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61: 20-52.
- Mitchell, T.R., Larson, J.R. (1987). *People in organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Moorman, R.H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior. *Human Relations*, 46(6): 759-776.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14: 224–247.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.

- Mowday, R.T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 8(4): 387-401.
- Nakip M., Akdoğan A., Çelik A., Uzay Ş., İlkay M.S. (2001). *Açıklamalı İşletme Terimleri Sözlüğü*. İstanbul: Literatür Yayınları.
- Nikolaou, I., Judge, T.A. (2007). Fairness reactions to personnel selection techniques in Greece: The role of core self-evaluations. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(2): 206-219.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. New York, NY: McGraw-Hill, Inc.
- Piccolo R.F., Judge T.A., Takahashi K., Watanabe N., Locke E. A.. (2005). Core self-evaluations in Japan: Relative effects on job satisfaction, life satisfaction, and happiness. *Journal of Organizational Behavior*, 26(8): 965-984.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulian, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-9.
- Rayton, B.A. (2006). Examining the interconnection of job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 17(1): 139-154.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23: 257–266.
- Riketta, M., van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus

organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67: 490–510.

- Robbins, S.P. (1996). *Organizational Behavior Concepts, Controversies, Applications*. New York: Prentice Hall International Inc.
- O'Reilly, C.A., Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 492-499.
- Oshagbemi, T. (1999). Academics and their managers: A comparative study in job satisfaction. *Personnel Review*, 28: 108–123.
- Organ, D.W., Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48: 775–802.
- Özkırış, B. (2010). *Tüketicinin imajı ile marka imajı arasındaki uyumun marka sadakati üzerindeki etkileri*. Doktora Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.
- Salancik, G. (1977). *Commitment and Control Of Organizational Behavior and Belief*. In B. Staw & G. Salancik (Eds.), *New directions in organizational behavior*. Chicago: St. Clair.
- Samadov, S.(2006). *İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Özel Sektörde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Sarıkamış, Ç. (2006). *Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim arasındaki ilişkinin örgüte bağlılık ve iş tatminine etkisi*. Yüksek Lisans tezi. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2): 23- 74.
- Schneider, B., Dachler, H.P. (1978). A note on the stability of the Job Descriptive Index. *Journal of Applied Psychology*, 63: 650-653.
- Silva, P. (2006). Effects of disposition on hospitality employee job satisfaction and commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18(4): 317-328.
- Staw, B.M., Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70: 469-480.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1): 46–56.
- Şahin, N. (2007). *Çalışan Güçlendirmenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*. Doktora Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayın.
- Tannenbaum, A.S. (1973). *Social Psychology of the Work Organization*. London: Tavistock Publications.
- Tarver, D., Canada, R., Lim, M.G. (1999). The relationship between satisfaction and locus of control among college students, affairs administrators and academic administrators. *NASPA Journal*, 36(2): 96-105.
- Tett, R.P., Meyer, J.P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46: 259–293.

- Torsten, S., Hülshager, U.R., Muck, P.M., Maier, G.W. (2009). Expanding the link between core self-evaluations and affective job attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(2): 148-166.
- Vandenberg, R.J., Lance, C.E. (1992). Examining the causal order of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management*, 18(1): 153–167.
- Wasti, S.A. (2000). “Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi”. 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri: 401- 410.
- Wasti, S.A. (2002). Affective and continuance commitment to the organization: Test of an integrated model in the Turkish context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26: 525-550.
- Wasti, S.A. (2005). Commitment profiles: combinations of organizational commitment forms and job outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2): 290-308.
- Watson, D., Clarke, L.A., Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54: 1063-1070.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3): 418–428.
- Wuensch, K.L., Cope, J.G., Walker, A.G., Kittinger, J.D. (2009). The relationship between core self-evaluations and affective commitment. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 11 (1): 68-92.

- Wu, M., Zhuang, W., Wen, S. (2010). Core self-evaluations in the military context: Relative effects on job satisfaction and organizational commitment. *Journal of US-China Public Administration*, 7(1): 24-33.
- Yürür, S., Keser, A. (2010). İşe bağlı gerginlik ile iş tatmini ilişkisinde duygusal tükenmenin rolü. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi*, 65(4): 165–193.

EKLER

EK.A. Temel Benlik Değerlendirme Envanteri

Aşağıdaki ifadelerden her birine ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

1: kesinlikle katılmıyorum; 2: katılmıyorum; 3: kararsızım; 4: katılıyorum; 5: kesinlikle katılıyorum

1. Hayatta hak ettiğim başarıyı yakaladığıma eminim.	1	2	3	4	5
2. Bazen kendimi depresyonda hissedirim.	1	2	3	4	5
3. Uğraştığım zaman, genelde başarıyorum.	1	2	3	4	5
4. Bazen başarısız olduğumda, kendimi değersiz hissedirim.	1	2	3	4	5
5. İşleri başarıyla tamamlarım.	1	2	3	4	5
6. Bazen kendimi işime hâkim hissetmem.	1	2	3	4	5
7. Genel olarak, kendimden memnunum.	1	2	3	4	5
8. Yeteneklerimle ilgili şüphe duyuyorum.	1	2	3	4	5
9. Hayatımda neler olacağını, ben belirlerim.	1	2	3	4	5
10. Meslek yaşamımdaki başarımin kontrolünün elimde olmadığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
11. Sorunlarımın çoğuyla başa çıkabilirim.	1	2	3	4	5
12. Bazen, her şey bana karamsar ve ümitsiz görünür.	1	2	3	4	5

EK.B. İş Tatmini Envanteri

Aşağıda yaptığımız işe ilişkin hisleriniz ve düşüncelerinizle ilgili ifadeler yer almaktadır.

Lütfen bu ifadelerden her birine ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

1: kesinlikle katılmıyorum; 2: katılmıyorum; 3: kararsızım; 4: katılıyorum; 5: kesinlikle katılıyorum

1. Mevcut işimden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5
2. Çoğu zaman, işimi severek yaparım.	1	2	3	4	5
3. İşyerindeyken, zaman geçmek bilmiyor.	1	2	3	4	5
4. İşimden gerçekten keyif alıyorum.	1	2	3	4	5
5. İşimi oldukça tatsız buluyorum.	1	2	3	4	5

EK.C. Duygusal Örgütsel Bağlılık Envanteri

Aşağıda çalıştığınız öğretim kurumuna ilişkin hisleriniz ve düşüncelerinizle ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelerden her birine ne ölçüde katıldığınızı belirtiniz.

1: kesinlikle katılmıyorum; 2: katılmıyorum; 3: kararsızım; 4: katılıyorum; 5: kesinlikle katılıyorum

1. Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek, beni mutlu eder.	1	2	3	4	5
2. Bu kuruma karşı güçlü bir aidiyet hissim yok.	1	2	3	4	5
3. Bu kurumun, benim için çok kişisel (özel) bir anlamı var.	1	2	3	4	5
4. Bu kurumun meselelerini, gerçekten kendi meselelerim gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
5. Bu kuruma kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
6. Kendimi bu kurumda “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5

EK.D. Sunuş Yazısı ve Kişisel Bilgi Formu

Sunuş Yazısı

Bu anket formu “Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü” bünyesinde yürütülmekte olan “Akademisyenlerin Temel Benlik Değerlendirmeleri ile Duygusal Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu araştırma projesi ile ilgilidir. Anketi oluşturan soruları cevaplamak şüphesiz çok kıymetli zamanınızın bir bölümünü alacaktır. Ancak tamamıyla bilimsel amaçlı olan bu çalışmaya katkıda bulunacağınızı ümit ediyoruz. Ankette yer alan benzer görünen bazı sorular araştırma tekniği açısından gereklidir. Bu nedenle tüm soruları eksiksiz yanıtlamanızı rica ediyoruz. Verilecek yanıtlar kesinlikle gizli tutulacaktır. Gösterdiğiniz ilgi için teşekkür ederiz.

Kişisel Bilgi Formu

Çalıştığınız Öğretim Kurumunun Adı:
Çalıştığınız Birim:	<input type="checkbox"/> Fakülte <input type="checkbox"/> Enstitü <input type="checkbox"/> Yüksekokul <input type="checkbox"/> Meslek Yüksekokulu
Unvanınız:	<input type="checkbox"/> Prof. Dr. <input type="checkbox"/> Doç. Dr. <input type="checkbox"/> Yrd. Doç. Dr. <input type="checkbox"/> Dr. <input type="checkbox"/> Öğretim Görevlisi <input type="checkbox"/> Araştırma Görevlisi <input type="checkbox"/> Okutman
Bu kurumdaki toplam çalışma süreniz:	<input type="checkbox"/> 0-5 <input type="checkbox"/> 6-10 <input type="checkbox"/> 11-15 <input type="checkbox"/> 16-25
Cinsiyetiniz:	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Medeni durumunuz:	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr
Yaşınız:	<input type="checkbox"/> 20-30 <input type="checkbox"/> 31-40 <input type="checkbox"/> 41-50 <input type="checkbox"/> 51-60 <input type="checkbox"/> 61-70

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı-Soyadı: Barış ÖZKIRIŞ

Doğum tarihi: 25.01.1975

Doğum yeri: İstanbul

Meslek: Astrolojik Danışman, Eğitimci, Yazar

EĞİTİM

1994–1998: Lisans, İnşaat Mühendisliği Bölümü, Mühendislik Anabilim Dalı, İstanbul Üniversitesi

1998–2003: Yüksek Lisans, İşletme Bölümü, İşletme Anabilim Dalı, Doğuş Üniversitesi

2004–2010: Doktora, İşletme Bölümü, İşletme Anabilim Dalı, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü

2007–2009: Psikolojik Astroloji, Danışmanlık Eğitimi, Academy of Astro-Psychology (USA)

2009–2012: Yüksek Lisans, Örgüt Psikolojisi Bölümü, Psikoloji Anabilim Dalı, Maltepe Üniversitesi

ARAŞTIRMA ALANI

* Pazarlama, Marka Yönetimi, Örgüt Psikolojisi

* Çok Değişkenli İstatistik Yöntemleri, Yapısal Eşitlik Modellemesi.

ULUSLARARASI MAKALE

* Kabadayı, E.T., Özkırış, B. (2011). The Effects of Image Congruence on Customer Satisfaction: A Study in Turkish Banking Industry. The Journal of American Academy of Business, 16 (2): 137–143.