



T.C.

TOROS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

ÇALIŞANLARIN ÖRGÜT DNA'SINA İLİŞKİN ALGILARININ ÖRGÜTSEL
BAĞLILIĞA ETKİSİ

Erol GÜLOĞLU

DANIŞMAN

Prof. Dr. Mustafa BEKMEZCİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KASIM 2020

YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL ve ONAY SAYFASI

Erol GÜLOĞLU tarafından hazırlanan “*Çalışanların Örgüt DNA’sına İlişkin Algularının Örgütsel Bağlılığa Etkisi*” başlıklı bu çalışma 20/11/2020 tarihinde yapılan savunma sınavı sonunda oy birliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalı’nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Prof. Dr. Mehmet İNCE
(Tarsus Üniversitesi)

Kabul X

Ret

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Metin OCAK

Kabul X

Ret

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa BEKMEZCİ

Kabul X

Ret

Savunma Sınav Jürisi Tarafından Tezin İmzalı Nüshasının Teslim Tarihi : **07/12/2020**

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Köksal HAZIR
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Toros Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmada;

- Sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

16.11.2020

Erol GÜLOĞLU

ÇALIŞANLARIN ÖRGÜT DNA'SINA İLİŞKİN ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ

ÖZET

Örgütler birer mekanizma ve yaşayan organizmalar olarak oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir. Birbiriyle ilişkili bileşenlerden oluşan bu yapı içinde üyelerin örgüte ilişkin algıları ve beklentileri örgütün bütününe etkileyecek bir niteliğe kavuşmaktadır. Son yıllarda örgütsel alanyazında oldukça popüler olan araştırma alanlarından ikisi örgüt DNA'sı ve örgütsel bağlılık olgusudur. Bu araştırmanın temel amacı kamu çalışanlarının örgüt DNA'sı algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişkiyi açığa çıkarmaktır. Bu amaçla belirlenen alt amaçlar uyarınca araştırma nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılarak tasarlanmıştır. Araştırmanın evrenini Mersin ili ve ilçelerinde yer alan kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapmakta olan personelden oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evren içerisinden basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen 320 personelden oluşmaktadır. Elde edilen veriler normal dağılım varsayımları da dikkate alınarak SPSS 20.0 paket programında çözümlenmiş ve yorumlanmıştır. Araştırma bulguları dikkate alındığında ulaşılan sonuçlar; kamu ve kuruluşlarda çalışanlarının örgütsel DNA'sı algılarının en yüksek olduğu profil esnek örgüt yapısıdır. Örgüt DNA'sı algısında cinsiyet, kıdem yılı, yaş ve eğitim düzeyine göre farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri de görece yüksek çıkmış olup; bu bağlılık kıdem yılı ve yaş değişkenine göre farklılaşmaktadır. Son olarak örgüt DNA'sı algı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olduğu da ulaşılan sonuçlar arasındadır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt DNA'sı, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Davranış

THE EFFECT OF TEACHERS' PERCEPTIONS ON ORGANIZATIONAL DNA TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT

ABSTRACT

Organizations have a complex structure as mechanisms and living organisms. Within this structure, consisting of various components related to each other, the perceptions of members against organization and their expectations turn into a body affecting the whole of organization itself. Recently, two most popular subjects in organizational literature have been organizational DNA and organizational commitment. The main motivation for this study is to reveal the possible relationship between organizational DNA and organizational commitment. Thus the study is designed as correlational surveying model in quantitative research model. The universe of this study include the state officers working in Mersin province of Turkey. The study group, on the other hand, consist of people randomly selected from this universe. The data collected, by means of "Organizational DNA Survey" and "Organizational Commitment Survey", has been analyzed via SPSS 20.0 considering normal distribution conditions. The highest score out of 6 organizational DNA profiles is "Resilient Organization". Moreover, the perceptions for organizational DNA significantly differ in terms gender, seniority and age. The level of organizational commitment, on the other hand, is relatively higher and significantly differs in terms of seniority and age. Finally, there is a significant relationship between organizational DNA and organizational commitment.

Keywords: Organizational DNA, Organizational Commitment, Organizational Behaviour

TEŞEKKÜR

Tezimin yazım aşamasın da birçok kişinin desteği ve katkıları olmuştur. Öncelikle Yüksek Lisans eğitimi ders sürecimde ve bu tez çalışmamda benden yardım ve desteğini esirgemeyen, bilgi ve deneyimlerini paylaşan, çok değerli danışmanı hocam, Sayın Prof. Dr. Mustafa BEKMEZCİ' ye sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca ders sürecinde akademik derinliğinden yararlandığım Doç. Dr. Ayhan DEMİRCİ ve Prof. Dr. Köksal HAZİR' a teşekkürlerimi sunarım.

İngilizce çevirilerinde yardımlarını esirgemeyen, tez çalışma konusu aşamasında, daha sonraları da her fırsatta görüş, öneri ve yardımlarını esirgemeyen arkadaşlarım ve dostlarım Dr. Remzi Burçin ÇETİN ve Dr. Caner CERECİ' ye çok teşekkür ederim.

Yüksek lisans yapmam için beni aşıl原因an dürüstlüğü ve çalışkanlığı ile çevresine örnek olan arkadaşım Bil. Uzm. Ali CİN' e çok teşekkür ederim.

Eğitim hayatı boyunca bana desteklerini esirgemeyen çok değerli annem, babam ve kardeşlerime teşekkür ederim.

Tüm yüksek lisans eğitimim sürecinde beni cesaretlendiren, her zaman manevi desteğini esirgemeyen ve yanımda olan hayat arkadaşım Nesrin GÜLOĞLU' na ve bu dünyada en değerli iki varlık olan çocuklarım Muhammed Ali, Hüseyin'e çok teşekkür ederim.

Her arayıp ya da görüştüğümde bana yardım eden beni yönlendiren güler yüzleri samimi davranışları ile örnek olan Toros Üniversitesi öğrenci işleri personeli çalışanlarına sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolarIN LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR.....	xiii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÖRGÜT DNA'SI

1.1. Örgüt DNA'sı.....	8
1.2. Örgüt DNA'sı Profilleri.....	12
1.2.1. Sağlıksız Örgüt DNA'sı Profilleri.....	12
1.2.1.1. Pasif Saldırgan Örgüt Tipi	12
1.2.1.2. Yönetim Ağırlıklı Örgüt Tipi.....	13
1.2.1.3. Aşırı Büyümüş Örgüt Tipi.....	14
1.2.1.4. Gelişigüzel (Esinlemeler-Başlangıçlar) Örgüt Tipi.....	15
1.2.2. Sağlıklı Örgüt DNA'sı Profilleri.....	15
1.2.2.1. Tam Zamanlı Örgüt Tipi.....	15
1.2.2.2. Askeri Örgüt Tipi.....	15
1.2.2.3. Esnek Örgüt Tipi.....	16

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	19
2.1. Örgütsel Bağlılık Sınıflaması.....	22
2.1.1. Duygusal Bağlılık.....	23
2.1.2. Normatif Bağlılık.....	24
2.1.3. Devam Bağlılığı	24
2.2. Örgütsel Bağlılık ve Örgüt DNA'sı.....	28

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI.....	31
3.1.Araştırmanın Amacı.....	31
3.2.Araştırmanın Önemi.....	31
3.3.Araştırmanın Sorusu.....	32
3.4. Araştırmanın Hipotezleri.....	32
3.5.Araştırmanın Sınırlıkları.....	33
3.6. Araştırmanın Yöntemi.....	34
3.6.1.Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	34
3.6.2.Veri Toplama Araçları.....	35
3.6.2.1.Örgüt DNA'sı Ölçeği.....	37

3.6.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği	41
4.7.Bulgular.....	45
4.7.1. Değişkenler Arası Betimleyici Bulgular.....	45
4.7.2. Değişkenler Arası İlişkiler.....	45
4.7.3. Demografik Gruplar Arasında Farklılıklar	46
4.7.4. Hipotez Testlerinin Sonuçları.....	48
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	58
KAYNAKÇA.....	62
EKLER.....	70
EK-1 İzin Belgesi.....	70
EK-2 Anket Formları	71
ÖZGEÇMİŞ.....	74
İNTİHAL PROGRAMI RAPORU FORMU	75
İNTİHAL PROGRAMI RAPORU SAYFALARI.....	77

TABLolarIN LİSTESİ

Tablo 1. Cinsiyet Değişkenine Göre Örneklem Dağılım.....	34
Tablo 2. Yaş Değişkenine Göre Örneklem Dağılım	34
Tablo 3. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örneklem Dağılım.....	35
Tablo 4. Kıdem Değişkenine Göre Örneklem Dağılım.....	35
Tablo 5. Örgüt DNA'sı Ölçeğinin Maddelerinin Faktör Yükleri, Alt Ölçeklerin Açıkladığı Varyanslar ve Madde Analizleri.....	39
Tablo 6. Örgü DNA'sı Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon.....	40
Tablo 7. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	40
Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Maddelerinin Faktör Yükleri, Alt Ölçeklerin Açıkladığı Varyanslar ve Madde Analizleri.....	43
Tablo 9. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon.....	43
Tablo 10. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	44
Tablo 11. Betimleyici Bilgiler.....	45
Tablo 12. Korelasyon Değerleri.....	45
Tablo 13. Demografik Gruplar Arasındaki Farklılıkların T-Testi Analizi ile Değerlendirilmesi.....	46
Tablo 14. Demografik Gruplar Arasındaki Farklılıkların ANOVA Testi Analizi ile Değerlendirilmesi.....	47
Tablo 15. Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi	48
Tablo 16. Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi	48
Tablo 17. Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Normatif Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi.....	49
Tablo 18. Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Duygusal Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi.....	50

Tablo 19. Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Devam Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi.....	50
Tablo 20. Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi	51
Tablo 21. Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Normatif Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi.....	51
Tablo 22. Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Duygusal Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi.....	52
Tablo 23. Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Devam Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi.....	52
Tablo 24. Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki Regresyon Analizi.....	53
Tablo 25. Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Normatif Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi.....	54
Tablo 26. Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Duygusal Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi	54
Tablo 27. Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Devam Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi.....	55
Tablo 28. Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi	55
Tablo 29. Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Normatif Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi.....	56
Tablo 30. Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Duygusal Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi.....	56
Tablo 31. Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Devam Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi.....	57

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil 1. Örgüt DNA'sı Dört Temel Yapı.....	11
Şekil 2. Örgüt DNA'sı Profilleri.....	17
Şekil 3. Örgüt DNA'sı Özet Bilgiler.....	18
Şekil 4. Örgütsel Bağlılık Sınıflaması Etkileşimi.....	23
Şekil 5. Örgütsel Bağlılık Etkileşimi.....	26
Şekil 6. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları.	27

KISALTMALAR

Kısaltmalar	Açıklama
Akt.	Aktaran
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
DNA	Deoksiribo Nükleik Asit
KFA	Keşfedici Faktör Analizi
KMO	Kaiser Meyer Olkin
vd.	ve diğerleri

GİRİŞ

Örgüt sözcüğü İngilizceden türetilmiş olup tertipleme, düzenleme anlamı taşımaktadır. O halde örgüt tertiplenmiş, düzenlenmiş ve bir amaç için bir araya gelmiş insan ya da kurum topluluğu denilebilir. Örgütlerin kendi içlerinde özellikleri olan ve bu özellikleri sayesinde üyelerini etrafında bir araya getirmeye çalışan yapıdır. Örgütlerde eğitimi ise diğer olgulardan ayırıştıran temel özellikler içinde ilk akla gelenlerden birisi girdisi ve çıktısı aynı anda insan olan bir açık sistem olarak kurgulanmış olmasıdır.

Sistem kavramı; çok geniş bir anlama sahip olmakla birlikte; birden fazla varlık arasındaki devamlı ilişkiler olarak açıklanabilir (Akkuş ve İzci, 2018:226). Açık sistemler bu çıktılarını çevrelerine ihraç ederler. Açık sistemler durağan değil, değişim, gelişim ve büyümeye açık olarak devamlı bir biçimde hayatta kalmak üzere düzenlenmişlerdir (Yalçınkaya, 2002:105). Bu anlamda kurumlar sistemleri çevrelerinden yani içinde buldukları toplumdan sağladığı girdileri işlemekte ve çıktılara dönüştürmektedir.

Örgütlerin her şeyden önce tam anlamıyla bir örgüt olabilmek adına, kendisini oluşturan bireyleri, amacına uygun sistemlere dönüştürmeleri ve dahası bu sistemleri bir biriyle uyumlu şekilde bir araya getirmeleri öngörülmektedir. Tüm bu süreç şüphesiz ki beraberinde bir takım unsurları da işe koşmaktadır, böylece örgüt aslında birden fazla unsur ve sistemin etkileşimi sonucu ortaya çıkan nihai resimdir (Çetin, 2014:25). Bu anlamda hem girdisi hem de çıktısı insan olan yani sürekli değişken bir varlığın başrolü üstlendiği eğitim sürecinde örgütün var olabilmesi insan unsuruna dayanmaktadır. Örgütü oluşturan etmenlerin başında insan olduğu için, insana dair pek çok kavram örgüte de uyarlanmış ve nihayet örgüt yaşayan bir varlık olarak karşımıza çıkmıştır. Her örgütün önceden belirlenmiş bir hizmet anlayışı, felsefesi, iş yapma tarzı, kısacası bir kültür alt yapısı vardır (Çetin ve Döş, 2014:561).

Örgütlerin insanlardan meydana gelmesi, daha önce de belirtildiği gibi insanoğluna has özelliklerin örgüte transfer edilmesini sağlamış ve örgütlerin yaşayan organizmalar olarak kabul edilmesini sağlamıştır. Bu gibi gelişmeler örgütlerin işleyen süreçlerinin analiz edilmesini ve daha açık anlaşılmasını sağlamaktadır. Kendine özgü sembolik ve

kültürel bir doğası bulunan örgütlerde örgütsel davranışı önemli ölçüde etkileyen sosyopsikolojik ortamı daha iyi tanımlamak ve çözümlmek için alan yazında iki önemli kavram aklı gelmektedir: Örgüt kültürü ve örgüt iklimi (Sezgin ve Sönmez, 2018:260). Örgüt kültürü, bireylere yapması gereken şeyler ve sergilemesi gereken davranışlar konusunda duygu ve sezgi kazandırır. Bu kazanımlar ile bireyler örgüt içinde nasıl davranacaklarına karar verirler (Yalçınsoy, 2016:71). Diğer taraftan örgüt iklimi ise örgütteki hayatın kalitesini ve karakterini ifade etmektedir (Özdemir ve Arık, 2018:299). Buna göre örgüte egemen olan kültür ve iklim iş görenlerin çalışma koşullarını etkilemekte, motivasyon düzeylerini belirlemekte ve örgütün amaçlarına ulaşip ulaşmamasında belirleyici olmaktadır.

Örgütleri yaşayan organizmalar olarak ele alma yaklaşımının temel dayanak noktalarından birisi de metaforlar aracılığıyla örgütsel yaşamı açıklama çabasıdır. Metafor dilimizde mecaz ve benzetim şeklinde kullanılmaktadır. Ancak temelde az bilinen veya karmaşık bir kavramı açıklamak üzere daha popüler olan ya da daha yalın bir kavramın kullanılması şeklinde kavramlar arasında bir aktarım inşa etmektir. Metaforlar kullanılırken mecazi anlam taşıyan olguları da ifade edebilirler, gerçeği de yansıtabilirler ya da tamamen farklı anlam da taşıyabilirler. Benzetme yapılan sözcük herkes için aynı anlamı da taşıyabilir farklı anlamda taşıyabilir (Namlı, Temel ve Güllü, 2017:480). Buna göre örgüte ilişkin yapı ve işleyişin metaforlar aracılığıyla açıklanması mümkündür.

Örgütlerin yapılarını tanımlamak ve özelliklerini belirlemek için çeşitli uygulamalar ve yöntemler geliştirilmiştir. Örgütleri tanımlamada kullanılan araçlardan birisi de örgüt DNA'sıdır (Çetin, 2014:25). Buna göre canlıların temel yapı taşı olan hücrelerin kod sistemini ifade eden DNA kavramı gerçek veya yan anlamında örgütlere uyarlanarak bir metafor şeklinde kullanılması söz konusudur. Biyolojik açıdan bakıldığında insan DNA'sı, diğerlerinden ayıran özellikleri gösteren aynı zamanda genetik açıdan da nesilden nesile bilgi aktaran bir veritabanıdır. Bu açıdan bakıldığında, insan DNA'sına benzerlik gösteren, örgüt DNA'sı, organizasyonları diğerlerinden ayıran, çalışma şekillerini belirleyen ve yaşamını sürdürebilmesinde aynen organizma olarak kabul eden yapıyı ifade etmektedir. Kısacası örgüt DNA'sı denildiğinde insanları birbirinden ayıran DNA ve bileşenlerinin örgütler içinde geçerli olduğu ve her örgütün kendine has bir yapısı olduğu ifade edilebilir.

Örgütlerin de yapı taşlarına sahip olduğundan hareketle örgüt DNA'sında bahsi geçen yapı taşlarının insan DNA'sındaki dört nükleik asit gibi bir işleve sahip olduğu ileri sürülebilir. Bu dört temel yapı taşı örgüt DNA'sı bağlamında incelendiğinde birbirinden çok da farklı olmayan ancak örgütlere çeşitli nüanslarla bakan anlayışların varlığından söz edilebilir (Çetin ve Döş, 2014:561).Çandır'a (2005:43) göre DNA'nın en önemli özelliklerinden biri, örgütün sahip olduğu özellikleri gelecek kuşaklara aktarmasıdır. İnsan vücudu cenin halinden ölüme kadar tüm aktivitelerin gerçekleştirilmesi için ihtiyaç duyduğu bilgiyi DNA'da depolamakta ve bunu gelecek nesillere aktarmaktadır. Bu özelliklerine göre örgütlerin değişik profilleri olabileceği belirtilmektedir. Booz Allen Şirketi'ndeki araştırmacılar tarafından geliştirilen "Örgüt DNA Profilleri" isimli çalışmayla katılımcıların cevaplarına dayanarak dördü sağlıklı, üçü sağlıklı olmak üzere yedi farklı örgüt DNA'sı profili ortaya konulmuştur. Neilson, Pasternack ve Mendes (2003) tarafından ortaya konulan yedi örgüt DNA'sı tipi şöyledir; esnek örgüt, askeri örgüt, tam zamanlı örgüt, esinlemeler-başlangıçlar tipi örgüt, fazla büyümüş örgüt, yönetim ağırlıklı örgüt ve pasif-saldırgan örgüt.

İş görenlerin yani bir örgütü meydana getiren organik üyelerin örgütün varlığının devam etmesi adına bir takım sorumlulukları vardır. Bu anlamda temelde toplumsal açık sistemlerin varlığını sürdürmesi sürekli gelişmesine ve toplum içinde kendilerine duyulan güven ve ihtiyacın sürdürülebilir şekilde hissedilmesine bağlıdır. Bu anlamda iş görenlerin bu güveni tahsis etmesi ve ihtiyaçları karşılamaları örgüt-üye etkileşiminin sağlıklı şekilde kurgulanmasıyla mümkündür. Bu kurgu içinde öne çıkan hususlardan birisi de örgütsel bağlılıktır. Örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütte kalmak istemeleri, örgütün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı ile özdeşleşmeleri, çalışanın örgüte karşı olan sadakati, tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi şeklinde özetlememiz mümkün olabilecektir (Bayram, 2005: Akt. Eryeşil ve İraz, 2017:132). Örgütsel bağlılık, birçok nedenle kurumlar için önemli bir konu durumuna gelmiştir. Bu nedenlerin ilki devamsızlık, işi terk etme, iş arama etkinlikleri ile geri çekilme davranışı; ikincisi işe sarılma, iş doyumu, duygusal ve zihinsel yapılar; üçüncüsü katılım, sorumluluk gibi çalışanın işinin özellikleri; dördüncüsü ise çalışanın kişisel faktörleriyle benimsediği örgütsel bağlılık unsurlarını bilme durumunun örgüte yararları olarak belirtilmiştir (Balay, 2000: Akt. Kahveci, Bahadır ve Kandemir, 2019:228).

Örgütsel bağlılık alanyazında uzun yıllardır çalışılan hatta farklı kavramlarla ilişkileri olduğu saptanan bir konudur. Bu anlamda kişinin üyesi olduğu örgüte bağlılığı diğer örgütsel, çevresel ve kişisel etmenlerce belirlenmektedir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık kavramı çeşitli sınıflandırmalara tabi tutulmuştur. Örgütsel bağlılıkla ilgili yapılan tanımlar incelendiğinde bağlılığın tutumsal ve davranışsal temellere dayandığı gözükmektedir. Diğer bir ifade ile örgüt üyelerin bağlılığının oluşmasındaki temel nedenlerin altında tutumsal ve davranışsal etkiler mevcuttur. Örgütsel bağlılığı iki farklı şekilde sınıflandırmanın altında yatan temel neden örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların örgütsel bağlılığa farklı açılardan yaklaşımlarından kaynaklanmaktadır. Örgütsel davranışçılar tutumsal bağlılık üzerinde yoğunlaşırken, sosyo-psikologlar davranışsal bağlılık üzerine odaklanmışlardır (Sürücü ve Maşlakçı, 2018:52).

Örgütlere ilişkin bilinmeyen yönlerin açıklanmasında veya devam etmekte olan işleyişin açıklanmasında birden fazla kavram ve olgunun bir arada yorumlanması mümkündür. Böylece birbirleriyle ilişkili bileşenlerin keşfedilmesi hatta aralarında sebep-sonuç ilişkileri kurgulanması mümkündür. Bu anlamda örgüt DNA'sı metaforuna ilişkin yapılan araştırmalarda; örgüt DNA profillerinin belirlenmesi (Çetin, 2014), okul DNA profilleri ve öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki (Bostancı, Çelik ve Kahraman, 2017), örgüt DNA'sının yönetim tarzına etkisi (Kahraman, 2019), örgüt DNA'sı ve öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı (Bostancı ve Tosun, 2019), örgütlerin DNA'sı ve dijital dönüşüm (Nart, 2019) ve örgüt DNA'sının liderlik tarzına etkisi gibi hususlar ön plana çıkmaktadır. Diğer taraftan özellikle kamu çalışanlarının ve kamu yöneticilerinin özne olarak ele alındığı örgütsel bağlılık çalışmalarında; toksik liderlik ve örgütsel bağlılık (Kahveci, Bahadır ve Kandemir, 2019), pozitif yönetimin bağlılığa etkisi (Balay,Kaya ve Karadaş, 2017), bağlılık ve motivasyon ilişkisi (Memişoğlu ve Kalay, 2015) gibi farklı değişkenlerin işe koşulduğu anlaşılmaktadır.

Bu haliyle araştırma kapsamında incelemeye alınan kamu çalışanlarının örgüt DNA'sı algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki araştırmaya değer bulunmakta ve ilgili alana katkı sağlayacağı beklenmektedir. Dolayısıyla araştırmanın mevcut alt problemlerinin ülkemiz örneğinde daha önce çalışılmayan veya az çalışılan bir içeriğe sahip olduğu anlaşılmakta ve bu nedenle önem arz etmektedir.

Alanyazında özellikle kamu örgütlerinde; iş yükünün neredeyse tamamını yüklenen kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini ve algılarını örgütlerin DNA profilleriyle ilişkilendiren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak bu iki değişken arasında bir ilişki olabileceği ve bu ilişkinin sınırlarının belirlenmesinin alanyazına katkı sağlayacağı ifade edilebilir. Bu çalışmanın amacı çalışanların algılarına göre kamu kurumlarına bağlı olarak çalışanların DNA profilleri ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi açığa çıkarmaktır.

Bu amaçla aşağıdaki hipotezler geliştirilmiş ve test edilmiştir:

H₁: Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1a}: Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1a1}: Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Normatif boyutunu anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1a2}: Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Duygusal boyutunu anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1a3}: Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Devam boyutunu anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1b}: Pasif Saldırgan Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1b1}: Pasif Saldırgan Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Normatif boyutunu anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1b2}: Pasif Saldırgan Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Duygusal boyutunu anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1b3}: Pasif Saldırgan Örgüt DNA'sı örgütsel bağlığın Devam boyutunu anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1c}: Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1c1}: Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sı örgütsel bağlığın Normatif boyutunu anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1c2}: Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sı örgütsel bağlığın Duygusal boyutunu anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1c3}: Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sı örgütsel bağlığın Devam boyutunu anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1d}: Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1d1}: Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlığın Normatif boyutunu anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1d2}: Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlığın Duygusal boyutunu anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1d3}: Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlığın Devam boyutunu anlamlı düzeyde etkilemektedir.

Bu araştırma 2020 yılında gerçekleştirilmiş olup aşağıda sıralanan ölçütlerle sınırlıdır;

1. Kamu kurumlarında görev yapmakta olan toplam 320 personelin sağladığı verilerle,
2. Veri toplama araçlarından elde edilen ve örneklem grubunun algılarını içeren veri setiyle,
3. İstatistiksel anlamda verilere uygulanan analiz sonuçlarıyla.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÖRGÜT DNA'SI

Bu çalışmada örgüt DNA'sı metaforuna ve örgütsel bağlılık kavramına ilişkin alanyazında yer alan kuramsal bilgilere yer verilmiştir.

1.1.Örgüt DNA'sı

Örgütlerin karmaşık yapısını açıklamak ve örgüt içinde var olan durumu betimleyerek anlamlandırabilmek için sıklıkla başvurulan tekniklerden birisi de metaforlar aracılığıyla farklı varlıklarla örgüt kavramı arasında benzerlikler kurmaktır. Metafor, karmaşık ifadeler için anlam üretmenin normal kuralları içinde ve sözlükte önceden var olmayan bir dil kullanımudur; ancak bu kullanım, metafor teorisinin tanımlamaya çalıştığı bir mekanizma tarafından sözlük unsuru haline getirilmiş bir kullanımdan sağlanır (Akşehirli, 2007:1). Bu anlamda metaforlar, bilinen bir kavramın bilinmeyen bir olguyu daha anlamlı hale getirmesi sayesinde oldukça etkili araçlardır.

Deoksiribo nükleik asit veya kısaca DNA, tüm organizmalar ve bazı virüslerin canlılık işlevleri ve biyolojik gelişmeleri için gerekli olan genetik talimatları taşıyan bir nükleik asittir. DNA, dünya üzerinde var olan bütün canlılarda bulunan ve hepsinde kalıtsallığı sağlayan moleküldür. Bir başka ifadeyle canlı organizmalar, DNA adı verilen bu kimyasal maddeyi aracılığıyla, kendi biyolojik özelliklerinin bir kısmını veya tamamını yavrularına aktarırlar (Kızmaz, Paylan ve Erkan, 2017:47). DNA hücrenin yönetim molekülüdür. İçerdiği genetik bilgi sayesinde hücrelerin yaşamsal faaliyetleri yönetmesini sağlar. İnsan DNA'sında toplam 3 milyar nükleotit ve yaklaşık 25.000 gen vardır. Genler vücuttaki yaşamsal olayların gerçekleşmesini sağlayan proteinlerin üretilmesi için gerekli genetik bilgiyi içerir. Aynı zamanda göz rengi gibi bizi biz yapan özelliklerin belirlenmesini sağlar (Özdoğan, 2020). Dolayısıyla DNA, canlıların temel bileşenlerini oluşturan genetik bilgilerin saklandığı ve aktarıldığı birer kasa görevi üstlenmekte ve bu haliyle her bir canlıyı hemcinslerinden ayıran, biricik hale getiren yapıdır.

DNA, kavramının biyolojik anlamda üstlendiği görevler ve kendisine atfedilen anlamlar göz önüne alındığında örgütlerin karmaşık yapısının açıklanmasında ve örgütü

meydana getiren bileşenlerin anlamlandırılmasında bu kavramın bir metafor olarak kullanılması son derece faydalı olacaktır. DNA kavramı örgütler boyutunda ele alındığında iş dünyasına farklı bir bakış açısı sağlayacak dolayısıyla da liderlik çalışmalarından, yönetim stratejilerine, insan kaynaklarından, girişimciliğe, yenilikçilikten etkili kurum tasarımına kadar pek çok disipline uyarlanması kaçınılmaz olacaktır. Örgüt DNA'sı kavramı ister analogi ister metafor olarak kullanılsın, sağlayacağı katkı göz önüne alındığında böylesi küçük farklılıklar herhangi bir engel teşkil etmeyecektir (Çetin, 2014: 24). Dolayısıyla DNA kavramının biyolojik olarak canlı organizmaları çözümlenmekte sağlayacağı katkı örgütleri anlamlandırmada da geçerli olacaktır.

Morgan(1997, Akt. Çetin, 2014:24) örgüt DNA'sını çalışanların örgütün amaç ve gücünü anlayıp benimsemesini sağlayan ve örgütü bir arada tutan vizyon, değerler ve amaca yönelme hissi olarak tanımlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında örgüte egemen olan DNA yapısının örgütün amaç, vizyon, değerler ve örgütsel aidiyetten doğrudan etkilenmesi; öte yandan bu bileşenlerin kesiştiği hususlar da dikkate alındığında örgüt kültürü, örgüt iklimi ve liderlik biçimleriyle de etkileşmesi söz konusudur.

DNA, biyolojik bir kavram olmasına rağmen, örgütsel anlamda bir metafor olarak kullanılmakta ve bir örgütün profili ya da kimliği hakkında bilgi vermektedir (Kahraman, 2019:46). Dolayısıyla DNA kavramı örgütleri birbiriyle kıyaslarken bir sınıflama aracı olarak işlev üstlenmekte ve bu sayede aynı yapıya ve amaca sahip olmasına rağmen örgütlerin birbirlerinden nasıl farklılaştığını ortaya koymaktadır. Bu sayede örgütler aynı amaca hizmet ederken örgüte egemen olan kültür, iklim ve yönetim tarzının bütünleşik etkisiyle birbirinden ayrılmakta ve örgüt dışında kalanlara bu ayrışmayı gözlemleme fırsatı sunmaktadır.

Alan yazında örgüt DNA'sı hakkında yapılan bazı tanımlamalarda kültür yer alsa da, kültür kavramı aslında örgüt DNA'sını tam olarak açıklayamamaktadır. Çünkü Örgüt DNA'sı, içinde örgüt kültürü de barındıran bir çok etmenin tanımlanabilir ifadesidir. DNA, bir canlının tepeden tırnağa her türden bilgisini yani genlerini taşıyan temel bir harçtır. Örgüt DNA'sına da bu şekilde bakılmaktadır (Çetin, 2014:47). Bu nedenle örgüt DNA'sı kavramına tıpkı canlı organizmaların genetik kodlarını açığa çıkarırken gösterilen

hassasiyet gibi yaklaşmalı ve örgütü biricik kılan etmenlerin bütüncül bir bakış açısıyla incelenmesi gerekmektedir. Ancak genetik biliminde halen açıklanamayan hususlar göz önüne alındığında, gerçek DNA'dan esinlenen örgüt DNA'sının da halen tam anlamıyla keşfedilemediği ve halen açıklanması gereken noktaları olduğu ifade edilebilir.

Örgüt DNA'sının dört yapı taşından oluştuğu ve bu dört yapı taşının yapı, karar verme, güdüleyiciler ve bilgi olduğu belirtilmektedir (Bostancı, Akçadağ, Kahraman ve Tosun, 2016:5694). Bu dört temel yapı taşının tanımları kısaca şu şekilde yapılmaktadır (Neilson, Pasternack & Mendes, 2004)

Yapı: Örgütün hiyerarşik görünümü nasıldır? Örgüt birbirine bağlı veya bağımsız kaç katmandan oluşmaktadır?

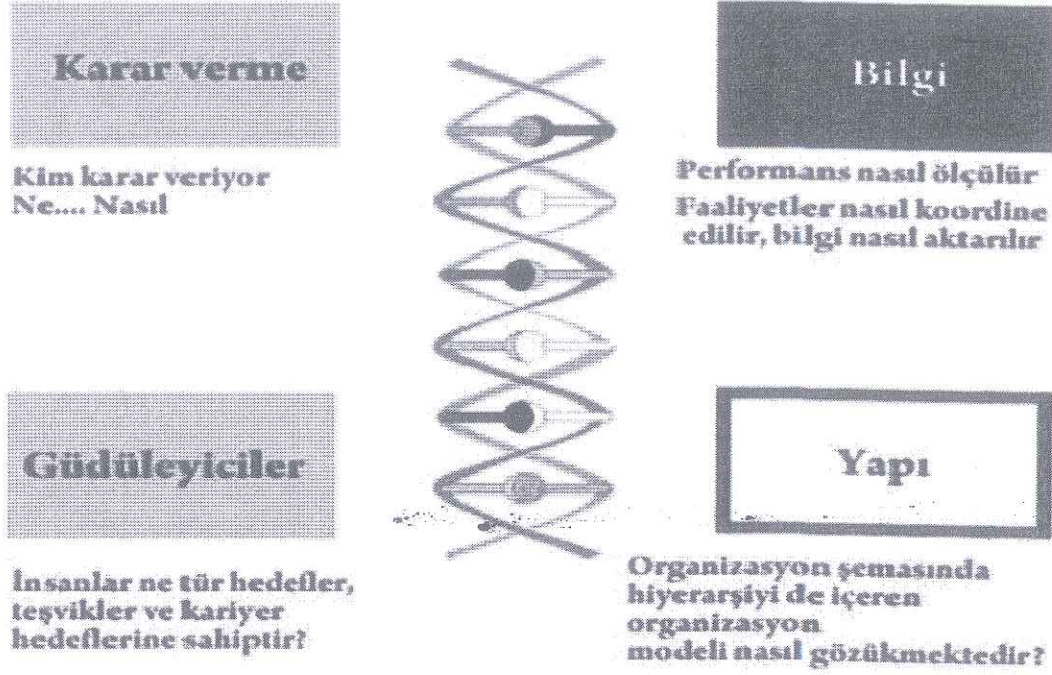
Karar Hakları: Kim neye karar veriyor? Karar verme sürecine kimler nasıl katılıyor? Bir kişinin karar yetkisinin sınırları nelerdir?

Güdüleyiciler: Üyelerin hedefleri, kariyer planları neler? Üyeler maddi ve manevi olarak nasıl güdüleniyor?

Bilgi: Performansın belirlenmesinde hangi ölçütler kullanılıyor? Faaliyetler nasıl organize ediliyor; bilgi akışı nasıl sağlanıyor?

Örgütün DNA'sı dört temel bileşenin kendi içerisindeki birbirleriyle olan etkileşimine göre şekillenmektedir (Bostancı ve Tosun, 2019:1116). Buna göre örgütün hiyerarşik yapısı karar haklarını şekillendirirken; bu hakların kullanımı güdüleyicileri belirlemekte ve bu sayede örgüt içine bilgi akışı sağlanmaktadır. Bir diğer ifadeyle bu dört temel yapı kendi içindeki simbiyotik etkileşim sayesinde örgütün DNA yapısına egemen olmaktadır. Örgüt DNA'sını oluşturan dört temel yapı taşı aşağıda Şekil 1'de verilmiştir.

Örgütsel DNA'nın Dört Yapıtası



Şekil 1. Örgüt DNA'sı Dört Temel Yapı Taşı

Kaynak: Kahraman, 2019:47

Şekil 1'de görüldüğü üzere örgüt DNA'sı tıpkı insan DNA'sını oluşturan birbiri içine geçmiş Adenin, Timin, Guanin, Sitozin adlı dört yapı taşından oluştuğu gibi dörtlü bir sistemle kurgulanmıştır. Örgüt DNA'sının dört temel yapı taşı birbirinden ayrılmış gibi görselleştirilse de aslında her anlamda birbiriyle bağlantılıdır (Kahraman, 2019:47). Bir diğer ifadeyle yapı; örgütün varolan şematik kurgusunu ve hiyerarşik ilişkileri içerirken, karar verme bu yapıda kimin hangi yetkilerle hareket ettiğini ve liderlik gücüne vurgu yapmaktadır. Öte yandan bilgi; örgüt üyeleri arasında kimin neyi bilmesi gerektiğine ve örgüt hiyerarşisinde bilgi akışının yönünü belirlerken; güdüleyiciler ise bu işleyiş zinciri içinde iş görenlerin örgüte hangi oranda bağlı olacaklarını belirlemektedir. Kısacası bu yapı taşlarından herhangi birinde yaşanacak bir aksaklık diğerlerini de etkileyecek ve kar topu etkisiyle bütün örgütün DNA'sına yansımaktadır.

1.2. Örgüt DNA'sı Profilleri

Örgüt DNA'sının kendini oluşturan yapı taşlarının niteliğine bağlı olarak farklı profillere sahip olması beklenmektedir. Bu sayede her bir örgütün bir diğerinden ayrışması ve farklılaşması söz konusu olacaktır. Alan yazında bu süreç farklı bakış açılarıyla ele alınmaktadır; örneğin Govindarajan ve Trimble (2005 Akt. Çetin, 2014:26) örgüt DNA'sını örgütün yapı, iş gören, kültür ve sistematığı arasında ki etkileşim olarak betimlemektedir dolayısıyla örgütün DNA'sı iş gören, örgütün ana yapısı, örgüte egemen olan kültür ve örgütün kendi sistemi bir araya geldiğinde ve birbirleriyle etkileşime girdiğinde örgüte egemen olan DNA sarmalı ortaya çıkmaktadır. Ancak örgütleri DNA modellerine göre sınıflama fikri Amerikalı bir danışmanlık şirketi olan Booz Allen Hamilton Co. tarafından geliştirilen "Örgüt DNA Profilleri" adlı anket ile hayata geçmiştir. Söz konusu sınıflama aracı örgüte egemen olan DNA modelini saptamak üzere kurgulanmış bir anket uygulamasıdır. Buna göre Booz Allen Hamilton Co. (2003) tarafından geliştirilen "Orgüt DNA Profilleri"; dördü sağlıklı, üçü sağlıklı olmak üzere toplam yedi DNA profiline göre işleyen bir anket olup;temel varsayımı tutarlı cevaplar almaktır, aksi halde katılımcının DNA profilinin "tutarsız" olduğu yorumuna ulaşılmaktadır. Bu bölümde sağlıklı ve sağlıklı olarak nitelendirilen yedi ayrı örgüt DNA'sı profili hakkında bilgi verilmiştir

1.2.1. Sağlıklı Örgüt DNA'sı Profilleri

Toplam yedi örgüt DNA'sı profilinin dördü sağlıklı olarak betimlenmektedir. Bunlar sırasıyla "Pasif-Saldırgan, Yönetim Ağırlıklı, Aşırı Büyümüş ve Gelişigüzel" şeklinde dilimize uyarlanmıştır.

1.2.1.1. Pasif-Saldırgan Örgüt Tipi

Bu örgüt tipinde ilk bakışta herşey rutin işleyişinde ve sıradan görünmektedir. Bu profilde dikkat çeken hususların başında iş görenler arasında uyumlu ve çatışmadan uzak bir iklim sergilendiği ancak kritik konularda karar alma mekanizmasının sağlıklı işlememesi ve değişim fikirlerinin uygulamaya dönüştürülememesidir (Kahraman, 2019: 54). Bir başka ifadeyle bu örgüt tipinde "*Herkes hemfikir ama hiçbir şey değişmiyor*"

durumu gerçekleşmektedir. Bu örgüt tipinde ilk bakışta dikkat çeken sessiz, sakin ve uyumlu iş gücünün ardında yetersiz karar alma ve değişim krizleri yatmaktadır. Dolayısıyla genellikle karar vericilerin bilgi yetersizliğinden ve örgüt için güvensizlikten kaynaklanan kararlara ve dolayısıyla da değişime uymama durumu söz konusudur (Çetin, 2014:35). Bu örgütlerde karar vericilerin bir bakıma tutarsız liderlik sergiledikleri ve alınan kararların çoğunlukla sonradan değiştirildiği veya iş görenler tarafından kendi lehlerine yorumlandığı değişim karşıtı bir iklim söz konusudur (Çandır, 2005:43). Bu tip örgütlerde özellikle lider-üye etkileşiminde sorunlar olduğu dolayısıyla iş görenler arasında da örgütsel bağlılık başta olmak üzere birbirine bağlı sorunlar yaşandığı ifade edilebilir.

1.2.1.2. Yönetim Ağırlıklı Örgüt Tipi

Yönetim kavramının en yalın tanımı “kaynakları etkili kullanarak verim elde etmektir” şeklinde yapılabilir. Dolayısıyla her bir örgütün kendi varlık gerekçesinin yerine getirebilmek için elinde madde ve insan kaynaklarını mümkün olan en etkili şekilde kullanıp olabildiğince çok verim elde etmesi beklenmektedir. Bu açıdan bakıldığında yönetim her bir örgütün varlığını devam ettirebilmesinin temel varsayımdır. Ancak burada bahsi geçen yönetim ağırlıklı örgüt tipinde temel varsayım etkili bir yönetim mekanizmasından ziyade varlığını gereğinden fazla hissettiren bir uygulamadır. Bu tip örgütlerde gereğinden fazla yönetim katmanının var olması, yönetsel hamlelerin örgütün bütüncül yapısına zarar vermesine yol açmakta ve zaten ağır işleyen karar alma mekanizmasını daha da kaotik bir şekle büründürmektedir (Çetin, 2014:35). Diğer taraftan sıklıkla bürokratik ve politik bir doğası olan bu tip örgütler, enerjik ve sonuç odaklı kişileri engelleme, onları hayal kırıklığına uğratma eğilimindedirler (Kahraman, 2019:54). Yönetim ağırlıklı örgütlerde yöneticiler ve iş görenler arasında bir çatışma durumu yaşandığı ancak bu çatışmaların kişilerden ziyade görev ünvanlarından kaynaklandığı ifade edilebilir. Bir başka ifadeyle herhangi bir pozisyonda yönetici olarak görev yapan kişi değişse bile yerine gelen yeni yöneticisinde kişilik özelliklerinden bağımsız olarak görev ünvanının getirdiği güç nedeniyle benzer çatışmalara taraf olması muhtemeldir. Bu örgüt tipinde, gereğinden fazla boşa harcanan çaba ve atıl durumda bilgi vardır ancak bu tarz örgütlerdeki yöneticinin etki derecesi, sahip olduğu unvan ve mevkiiden kaynaklanmakta olup birimler arasında işbirliği bulunmamaktadır (Bancar, 2016:30).

1.2.1.3. Aşırı Büyümüş Örgüt Tipi

Bu örgüt tipinde adından da anlaşılacağı üzere hiyerarşik olarak gereğinden fazla büyümüş, çok sayıda kademelere ayrılmış ve artık etkili şekilde yönetilemeyecek bir yapıya bürünmüş bir çalışma ortamından bahsedilmektedir. Bir başka ifadeyle örgüt gereğinden fazla yayılarak karar verme ve uygulama sınırlarının ötesine geçmekte ve bu sebeple kontrolü giderek zorlaşmaktadır. Fazla büyümüş örgüt, çekirdek bir ekiple yönetilmeyecek kadar geniş ve karmaşık bir hale getirilmiştir ve buna istinaden yönetimini demokratikleştirmek neredeyse imkansızdır (Çandır,2005:108). Dağınık örgütsel yapısı nedeniyle fazla büyümüş örgütler özellikle karar alma yetkilerini merkezde toplamaya çalışır ki bu durum diğer taraftan örgütün karşısına çıkan fırsatları kaçırmaya, ara yöneticilerin inisiyatif alamamasına yol açmaktadır (Neilson, Pasternack ve Mendes, 2004:97). Özellikle piyasa koşulları gereği rekabet üstünlüğü elde etmek için birden fazla kola ayrılmış işletmeler ve marka avantajını korumak isteyen bayilikler bu tip örgütler olmaya adaydır; zira gereğinden büyük yapıları gereği çoğunlukla dağınık bir örgüt düzeyine sahiptirler.

1.2.1.4. Gelişigüzel (Esinlemeler-Başlangıçlar) Örgüt Tipi

Bu örgüt tipinin İngilizce aslı “Fits and Starts” şeklindedir ve dilimize “gelişigüzel-rastgele” veya “esinlemeler-başlangıçlar” şeklinde uyarlanabilir. Bu örgüt tipinde isminden de anlaşılacağı üzere sağlıklı karar alma ve alınan kararları uzun dönemli stratejilere dönüştürme becerisinden mahrum olduğu ifade edilebilir. Gelişigüzel örgütler özellikle yenilikçilik arayışında olan iş görenlere, yaratıcı bir fikir ortaya atıp herhangi bir engele takılmaksızın bu fikirlerini test edebilecekleri iklimi sağlar; ancak, etkili bir liderlikten mahrum olan bu örgüt tipinde, bu fikirlerin birbirleriyle çatışıp yok olduğu ya da yavaş yavaş tükendikleri gözlenmektedir. Sonuç olarak ortaya aşırı yayılmış ve kontrolden çıkmak üzere olan bir örgüt çıkar (Kahraman, 2019:53). Dolayısıyla bu örgüt tipinde özellikle istikrar sorunu olduğu ve iş görenlerin tam anlamıyla karar alma sürecinde neler olup bittiğine ilişkin çeşitli kaygıları vardır. Diğer taraftan yine liderlik becerilerine vurgu yapılarak iş görenlerin nadiren ortak bir amaç için bir araya geldikleri belirtilmektedir (Bostancı ve Tosun, 2019:1116). Buna göre gelişigüzel örgütlerde rutin bir seyir halinde

ancak vizyoner olmayan bir liderlikten söz edilebilir. Dolayısıyla kurumun kültürel işleyişinde bir sıkıntı olduğu ifade edilebilir.

1.2.2. Sağlıklı Örgüt DNA'sı Profilleri

Toplam yedi örgüt DNA'sı profilinin üçü sağlıklı olarak betimlenmektedir. Bunlar sırasıyla "Tam Zamanlı, Askeri ve Esnek Örgüt" şeklinde dilimize uyarlanmıştır.

1.2.2.1. Tam Zamanlı Örgüt Tipi

Tam zamanlı örgüt tipinde yaklaşmakta olan değişimlere adapte olabilmek için proaktif değildir ancak büyük resmi gözden kaçırmadan ani manevralar yapabilir. İyi insanları elinde tutmayı ve iyi finansal performans göstermeyi başarmasına rağmen iyiden mükemmele sıçramayı gerçekleştiremez (Kahraman, 2019:52). Tam zamanlı örgütler kendisine rekabetçi bir ruh katan ayırt edici bir kültüre sahiptir dolayısıyla kendi bünyesinde çalışan kişileri de bu kültür içine entegre ederek paylaşılan vizyonuyla onları motive ederler (Booz Allen Hamilton, 2013). Bir diğer ifadeyle bu örgüt tipinde işler mükemmel işlemese de büyük çaplı aksaklıklar ve ihmal edilen bir liderlik mağduriyeti yoktur. Bunun yerine işine sıkı sıkıya sarılan bir ekibin doğru stratejilerle yönlendirilmesi ve örgüte egemen olan pozitif iklim sayesinde verimliliğin üst düzeyde olduğu bir çalışma ortamı vardır. Ne var ki bazen hayati öneme sahip fırsatların son anda fark edildiği bir örgüt tipidir (Bostancı ve Tosun, 2019:1116). Buna rağmen kayıplarını yine kendi rekabetçi yapısıyla alt etmeye çalışır.

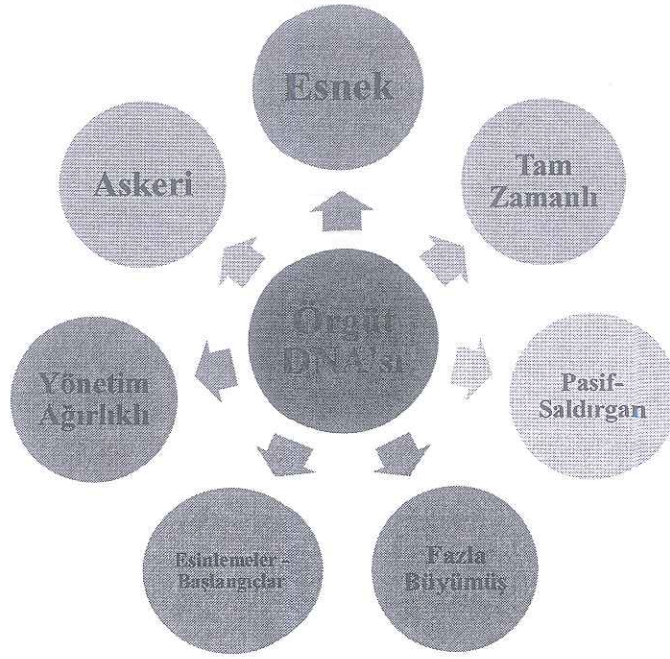
1.2.2.2. Askeri Örgüt Tipi

İsmine bakıldığında çıkan anlam katı hiyerarşik bir yapılanmayı çağırırsa da bu örgüt tipinde işleyişin sağlıklı olmasını sağlayan yine karar alma mekanizmasıyla eşgüdümlü çalışanlardır. Askeri örgüt, küçük bir grup tepe yönetici tarafından yönetilen ve tıpkı bir makine gibi tıkır tıkır çalışan örgüt tipidir. Oldukça hiyerarşik bir yapıya sahip olan bu örgütlerde, herkes yapacağı işi çok iyi bilir ve büyük bir titizlikle yerine getirir (Kahraman, 2019:52). Bu örgüt tipinin yapılanması yatay ve dikey hiyerarşiye sahiptir ancak bu hiyerarşi yönetim katmanları arasında bir gerginlik oluşturmamaktadır (Bostancı

ve Tosun, 2019:1116); bir diğerk ifadeyle örgüt içinde iş bölümü gerçekleştirilerek iş görenlerin iş tanımları yapılmaktadır. Herkes kendi rolünü iyi bilir ve üzerine düşeni hakkıyla yerine getirir (Çetin ve Döş, 2014:563), böylece örgütte herhangi bir kaos yaşanmaz.

1.2.2.3. Esnek Örgüt Tipi

Örgütler içinde buldukları toplumdansoyutlanamazlar, zira örgüt hem kendini saran sosyal çevreden girdilerini sağlar hem de varlık gayesine uygun olarak çıktılarını yine bu çevreye sunar. Ancak bu çevrenin örgüte sunduğu onca avantaja rağmen çok büyük bir dezavantajı vardır ki bu çevre yani örgütün içinde bulunduğu toplumsal yapı sürekli bir değişim içindedir. Bu değişim kimi zaman akıl almaz bir hızla örgüte yansır veya örgütün yapı ve işleyişine baskı uygular. İşte esnek örgüt tipi katı bir vizyon ve misyon içine sıkışmamış; çevresel değişimlere en iyi uyum sağlayan örgüt tipidir. Bir diğerk ifadeyle bu örgüt tipi çevresindeki değişimlere hızlı bir şekilde adapte olabilecek kadar esnektir ve tutarlı bir stratejiye de ısrarlı bir şekilde odaklanabilir (Kahraman, 2019:53). Böylece toplumsal değişimler veya piyasa dalgalanmaları bu örgütler için başat tehditler değildir; aksine krizi fırsata dönüştürmek anlayışıyla toplumun yaşadığı dönüşümü yakından takip ederek örgütün sürekli dirik kalmasını sağlarlar. Diğerk taraftan çevresel değişimlere kolayca uyum sağlayabilen bu örgüt tipi; esnek yapıları sayesinde problemlere çözüm üreterek yenilikler üretebilen ve ileriye dönük sürekli kendini yenileyebilir (Bostancı ve Tosun, 2019:1116). Böylece her değişimin sebebi veya sonucu konumunda olan yenilikler bu tip örgütler için aslında arzu edilen birer duruma dönüşür. Örgüt DNA'sı profilleri aşağıda Şekil 2'de verilmiştir.



Şekil 2. Örgüt DNA'sı Profilleri

Şekil 2'de görüldüğü üzere orijinal versiyonunda örgüt DNA'sı her biri farklı özelliklere sahip ve dördü sağlıksız üçü sağlıklı olmak üzere toplam 7 DNA profili vardır. Bu profillerin kendi içlerinde birer mottosu ve karakteristikleri bulunmakla birlikte, örgüte egemen olan ana düşüncenin ve yönetsel paradigmanın izlerini taşımaktadır. Buna göre DNA profili hakkında sahip olunan bilgi, örgütün kültürü ve iklimi hakkında bizlere ışık tutacağı gibi aynı zamanda örgütün yönetsel yapısına da bir gelecek stratejisi oluşturma fırsatı sunmaktadır.

Her bir DNA profilinin örgüte ilişkin gizil bilgileri açığa çıkarması özellikle karar vericilerin bu veriye olan güveni ve yönetsel becerileriyle yakından ilgilidir. Ancak DNA profilinin ne olduğunu bilmek veya bahsi geçen profilin içerdiği temel varsayımlara hâkim olmak örgütü etkili yönetmek için tek başına etkili ve yeterli olmayacaktır. Bu sebeple yöneticilerin kişisel ve mesleki becerilerine eşlik eden yönetsel kapasiteleri ve lider-izleyen etkileşimi bu sürecin sağlıklı işleminde başat rol üstlenmektedir. Bu nedenle öncelik sırası oluşturma sürecinde karar vericilerin DNA profillerine hâkim olması, her biri hakkında asgari düzeyde de olsa bilgi sahibi olmaları beklenmektedir. Aşağıda Şekil 3'te örgüt DNA'sı profillerine ilişkin özet bilgiler sunulmuştur.

Şekil 3'te görüldüğü üzere örgüt DNA'sı profillerinin her birisi kendi içinde tutarlı ve bütünleşik karakteristik özellikler barındırmaktadır. Ayrıca bunların dördü sağlıklı üçü sağlıklı olmak üzere toplam yedi farklı DNA profilinin her birisi yine bir mottoya yani profilin ana hatlarını özetleyen bir anahtar cümleye sahiptir.

Sağlıksız Profiler		Sağlıklı Profiler	
Pasif-Saldırgan Örgüt	"Herkes hemfikir ama hiçbir şey değişmiyor." Uyumlu ve görünüşte çatışma içermeyen, kolayca fikir birliğinin sağlanıp ancak üzerinde anlaşmaya varılan fikirleri uygulamak için mücadele verilmektedir.		
		"Kı payı başarırız." Tutarlı bir şekilde değişime hazırır. Gerekli olduğu zaman büyük resmi kaybetmeden çok çabuk değişimler yapabilir.	Tam Zamanında Örgüt
Yönetim Ağırlıklı Örgüt	"Biz şirketiniz ve yardım etmek için buradayız." Birden çok yönetim katmanı "analiz felci" yaratır. Bürokratik ve son derece politik bir çevreye sahiptir.		
		"Belirli bir düzende uçarız." Genellikle küçük ve ilgili bir üst düzey ekip tarafından yönetilir. Üstün yönetim ve kullanılan modelin etkililiği sayesinde başarılı olur.	Askeri Örgüt
Aşırı Büyümüş Örgüt	"Eski güzel günler cesur yeni bir dünyaya buluşuyor." Küçük bir ekip tarafından etkili bir şekilde kontrol edilemeyecek kadar büyük ve karmaşık aynı zamanda karar verme yetkisini henüz devretmemiştir.		
		"Olabildiği kadar iyisini yaparız." Çevresel değişimlere hızlı adapte olabilecek kadar esnek, hatta tutarlı bir stratejiye hızla odaklanabilir ve kendini ayarlayabilir.	Esnek Örgüt
Gelişigüzel Örgüt	"Bırak 1000 çiçek açsın." Bünyesinde çok sayıda zeki, motive yetenekli insanları bulundurmasına rağmen bu insanlar nadiren aynı yönde hareket ederler.		

Şekil 3. Örgüt DNA'sı Özet Bilgiler

Kaynak: Kahraman, 2019: 51

İKİNCİ BÖLÜM

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

İster hizmet ister üretim odaklı olsun tüm örgütlerin en hayati girdisi insan kaynağıdır. Her ne kadar kullanılan teknoloji düzeyinde hızlı bir değişim sürecinde bulunsak da ve otomasyon gibi makine temelli üretim aşamalarına geçsek de bu süreci işletecek temel faktör yine insan kaynağıdır. Bu anlamda öncelikle örgütlerin kendi etkililiğini sağlaması ve varlığını devam ettirebilmesi bu insan kaynağının örgüt içi süreçlere bütünüyle entegre edilmesi ve kendilerini adamalarını sağlamak önceliklidir.

Örgüt iklimi ve kültürü, örgütlerin dinamik, değişen çevre koşullarına uyum sağlamalarında, rekabet avantajı kazanmalarında, donanımlı çalışanlar tarafından tercih edilmelerinde ve uzun dönemde varlıklarını sürdürülebilme ve rekabet avantajını yakalamada önemli rol oynamaktadır (Yüceler, 2009:448). Buna göre örgütlerin kendi insan kaynaklarına ilişkin tutumu ve iş görenler arasında oluşan algılar bütünü yukarıda bahsi geçen örgüt iklimini ve kültürünü yakından ilgilendirmektedir. Tüm bu sürece yönetim açısından bakılması gerektiği ifade edilebilir; çünkü insan kaynaklarının örgüt amacına uygun şekilde kanalize edilmesi ve kendi aralarında eşgüdümlemesi yönetimin görevidir. Yönetim kuramları özetle incelendiğinde klasik kuramın insanı ikinci plana alan yaklaşımının ardından neo-klasik kuram insana özel değer veren yaklaşımı belirli dönemde kabul görmüştür. Modern kuramın sistem anlayışını getirmesiyle beraber hem örgüt içi hem de örgüt dışı unsurlar sistem yaklaşımı ile değerlendirilmeye başlanmıştır (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007:3).

Yönetim kuramlarının bugün geldiği noktada bireylerin örgütlerine bağlılık düzeylerinin örgütün devamlılığı ve verimliliği açısından son derece önemli olduğu ifade edilebilir. Dolayısıyla yönetimin öncelikli görevi örgüt üyelerinin örgüt amaçlarını hizmet etmeleri doğrultusunda gerekli tedbirleri almaktır. Bir diğer ifadeyle örgütler yaşamlarını devam ettirebilmek, amaçlarını gerçekleştirebilmek için öncelikle çalışanların bireysel beklentilerini karşılayarak onları örgütte tutabilmeli ve örgütlerine bağlı olmalarını sağlamalıdır (Ordu, Bakay ve Tanrıöğen, 2010:102). Diğer taraftan örgütlerin açık

sistemler oldukları göz önünde bulundurulduğunda, çalışanların iş yaşamlarını şekillendiren örgüt amaçlarının, örgüt kültürünün, örgüt yapısının, çalışanların iş tanımlarının, iş gereklerinin ve iş standartlarının değişime açık unsur ve süreçler olduğu rahatlıkla söylenebilir (Efeoğlu ve Özgen, 2007:240).

Bireylerle mensubu oldukları örgütler arasında maddi ve manevi anlamda bir bağ olduğu bilinmektedir. Örgüt-üye etkileşiminde bu bağ aracı rol üstlenmekte ve bireyleri örgütte kalmaya ikna etmektedir. Bu anlamda bireyin örgütüne karşı hissettiği sadakat duygusu hem maddi kaynaklı hem de manevi kaynaklı olabilmektedir. Alan yazında birey-örgüt ilişkilerinde en fazla üzerinde durulan hususlardan birisi de örgütsel bağlılıktır.

Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı örgüte karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık duygusunun, örgütsel performansını pozitif yönde etkilediğine inanılmakta, bu çerçevede, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün veya hizmet kalitesine olumlu yönde katkıda bulunduğu ileri sürülmektedir (Bayram, 2005:128). Buna göre kendisini örgütüne bağlı hisseden birey ve örgütü arasında iki yönlü bir etkileşim olduğu ileri sürülebilir.

Örgütsel bağlılık, kişilerin örgütsel amaç ve değerleri benimsemesi, bu amaçlara ulaşılması yönünde gayret göstermesi ve örgüte üyeliğini devam ettirme istekliliğidir (Durna ve Eren, 20011:213). Nitelikli işgücünün örgütüne bağlı olarak çalışması, bütün yetenek ve bilgisini örgütü için kullanması örgütsel bağlılığı yakından ilgilendiren bir konudur. Bireyler kendilerini örgütlerine bağlı hissettikleri ölçüde, işyerinde başarılı olacaklardır. Aksi takdirde, her an o işletmeden uzaklaşmanın yollarını arayacaklar ve kendilerinden bekleneni veremeyeceklerdir (Özdevecioğlu, 2003:116). Dolayısıyla kişilerin üyesi oldukları örgüte ilişkin hissettikleri bağlılık duygusu motivasyon, başarı vb. değişkenleri de yakından ilgilendirmektedir.

Dünyanın giderek küçüldüğü, ekonomik ve ticari anlamda ülkesel sınırların ortadan kalktığı ve rekabetin şiddetlendiği bir ortamda örgütlerin ayakta kalabilmeleri ve daha da güçlenerek geleceğe doğru sağlam adımlarla yürüyebilmelerinde örgütsel bağlılık kavramı oldukça önem kazanmıştır (Gül, 2002:40). Örgütsel bağlılığın, tek bir oluşum yerine birden

çok unsurun göz önünde bulundurularak ele alınması gerekmektedir. Örgütsel bağlılık, bireyin bir örgüte dahil olması ve örgütsel kimlik kazanması ile ilişkili bir durumdur. Diğer bir ifadeyle örgütsel bağlılık, örgütle birey arasındaki sosyal ve psikolojik bağların kurulmasıdır (Demirel, 2008:182). Dolayısıyla örgütsel bağlılık kavramını tek başına ele almak yerine çoklu bakış açısıyla kavramın kuramsal temellerini ve ilişkili olduğu diğer değişkenleri de göz önüne almak kaçınılmazdır.

Örgütsel bağlılık kavramının tanımlanmasında olduğu gibi, sınıflandırılmasında da farklı bakış açıları ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılığın sınıflandırılması ile ilgili olarak mevcut yazın incelendiğinde, bu konuda iki farklı yaklaşımın söz konusu olduğu anlaşılmaktadır: Tutumsal yaklaşım ve davranışsal yaklaşım (Bolat ve Bolat, 2008:78). Bu anlamda alan yazına bakıldığında farklı gerekçelerle farklı sınıflamalar ve adlandırmalar yapıldığı anlaşılmaktadır. Bunların bazıları aşağıda özetlenmiştir (Koç, 2009:203).

Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk sınıflama Becker tarafından yapılmıştır. Becker (1960:34) örgütsel bağlılığı; bireyin örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreç olarak tanımlamaktadır ve örgütsel bağlılığı “bilinçli bir taraf tutma davranışı” olarak ifade etmektedir.

Etzioni (1961) örgütsel bağlılığı; ahlaki bağlılık, hesapçı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılık olarak üç grupta sınıflandırmıştır (Zangaro, 2001:14). Örgütün üyeler üzerindeki güç veya yetkinliklerinin üyenin örgüte yaklaşmasından kaynaklandığını ileri sürmektedir (Gül,2002:40).

Kanter (1968:500) örgütsel bağlılığı, bireyin örgütsel amaçları gerçekleştirmek için çaba sarf ettiği bir süreç olarak tanımlamakta ve bağlılığı; devama yönelik bağlılık, uyum bağlılığı ve kontrol bağlılığı olarak sınıflandırmaktadır.

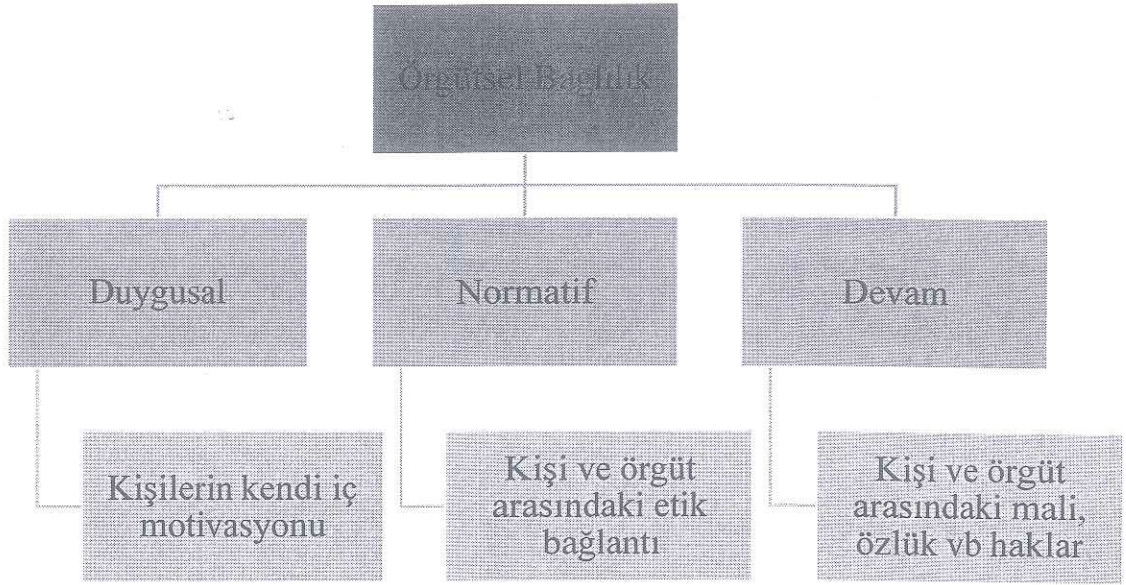
Mowday, Steersve Porter (1979:226) örgütsel bağlılığı, bireyin davranışları aracılığıyla faaliyetlerine ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması şeklinde tanımlayarak, davranışsal bağlılık ve tutumsal bağlılık olarak iki boyutta sınıflandırmıştır.

O'Reilly ve Chatman (1986:494) örgütsel bağlılığı, bireyin örgüte karşı psikolojik olarak bağlanması şeklinde tanımlamış ve uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olarak üç boyutta sınıflandırmıştır.

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasında alanyazında en fazla atıf alan çalışmalardan birisi de Allen ve Meyer'e (1993) aittir. Buna göre bağlılık, bireylerin örgütle aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumdur. Dolayısıyla örgütsel bağlılık soyut bir durumdan ziyade doğrudan gözlenebilir somut bir ilişki ağına işaret etmektedir (Allen ve Meyer 1993: Akt. Türköz, Polat ve Coşar, 2013:69). Bu araştırmacılar örgütsel bağlılığı "duygusal", "devam" ve "normatif" bağlılık olmak üzere üç gruba ayırmaktadırlar. Duygusal bağlılık, bireyin örgüte duygusal bağlılığını, örgütle özdeşleşme ve örgüte katılımını içermektedir. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışan, örgüt değerleri ve hedeflerini kendi hedef ve değerleri gibi benimsemekte ve güçlü bir aidiyet duygusu hissetmektedir. Devam bağlılığı, bireyin örgütten ayrılmanın maliyetinin yüksek olacağını düşünüp örgütte üyeliğine devam etmesidir. Devam bağlılığında iki faktör vardır. Bunlar, örgüte yapılan yatırımların boyut ve sayısı ile başka alternatiflerin algılanan azlığıdır. Bu bağlılık türünde birey duygusal bağlılıkta olduğu gibi istediği için değil, ihtiyaçları bunu gerektirdiği için örgüt üyeliğini devam ettirmek istemektedir. Normatif bağlılık, bireyin örgüte karşı yükümlülük ve sorumluluğu olduğuna inanarak, örgütte kalmaya kendini zorunlu görerek üyeliğini devam ettirmesidir.

2.1. Örgütsel Bağlılık Sınıflaması

Alan yazın incelendiğinde örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlar genel olarak üç başlık altında incelenmiştir. Bunlar; kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörlerdir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık türleri de bu faktörlerden etkilenmekte ve bireyin içinde bulunduğu psikolojik durumun örgütle ilişkisine yansımaya şahit olmaktadır. Yine alanyazında örgütsel bağlılık sınıflamalarında en çok atıf alan çalışmalardan birisi Allen ve Meyer (1993) tarafından yapılan sınıflamadır. Bu sınıflama ve etkileşimi aşağıda Şekil 4'te sunulmuştur.



Şekil 4. Örgütsel Bağlılık Sınıflaması Etkileşimi

Kaynak: Allen ve Meyer (1993)

2.1.1. Duygusal Bağlılık

Örgütsel bağlılığın her bileşeni, bireysel çalışana veya kuruluşa kendi davranışsal sonuçlarına sahiptir (Erbaş ve Yeşiltaş, 2017: 122). Bu anlamda bireyleri örgütlerine bağlı kılan birbirinden farklı etmenlerin birey ve örgüt üzerinde çeşitli etkiler yaratması söz konusudur. Örgütün amaç, norm ve değerlerine sadık kalma ve örgütü benimseme duygusunun iş görenlerde oluşturulması yöneticilerin oluşturmak istedikleri önemli davranış biçimlerindedir (Cindiloğlu, Özyer ve Canbek, 2017:266). Diğer taraftan örgütsel bağlılık, çalışanlar ve kuruluş arasındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir kavramdır (Koçak ve Yücel, 2018:685). Kavramsal olarak “bağlılık” ifadesi kendi içine sevgi, sadakat vb. çağrışımlara sahiptir. Buna göre duygusal bağlılığın bireylerle örgüt arasında bir çeşit psikolojik sözleşmeden kaynaklanan örgütte kalma niyeti olduğu ifade edilebilir. Bir başka ifadeyle duygusal bağlılık örgütlerde çalışanların örgütün belirlediği hedef, plan ve strateji doğrultusunda ve örgütün temel hedeflerine kendilerini duygusal olarak bütünleştirmeleri ve örgütsel işlemlere dâhil olmalarıdır (Büyükyılmaz, Karakulle ve Karataş, 2018:7). Bu

anlamda duygusal bağıllık bireyin kendi isteği ile örgütte kalmaya istekli oluşudur. Birey örgüte karşı kendini duygusal anlamda tabii hissetmekte ve kendi rızasıyla örgütte yer almaya devam etmeye istekli oluşudur.

2.1.2. Normatif Bağıllık

Norm kavramı ahlaki gelişim ile doğrudan ilişkili olup, toplum nezdinde genel kabul gören değer yargılarını kapsamaktadır. Bu anlamda normatif olgusu ahlaki ilkelerle bağlantılıdır. Normatif bağıllık; çalışanın örgütte kalma zorunluluğu ile ilgili değerlerini ifade etmektedir (Demircan Çakar ve Ceylan, 2005:56). Bu yönüyle bireyi örgüte bağıllı kılan içsel ve dışsal etmenlerden öte içinde bulunduğu toplumun ahlaki yapısına istinaden bireyi örgüte bağlayan değerlere vurgu yapmaktadır. Buna göre birey içinde yetiştiği toplum yapısından bağımsız olmaksızın sahip olduğu değerleri örgüt lehine göz önüne alarak örgüte bağıllı kalmaya devam etme eğilimindedir.

Normatif bağıllık, kendini kuruma adamayı ve sadakati teşvik eden bir kültür içinde sosyalleşme sağlaması nedeniyle, kurum ve örgütlere bağıllı ve sadık olma eğilimine vurgu yapar (Durna ve Eren, 2011:211). Burada normlar bireyi örgütüne karşı sadakat hissiyle beslemekte ve işten ayrılma niyetine karşı bir sigorta görevi üstlenmektedir. Normatif bağıllığın düzeyi, çalışanların bireysel, ailevi, sosyal ve kültürel gelişimlerdeki farklılıklara göre değişebilmektedir (Ordu, Bakay ve Tanrıöğen, 2010: 102).

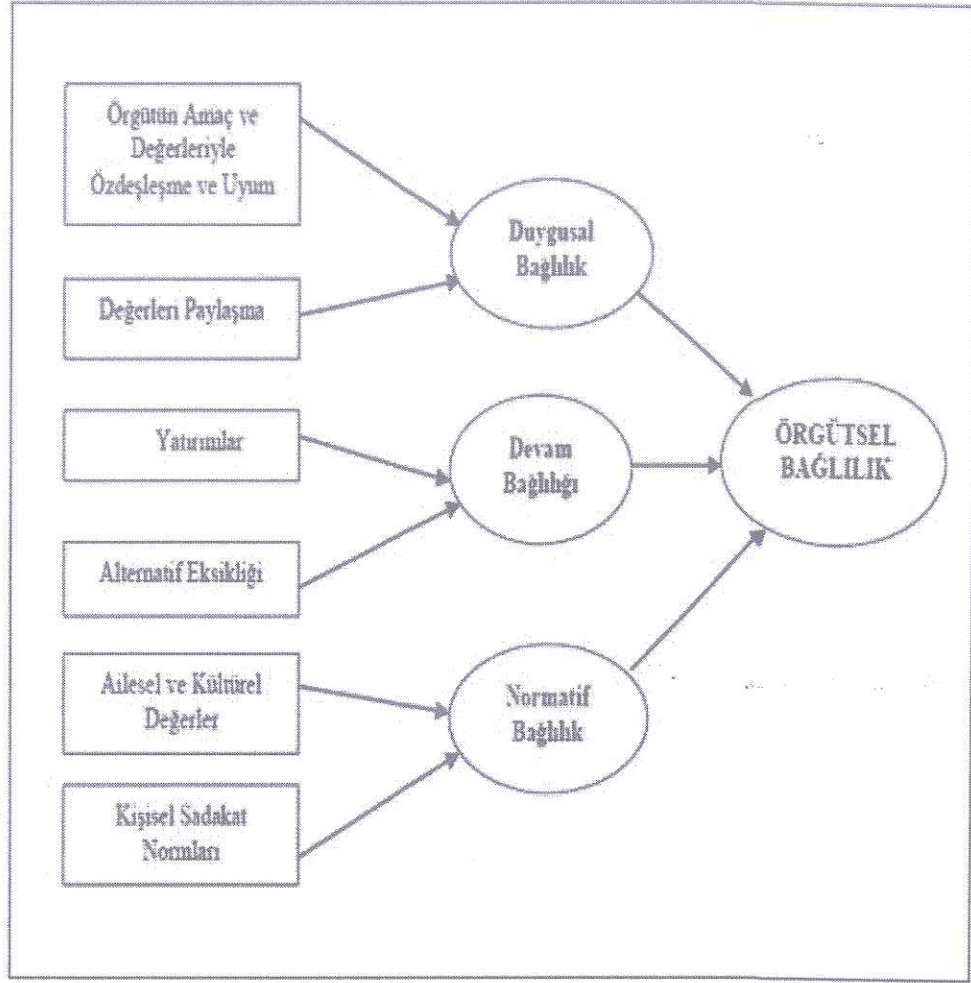
2.1.3. Devam Bağıllığı

Bireylerle örgütler arasında var olduğu kabul edilen psikolojik sözleşme gereği birey ve örgüt birbirine bağıllı iki taraftır. Buna göre bireylerin örgütlerden beklentileri ve örgütlerinde bireylere biçtiği bir takım roller vardır. Bu talepler karşılıklı olarak sağlandığı sürece birey ve örgüt arasında bir etkileşim söz konusu olacaktır. Devam bağıllığı, iş alternatiflerinin yokluğu ve olumsuz yan getirilerden oluşan iki temel geçmişe sahiptir (Örücü ve Kışlalıoğlu, 2014:47). Bu anlamda bireylerin beklentilerini göz önüne aldığımızda devam bağıllığı örgütlerin bireylere sağlamayı vaat ettiği bir takım kazanımlarla doğrudan bağlantılıdır. Birey daha rasyonel bir kazanım elde edinceye kadar örgüte bağıllığını sürdürecektir. Bir diğer ifadeyle kişilerin örgütten ayrılmaları sonucu

karşı karşıya kalacaklarını algıladıkları maliyetler ile ilgilidir. Çalışanlar, örgüt üyeliğini sona erdirmenin çok yüksek maliyetleri olduğu durumlarda örgütte kalmayı tercih etmektedirler. Bu bağlılığın gelişmesinde, kişilerin örgüt içinde yaptıkları yatırımlar (uzun bir süredir verilen emek, sahip olunan ilişkiler gibi) ile başka iş alternatiflerinin olmadığı yönündeki algılamaları önemli bir rol oynamaktadır (Çetin, Basım ve Aydoğan, 2011:65). Buna göre devam bağlılığı kişinin örgütte kalması için gerekli koşulları ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılığın sınıflandırmaları incelendiğinde farklı birtakım adlandırmalarla karşı karşıya kalmaktayız. Ancak bu adlandırmaların, bireylerin kendilerini örgüte adanma ve onunla bütünleşme derecelerini yansıttığı anlaşılmaktadır (Bayram, 2005:127).

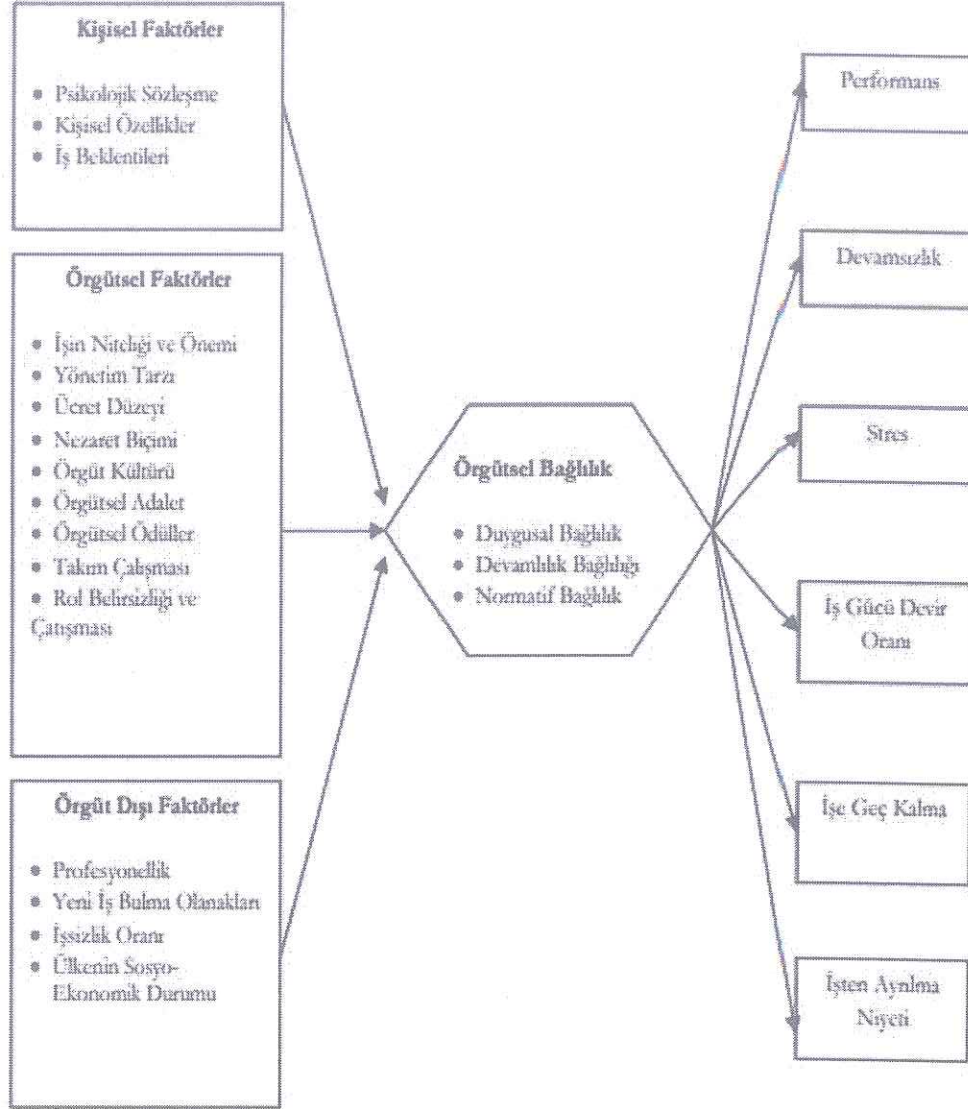
Bir başka bakış açısıyla örgütsel bağlılık içinde bulunulan şartlara göre her seferinde yeniden tanımlanabilen bir yapıdır. Buna göre Allen ve Meyer'in çok atıf alan sınıflaması farklı etmenlerin etkisi altına girmekte ve yine farklı sonuçlar doğurmaktadır. Aşağıda Şekil 5'te bu etkileşim özetlenmiştir.



Şekil 5. Örgütsel Bağlılık Etkileşimi

Kaynak: Yüceler, 2009

Örgütsel bağlılık sınıflamasında gözlenen bu çeşitlilik kavramın kendi içinde karmaşık ve çok yönlü yapısıyla yakından ilişkilidir. Diğer taraftan bağlılığın diğer değişkenlerle de bir o kadar karmaşık ve çok yönlü ilişkisi olduğu unutulmamalıdır. Örgütsel bağlılığın nicelik ve nitelik olarak varlığı kişilerin iş doyumundan örgütsel güvene, liderlikten verimliliğe kadar bir dizi etmenle iç içe geçmiş olması söz konusudur. Aşağıda Şekil 6’da bu ilişkiler özetlenmeye çalışılmıştır.



Şekil 6. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları

Kaynak: Yüceler, 2009

2.2. Örgütsel Bağlılık ve Örgüt DNA'sı

Örgütsel DNA, örgütün temel kimliğini ortaya koyan ve çeşitli bileşenleri ile örgütün yapısını belirleyen bir unsurdur. Bu açıdan değerlendirildiğinde örgüt DNA'sı kavramı özellikle örgüt içi faktörlerin önemli bir kısmının yansması olarak iş görenlerin örgütsel bağlılığı konusunda belirleyici bir etkiye sahiptir.

Bir iş görenin örgütsel bağlılığını etkileyen en önemli unsurlardan bir tanesi örgütün yönetim tarzıdır. Bir örgütün yönetim tarzı yöneticilerin kişisel özellikleri kadar hem dış hem de iç faktörlere dayanan örgütün DNA'sını oluşturan ana unsurlardan birisidir. Demoratik, iş göreni yönetim süreçlerine katan bir yönetim anlayışına sahip örgütlerde, iş görenlerin örgütsel bağlılığı yüksektir. Tam tersi şekilde katı hiyerarşik yapıda yönetim tarzına sahip örgütlerde, iş görenlerin örgütsel bağlılığının düşük olduğu görülmektedir (Atik ve Üstüner, 2014). Sağlıksız örgüt profiline sahip örgütlerde, yönetim ağırlıklı karar alma süreçlerinin ve iş görenlerin pasif kaldığı durumların sıklıkla yaşandığı söylenebilir. Bu açıdan karar verme süreçleri açısından sağlıksız profile sahip örgütlerin, iş görenlerinin örgütsel bağlılığı konusunda negatif etki ettikleri ifade edilebilir. Yöneticiler karar verirken dikkatli karar verirlerse, iş görenlerin örgüte karşı duygusal bağlılıklarının artacağı dikkate alınmalıdır. Yöneticiler karar verirken erteleyici, kaçınan ve panik karar verme stillerini benimsemekten uzak durmalıdırlar (Temur, 2012:32).

Örgütsel bağlılık, örgüt içindeki geri bildirim mekanizmalarından etkilenmektedir. Bu durum, iş görenin neyi, hangi düzeyde ve ne kadar verimli yaptığına dair geri bildirim almasını da kapsamaktadır. Örgütsel DNA'nın en önemli yapıtaşlarından birisi olan bilgi, burada öne çıkmaktadır. İşgörenlerin, performanslarının nasıl ölçüldüğünü, örgüt kararlarının kim tarafından alındığını, kime karşı sorumlu olduklarını, iş analizlerinin ayrıntılarını bilmelerini örgütsel bağlılıklarını artırmaktadır (Gülova ve Demirsoy, 2012:51). Bu açıdan örgütsel bağlılık, çalışanın psikolojik bir sözleşmeyle işe girmesiyle başlamakta ve örgüte, örgütün değer, norm ve amaçlarına ilişkin daha fazla bilgi edinmesiyle gelişmektedir. Örgütsel DNA söz konusu olduğunda iş görene bilgi aktarımı sürecinin yönetimi duygusal bağlılık açısından önemli bir değişken olarak ortaya çıkmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek olan iş görenlerin birbirlerine ve yöneticilere karşı

daha iyi bir bilgi paylaşımı tutumu gösterdiği ve daha başarılı olduğu görülmüştür. Bireyler sahip olduğu bilgileri ve örgütteki diğer çalışanlardan alacakları bilgileri istekli olmaları halinde paylaşabilirler. Eğer, çalışanların duygusal bağlılığı yüksek ise iyi bir bilgi paylaşım tutumu gösterecekleri kabul edilmektedir (Taş, 2011:120).

Örgütlerin hiyerarşik yapıları ile örgütsel bağlılık kavramı yakın ilişki içindedir. Örgütün hiyerarşik yapısı örgütsel DNA'sını belirleyen temel unsurlardan birisidir. Katı hiyerarşiye sahip, dikey karar almak mekanizmaları olan örgütlerde iş görenlerin örgütsel bağlılığı yöneticilerin örgüte bakış açıları ile sınırlı kalabilmektedir. Ancak demokratik yapılanmaya sahip, yatay iletişimin de yüksek düzeyde yaşandığı ve katı hiyerarşi uygulanmayan örgütlerde iş görenlerin örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu örgüt yapısına her düzeyde katılıp katkı sağlayacağını görebilen iş görenlerin örgüt yöneticilerini daha samimi bulmalarından kaynaklanmaktadır (Erdem, 2007:65). Örgütsel DNA bir örgütün kurumsal yapısı, hedefleri ve amaçlarından direkt olarak etkilenmektedir. Bu nedenle her örgütün hedef ve amaçları aynı olmamaktadır. Bazı örgütlerde katı hiyerarşik yapılanmanın bazen hayati nedenleri olabilmektedir. Askeri kurumlar, uzay araştırmaları yapan kurumlar ve tehlikeli maddelerin üretim ve lojistik hizmetlerini sunan kurumlar gibi örneklerde örgütsel bağlılığın katı hiyerarşik yapıya sahip olursa da yüksek olması beklenmektedir. Ancak hastane, okul, otel gibi sosyal hizmetlerin daha ön plana çıkarıldığı sektörlerde esnek yapılı örgüt DNA'sına sahip kurumlarda iş görenlerin örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu görülmektedir (Yalçın ve İplik, 2005:409).

Örgütsel DNA'nın yapıtaşlarından birisi olan güdüleyici etmenler, iş görenlerin örgüt hedefleriyle uyumu, kendi geleceklerini örgütle ne düzeyde bağdaştırdıkları ve örgüt içinde kariyer hedefleri konusunda hangi düzeyde tatmin olduklarını belirlemektedir. Bu açıdan, güdüleme ilişkisi karşılıklı bir yapıdadır. İşgörenin örgüte bağlılığı, örgütün de iş görene çalışmaya devam etme konusunda güçlü bir istek uyandırmasıyla doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle çalışanların örgütsel bağlılığının sağlanması, örgütün bireysorunlarıyla ilgilenme derecesine bağlıdır denilebilir. Bu durum aynı zamanda iş görenlerin örgütün faaliyetlerini kendi amaçları açısından ne derece uygun görmesiyle, benimsemesiyle ilgilidir. Bireyin tutum ve davranışlarının örgütün ve örgütteki diğer

insanların değerler sistemiyle uyumlu kılması halinde örgütsel bağlılık ortaya çıkmaktadır (Albayrak, 2007:44). Bunun yanında, iş görenler, örgütlerine bağlılık duymalarına rağmen yaptıkları işlere daha çok bağlılık göstermektedirler. Çünkü yaptıkları işlerin iyi öğrenilmesi, iş deneyiminin artırılması iş görenin gelecekte daha iyi olanaklar sunan örgütlere geçmesini sağlayacaktır. İşgören yaptığı işin ve o işten öğrendiklerinin gelecek kariyerine etkisinin kendisini daha çok temsilettiğini düşünmektedir(Uygur, 2007:74).

Örgütün iş gören üzerinde güdüleyici etmenler açısından etkisi az olduğunda zayıf bir örgütsel bağlılıktan söz edilebilir.Örgütsel bağlılık ve stres arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların diğer çalışanlara göre stresten daha fazla etkilendikleri öne sürülmektedir. Yüksek bağlılık düzeyine sahip olan çalışanların örgütle ilgili konularda hassasiyetleri de fazla olmakta, dolayısıyla örgütsel tehlike ve tehdit düzeyi ile örgütsel problemlerden daha fazla etkilenmektedirler (Gülova ve Demirsoy, 2012:52).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Bu bölümde araştırma problemi araştırmanın temel ve alt amaçları, yöntemi hakkında bilgi verilmektedir.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEM VE BULGULARI

Çalışanların örgüt DNA'sına ilişkin algılarının örgütsel bağlılığa etkisini belirlemek için yapılan bu çalışmada, öncelikle örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiş daha sonra örneklemde elde edilen bilgiler ışığında oluşturulan modele bağlantılı olarak analizler yapılmıştır.

Bu bağlamda ilk önce her bir değişkenin doğrulayıcı faktör analizi yapılmış daha sonra değişkenler arası korelasyon bulunmuştur. Elde edilen bulgular mevcut alanyazın ile karşılaştırılmış önerilerde bulunulmuştur.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada çalışanların örgüt DNA'sı profilleriyle örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak ve çalışanların demografik özelliklerine göre örgüt DNA'sı profilleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki farklılığı ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bu amaç bağlamında yapılan araştırma ilişkisel tarama modeli niteliğindedir. İlişkisel tarama, birden fazla değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını, derecesini belirlemek amaçlanmaktadır(Karasar, 2009).

3.2. Araştırmanın Önemi

Kamu örgütlerinde; iş yükünün neredeyse tamamını yüklenen kamu çalışanlarının örgütsel bağlılık düzey/algılarını örgütlerin DNA profilleriyle ilişkilendiren bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak bu iki değişken arasında bir ilişki olabileceği ve bu ilişkinin sınırlarının belirlenmesinin alanyazına katkı sağlayacağı ifade edilebilir. Çalışmanın ayrıca kamu kurumlarında çalışan iş görenler ve yöneticiler için faydalı olacağı düşünülmektedir.

3.3. Araştırmanın Sorusu

Araştırmanın soru cümlesi “Kamu kurumlarında çalışan personelin örgüt DNA’sına ilişkin algıları örgütsel bağlılığı düzeyleri arasında ki ilişki nasıldır?” şeklinde belirlenmiştir.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

H₁: Örgüt DNA’sı örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1a}: Örgüt DNA’sının tam zamanlı örgütü, örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1a1}: Örgüt DNA’sının tam zamanlı örgütü, örgütsel bağlılığın normatif bağlılığını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1a2}: Örgüt DNA’sının tam zamanlı örgütü, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılığını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1a3}: Örgüt DNA’sının tam zamanlı örgütü, örgütsel bağlılığın devam bağlılığını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1b}: Örgüt DNA’sının pasif saldırgan örgütü, örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1b1}: Örgüt DNA’sının pasif saldırgan örgütü, örgütsel bağlılığın normatif bağlılığını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1b2}: Örgüt DNA’sının pasif saldırgan örgütü, örgütsel bağlılığın duygusal bağlılığını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1b3}: Örgüt DNA’sının pasif saldırgan örgütü örgütsel bağlılığın devam bağlılığını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1c}: Örgüt DNA'sının pasif saldırgan örgütü, örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1c1}: Örgüt DNA'sının esinlemeler-başlangıçlar örgütü, örgütsel bağlığın normatif bağlılığını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1c2}: Örgüt DNA'sının esinlemeler-başlangıçlar örgütü, örgütsel bağlığın duygusal bağlılığını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1c3}: Örgüt DNA'sının esinlemeler-başlangıçlar örgütü, örgütsel bağlığın devam bağlılığını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1d}: Örgüt DNA'sının yönetim ağırlıklı örgütü, örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1d1}: Örgüt DNA'sının yönetim ağırlıklı örgütü, örgütsel bağlığın normatif bağlılığını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1d2}: Örgüt DNA'sının yönetim ağırlıklı örgütü, örgütsel bağlığın duygusal bağlılığını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

H_{1d3}: Örgüt DNA'sının yönetim ağırlıklı örgütü, örgütsel bağlığın devam bağlılığını anlamlı düzeyde etkilemektedir.

3.5. Araştırmanın Sınırlıkları

Araştırma, kullanılan ölçekler, analizler için kullanılan programlar Mersin ili Tarsus ilçesi kamu kurumlarında çalışanlar ile sınırlıdır.

3.6. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde araştırmanın evreni ve örneklemini, veri toplama araçları ile araştırma bulgularına yer verilmiştir.

3.6.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemini

Araştırmanın evrenini Mersin ili Tarsus ilçesinde kamu kurumlarında görev yapmakta olan personelden oluşturmaktadır. Ana kütlede seçilen örneklem %95 güvenilirlik sınırları içerisinde %5'lik bir hata payı dikkate alınarak hesaplanmıştır. Araştırmanın örneklemini ise evren içerisinde kolayda örneklem yöntemiyle seçilen 320 personelden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan kişilere ait cinsiyet değişkeni Tablo 1'de, yaş değişkeni Tablo 2'de, eğitim durumu değişkeni Tablo 3'te, kıdem değişkeni Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 1. Cinsiyet Değişkenine Göre Örneklem Dağılımı

Değişken	N	%
Kadın	166	51,8
Erkek	154	49,2
Toplam	320	100

Tablo 1'de araştırmaya katılan çalışanların 166'sının (%51,8) kadın; 154'inin (%49,2) erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Yaş Değişkenine Göre Örneklem Dağılımı

Değişken	N	%
25-34 yaş	35	10,9
35-44 yaş	125	39,1
45-54 yaş	125	39,1
55 yaş ve üzeri	35	10,9
Toplam	320	100

Tablo 2’de araştırmaya katılan çalışanların 35’inin (%10,9) 25-34 yaş; 125’sinin (%39,1) 35-44 yaş; 125’sinin (%39,1) 45-54 yaş; 35’sinin (%10,9) 55 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Eğitim Durumu Değişkenine Göre rneklem Dağılım

Değişken	N	%
nlisans	38	11,8
Lisans	244	76,4
Lisansüstü	38	11,8
Toplam	320	100

Tablo 3’de araştırmaya katılan çalışanların 38’inin (%11,8) nlisans; 244’ünün (%76,4) lisans; 38’inin (%11,8) lisansüstü olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Kıdem Değişkenine Göre rneklem Dağılım

Değişken	N	%
1-5 yıl	5	1,6
6-10 yıl	27	8,5
11-15 yıl	75	23,4
16-20 yıl	51	15,9
21 yıl ve st	162	50,6
Toplam	320	100

Tablo 4’de araştırmaya katılan çalışanların 5’inin (%1,6) 1-5 yıl; 27’sinin (%8,5) 6-10 yıl; 75’inin (%23,4) 11-15 yıl ; 51’inin (%15,9) 16-20 yıl;162’sinin (%50,6) 20 yıl ve üzeri kıdem yılına sahip olduğu görülmektedir

3.6.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Veriler ankete katılan kişilerle yüz yüze görüşülerek dağıtılmıştır. Anket çalışmamız 15/07/2020 ile05/09/2020 tarihleri arasında yapılmıştır. Dağıtılan 330 anketin 10 tanesi amacına analize uygun olmadığı için çıkarılmıştır. Bu nedenle analizler 320 anket üzerinden yapılmıştır. Anket formu  bölümden ve 46 sorudan oluşmuştur. Anketin birinci bölümünde ankete katılanların demografik bilgileri ile ilgili yedi adet soru yer almaktadır.

Anketin ikinci bölümünde 18 sorudan oluşan bağlılık ölçeği, üçüncü bölümünde ise örgüt DNA'sı ölçeği bulunmaktadır.

Analizler yapılmadan önce geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. Geçerliliğin çeşitleri vardır. Genel olarak kullanılan geçerlilik türleri: a)Görünüş geçerliliği b)Kapsam geçerliliği c) Ölçüt geçerliliği d)Yapı geçerliliğidir(Kartal ve Bardakçı, 2018:10).

Görünüş geçerliliği, ölçme aracının ölçmek istediği şeyi ölçmesi şeklinde tanımlanabilir. Bunun için görünüş geçerliliği ölçeğin içeriğinden veya kapsamından çok neyi ölçmek istediği ile açıklanabilir. Sayısal verilerden çok mantıksal durumlara göre görünüş geçerliliği hakkında yorum yapılmaktadır. Kapsam geçerliliği ise ölçme aracının içerdiği maddenin tümünün ölçülen özelliği ölçer nitelikte olması ve ölçülen özelliğin her bir ayrıntısının ölçekteki maddelerce sorgulanıyor olması gerekir. Ölçüt geçerliliği, bir test aracılığı ile elde edilen sonuçlar ile başka bir test aracılığı ile elde edilmiş sonuçların karşılaştırılması esasına dayanır. Yapı geçerliliği ölçme aracının ortaya konulan kavramsal yapıyı ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir (Tavşancıl, 2002: 45).Yapı geçerliliğinin asıl amacı ölçülmek istenen soyut yapıyı doğru ölçebilme durumudur. Yapı geçerliliği diğer geçerlilik türlerinin hepsiyle ilgilidir. Hepsini kapsadığı söylenebilir(Kartal ve Bardakçı, 2018: 38).

İç tutarlığın en yaygın olarak kabul gören ölçütü Cronbach Alfa katsayısıdır. Alternatif ölçekte yapı geçerliliği belirlenmesinde, yapı geçerliliğini sağlayan ve ölçüt olarak alınan bir ölçek geliştirilmediği için alternatif ölçekte yapı geçerliliği test edilmemiştir.

Ölçeklerin örtük yapısını ortaya çıkarmak için Keşfedici Faktör Analizi(KFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi(DFA) yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi yapılmadan önce Keşfedici Faktör Analizine bakmak gerekir. Bu ölçekler literatürde kabul görmüş olsa da anketi dolduran bireylerin anket boyutlarını doğru algılayıp algılamadığına kontrol etmek için DFA yapılmadan önce temel bileşen analizleri yapılmalı soruları çözen kişilerin kaç değişik boyutu algıladıklarına bakılmalıdır(Civelek, 2018:33).

Keşfedici Faktör Analizi bir ankette mevcut olan maddelerin kaç alt başlıkta toplanabileceği ve aralarında ne tür bir ilişki olduğunu belirlemeye yöneliktir(Seçer,2015:153). KFA ile ölçme aracında maddeler belirli alt boyutta veya faktörler altında toplanması istenir. KFA’da ölçekte yer alan maddelerin yük değerinin en az 0.30, maddenin her bir faktörde yer alması ve iki faktörde yer alan faktörler arasında ise en az 0.10 fark olması beklenir.

Keşfedici Faktör Analizinden elde edilen madde-faktör yapısının Doğrulayıcı Faktör Analizi ile uyumu test edilir. DFA, ölçek geliştirme ve uyarlama sürecinde daha önce KFA ile belirlenmiş olan modelin ya da yapının test edilmesi veya doğrulanıp doğrulanmadığının incelenmesine dayanmaktadır. Diğer bir anlatımla DFA analizi KFA ile daha önce belirlenmiş olan bir yapının sınanmasını veya yurt dışında geliştirilmiş bir ölçme aracının faktör yapısının orijinal formu ile uyarlanmaya çalışıldığı kültürle tutarlılık gösterip göstermediğinin belirlenmesini amaçlamaktadır(Meydan ve Şeşen, 2011).DFAönceden belirlenmiş ya da kurgulanmış bir yapının toplanan verilerle ne derecede doğrulandığını incelemeyi amaçlar(Seçer, 2015: 233). DFA belirli değişkenlerin bir kuram temelinde önceden belirlenmiş faktörler üzerinde ağırlıklı olarak yer alacağı şeklindeki bir öngörünün sınanmasına dayanır. DFA yaparken; a) ilişkisiz modelin, b) Birincil seviye DFA, c) İkincil seviye DFA, d)Tek faktörlü model için DFA yapılmalıdır.(Meydan ve Şeşen, 2011:57). DFA’da uyumlu olup olmadığı sınanan modelin yeterliliğini ortaya koymak üzere uyum indeksi değerleri kullanılır. Bu çalışmada; Ki-kare uyum testi (Chi-Square Goodness), GFI (Goodness of Fit Index), RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation),CFI (Comparative Fit Index) ve AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) uyum indeksleri incelenmiştir. GFI, CFI ve AGFI indeksleri için kabul edilebilir uyum değeri 0,90 ve mükemmel uyum değeri 0,95 olarak kabul edilmektedir. RMSEA için ise 0,08 kabul edilebilir uyum ve 0,05 mükemmel uyum değeri olarak kabul edilmiştir(Şimşek,2007; Meydan ve Şeşen,2011; Bayram,2010).

3.6.2.1. Örgüt DNA’sı Ölçeği

Çalışanların örgüt DNA’sı metaforuna ilişkin algılarını ortaya çıkarabilmek amacıyla Çetin ve Döş (2014) tarafından geliştirilen “Örgüt DNA’sı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek toplam altı boyut ve 28 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte cevaplar beşli Likert Ölçeği ile

tasarlanmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçek maddelerinde; Tamamen Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum ve Kesinlikle Katılmıyorum biçiminde görüş içeren beş seçenek verilmiştir. “Tamamen Katılıyorum” seçeneğinden başlayarak 5, 4, 3, 2, 1 şeklinde puanlanmıştır.

Çalışma grubundan toplanan verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett testi yardımıyla incelenmiştir. Yapılan ilk analiz neticesinde toplam varyansın %58,318’ini açıklayan beş faktörlü bir yapı elde edilmiş, 17’nci madde hiçbir faktör altına yerleşmemiş, 3’üncü, 25’inci ve 28’inci sorular, iki faktörde yer alan faktörler arasında en az 0,10 fark olması şartını sağlamadığı için çıkarılmış ve analiz tekrar edilmiştir. 2’nci analiz neticesinde toplam varyansın %59,456’sını açıklayan beş faktörlü bir yapı elde edilmiş, ancak 22’nci ve 26’ncı sorular yine iki faktörde yer alan faktörler arasında en az 0,10 fark olması şartını sağlamadığı için bu sorular da ölçekten çıkarılarak analiz yinelenmiştir. Yapılan madde analizi neticesinde; 0,30’un altında değer alan 5’inci, 7’nci, 8’inci ve 21’nci sorular da ölçekten çıkarılmıştır. Bu sorular çıkarıldıktan sonra yapılan analiz neticesinde KMO katsayısı, .886; Barlett testi sonuçlarına göre maddeler arasında yüksek korelasyon ilişkileri bulunduğu görülmüştür ($X^2=2297,065$; $p<0,001$). Bu bulgulara göre veri setinin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak yapılan madde analizinde 6’ncı maddenin negatif değer alması nedeniyle bu madde de ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin faktör yapısına ilişkin her bir varyans değerinin 0,10’dan fazla olduğu görülmüş, toplam varyansın %62,928’ini açıklayan dört faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Birinci faktör; 9,12,11,10,2,1’nci maddelerden oluşmaktadır. Bu faktördeki maddelerin yük değeri 0,589 ile 0,824 arasında değişmektedir. Toplam varyansın %36,836’sını açıklayan bu faktör “Tam Zamanlı Örgüt” alt boyutudur. İkinci faktör; 24,23,27,4’ncü maddelerden oluşmaktadır. Bu faktördeki maddelerin yük değeri 0,600 ile 0,804 arasında değişmektedir. Toplam varyansın %11,354’ini açıklayan bu faktör bu faktör “Pasif Saldırgan Örgüt” alt boyutudur. Üçüncü faktör; 15,14,16,13’ncü maddelerden oluşmaktadır. Bu faktördeki maddelerin değeri 0,565 ile 0,805 arasında değişmektedir. Toplam varyansın %8,732’sini açıklayan bu faktör “Esinlemeler Başlangıçlar Örgütü” alt boyutudur. Dördüncü faktör; 18,19,20’nci maddelerden oluşmaktadır. Bu faktördeki maddelerin değeri 0,584 ile 0,785 arasında

değişmektedir. Toplam varyansın %6,006'sını açıklayan bu faktör "Yönetim Ağırlıklı Örgüt" alt boyutudur.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin ayırıcılık gücünü belirlemek için madde analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda örgüt DNA'sı ölçeğinin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının 0,453 ile 0,665 arasında sıralandığı görülmüştür. Bulgular Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Örgüt DNA'sı Ölçeğinin Maddelerinin Faktör Yükleri, Alt Ölçeklerin Açıkladığı Varyanslar ve Madde Analizleri

Madde	Tam Zamanlı	Pasif Saldırğa n	Esinleme ler Başlangıç lar	Yönetim Ağırlıklı	Madde-Toplam Korelasyon
DNA9	,824				,485
DNA12	,808				,665
DNA11	,749				,472
DNA10	,672				,636
DNA2	,643				,538
DNA1	,589				,584
DNA24		,804			,536
DNA23		,760			,497
DNA27		,685			,453
DNA4		,600			,455
DNA15			,805		,627
DNA14			,803		,479
DNA16			,683		,647
DNA13			,565		,544
DNA18				,785	,396
DNA19				,729	,451
DNA20				,584	,618
Özdeğerler (Eigenvalues)	6,262	1,930	1,484	1,021	
Açıklanan Varyans Yüzdesi	36,836	11,354	8,732	6,006	
Toplam açıklanan varyans %'si	62,928				

Örgüt DNA'sı ölçeğinin alt ölçekleri arasındaki korelasyon değerlerine ilişkin veriler Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Örgü DNA'sı Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon

	Tam Zamanlı	Pasif-Saldırgan	Esinlemeler-Başlangıçlar	Yönetim Ağırlıklı
Tam Zamanlı	1			
Pasif-Saldırgan	,422**	1		
Esinlemeler-Başlangıçlar	,476**	,481**	1	
Yönetim Ağırlıklı	,415**	,404**	,552**	1

**p<0,01

Tablo 6'daki veriler her dört alt boyut arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir.

Örgüt DNA'sı ölçeğinin toplanan veri ile desteklenip desteklenmediği alternatif modeller ile test edilmiş ve 2'nci düzey çok faktörlü modelin en iyi uyum sağlayan model olduğu görülmüştür (CMIN/DF=2,502; GFI=,900; CFI=,916; RMSEA=,072). Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Soru	Değişken	Standart faktör yükleri	Standart olmayan faktör yükleri	Standart hata	Kritik oran
DNA9	Tam Zamanlı	,692	1		
DNA12		,853	,906	,069	13,133
DNA11		,627	,800	,068	11,792
DNA10		,733	,684	,059	11,662
DNA2		,640	,675	,065	10,326
DNA1		,633	,755	,074	10,216
DNA4	Pasif Saldırgan	,526	1		
DNA27		,607	1,118	,144	7,739
DNA23		,750	1,404	,162	8,659
DNA24		,842	1,571	,175	8,969
DNA13	Esinlemeler - Başlangıçlar	,652	1		
DNA16		,878	1,224	,121	10,151
DNA15		,771	1,141	,119	9,580
DNA14		,562	,832	,106	7,866
DNA19	Yönetim Ağırlıklı	,521	1		
DNA18		,458	,688	,088	7,832
DNA20		,776	,601	,086	6,967

Yapılan güvenilirlik analizi neticesinde; ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,888, ölçeğin alt boyutlarından Tam Zamanlı Örgüt alt boyutu Cronbach Alfa katsayısı 0,846, Pasif Saldırgan Örgüt alt boyutu Cronbach Alfa katsayısı 0,768, Esinlemeler – Başlangıçlar Örgütü alt boyutu Cronbach Alfa katsayısı 0,805, Yönetim Ağırlıklı Örgüt alt boyutu Cronbach Alfa katsayısı 0,691 olarak hesaplanmıştır.

3.6.2.2.Örgütsel Bağlılık Ölçeği (ÖBÖ)

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek için Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen 18 maddelik Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) ölçeğinin Türkçe dili ve kültürüne Dağlı, Elçiçek ve Han (2018:68) tarafından uyarlanmış 18 maddeli ve 3 boyutlu bir versiyonu kullanılmıştır. Ölçekte, birinci faktör olan duygusal bağlılık 6 maddeden (1,2,3,4,5,6), ikinci faktör olan devam bağlılığı 6 maddeden (7,8,9,10,11,12) ve üçüncü faktör olan normatif bağlılık ise yine 6 maddeden (13,14,15,16,17,18) oluşmaktadır. Böylece 18 maddelik uyarlama ölçeğin, orijinal ölçek ile uyum gösterdiği söylenebilir. Ölçeğin 3,4,5 ve 13'üncü maddeleri ters maddelerdir.

Çalışma grubundan toplanan verilerin faktör analizine uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett testi yardımıyla incelenmiştir. Yapılan ilk analiz neticesinde verilerin faktör analizi için uygun olduğu tespit edilmiş ve toplam varyansın %57,887'sini açıklayan 4 faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Ancak 16'ncı madde hiçbir faktör altına yerleşmemiştir. KFA'nde yer alacak maddelerin belirlenmesinde iki faktörde yer alan faktörler arasında en az 0,10 fark olması gerekmektedir (Seçer, 2017: 230). Bu kapsamda 7'nci, 11'inci ve 13'üncü maddeler bu şartı sağlamadığı için ölçekten çıkarılmış ve analiz tekrar edilmiştir. Analiz neticesinde; KMO katsayısı ,872 olarak hesaplanmıştır. Bu değer çok iyi olarak nitelendirilebilecek bir değerdir ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu ifade etmektedir. Barlett testi sonuçlarına göre maddeler arasında yüksek korelasyon ilişkileri bulunduğu dolayısıyla verilerin çoklu normal dağılımdan gelmiş olduğu söylenebilir ($X^2=1744,176$; $p<0,001$). Bu bulgulara göre veri setinin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Ölçeğin faktör yapısına ilişkin, her bir maddenin açıkladığı ortak varyans değerinin en az 0,10 olması gerekmektedir (Seçer, 2017: 163). Bunun için her bir maddenin ortak bir

faktördeki varyansı birlikte açıklama oranlarının yer aldığı “Communalities” tablosuna bakılmış ve bu şartın sağlandığı görülmüş, toplam varyansın %60,124’ünü açıklayan 3 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Birinci faktör; 9,12,14,15,17,18’inci maddelerden oluşmaktadır. Bu faktördeki maddelerin yük değeri 0,546 ile 0,775 arasında değişmektedir. Toplam varyansın %37,772’sini açıklayan bu faktör “Normatif Bağlılığın” alt boyutudur. İkinci faktör; 1,6,2,8,10’uncu maddelerden oluşmaktadır. Bu faktördeki maddelerin yük değeri 0,550 ile 0,775 arasında değişmektedir. Ölçekteki toplam varyansın %13,110’unu açıklayan bu faktör “Duygusal Bağlılığın” alt boyutudur. Üçüncü faktör; 3,4,5’inci maddelerden oluşmaktadır. Bu faktördeki maddelerin yük değeri 0,769 ile 0,852 arasında değişmektedir. Toplam varyansın %9,292’sini açıklayan bu faktör “Devam Bağlılığının” alt boyutudur.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin ayırıcılık gücünü belirlemek için madde analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda örgütsel bağlılık ölçeğinin düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının 0,371 ile 0,704 arasında sıralandığı görülmüştür. Madde-toplam korelasyonunun yorumlanmasında değeri 0,30 ve üzerinde olan maddelerin ölçülecek özelliği ayırt etme açısından yeterli kabul edildiği (Büyüköztürk, 2001:45) göz önüne alındığında madde-toplam korelasyonlarının yeterli olduğu söylenebilir. Bulgular Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Maddelerinin Faktör Yükleri, Alt Ölçeklerin Açıkladığı Varyanslar ve Madde Analizleri

Madde	Normatif Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Madde-Toplam Korelasyonu
OB17	,821			,587
OB15	,794			,401
OB18	,707			,371
OB4	,685			,415
OB14	,655			,381
OB5	,546			,617
OB1		,775		,704
OB6		,757		,666
OB2		,755		,524
OB3		,632		,438
OB10		,550		,617
OB9			,852	,583
OB12			,778	,511
OB8			,769	,550
Özdeğerler (Eigenvalues)	5,281	1,835	1,301	
Açıklanan Varyans Yüzdesi	37,722	13,110	9,292	
Toplam açıklanan varyans %'si	60,124			

Örgütsel bağlılık ölçeğinin alt ölçekleri arasındaki korelasyon değerlerine ilişkin veriler Tablo 9'da verilmiştir

Tablo 9. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon

	Normatif Bağlılık	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı
Normatif Bağlılık	1		
Duygusal Bağlılık	,595**	1	
Devam Bağlılığı	,217**	,328**	1

**p<0,01

Tablo 9'daki veriler her üç alt boyut arasında orta düzeyde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin toplanan veri ile desteklenip desteklenmediği alternatif modeller ile test edilmiş ve 2'nci düzey çok faktörlü modelin en iyi uyum sağlayan model olduğu görülmüştür (CMIN/DF=2,521; GFI=,925; CFI=,933; RMSEA=,069). Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Soru	Değişken	Standart faktör yükleri	Standart olmayan faktör yükleri	Standart hata	Kritik oran
OB12	Normatif Bağlılık	,527	1		
OB14		,720	1,399	,161	8,706
OB4		,751	1,497	,168	8,890
OB18		,647	1,187	,145	8,210
OB15		,737	1,505	,171	8,811
OB17		,694	1,357	,159	8,540
OB10	Duygusal Bağlılık	,603	1		
OB3		,827	1,448	,134	10,844
OB2		,510	,718	,093	7,691
OB6		,796	1,241	,117	10,623
OB1		,686	1,245	,129	9,644
OB5	Devam Bağlılığı	,700	1		
OB4		,853	1,138	,116	9,793
OB8		,589	,929	,103	8,998

Yapılan güvenilirlik analizi neticesinde; ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,862, ölçeğin alt boyutlarından Normatif Bağlılık alt boyutu Cronbach Alfa katsayısı 0,837, Duygusal Bağlılık alt boyutu Cronbach Alfa katsayısı 0,817, Devam Bağlılığı alt boyutu Cronbach Alfa katsayısı 0,744 olarak hesaplanmıştır.

3.7. Bulgular

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular hakkında başlıklar halinde bilgi verilmektedir.

3.7.1. Değişkenler Arası Betimleyici Bilgiler

Bağımlı ve bağımsız değişkene ilişkin betimleyici bilgiler Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Betimleyici Bilgiler

Değişkenler	Toplam	Minimum	Maksimum	Ortalama	St. Sapma
Örgüt DNA’sı	320	1	5	3,781	,555
Örgütsel bağlılık	320	1	5	3,524	,662

3.7.2. Değişkenler Arası İlişkiler

Değişkenler arası ilişkileri belirlemek amacı ile Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmış ve Tablo 12’de verilmiştir. Analiz neticesinde, örgüt DNA’sı ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 12. Korelasyon Değerleri

	1	2	3	4	5	6	7
Normatif Bağlılık	1						
Duygusal Bağlılık	,595**	1					
Devam Bağlılığı	,217**	,328**	1				
Tam Zamanlı Örgüt	,508**	,565**	,257**	1			
Pasif Saldırgan Örgüt	,222**	,384**	,302**	,422**	1		
Esinlemeler Başlangıçlar Örgütü	,251**	,374**	,343**	,476**	,481**	1	
Yönetim Ağırlıklı Örgüt	,156**	,368**	,299**	,415**	,404**	,552**	1

**p<0,001

4.7.3. Demografik Gruplar Arasındaki Farklılıklar

Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin cinsiyete ve yönetici/çalışan olup olmadığına göre farklılık gösterip göstermediği t testi; yaşa, eğitim durumuna ve deneyime göre farklılık gösterip göstermediği ANOVA analizi ile test edilmiştir. t testi bulguları Tablo 13'te ANOVA analizi sonuçları Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 13. Demografik Gruplar Arasındaki Farklılıkların T-Testi Analizi ile Değerlendirilmesi

Faktör	Grup	N	Ort	ss	t	p
Örgütsel bağlılık	Erkek	154	3,502	,667	-,556	,578
	Kadın	166	3,544	,659		
	Çalışan	263	3,552	,657	1,647	0,10
	Yönetici	57	3,393	,675		
Örgüt DNA'sı	Erkek	154	3,756	,569	-,791	,429
	Kadın	166	3,805	,542		
	Çalışan	263	3,771	,553	-,734	,463
	Yönetici	57	3,830	,565		

Örgütsel bağlılığın ve örgüt DNA'sının cinsiyete ve yönetici/çalışan durumuna göre bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere yapılan t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Tablo 14. Demografik Gruplar Arasındaki Farklılıkların ANOVA Testi Analizi ile Değerlendirilmesi

Faktör	Grup		N	Ort	sd	ss	F	p	Fark	
Örgütsel bağlılık	Yaş	25-34	35	3,271	,543	,091	6,366	,000	1-3	
		35-44	125	3,409	,661	,059			1-4;	
		45-54	125	3,632	,660	,059			2-3	
		55 ve +	35	3,798	,633	,107			2-4	
	Eğitim	Önlisans	38	3,768	,685	,111	3,961	,020	1-3	
		Lisans	244	3,512	,643	,041				
		Lisansüstü	38	3,353	,712	,115				
	Deneyim	1-5 yıl	5	3,328	,430	,192	5,669	,000	3-5;	
		6-10 yıl	27	3,465	,694	,133				4-5
		11-15 yıl	75	3,291	,642	,074				
		16-20 yıl	51	3,400	,629	,088				
		20 ve +	162	3,686	,645	,050				
Örgüt DNA'sı	Yaş	25-34	35	3,581	,518	,087	2,434	,065	-	
		35-44	125	3,793	,542	,048				
		45-54	125	3,784	,581	,051				
		55 ve +	35	3,932	,501	,084				
	Eğitim	Önlisans	38	3,866	,575	,093	,512	,600	-	
		Lisans	244	3,768	,543	,034				
		Lisansüstü	38	3,780	,610	,099				
	Deneyim	1-5 yıl	5	3,964	,487	,218	1,264	,284	-	
		6-10 yıl	27	3,623	,605	,116				
		11-15 yıl	75	3,736	,496	,057				
		16-20 yıl	51	3,742	,615	,086				
		20 ve +	162	3,835	,551	,043				

Tablo 14'te, örgütsel bağlılık kapsamında, 55 yaş ve üzeri çalışanlar ile 25-34 ve 35-44 yaş grubunda bulunan kişilerin arasında; önlisans mezunları ile lisansüstü mezunları arasında; 20 yıl ve üzerinde deneyime sahip olan kişilerle 6-15 yıl deneyime sahip olanlar arasında anlamlı bir fark olduğu; örgüt DNA'sı kapsamında gruplar arasında bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

4.7.4. Hipotez Testleri

Değişkenler arası doğrusal ilişkileri, diğer bir anlatımla bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ortaya koymak için regresyon analizi yapılmıştır.

Örgüt DNA'sı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı düzeyde bir ilişkinin öngörüldüğü birinci hipoteze ilişkin yapılan regresyon analiz sonucu Tablo 15'te gösterilmiştir.

Tablo 15. Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

	B	Standart hata	β	t	p
Sabit	,909	,209		4,358	,000
Örgüt DNA	,692	,055	,579	12,672	,000

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda örgüt DNA'sının örgütsel bağlılık ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür ($R=,579$; $R^2=,336$; $p<,01$). Buna göre örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın %34'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) ve t değeri incelendiğinde örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. H_1 desteklenmiştir.

Tam Zamanlı Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde etkilediğine dair yapılan regresyon analiz sonucu Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16. Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

	B	Standart hata	β	t	p
Sabit	1,404	,164		8,553	,000
Tam Zamanlı Ö.	,553	,042	,593	13,142	,000

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda Tam Zamanlı Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılık ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür ($R=,593$; $R^2=,352$; $p<,01$). Buna göre Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın %35'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) ve t değeri incelendiğinde Tam Zamanlı Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. H_{1a} desteklenmiştir.

Tam Zamanlı Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın Normatif Bağlılığı anlamlı düzeyde etkilediğine dair yapılan regresyon analiz sonucu Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17. Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Normatif Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi

	B	Standart hata	β	t	p
Sabit	,726	,227		3,198	,002
Tam Zamanlı Ö.	,614	,058	,508	10,525	,000

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda Tam Zamanlı Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın Normatif ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür ($R=,508$; $R^2=,258$; $p<,01$). Buna göre Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Normatif Boyutunun %26'sını açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) ve t değeri incelendiğinde Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Normatif Boyutunu anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. H_{1a1} desteklenmiştir.

Tam zamanlı örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın duygusal boyutunu anlamlı düzeyde etkilediğine dair yapılan regresyon analiz sonucu Tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18. Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Duygusal Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi

	B	Standart hata	β	t	p
Sabit	1,580	,193		8,180	,000
Tam Zamanlı Ö.	,606	,050	,565	12,223	,000

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Duygusal Boyutu ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür ($R=,565$; $R^2=,320$; $p<,01$). Buna göre Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Duygusal Boyutunun %32'sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) ve t değeri incelendiğinde Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Duygusal Boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. H_{1a2} desteklenmiştir.

Tam Zamanlı Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın Devam Boyutunu anlamlı düzeyde etkilediğine dair yapılan regresyon analiz sonucu Tablo 19'da gösterilmiştir.

Tablo 19. Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Devam Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi

	B	Standart hata	β	t	p
Sabit	1,580	,193		8,180	,000
Tam Zamanlı Ö.	,606	,050	,565	12,223	,000

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda Tam Zamanlı Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın Devam boyutunu ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür ($R=,257$; $R^2=,066$; $p<,01$). Buna göre Tam Zamanlı Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın Devam boyutunun %7'sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) ve t değeri incelendiğinde Tam Zamanlı Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın Devam boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. H_{1a3} desteklenmiştir.

Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde etkilediğine dair yapılan regresyon analiz sonucu Tablo 20'de gösterilmiştir.

Tablo 20. Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

	B	Standart hata	β	t	p
Sabit	2,001	,215		9,324	,000
Pasif Saldırgan Ö.	,380	,053	,374	7,194	,000

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılık ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür ($R=,374$; $R^2=,140$; $p<,01$). Buna göre Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın %14'sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) ve t değeri incelendiğinde Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. H_{1b} desteklenmiştir.

Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın Normatif boyutunu anlamlı düzeyde etkilediğine dair yapılan regresyon analiz sonucu Tablo 21'de gösterilmiştir.

Tablo 21. Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Normatif Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi

	B	Standart hata	β	t	p
Sabit	1,906	,292		6,530	,000
Pasif Saldırgan Ö.	,292	,072	,222	4,066	,000

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın Normatif boyutu ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür

($R=,222$; $R^2=,049$; $p<,01$). Buna göre Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Normatif boyutu %14'sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) ve t değeri incelendiğinde Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın Normatif Boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. H_{1b1} desteklenmiştir.

Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın Duygusal boyutunu anlamlı düzeyde etkilediğine dair yapılan regresyon analiz sonucu Tablo 22'de gösterilmiştir.

Tablo 22. Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Duygusal Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi

	B	Standart hata	β	t	p
Sabit	2,107	,245		8,583	,000
Pasif- Saldırgan Ö.	,448	,060	,384	7,409	,000

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın Duygusal boyutu ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür ($R=,384$; $R^2=,147$; $p<,01$). Buna göre Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Duygusal boyutu %15'ini açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) ve t değeri incelendiğinde Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Duygusal boyutunun anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. H_{1b2} desteklenmiştir.

Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın Devam boyutunu anlamlı düzeyde etkilediğine dair yapılan regresyon analiz sonucu Tablo 23'te gösterilmiştir.

Tablo 23. Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Devam Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi

	B	Standart hata	β	t	p
Sabit	2,012	,318		6,324	,000
Pasif Saldırgan Ö.	,442	,078	,302	5,651	,000

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın Devam boyutu ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür ($R=,302$; $R^2=,091$; $p<,01$). Buna göre Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Devam boyutu %9'unu açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) ve t değeri incelendiğinde Pasif-Saldırgan Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. H_{1b3} desteklenmiştir.

Örgüt DNA'sının Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde etkilediğine dair yapılan regresyon analiz sonucu Tablo 24'te gösterilmiştir.

Tablo 24. Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki Regresyon Analizi

	B	Standart hata	β	t	p
Sabit	2348	,156		15,101	,000
Esinlemeler Başlangıçlar Ö.	,336	,043	,399	7,749	,000

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılık ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür ($R=,399$; $R^2=,159$; $p<,01$). Buna göre Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın %16'sını açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) ve t değeri incelendiğinde Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. H_{1c} desteklenmiştir.

Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde etkilediğine dair yapılan regresyon analiz sonucu Tablo 25'te gösterilmiştir.

Tablo 25. Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Normatif Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi

	B	Standart hata	β	t	p
Sabit	2,118	,212		9,976	,000
Esinlemeler Başlangıçlar Ö.	,274	,059	,251	4,627	,000

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın Normatif boyutu ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür ($R=,251$; $R^2=,063$; $p<,01$). Buna göre Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın 1. boyutunun %6'sını açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) ve t değeri incelendiğinde Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Normatif boyutu anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. H_{1c1} desteklenmiştir

Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın Duygusal boyutunun anlamlı düzeyde etkilediğine dair yapılan regresyon analiz sonucu Tablo 26'da gösterilmiştir.

Tablo 26. Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Duygusal Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi

	B	Standart hata	β	t	p
Sabit	2,636	,181		14,586	,000
Esinlemeler Başlangıçlar Ö.	,362	,050	,374	7,183	,000

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın Duygusal boyutu ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür ($R=,374$; $R^2=,140$; $p<,01$). Buna göre Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Duygusal boyutunun %14'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) ve t değeri incelendiğinde Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın Duygusal boyutu anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. H_{1c2} desteklenmiştir.

Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın Duygusal boyutunun anlamlı düzeyde etkilediğine dair yapılan regresyon analiz sonucu Tablo 27'de gösterilmiştir.

Tablo 27. Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Devam Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi

	B	Standart hata	β	t	p
Sabit	2,3328	,230		10,131	,000
Esinlemeler Başlangıçlar Ö.	,417	,064	,343	6,506	,000

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sının Örgütsel Bağlılığın Devam boyutu ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür ($R=,343$; $R^2=,117$; $p<,01$). Buna göre Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sı Örgütsel Bağlılığın Devam boyutunun %12'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) ve t değeri incelendiğinde Esinlemeler Başlangıçlar Örgüt DNA'sı Örgütsel Bağlılığın Devam boyutu anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. H_{1c3} desteklenmiştir.

Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde etkilediğine dair yapılan regresyon analiz sonucu Tablo 28'de gösterilmiştir.

Tablo 28. Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki Regresyon Analizi

	B	Standart hata	β	t	p
Sabit	2,376	,187		12,674	,000
Yönetim Ağırlıklı Ö.	,306	,049	,330	6,236	,000

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılık ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür ($R=,330$; $R^2=,109$;

$p < ,01$). Buna göre Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılık %10'unu açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) ve t değeri incelendiğinde Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. H_{1d} desteklenmiştir.

Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Normatif boyutunun anlamlı düzeyde etkilediğine dair yapılan regresyon analiz sonucu Tablo 29'da gösterilmiştir.

Tablo 29. Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Normatif Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi

	B	Standart hata	β	t	p
Sabit	2,374	,254		9,353	,000
Yönetim Ağırlıklı Ö.	,188	,067	,156	2,821	,000

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Normatif boyutu ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür ($R = ,156$; $R^2 = ,024$; $p < ,01$). Buna göre Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Normatif boyutunu %3'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) ve t değeri incelendiğinde Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Normatif boyutunu anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. H_{1d1} desteklenmiştir

Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Duygusal boyutunun anlamlı düzeyde etkilediğine dair yapılan regresyon analiz sonucu Tablo 30'da gösterilmiştir.

Tablo 30. Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Duygusal Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi

	B	Standart hata	β	t	p
Sabit	2,431	,212		11,458	,000
Yönetim Ağırlıklı Ö.	,393	,056	,368	7,061	,000

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Duygusal boyutu ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür ($R=,368$; $R^2=,136$; $p<,01$). Buna göre Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Duygusal boyutunun %14'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) ve t değeri incelendiğinde Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Duygusal boyutunu anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. H_{1d2} desteklenmiştir.

Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Devam boyutunun anlamlı düzeyde etkilediğine dair yapılan regresyon analiz sonucu Tablo 31'de gösterilmiştir.

Tablo 31. Tam Zamanlı Örgüt DNA'sı ile Örgütsel Bağlılığın Devam Boyutu Arasındaki Regresyon Analizi

	B	Standart hata	β	t	p
Sabit	2,288	,273		8,367	,000
Yönetim Ağırlıklı Ö.	,400	,072	,299	5,582	,000

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Duygusal boyutu ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür ($R=,299$; $R^2=,089$; $p<,01$). Buna göre Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Duygusal boyutunun %9'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) ve t değeri incelendiğinde Yönetim Ağırlıklı Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın Duygusal boyutunu anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. H_{1d3} desteklenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kamu çalışanlarının örgütsel DNA algıları ve örgütsel bağlılık düzeylerini irdelemeyi amaçlayan bu araştırma 2020 yılı içinde toplam 320 kişiden elde edilen verilerle ve bunların analizleri sonucu ulaşılan bulgularla tamamlanmıştır. Araştırma kapsamında toplanan verilerin öncelikle merkezi dağılım ölçüleri incelenmiş ve analiz sonuçlarına göre hem kamu çalışanlarının örgütsel DNA algılarına hem de örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin verilerin normal dağılıma işaret ettiği anlaşılmış olup, analizlere parametrik yöntemlerle devam edilmesine karar verilmiştir.

Bu çalışmanın genel amacı iş görenlerin algılarına göre kamu çalışanlarının örgüt DNA'sı algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi açığa çıkarmak şeklinde öngörülmüştür. Böylece literatürde üzerinde çok fazla çalışma yapılan bir alan olan örgütsel DNA kavramının derinlemesine irdelenmesi ve alanyazına dayanılarak DNA metaforuyla ilişkili olması beklenen örgütsel bağlılık ile aralarında bir ilişki olup olmadığının saptanması hedeflenmektedir. Bu bölümde araştırma kapsamında elde edilen bulgulardan hareketle ulaşılan sonuçlara ve alanyazınla ilişkilendirilmiş tartışmalara yer verilmiştir.

Araştırma kapsamında kamu çalışanlarının algılarına göre görev yaptıkları kurumlarda örgüt DNA'sı profilinin açığa çıkarılması hedeflenmiştir. Buna göre Çetin ve Döş (2014) tarafından geliştirilen "Örgütsel DNA" ölçeği katılımcılara uygulanmış ve veriler istatistiksel analizlere tabi tutulmuştur. Elde edilen veriler doğrultusunda kamu çalışanlarının örgüt DNA'sı algıları "Tam Zamanlı, Pasif-Saldırgan, Esinlemeler-Başlangıçlar ve Yönetim Ağırlıklı" şeklindedir.

Araştırma kapsamında test edilen hipotezlerden birisi "Örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığı anlamlı düzeyde etkilemektedir" şeklinde kurgulanmış ve test edilmiştir. Analiz sonuçlarından hareketle örgüt DNA'sı ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde yapılan bir çalışmada ise çalışanlarının genel itibarıyla çalıştıkları kuruma karşı güçlü bir şekilde örgütsel bağlılık gösterme eğiliminde oldukları saptanmıştır (Battal, 2020: 2383). Meydan, Basım

ve Çetin (2011: 191) ise alanyazında ifade edilen beklentilere uygun olarak, adalet algısının örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etki yapabileceğini ve bu iki değişkenin birlikte bireylerin tükenmişlik düzeyinde olumsuz etki yapabileceğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde çıkması örgüte ve bireylere önemli katkılar sağlayacağı ifade edilebilir.

Örgütsel bağlılığın ve örgüt DNA'sının cinsiyete ve yönetici/çalışan durumuna göre bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek üzere yapılan t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Örgütsel bağlılık kapsamında, 55 yaş ve üzeri çalışanlar ile 25-34 ve 35-44 yaş grubunda bulunan kişilerin arasında; önlisans mezunları ile lisansüstü mezunları arasında; 20 yıl ve üzerinde deneyime sahip olan kişilerle 6-15 yıl deneyime sahip olanlar arasında anlamlı bir fark olduğu; örgüt DNA'sı kapsamında gruplar arasında bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Ovalı, Demir, Baştürk ve Sağlık (2020) tarafından gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların cinsiyet değişkenine göre örgütsel bağlılık algılarına bakıldığında, kadınların ve erkeklerin duygusal bağlılığı algılamalarının farklılık gösterdiği, normatif ve devam bağlılığı algılarının benzer olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Ovalı, Demir, Baştürk ve Sağlık, 2020:17). Diğer taraftan yine kıdem yılı ve yaş değişkenlerinin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre kıdem yılı ve yaş ilerledikçe her üç bağlılık türünde de artış yaşandığı bulgular arasında yerini almıştır. Benzer şekilde (Eyiol, 2020:37) ise çalışanların ahlaki bağlılık düzeylerinin kurumda çalışma yılına göre anlamlı farklılık gösterdiğini ve kurumda çalışma yılı arttıkça ahlaki bağlılık düzeyinin arttığını ortaya koymuştur. Bağlılığın yüksek düzeyde çıkması, alanyazında istendik bir durumdur, çünkü bağlılığı yüksek olan çalışan, örgütü ile özdeşleşmiştir ve örgütün bir üyesi olmaktan keyif duymaktadır (Allen ve Meyer, 1990: Akt. Balçık, 2018:86).

Yapılan regresyon analizi sonuçlarından hareketle örgüt DNA'sı örgütsel bağlılığın %34'ünü açıklamaktadır. Standardize edilmiş (β) ve t değeri incelendiğinde örgüt DNA'sının örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. H_1 desteklenmiştir. İlgili alanyazına bakıldığında örgüt DNA'sının psikolojik sermaye (Bostancı, Çelik ve Kahraman, 2017), yönetim tarzı (Kahraman, 2019) ve örgütsel

vatandaşlık davranışı (Bostancı ve Tosun, 2019) gibi değişkenlerle ilişkili olduğu görülmüştür. Buna göre bahsi geçen değişkenlerle doğrudan ve dolaylı ilişkisi olduğu düşünülen örgütsel bağlılık ile örgüt DNA'sı algısı arasında bir ilişki olduğu savunulabilir.

Diğer taraftan Örgüt DNA'sı tüm alt boyutlarıyla birlikte örgütsel bağlığın ve tüm alt boyutlarının anlamlı bir yordayıcısıdır.

Öneriler

Yapılan bu araştırmanın bulgu ve sonuçlarına dayanarak aşağıdaki öneriler getirilmiştir;

1. Cinsiyet rollerinin örgüt DNA'sı ve örgütsel bağlılık düzeyinde etkisini ortaya çıkaracak derinlemesine ve boylamsal çalışmalar yapılabilir.

2. Çalışanların yaş ve kıdem değişkenine göre farklı algılara sahip olması göz önüne alınarak, genç çalışanların dinamizmi ve yaşlı çalışanların deneyimleri harmanlanmalı, böylece kurum örgütlerini sadece ileri yaş ve tecrübeli ya da sadece genç ve tecrübesiz örgütler olmaktan kurtarılmalıdır.

3. Çalışanların örgütsel anlamda uyumunu sağlamak ve daha pozitif algılar sağlayabilmek için çalışanlara ve yöneticilere yönelik mesleki gelişim faaliyetler kapsamında etkinlikler düzenlenebilir.

4. Örgütsel DNA algısı ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki pozitif korelasyon göz önüne alınarak iş görenlerin örgüte ilişkin tutumlarını olumlu yönde etkileyecek yapısal reformlar gerçekleştirilebilir.

5. Bu araştırma nicel araştırma yöntemi kullanılarak gerçekleştirilmiş olup benzer araştırmalar farklı bağımlı ve bağımsız değişkenler kullanılarak yapılabilir.

6. Bu araştırmada ulaşılan sonuçları doğrulamak ve daha derinlemesine bilgi elde etmek için nitel araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akkuş, B. ve İzci, N. A. (2018).Sistem Yaklaşımı, Kavramları ve Yönetim. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(7), 223-237.
- Albayrak, E. G. (2007).Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atik, S. ve Üstüner, M. (2014). İlköğretim Okullarının Örgüt Tipi ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 15(2).35-37
- Balay, R., Kaya, A. Ve Karadaş, H. (2017).Pozitif Okul Yönetiminin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi. Educational Reflections, 1(1).12
- Balçık, E. (2018). Örgüt Kültürü, Psikolojik Güçlendirme ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Bancar, A. (2016). Örgüt DNA'sı. Nobel Yayıncılık. Ankara
- Battal, F. (2020). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü: Üniversite Çalışanları Üzerine Bir Örnek. Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 16.24: 10-13
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Sayıştay Dergisi, 59, 125-139.
- Bayram, N. (2010). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları. Ezgi Kitabevi. Bursa
- Becker, H. S. (1960). Notes on TheConcept of Commitment. AmericanJournal of Sociology, 66(1), 32-40.

- Bostancı, A. B., Çelik, K. ve Kahraman, Ü. (2017). Okulların DNA Profilleri ile Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki. Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 8(2), 140-156.
- Bostancı, A. B., ve Tosun, A.(2019) Okulların DNA Profilleri ile Öğretmenlerin Örgütsel Vatandaşlık Düzeyleri Arasındaki İlişki. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19(3), 1115-1127.
- Bolat, O. İ. ve Bolat, T. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(19), 75-94
- Büyükyılmaz, O., Karakulle, İ. ve Karataş, İ. (2018).Örgütsel Kariyer Yönetiminin Duygusal Bağlılık Üzerinde Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü. Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(1), 1-29.
- Cindiloğlu Demirer, M., Özyer, K., Canbek, M. (2017). Duygusal Bağlılık ve Çağdaş Örgüt Yapıları Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Civelek, M. (2018). Yapısal Eşitlik Modellemesi Metodolojisi. Beta, İstanbul.
- Çandır, E. (2005). “Örgütsel DNA ve Bir Uygulama.” Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa
- Çetin, R. B. (2014). Okul DNA’sı Metaforunun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Çetin, R. B. ve Döş, İ. (2014) Örgüt DNA’sı Ölçeğinin Geliştirilmesi ve MEB Üzerine Bir Tarama Çalışması. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 7 (31),560-575

- Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık ve Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Electronic Journal Of Social Sciences*. 5(2) 185-206.
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 179-194.
- Demircan Çakar, N. ve Ceylan, A. (2005). İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri, 6(1), 52-66.
- Duma, U. ve Eren, E. (2011). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Efeoğlu, E. ve Özgen, H. (2007). Effect of Work-Family Life Conflict on Workstress. Work Satisfaction and Organizational Commitment: Are Aearching Pharmaceutical Sector. *Journal of Social Sciencesinstitute*, 16(2), 237-254.
- Erbaş, K. ve Yeşiltaş, M. (2017). Presenteizm İle Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 121-135.
- Erdem, R. (2007). Örgüt Kültürü Tipleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Elazığ İl Merkezindeki Hastaneler Üzerinde Bir Çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Etzioni A. (Ed.). (1961). *Complex Organizations: A Sociological Reader*. Holt, Rinehart and Winston.

- Eyiol, S. (2020). Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. Ege Akademik Bakış Dergisi, 2(1), 37-56.
- Gülova, A. A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. Business and Sconomic are Search Journal, 3(3), 49-76.
- Kahraman, Ü. (2019). Okul Yöneticilerinin Yönetim Tarzı, Örgüt DNA'sı ve Örgütsel Değişimin Okullardaki Korku Kültürüne Etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Denizli
- Kahveci, G., Bahadır, E.ve Kandemir, İ. K. (2019). Okul Yöneticilerinin Toksik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 52(1), 225-249.
- Kanter, R. M.(1968). Commitment and Social Organizations, American Sociological Review, 449-517.
- Karasar, N. (2009). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel, Ankara.
- Kartal, M. ve Bardakçı, S. (2018). SPSS ve AMOS Uygulamalı Örneklerle Güvenirlilik ve Geçerlik Analizleri, Akademisyen Kitabevi, Ankara
- Kızmaz, M. Z., Paylan, İ. C. ve Erkan, S. (2017). DNA Dizilemenin Tarihsel Gelişimi. Gaziosmanpaşa Bilimsel Araştırma Dergisi, 6(2), 47-53.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Sadakat İlişkisi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8(28), 200-211.

- Koçak, D. ve Yücel, İ. (2018). Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Duygusal Bağlılığın Aracı Etkisinin İncelenmesi.
- Meydan, C. H., Şeşen, H. (2011). Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları. Detay Yayıncılık. Ankara
- Meydan, C. H., Basım, H. N. ve Çetin, F. (2011). Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığın Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Türk Kamu Sektöründe Bir Araştırma. Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, 57, 175-200.
- Meyer, J. P, Allen, N. J. ve Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of A Three-Component Conceptualization. Journal of Applied Psychology. 78, 538-551.
- Mowday R.T., Steers R. M. ve Porter L.W., (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247
- Namlı, A., Temel, C.ve Güllü, M. (2017). Ortaokul Öğrencilerinin Beden Eğitimi Dersine İlişkin Ürettikleri Metaforlar. Kastamonu Education Journal, 25(2).
- Nart, S. (2019). Dijital Dönüşüm Sürecinde Örgütsel DNA: Meritokrasi Üzerinden Bir Değerlendirme. Proceedings Of Icopec2018, 229
- Neilson, G., Pasternack, B. ve Mendes, D. (2004). 7 Çeşit Organizasyonel DNA. Strateji + İş, (35), 95-103.
- O'Reilly, C. A., ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. Journal of Applied Psychology, 71(3), 492.
- Ordu, A., Bakay, M. E.ve Tanrıoğen, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. 28(11),101-115

- Ovalı, A. Ç, Demir, Y. ve Baştürk, Y. A., (2020) Sağlık, E. Sanal Kaytarma ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi, 5(1), 12-18.
- Örücü, E.ve Kışlalıoğlu, R. S. (2014). Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Çalışması. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 10(22), 45-65.
- Özdemir, A. O. ve Arık, R. S. (2018). Okul İklimine İlişkin Öğretmen ve Müdür Davranışları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde İş Kolikliğinin Aracılık Etkisi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 24(2), 295-338.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2), 113-130.
- Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. G. A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (28).1-20
- Seçer, İ. (2015). SPSS ve Lisrel ile Pratik ve Analizi: Analiz Raporlaştırma. Anı Yayıncılık, Ankara.
- Sezgin, F. ve Sönmez, E. (2018). Örgüt Kültürü ve İklimi Çalışmalarının Sistemik İncelemesi: Bir İçerik Analizi. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19(1), 257-275.
- Şimşek, Z. (2007). CEO Görev Süresi ve Organizasyonel Performans: Araya Giren Bir Model. Stratejik Yönetim Dergisi, 28 (6), 653-662.
- Sürücü, L. ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel Bağlılık Üzerine Kavramsal İnceleme. International Journal of Management and Administration, 2(3), 49-65.

- Taş, Y. (2011). İş Tatmini ve Bilgi Paylaşımı Düzeyinin Duygusal Bağlılığa Etkisi: Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Bir Araştırma. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (21) 1:117-131.
- Temur, Ö. F. (2012). Öğretmen Algılarına Göre Yöneticilerin Karar Verme Stillerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisi: Rize İli Örneği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi.
- Tavşancıl, E. (2002). Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi. Nobel Yayıncılık. Ankara
- Uygur, A. (2007). Örgütsel Bağlılık ile İş gören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, (1), 71-85.
- Yalçın, A., ve İplik, N. F. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi.
- Yalçınkaya, M. (2002). Açık Sistem Teorisi ve Okula Uygulanması. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 22(2).103-116
- Yalçınsoy, A. (2016). Örgüt Kültürü ve Örgüt İkliminin Örgütsel Sessizlik Üzerindeki Etkisinin Analizi. Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 67-77.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (22), 445-458.
- Zangaro, G. A. (2001). Organizational Commitment: A Concept Analysis. In Nursing Forum (Vol. 36, No. 2, P. 14). Blackwell Publishing Ltd.

İNTERNET KAYNAKLARI

- [1] Akşehirli, S. (2007).Çağdaş Metafor Teorisi. Ege Edebiyat. <http://www.ege-edebiyat.org/modules.php?name=News&file=article&sid=202> (E.T.06.08.2020)
- [2] Özdoğan M. (2020). DNA Nedir? <https://www.drozdogan.com/dna-nedir-dna-hasari-kanserlesmeyi-nasil-etkiler/> (E.T.06.08.2020)
- [3] Neilson, G. L., Pasternack, B. A. ve Mendes, D. (2004). <https://www.strategy-business.com/article/04210?gko=d2b6b> (E.T. 06.08.2020)
- [4] Booz Allen Hamilton, Co . (2003) <https://strategyand.pwc.com/gx/en/functions/organisational-strategy/orgdna-profiler.html> (E.T. 06.08.2020)
- [5] Booz Allen Hamilton, (2013).<https://investors.boozallen.com/news-releases/news-release-details/booz-allen-hamilton-announces-first-quarter-fiscal-2013-results> (E.T.23.08.2020)



T.C.
TOROS ÜNİVERSİTESİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ
KURULU KARARI

Karar Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar Sıra Sayısı
17.06.2020	4	32

Toros Üniversitesi İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi'nde Doç. Dr. Mustafa BEKMEZCİ'nin danışmanlığını yürüttüğü, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi Erol GÜLOĞLU' nun "*Öğretmenlerin Örgüt DNA'sı Metaforu Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*" konu başlıklı tez araştırması, Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulunda görüşüldü.

Yapılan incelemeler sonucunda ilgili araştırmanın bilimsel araştırma ve yayın etiği açısından uygun olduğuna oy birliğiyle karar verildi.

EK-2 Anket Formları

ÖRGÜT DNA'SI ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. Çalıştığım kurumda çalışanlar dış değişimlere uyum sağlayabilecek yapıdadır.					
2. Kurumumuz değişimi önemseyen bir yapıya sahiptir.					
3. Kurumumuz her türlü problemi esnek karar alma yapısını kullanarak çözmektedir.					
4. Kurumumuz motivasyonu yüksek personelini desteklemektedir.					
5. Kurumumuz tam anlamıyla genel müdürün hakimiyeti altındadır.					
6. Kurumumuzda verilen emirler harfi harfine yerine getirilerek olumlu sonuçlar alınır.					
7. Çalıştığım kurumda kendimi makinenin bir parçası gibi hissetmekteyim.					
8. Çalıştığım kurumda işlerin aksamaması için sıkı uygulamalar vardır.					
9. Çalıştığım kurum cazip bir kurum olduğu için, burada çalışmak isteyen birçok aday vardır.					
10. Çalıştığım kurumun uygulamaları personelini mutlu kılmaktadır.					
11. Çalıştığım kurum diğer kurumlardan ayıran, rekabetçi ruha sahip farklı bir kültürü vardır.					
12. Kurumumuzun vizyonu ve değerleri beni motive etmektedir.					
13. Kurumumuzda zeki ve motivasyonu yüksek personel olmasına rağmen bunlar bir amaç altında toplanamamaktadır.					
14. Kurumumuzda birliktelik yerine herkesin kendi stratejileri vardır.					
15. Kurumumuzda alınan güzel bir karar iş birliği sorunlarından uygulanamamaktadır.					
16. Kurumumuzda alınan kararların uygulanmasında koordinasyon ve yönlendirme eksikliği vardır.					
17. Kurumumuzda değişimi engelleyen katı bir kültürel yapı bulunmaktadır.					
18. Kurumumuzda iş gören bakımından kalabalık olduğundan tam olarak verimli olamamaktadır.					
19. Kurumumuzda önemsiz işler fazla olduğundan, değişimler için fırsat bulmak güçtür.					
20. Kurumumuz hantal bir yapıda olduğundan dış değişimlere cevap verememektedir.					
21. Kurumumuzda bünyesinde hiyerarşi her şeyden önemlidir.					
22. Çalıştığım kurumda gereğinden fazla bürokratik bir yapıya sahiptir ve bu durum işleri aksatmaktadır.					
23. Kurumumuz herhangi bir konuda karar alırken personellerin görüşlerine değer vermemektedir.					
24. Kurumumuzda personelin potansiyeli dikkate alınmamaktadır.					
25. Kurumumuzda uygun bir çalışma ortamı görüntüsü arkasında içi kaynayan bir yapı vardır.					
26. Kurumumuzda büyük değişimler oylanır, kabul edilir ama uygulamak imkansızdır.					
27. Kurumumuzda vasatlık takdir edilmektedir.					
28. Kurumumuzda çalışanlar üstlerinden gelen emirlere aldırmamaya meyillidirler.					

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ

Aşağıdaki soruları mevcut duruma göre cevaplayınız. Bu ölçekte (1) Kesinlikle katılmıyorum. (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Katılıyorum (5) Kesinlikle katılıyorum seçeneğini temsil etmektedir.

		1	2	3	4	5
1	Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder.					
2	Bu kurumun problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi görüyorum.					
3	Bu kuruma karşı güçlü bir aidiyet duygusu hissetmiyorum.					
4	Bu kuruma karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum					
5	Bu kurumda kendimi "ailenin bir parçası" gibi görmüyorum.					
6	Bu kurumun benim için çok özel bir yeri vardır.					
7	Şu anda bu kurumda çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindedir					
8	Bu kurumdan ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi.					
9	Şu anda bu kurumdan ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur.					
10	Bu kurumdan ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır.					
11	Eğer bu kuruma kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12	Bu kurumdan ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur.					
13	Bu kurumda çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum.					
14	Eğer bu kurumdan ayrılmak benim yararına olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum					
15	Çalıştığım kurumdan şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim.					
16	Bu kurum benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor.					
17	Bu kurumdaki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu okuldan ayrılmam.					
18	Bu kuruma çok şey borçluyum.					

ÖZGEÇMİŞ

ÖZGEÇMİŞ		
Kişisel Bilgiler		
Adı Soyadı	Erol GÜLOĞLU	
Doğum Tarihi	01/11/1979	
Uyruğu	TC	
Doğum Yeri	Tarsus/Mersin	
E-posta	malim31333@gmail.com	
Eğitim Bilimleri		
Eğitim Birimi	Eğitim Birimi	Mezuniyet
Lisan	Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği	2002
Lisan	Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Sosyoloji Bölümü	2016
Lise	Tarsus Cumhuriyet Lisesi	1996
Ortaokul	Tarsus Kasım Ekenler Ortaokulu	1993
İlkokul	Aliefendioğlu Köyü İlkokulu	1990
İş Deneyimi		
Çalıştığı Kurum	Çalıştığı Kurum	Görev
2002-2008	Hançerliilkokulu Ergani/DİYARBAKIR	Öğretmen
2008-2010	Arif Biçen İlköğretim Okulu Ergani/DİYARBAKIR	Müdür Yardımcısı
2010-2014	Ziraat Bankası İlköğretim Okulu Nizip /GAZİANTEP	Müdür Yardımcısı
2014-2018	Kelahmet İlk/Orta Okulu Tarsus/MERSİN	Müdür/Müdür yardımcısı
2018-Devam	Borsa İstanbul İlkokulu Tarsus/MERSİN	Müdür
Yabancı Dil		
Düzy	Düzy	
İngilizce	Orta	



T.C.
TOROS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 71392800-302.14-E.3692
Konu : Tez Başlığı Değişikliği (Erol GÜLOĞLU)

07/12/2020

İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Ana bilim dalımız yüksek lisans öğrencisi Erol GÜLOĞLU'nun tez başlığı değişikliği, aşağıdaki yönetim kurulumuzun 07.12.2020 tarihli ve 17/117 sayılı kararı ile uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-İmzadır

Prof.Dr. Köksal HAZİR
Müdür

İşletme Ana Bilim Dalı Başkanlığının 30/11/2020 tarihli ve 3557 sayılı, Erol GÜLOĞLU'nun, tez başlığı değişikliği konulu yazısı görüşüldü.

Enstitümüz İşletme Ana Bilim Dalı, Tezli Yüksek Lisans Programı 199021011 numaralı öğrencisi Erol GÜLOĞLU'nun, 20/11/2020 tarihinde yapılan tez savunma sınavında, tez başlığının savunma sınavı jüri üyelerinin önerisi üzerine, **“Öğretmenlerin Örgüt DNA'sı Metaforu Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki”** olan tez başlığının **“Çalışanların Örgüt DNA'sına İlişkin Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi”** olarak değiştirilmesine, danışmanına duyurulmak üzere konunun ana bilim dalı başkanlığına ve adı geçen öğrencinin e-posta adresine bildirilmesine oy birliğiyle karar verildi.



T.C.
TOROS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İNTİHAL PROGRAMI RAPORU

İŞLETME ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Tarih: 27/10/2020

Tez Başlığı: Öğretmenlerin Örgüt DNA'sı Metaforu Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın;

a) Giriş,

b) Ana bölümler ve

c) Sonuç kısımlarından oluşan toplam ...84..... sayfalık kısmına ilişkin, 27/10/2020 tarihinde enstitü tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % ...9..... 'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç
- 3- Benzer kelime sayısı 10 adet yapıldığında en fazla %10,

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar dahil
- 3- Benzer kelime sayısı 10 adet yapıldığında en fazla %30'u geçmemelidir.

Tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Yukarıda belirtilen başlıkta danışmanımla birlikte tamamlamış olduğum tezimin fikir/araştırma sorusu, yöntem, bulgular ve tartışma kısımları özgün olup kısmen veya tamamen diğer çalışmalardan alınan kısımlar olduğu durumlarda kaynak belirtilmesine dikkat edilmiştir. Tezimin, tez yazım kurallarına uygun olarak intihal olmaksızın hazırladığımı taahhüt eder; intihal olması durumunda tez çalışmamın başarısız sayılacağını ve mezuniyetimin iptalini kabul ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı : Erol GÜLOĞLU

İmzası : Tarih: 27/10/2020

Yukarıda kişisel ve tez bilgileri verilen öğrencimin belirtilen başlıkta birlikte tamamlamış olduğumuz tez çalışması Turnitin intihal yazılım programında kontrol edilmiş ve etik bir ihlale rastlanmamıştır. İntihal yazılım programının rapor çıktısı ektedir. Ayrıca tezin fikir/araştırma sorusu, yöntem, bulgular ve tartışma kısımları özgün olup kısmen veya tamamen diğer çalışmalardan alınan kısımlar olduğu durumlarda kaynak belirtilmesine dikkat edilmiştir.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Danışmanın Unvanı-Adı-Soyadı : Prof. Dr. Mustafa BEKMEZCİ

İmzası : Tarih: 27/10/2020

Ek: İntihal yazılım programının rapor çıktısı (.....3.....sayfa)

Öğretmenlerin Örgüt DNA'sı Metaforu Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

Yazar Erol Güloğlu

Gönderim Tarihi: 27-Eki-2020 11:44AM (UTC+0300)

Gönderim Numarası: 1427946586

Dosya adı: EROL_G_LO_LU_TEZ_27.10.2020_-_Kopya.docx (597.27K)

Kelime sayısı: 15668

Karakter sayısı: 109425

Öğretmenlerin Örgüt DNA'sı Metaforu Algıları ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki

ORJİNALLIK RAPORU

%9	%10	%4	%4
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	majersite.org İnternet Kaynağı	%2
2	www.sosyalarastirmalar.com İnternet Kaynağı	%2
3	Submitted to Ataturk Universitesi Öğrenci Ödevi	%1
4	Submitted to Istanbul Aydın University Öğrenci Ödevi	%1
5	www.e-sosder.com İnternet Kaynağı	%1
6	www.kefdergi.com İnternet Kaynağı	%1
7	kho.edu.tr İnternet Kaynağı	%1
8	isletmecilik.org İnternet Kaynağı	%1

www.kitapci.com.tr

Aııntıları ıkart

Kapat

Eşleşmeleri ıkar

< % 1

Biblyografyayı ıkart

Üzerinde