



**T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULLARINDA ÇALIŞAN
ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜT
İKLİMİNİN ARAŞTIRILMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ÖZGÜR DEVRİM YILDIRIM

**DANIŞMAN
DOÇ. DR. MELİH NURİ SALMAN**

AKSARAY 2019

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren bir (1) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Özgür Devrim

Soyadı : YILDIRIM

Bölümü : Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı

İmza :

Teslim tarihi : 29.06.2019

TEZİN

Türkçe Adı : Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Çalışan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İkliminin Araştırılması

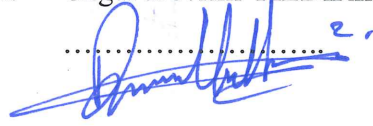
İngilizce Adı : The Investigation of Organizational Commitment and Organizational Climate of Academic Staff at Physical Education and Sport Schools

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Özgür Devrim YILDIRIM

İmza:



T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
JÜRİ ONAY SAYFASI

Özgür Devrim YILDIRIM tarafından hazırlanan “Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Çalışan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İkliminin Araştırılması” başlıklı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Aksaray Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Doç.Dr. Melih Nuri SALMAN

(Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı,Aksaray Üniversitesi)

Üye: (Dr.Öğr.Üyesi Şenay KARAKUŞ UYSAL)

(Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı,Aksaray Üniversitesi)

Üye: (Dr.Öğr.Üyesi Tefik Cem AKALIN)

(Beden Eğitimi ve Spor ABD,Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi)

İmza

Tez Savunma Tarihi:29.05.2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun ..11./07./2019.....tarih ve 2019/28-9..... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Öğrencinin
Özgür Devrim YILDIRIM

İmza

Sosyal Bilimler EnstitüsüMüdürü
Doç. Dr.Sevilay USLU DİVANOĞLU

İmza

TEŞEKKÜR

Hayatımın en önemli adımlarından biri olan lisansüstü eğitimim boyunca bilgi ve deneyimlerini paylaşarak, beni yetiştiren Aksaray Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi öğretim üyesi danışmanım Doç. Dr. Melih Nuri SALMAN'a, yardımlarını esirgemeyen Bülent Ecevit Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürü Dr. Öğretim Üyesi Mustafa GÜMÜŞ'e, Dr. Öğretim Üyesi Hakan ACAR'a, Öğr. Gör. Hüseyin Hakan KUDAK'a, Araş. Gör. Bilal EMEKTAR'a ve yine büyük destekleri için Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Kültür Spor Dairesi Şube Müdürü, abim Mehmet Nuri ÇAKMAKÇI'ya, Bülent Ecevit Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Bölüm Başkanı, dostum Dr. Öğretim Üyesi Tefvik Cem AKALIN'a teşekkürlerimi borç bilirim. Bu noktaya gelmemde büyük emeği olan annem Hatice YILDIRIM'a teşekkürlerimi sunarım.

AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
BEDEN EĞİTİMİ VE SPOR YÜKSEKOKULLARINDA ÇALIŞAN
ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜT
İKLİMİNİN ARAŞTIRILMASI

(Yüksek Lisans)

Özgür Devrim Yıldırım, Aksaray – 2019

ÖZET

Bir örgütün hedef ve amaçlarına ulaşması ve başarısı, sahip olduğu insan kaynağının niteliği kadar çalışanların örgütsel bağlılık ve iklim ile yakından ilişkilidir. Örgütlerde verimlilik ve etkinliğin önemli bir öncülü olarak değerlendirilen örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi; bilimin üretildiği, evrensel eğitim-öğretimin gerçekleştirildiği üniversiteler açısından önemli bir yere sahiptir.

Bu kapsamda araştırmamızın amacı, üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılıklarının belirlenmesi ve elde edilen verilerin öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ve örgüt iklimlerinin tespit edilerek iyileştirilmesi ve artırılmasında yöneticilerin kullanımına sunmaktır.

Araştırmaya üniversitelerin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları ve Spor Bilimleri Fakültelerinde çalışan, tesadüfî örneklem yöntemine göre seçilmiş 10 üniversiteden 45'i kadın, 113'ü erkek toplam 158 öğretim elemanı katılmıştır.

Araştırma için gerekli verilerin toplanması amacıyla üç bölümden oluşan bir anket uygulanmıştır. Birinci bölümde sosyo-demografik özellikleri tespit edebilmek için demografik bilgi formu uygulanmıştır. İkinci bölümde “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” ve üçüncü bölümde ise “Örgüt İklimi Anketi” kullanılmıştır.

Elde edilen veriler SPSS 23.0 paket programına aktararak değerlendirilmiştir. Tanımlayıcı istatistik ile birden çok bağımsız grup ortalamasının karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi, değişken gruplarda T-TESTİ kullanılmıştır. Gruplar arasında farklılığın kaynağı olan grup veya grupların tespiti amacıyla ANOVA testi kullanılmıştır. Analiz sonuçları %95 güven aralığında değerlendirilmiş ve “ $p<0.05$ ” değeri istatistiksel olarak anlamlı farklılık kabul edilmiştir.

Araştırmaya katılan  ğretim elemanlarının çalışma süresi ve çalıştığı  niversite ile örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Çalışanların yaş ve çalıştıkları  niversiteler ile örgüt iklimleri karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$).

Birinci görevi bilimin çekirdeğini oluşturmak olan ve bilimsel düşüncenin yeşerdiği yüksek nitelikli kişilerin yetiştirildiği, ülke ve dünya meselelerine çözümler getiren üniversitelerin çalışanlarının istek ve beklentilerini göz önünde tutarak çalışanlarının örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi algı düzeylerini arttırılması gerektiği düşünülmektedir.

Bilim Kodu :130117

Anahtar Kelimeler : Öğretim elemanı, örgütsel bağlılık,  rg t iklimi,

Sayfa Adedi : 86

Danışman :Do . Dr. Melih Nuri SALMAN

AKSARAY UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
THE INVESTIGATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AND ORGANIZATIONAL CLIMATE OF ACADEMIC STAFF AT
PHYSICAL EDUCATION AND SPORT SCHOOLS

(M.A. Thesis)

Özgür Devrim Yıldırım, AKSARAY – 2019

ABSTRACT

An organization's reaching its aims and goal is closely associated with organizational commitment and climate of its employees as well as the quality of its human resources. Organizational commitment and organizational climate, which are assessed as a significant premise of productivity and efficiency in organizations, have a significant place in terms of universities where science and universal education take place.

Within this context, the purpose of our study is to find out whether organizational commitment and organizational climate of academic staff working in universities differ in terms of demographic characteristics and to present the results of the study for the use of managers in finding out and improving and increasing the organizational commitment and organizational climate of academic staff.

A total of 158 academic staff, 45 females and 113 males, from 10 universities chosen with random sampling method among Physical Education and Sport Schools and Sport Sciences Faculties of universities participated in the study.

A questionnaire which included three parts was used to collect the data necessary for the study. In the first, demographic information form was given to students to find out socio-demographic features. In the second part, "Organizational Commitment Scale" was used, while "Organizational Climate Scale" was used in the third part.

The data obtained were transferred to SPSS for Windows 23.0 program and assessed. One-way ANOVA was used in the comparison of descriptive statistics and in the comparison of averages of more than one independent groups, while t-test was used in variable groups. ANOVA test was used to find out the group or groups that were the source of differences between groups. Analyses results were assessed with 95% confidence interval and " $p<0.05$ " value was considered as statistically significant difference.

Statistically significant association was found between term of employment and the university worked in and organizational commitment levels of academic staff who participated in the study. In addition, statistically significant association was found between age and the university worked in and organizational climate ($p < 0.05$)

It is thought that the demands and expectations of the staff at universities, the primary duty of which is to educate qualified individuals, to make scientific thought flourish and to find solutions to the problems of the country and the world, should be taken into consideration and the staff's organizational commitment and organizational climate levels should be increased.

Science Code : 130117

Key Words : Organizational commitment, organizational climate, academic staff

Page Number : 86

Supervisor : Assoc. Prof. Melih Nuri SALMAN

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	ii
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	iii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER	x
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	2
1.1.1. Problem Cümlesi.....	3
1.1.2. Alt Problemler.....	3
1.1.3. Araştırmanın Amacı.....	5
1.1.4. Araştırmanın Önemi.....	5
1.1.5. Araştırmanın Varsayımları.....	6
1.1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	6
1.2. Genel Bilgiler.....	6
1.2.1. Örgüt	6
1.2.2. Örgütsel Bağlılık.....	7
1.2.2.1. Örgütsel Bağlılıkla İlişkilendirilen Kavramlar	9
1.2.2.1.1. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu	9
1.2.2.1.2. Örgütsel Bağlılık ve Performans.....	10
1.2.2.1.3. Örgütsel Bağlılık ve Katılım.....	10
1.2.2.1.4. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Kültür	11
1.2.2.1.5. Örgütsel Bağlılık ve Kişilik	11
1.2.2.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması	11
1.2.2.2.1. Meyer ve Allen Sınıflandırması.....	12
1.2.2.3. Örgütsel Bağlılık Düzeyini Etkileyen Faktörler	13

1.2.2.3.1. Örgütsel Özellikler	14
1.2.2.3.2. Kişisel Özellikler	15
1.2.2.3.3. İş özellikleri	16
1.2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	17
1.2.3. Örgüt İklimi	18
1.2.3.1. Örgütsel İklimi Etkileyen Faktörler	19
1.2.3.1.1. Bireysel Faktörler.....	20
1.2.3.1.2. Örgütsel Faktörler	21
1.2.3.2. Örgüt İklimini Oluşturan Faktörler	21
1.2.3.3. Örgütsel İklim Tipleri	22
1.2.3.4. Örgütsel İklimin Boyutları	23
1.2.3.5. Örgüt İkliminin Yarattığı Sonuçlar	24
1.2.4. Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi	25
1.2.5. Yüksek Öğretimde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel İklim	27
İKİNCİ BÖLÜM.....	29
2.1. Yöntem.....	29
2.1.1. Araştırma Modeli	29
2.1.2. Evren ve Örneklem	30
2.1.3. Veri Toplama Araçları	30
2.2. Verilerin Analizi	33
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	34
3.1. Bulgular.....	34
3.1.1. Tanımlayıcı Bulgular	34
3.1.2. Örgütsel Bağlılık Anketine Verilen Cevapların Dağılımı	36
3.1.3. Örgütsel İklim Anketine Verilen Cevapların Dağılımı.....	41
3.1.4. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Verilen Cevapların Dağılımı	46
3.1.5. Örgütsel İklim Alt Boyutlarına Verilen Cevapların Dağılımı	49
TARTIŞMA VE SONUÇ	53
KAYNAKÇA.....	60
EKLER.....	68
Ek-1. Anket Formları.....	68
EK-2. Özgeçmiş.....	71

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları	18
Tablo 2. Çalışmamızda Kullanılan Anketlerin Güvenirlik Puanları	32
Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Demografik Bulguları.....	34
Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Likert Ölçekli Soruların Betimsel Dağılımları	36
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Demografik Değişkenler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi ve İlişkisi	38
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Çalışma Süresi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisinin Tukey HSD Testi Sonuçlarına Göre Dağılımı	39
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Çalıştığı Üniversiteler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisinin Tukey HSD Testi Sonuçlarına Göre Dağılımı	40
Tablo 8. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgüt İklimi Likert Ölçekli Soruların Betimsel Dağılımları.....	41
Tablo 9. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Demografik Değişkenler ile Örgüt İklimi Düzeyi ve İlişkisi	44
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Yaş ve Örgüt İklim Düzeyi İlişkisinin Tukey HSD Testi Sonuçlarına Göre Dağılımı	45
Tablo 11. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Çalıştığı Üniversiteler ve Örgüt İklim Düzeyi İlişkisinin Tukey HSD Testi Sonuçlarına Göre Dağılımı.....	46
Tablo 12. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	46
Tablo 13. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Akademik Unvanlarına Göre Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	47

Tablo 14. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Çalışma Alanlarına Göre Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	47
Tablo 15. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Yönetimsel Görevlerine Göre Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Karşılaştırılması	48
Tablo 16. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	48
Tablo 17. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Zorunluluk Boyutunun Tukey HSD Testi Sonuçlarına Göre Dağılımı	49
Tablo 18. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	49
Tablo 19. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Akademik Unvanlarına Göre Örgüt İklimi Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	50
Tablo 20. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Çalışma Alanlarına Göre Örgüt İklimi Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	50
Tablo 21. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Yönetimsel Görevlerine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	51
Tablo 22. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Çalışma Sürelerine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutlarının Karşılaştırılması.....	51

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları	17
--	----



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Eğitim, dünyadaki hızlı gelişim ve değişime, bireylerin uyum sağlayabilmesi için en önemli unsurlardan bir tanesidir. Bu süreçte uyum sağlayabilecek etkili ve yaratıcı bireyler yetiştirmek için eğitim kurumları ve bu kurumların eğitimcilerinin önemi oldukça büyüktür. Söz konusu bu durum şüphesiz ki üniversiteler için de geçerlidir ve üniversitelerin başarılarının artması için bu kurumlarda çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarının yüksek düzeyde olması, çalışanlarının üniversitelere olan katkılarını artıracak etkenlerdendir. Bu kurumların örgüt başarısını doğrudan etkileyen faktörler arasında yer alan bireylerin örgütsel bağlılıkları ve örgüt iklimi yönetim bilimcilerin oldukça ilgisini çekmektedir.

Örgütsel bağlılık, örgüt üyeliğinin sürdürülebilirliği için zorunluluk, arzu ya da ihtiyaç sebebiyle ortaya çıkabilmektedir (Meyer & Allen, 1991). Örgütsel bağlılık, örgüte bütünsel genel bir duygusal tepkiyi yansıtır (Yüksel, 2003). Çalışanın örgütleri ile kurdukları birliktelik kendilerini örgütlerinin bir parçası olarak hissetme düzeyleridir (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1994).

Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması çalışanları problem üretmek yerine, problem çözen bireyler haline dönüştürür. Bağlılığın sağlanabilmesi için çalışanların motivasyonu, performansı, kararlara katılım süreci ve dolayısı ile kurumlarda olumlu atmosfer oluşturulabilmesi son derece önemlidir. Yaratılması gereken bu hava örgüt iklimine vurgu yapmaktadır.

Örgütsel iklim örgütlerdeki bireysel, örgütsel ve çevresel nitelikler ile örgüt içindeki insanların davranışlarının oluşturduğu bir ortam olarak tanımlanmaktadır. İnanırlılığın, güvenilirliğin, açıklığın, içtenliğin, yardımseverliğin, katılımcılığın dolayısıyla doyum ve

beklenti düzeylerinin yoğun olduğu örgütsel iklimi ideal iklim olarak nitelendirmek mümkündür (Karcıoğlu & Aykanat, 2012)

Mullins'e göre örgütsel iklim, örgütsel yaşamda hissedilen ama tanımlamanın zor olduğu duygusal bir etkileşimdir. Örgütteki atmosfer, çalışanların moral düzeyleri ve ait olma duygularının kuvvetinden oluşmaktadır. Örgütsel iklimin temeli üyelerin örgütü benimsemesine dayanmaktadır (Mullins, 2007). Bireyin iklime ilişkin algıları, organizasyonların içeriklerine göre farklılık gösterecektir (Schneider & Snyder, 1975).

Çalışanların, örgütlerine karşı olumlu bir tutum geliştirmelerini sağlayacak ortam ve imkanların sağlanması, çalışanların örgütlerine karşı hissettikleri bağlılık duygularını, önemli ölçüde olumlu etkileyecektir. Eğitim alanında da her organizasyonda olduğu gibi üretim ve kalitenin artması için çalışanlarının örgüte olan bağlılıklarının üst düzeyde olması gerekmektedir. Üniversitelerde çalışan akademisyenlerin motivasyon ve örgütsel bağlılıklarının üst düzeyde olması, olumlu ve örgüt iklimi sıcak ortamlarda çalışmaları, bu bölümlerde öğrencilik yapan öğretmen ve antrenör adaylarının değişen dünyaya ayak uydurabilmeleri ve entegre olabilmeleri ve iş hayatında da başarılı olabilmeleri açısından hayati önem taşımaktadır. Bu çalışmada, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında ve Spor Bilimleri Fakültelerinde çalışan öğretim elamanlarının örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeylerinin araştırılması, öğretim elemanlarının demografik özelliklerine bağlı olarak örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi açısından farklılıkların var olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Eğitim örgütleri, toplumların en önemli yaşam ve gelişim dinamiklerinden biridir ve eğitim örgütlerini oluşturan temel öge insandır. Bir eğitim kurumunun verimli olabilmesi o kurumun iklimine, yönetimine ve eğitimcilerine bağlıdır. Bu üç unsur birbirinden bağımsız gibi görünse de, her birinin bir diğerini şekillendirmede veya olumlu ya da olumsuz yönde etkilemesinde bir tesiri vardır. Öyleyse eğitim örgütlerinde hayata geçirilmek istenen amaçlara ulaşılabilmesi için, o örgütteki çalışanların bu amaçları benimsemesi ve istekli bir şekilde çalışması gerekmektedir. Bireyin bu amaçları benimsemesi ve istekli şekilde çalışabilmesi için örgüt ikliminin oluşması ve o örgüte karşı bağlılık geliştirmiş olması gerekmektedir (Şerifoğlu, 2018).

Bu kapsamda yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeylerinin tespit edilerek sosyo-demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılacaktır.

1.1.1. Problem Cümlesi

Öğretim elamanlarının örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeyleri belirlenmesi

1.1.2. Alt Problemler

Araştırmanın temel problemi doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere cevaplar aranmıştır.

1. HİPOTEZ:

H₀= Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeyleri arasında fark yoktur

H₁= Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyetlerine göre örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeyleri arasında fark vardır

2. HİPOTEZ:

H₀= Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeyleri arasında fark yoktur

H₁= Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının akademik unvanlarına göre örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeyleri arasında fark vardır

3. HİPOTEZ:

H₀= Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma alanına göre örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeyleri arasında fark yoktur

H_1 = Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma alanına göre örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeyleri arasında fark vardır

4. HİPOTEZ:

H_0 = Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yönetimsel görevlerine göre örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeyleri arasında fark yoktur

H_1 = Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yönetimsel görevlerine göre örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeyleri arasında fark vardır

5. HİPOTEZ:

H_0 = Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma süresine göre örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeyleri arasında fark yoktur

H_1 = Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma süresine göre örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeyleri arasında fark vardır

6. HİPOTEZ:

H_0 = Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalıştığı üniversitelere göre örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeyleri arasında fark yoktur

H_1 = Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalıştığı üniversitelere göre örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeyleri arasında fark vardır.

7. HİPOTEZ:

H_0 = Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaşlarına göre örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeyleri arasında fark yoktur

H_1 = Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaşlarına göre örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeyleri arasında fark vardır

1.1.3. Araştırmanın Amacı

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında ve Spor Bilimleri Fakültelerinde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeylerinin araştırılması, öğretim elemanlarının demografik özelliklerine bağlı olarak örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi açısından farklılıkların var olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır.

1.1.4. Araştırmanın Önemi

Eğitimin temelini öğretmenler oluşturmaktadır. Öyleyse iyi bir eğitim için iyi öğretmenlerin yetişmesi ve bunu yapacak iyi öğretim elemanlarının var olması gerekmektedir. Alanında iyi eğitim almış kendini geliştirerek lisansüstü eğitimi tamamlamış iyi öğretim elemanları yalnızca mesleki yeterlilikten ibaret değildir; örgütün de öğretim elemanlarının motivasyonunu arttıracak, iş tatminini sağlayacak onları memnun edecek ve kendilerini geliştirecek yenileyecek ve güdüleyecek imkanlar sağlaması gerekmektedir.

Yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanı/akademisyenlerin motivasyon ve örgütsel bağlılıklarının üst düzeyde olması, olumlu ve örgüt iklimi sıcak ortamlarda çalışmaları, bu bölümlerde öğrencilik yapan öğretmen ve antrenör adaylarının değişen dünyaya ayak uydurabilmeleri ve entegre olabilmeleri ve iş hayatında da başarılı olabilmeleri açısından hayati önem taşımaktadır.

Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeylerinin sosyo-demografik değişkenlere göre farklılıklarını belirlemek tüm akademik camiaya, yön verebilecek ve öğretim elemanlarının yaşadıkları problemlerin belirlenmesine ve çözüme ulaşmasına da katkı sunacaktır.

1.1.5. Araştırmanın Varsayımları

- a) Araştırmada kullanılan veri toplama aracının objektif olarak uygulandığı,
- b) Araştırmada araştırma grubunun evrenin tüm özelliklerini taşıdığı,
- c) Araştırma konu ile ilgili ulaşılabilen kaynaklardan elde edilen bilgilerin objektifliği yansıttığı varsayılmıştır.

1.1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmamız sadece yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarını içermektedir. Araştırmamız anket yöntemi ile sınırlıdır.

1.2. Genel Bilgiler

1.2.1. Örgüt

Psikoloji, antropoloji, sosyoloji, kamu yönetimi, siyaset bilimi gibi farklı bilim alanlarının konu alanlarına giren örgüt kavramı, bu alanların her birinde kendine has bakış açısı ile farklı anlamlar kazanmış ve birçok farklı tanımlamaları yapılmıştır (Genç & Karcıoğlu, 2000). İnsanlar doğaları gereği tek başına yaşamını sürdürmeyen ve başka inşalar ile beraber, topluluk halinde yaşamını sürdürmek zorunda olan canlılardır. Bu yaşam tarzının doğal bir sonucu olarak, örgütler kurmaya yönelmekte, bu örgütlerin amaçlarına yönelik olarak ta onları yaşatmaya çalışmaktadırlar (Buluç, 1996).

Örgüt, iki yada daha fazla sayıda insanın, otorite ve sorumluluğun olduğu, bir düzen içinde oluşturulan, belirlenmiş ortak amaçlara sahip, bu amaç ve görevlerin gerçekleştirilmesi amacı ile, bilgi, beceri, yetenek gibi olanakların paylaşıldığı, sosyal, açık ve dinamik bir sistem veya toplumsal bir birim olarak ifade edilebilir (Bakan, Büyükbeşe, & Bedestenci, 2004).

Örgütler hedef ve amaçlarına örgütte var olan insanların gerçekleştirdikleri eylemler sonucunda ulaşırlar. Örgütsel etkinliği sağlayabilmenin ön şartı insan gücüdür. Bundan dolayı örgütler ancak insanların var olması şartı ile anlam kazanır. Örgütler bireylerin sınırlı fakat farklı yeteneklerinden yararlanır (Konuk, 2006).

Başka bir ifadeyle; insanlar kendi kişisel amaçlarına ulaşmak için örgütlere katılmaktadırlar ve bu amaçların paralelinde örgütsel amaçları gerçekleştirmektedirler (Dinçer & Fidan, 1996). Örgütler ise misyonlarına ulaşmak ve kendi alanları içerisinde yer aldıkları pazar alanlarında, faaliyetleri ile katkı sunmak için vardır (Bakan, Büyükbeşe, & Bedestenci, 2004).

1.2.2. Örgütsel Bağlılık

Bağlılık; birinin kendini adanması veya bir taahhütte bulunması eylemidir. Bağlanmak, bir kişinin kendisini, verdiği bir söze veya eylem şekline bağlaması ya da kendini buna mecbur hissetmesidir (Manion, 2004). Diğer bir ifadeyle bağlılık; negatif ya da pozitif alternatiflerin bir bireyin çabalarını etkilediği durumlarda, bu kişinin belli bir yola girmesinde ya da o yolda devam etmesinde etkin olan şeydir (Brickman, Sorrentino, & Wortman, 1987).

Bağlılık kavramını ilk araştıran kişilerden birisi olan Guetzkow (1955) bağlılık tanımını, “kişinin belirli düşüncelere, kişilere veya gruplara karşı önceden hazırladığı davranış” biçiminde tanımlamaktadır. Söz konusu davranış, amaçlara devamlılık ve gerçekleşmesini sağlayan duygu ve davranışlar ile şekillenmektedir (Guetzkow, 1955).

Değer verilen bir ilişkiyi, uzun süreli sürdürme istekliliği olarak da tanımlanan bağlılık, üç unsur içermektedir: İlki, bağlılık uzun sürelidir. Tarafların belirli bir süre birlikte çalışmaya devam edeceklerini anladıklarını gösterir. İkincisi, bağlılık istek içerir. Bir başka deyişle yasal zorunluluktan çok bireysel tercihe dayalıdır. Taraflar birbirine kısa vadeli sözleşme düzenlemeleri ile yasal olarak bağlı olsalar da bu sözleşmelerin bitiminden sonra da bu ilişkiyi sürdürmeye isteklidirler. Üçüncüsü, bağlılık fayda içerir. Taraflar, şayet ilişkiden uzun vadede birtakım kazanımlar elde edeceklerine inanırlarsa bu tür ilişkiler içine girerler (Tellefsen & Thomas, 2005).

Mowday ve arkadaşları örgütsel bağlılığı, “çalışanların örgütlerindeki değer ve amaçlara inanmaları ve kabul etmeleri, örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için çaba sarf etme istekleri, örgütte kalabilmeleri ve örgütteki üyeliklerini sürdürebilmeleri amacıyla hissedilen güçlü bir arzu” şeklinde tanımlamaktadırlar (Mowday, Steers, & Porter, 1979). Grusky (1966) ye göre ise örgütsel bağlılık, “bireylerin örgütlerine olan bağlılıklarının gücü” dür (Wahn, 1998; Grusky, 1966). Kiesler ve arkadaşları ise örgütsel bağlılığı, “kişilerin bağlılıkları sonucu ortaya çıkan davranışlar olarak tanımlamıştır” (Reichers, 1985). Diğer bir tanım da ise, “birey ve örgüt arasındaki algılanan uyum” olarak ifade edilmiştir (Bateman & Strasser, 1984).

Örgütsel bağlılık, işgörenin kabul etmesi ve psikolojik bir sözleşme yaparak işe girmesiyle başlamaktadır. Hedef, amaç ve işin gereksinimleri hakkında bilgi edinmesi ile gelişir. Bu doğrultuda örgütsel bağlılık, bireylerin örgüt ile birlikte oluşturdukları kimliğin kazandığı güç birliğidir (Northcraft & Neale, 1990). Diğer bir ifadeyle, bağlılık hisseden işgören, örgütün değer ve amaçlarına güçlü bir şekilde inanır, emirlere gönülden uyar (Balay, 2000). İşgören, organizasyon ile tanınma, onun içinde olma ve organizasyona sadakat davranışları göstermektedir (Wayne, Randel, & Stevens, 2006). Bu anlamda örgütsel bağlılık, iş görenin örgütünde kalmak için gayret gösterme isteği ile örgütteki değer ve amaçları benimsemek olarak da tanımlanabilir (Morrow, 1983).

Ülkemizde yapılmış olan çalışmalarda “organizational commitment” yani örgütsel bağlılık kavramı iki manada ifade edilmektedir. Söz konusu kavram Tuncer ve Varoğlu tarafından “örgütsel bağlılık”; Balcı ve Celep tarafından ise “örgütsel adanmışlık” biçiminde tanımlanmıştır. Sunulan çalışmada, bu kavrama karşılığı olarak “Örgütsel Bağlılık” kavramı kullanılmıştır.

(O'Reilly & Chatman, 1986) örgütsel bağlılık kavramını, “psikolojik bağlılık” olarak ifade etmişlerdir. Örgütsel bağlılık, kişilerin sosyal sisteme bağlılıkları, dâhil olma istekleri ve sistemdeki sosyal ilişkilere uyumlarıdır. Örgütsel bağlılık, bireylerin örgüte dâhil olması ve ilişkilerin sağlamlaştırılması temeline dayanmaktadır (Klinsontorn, 2005).

İş görenin çalıştığı işyerine psikolojik anlamda bağlanması olarak tanımlanan örgütsel bağlılık, iş görenin örgütte kalmak ve bunun için gayret sarf etme arzusunun sonucunda örgütün amaçlarını ve değerlerini benimsemesi şeklinde de tanımlanmaktadır (Yalçın & İplik, 2005). Bir örgütün öğelerinin tümü amaçlarıyla özdeşleşme sürecini yansıtır (Reichers, 1985).

Örgütsel bağlılık, Meyer ve Allen tarafından;

a. Çalışanın örgütle ilişkisini niteleyen,

b. Onun örgüt üyeliğini sürdürme ya da sürdürmeme kararına etki eden psikolojik bir durum (Wasti A. , 2002) olarak tanımlamakta ve bağlılık; örgüte karşı duygusal bir ilişki geliştirme aracı olarak görülmektedir (Powell & Meyer, 2004).

Bağlılık kavramı, Meyer ve Allen'in ilk başlarda ifade ettiği gibi yalnızca örgüte yönelik bir kavram olmaktan öteye geçmiş ve çeşitli hedeflere yönelebilen bir olgu olduğu ortaya çıkmıştır. Bu hedeflere örnek olarak, sendikalar, iş grupları, yöneticiler, üst yönetim ve takımlar verilebilir (Heffner & Rentsch, 2001).

Örgüte bağlılık, çalışanların örgüt ve örgütün amaçlarına bağlı kalmalarını, kendilerini ifade edebilmelerini, örgütteki amaçları kabul etmelerini, bu amaçlara gönülden bağlılığı, ve örgütlerine uzun süreli bağlılığı kapsamaktadır (Liou, 2008).

1.2.2.1. Örgütsel Bağlılıkla İlişkilendirilen Kavramlar

1.2.2.1.1. Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu

Çalışanların iş, kariyer ve örgütlerine ilişkin olarak farklı tutumları bulunmaktadır. Ancak en önemli konuların başında iş doyumu bulunmaktadır (Saari & Judge, 2004).

İş örgütsel ortamda belirli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde bazı ilişkileri oluşturan ve ücret karşılığında yapılan mal ve hizmet üretme çabası olarak tanımlanmaktadır. Doyum ise duygusal bir tepki biçimini ifade etmektedir. Doyum terimi; istenen bir şeyin gerçekleşmesi, gönül doyumluğuna ulaşma, ihtiyaçların karşılanması sonucu oluşan mutlu olma durumu olarak tanımlanmaktadır. İş doyumu ise; kişilerde, çalışma yaşamı veya kişi ile çalıştığı iş yeri koşulları arasındaki uyum sonucunda ortaya çıkan memnuniyet duygusu ve kişinin işine karşı hissettiği pozitif bir tutum olarak tanımlanmaktadır (Karcıoğlu, Timuroğlu, & Çınar, 2009; Sevimli & İşcan, 2005)

Fikir birliği oluşmuş iş doyumu tanımı almamasına rağmen, literatürde en sık kullanılan tanım (Locke, 1976), kişinin iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucu oluşan olumlu duygusal durum, şeklindeki tanımdır.

1.2.2.1.2. Örgütsel Bağlılık ve Performans

İşgören performansı, işletmelerin gündemini en fazla meşgul eden ve büyük bir önem arz eden kavramlardan birisi olmuştur. İşgören performansından bahsetmeden önce “performans” kavramını belirtmekte yarar vardır. Sözlük anlamına bakıldığında “performans”, var olan kapasitenin kullanım düzeyidir. Performans bir eylemin sonucunda elde edilen çıktı seviyesidir. Bu seviye, amaçların yada görevlerin hangi seviyede gerçekleştiğini yansıtmaktadır (Schermerhorn, Hunt, & Osborn, 1994).

Etkinlik ve verimlilik kavramları ile beraber kullanılan performans kavramı, belirlenmiş hedeflere ulaşma seviyesi olarak da tanımlanmaktadır (Avcı & Topaloğlu, 2008). (Rousseau & Mclean Parks, 1993) iş gören performansını, çalışanların alacakları ücretin karşılığında göstermeleri gereken çaba olarak ifade etmişlerdir. Diğer bir tanıma göre ise, “çalışanın istek ve ihtiyaçlarına yönelik bir örgütte görev ve sorumluluklar üstlenmek, istenilen şeylere ulaşmak için zaman ve çaba harcamaktır” (Barutçugil, 2002).

Yapılan çalışmaların büyük bir kısmında örgütsel bağlılıkla çalışanların performansları arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. (Randall, 1987), araştırmasında üst düzeyde örgütsel bağlılığın yüksek iş performansı ile sonuçlandığını belirtmiştir.

1.2.2.1.3. Örgütsel Bağlılık ve Katılım

Çalışanlar sağlıklı bir katılım gerçekleştirirse, denetim ihtiyacı azalma eğilimi gösterir, katılımcıların kişiliğini destekler, gelişimlerine katkı yapar birleştirici bir unsur olur (Bursalıoğlu, 2012). Örgütsel bağlılığın oluşması ve örgütsel sorunların çözümü için katkı sağlamaları nedeniyle kişilerde, hem üstlerinden hem de iş arkadaşlarından gelen övgüler doyum düzeyini olumlu etkiler, moral olarak katkı sağlar. Bu durum bireylere örgütsel başarılar ile özdeşleşme imkânı verir, fikirlerinin değerli olduğu ve ona saygı duyulduğu izlenimi yaratır, verimliliğini arttırır (Eren, 2000; Aydın, 2010; Taş M. , 2002).

1.2.2.1.4. Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Kültür

Örgüt kültürü “bir kurumun, ortak değerleri, inançları ve tutumlarıdır.” (Karaca, 2001).

Örgütler amaç, inanç ve değerleri, işe ve çalışanlara olan tutumları gibi kendine has nitelikleri ile diğerlerinden ayrılmaktadır. Örgüt kültürü ise genelde varsayım, değer, düşünme biçimleri, ve kurallardan oluşmaktadır. Bunlar örgütte nasıl giyinmek ve davranmak gerektiğini, işyerindeki tüm çalışanlara göstermesi gereken davranışları belirler (Uçkun, Uçkun , Demir, & Gültekin, 2013).

1.2.2.1.5. Örgütsel Bağlılık ve Kişilik

Kişilik bir bireyi diğer bireylerden ayıran bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin tümü şeklinde ifade edilmektedir (Şimşek, Akgemci, & Çelik, 2003).

Kişilerin verim, beceri ve yetenek, işlerine verdikleri önem, başka kişiler ile ilişki kurma durumları farklı olduğu için, kişilerin yer aldıkları örgüt ile özdeşleşme ve örgüte olan bağlılık dereceleri de farklılık göstermektedir. Bazı kişiler, örgütlerinin bir parçası gibi çalışırlarken, bazı kişiler ise düşük performanslı çalışmalar sergileyerek örgütlerine yeteri kadar faydalı olamamaktadırlar. Literatürde yer alan çalışmalarda, çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasında genellikle olumlu düzeyde ilişki gözlemlenmiştir.

1.2.2.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Etzioni'nin örgütsel bağlılık sınıflaması; Etzioni örgütsel bağlılığı üçe ayırmıştır. Bunlar; yabancılaştırıcı, hesapçı ve ahlaki bağlılıktır. Bu bağlılık türlerinin her biri, bireylerin örgüt gücü karşısında sergiledikleri davranışları içermektedir (Zangaro, 2001).

Kanter ise örgütsel bağlılığı; devamlılık, kenetlenme ve kontrol bağlılığı olarak sınıflmıştır (Kanter, 1968).

Staw ve Salancik, bağıllığın birbirlerinden farklı iki kavramın tanımlanmasında kullanıldığını belirtmektedirler. Bu kavramlardan ilki “davranışsal bağıllık”, ikincisi ise “tutumsal bağıllık” olarak belirtmişlerdir (Staw & Salancik, 1977).

Mowday, Porter ve Steers e göre ise bu sınıflama; bireylerin kendilerini örgütle beraber ifade edebilmeleri olarak gösterilmiştir (Mowday, Steers, & Porter, 1979).

Kelman; içselleştirme, uyum ve özdeşleştirme biçiminde sınıflandırmıştır (Kelman, 1958).

O'Reilly ve Chatman; Kelman gibi “uyum/uyma”, “özdeşleştirme” ve “içselleştirme” biçiminde sınıflandırmışlardır (O'Reilly & Chatman, 1986).

1.2.2.2.1. Meyer ve Allen Sınıflandırması

Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağıllık, araştırmacıların da kabul ettiği ve bu alandaki çalışmalarda sıkça kullanılan bir model olmuştur. Onlara göre örgütsel bağıllık, “çalışanların örgütlerindeki ilişkileri sonucu şekillenen ve çalışanların örgütün devamlı bir üyesi olma fikrine ulaşmalarını sağlayan davranıştır”. Örgütsel bağıllığı “devam bağıllığı”, “duygusal bağıllık” ve “normatif bağıllık” olmak üzere üç bölümde ele almışlardır (Meyer & Allen, 1991).

Duygusal bağıllık, iş görenlerin duygusal açıdan örgüte bağıllıklarıdır (Meyer & Allen, A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, 1991). Bu bağı üst düzeyde olan kişiler burayı arzu ettikleri için örgütte kalır, örgütlerinin menfaatleri için gayret sarf etmeye isteklidirler. Bu nedenle duygusal bağıllık, bir örgütte ulaşılması en çok istenen ve çalışanlarda yaratılmak istenen bağıllık çeşididir (Afşar, 2011). Duygusal bağıllık, bireylerin örgütün amaçlarını ve değerlerini tam anlamıyla sahiplenip benimsemeleri sonucu gerçekleşir. İnsanlar örgütlerine duygusal anlamda bağlanır ve örgütün başarısı için kendilerini kişisel anlamda sorumlu hissederler. Bu bireyler genelde üst düzey performans, olumlu iş tutumları ve örgütte kalmaya devam konusunda istekli görünürler (Starnes & Truhon, 2006).

Allen ve Meyer'in geliştirdiği üçlü bağıllık modeli içerisinde, bireysel performansı tahmin etmede en önemli boyut, Duygusal Bağıllıktır. Bir başka ifadeyle, duygusal bağıllıkla performans arasında doğrudan ilişki vardır yani örgütlerine duygusal olarak bağlı olan

Çalışanlar, böyle hissetmeyen çalışanlara göre daha iyi performans ortaya koyarlar (Shaw, Delery, & Abdulla, 2003).

Devamlılık bağlılığı, bireyin örgütünden ayrılmasının getireceği faturanın yüksek olabileceğini düşünmesi sebebi ile rgt yeliğini sürdürülmeye çalışılmasıdır (Lamsa & Savolainen, 1999). Başka bir deyişle rgtten ayrılmanın maliyeti hesaplanır ve devam etmeyi kabul etmeyi anlatır (Somers & Birnbaum, 2000).

Normatif bağlılıkta “sorumluluk hissiyatı” mevcuttur. Örgütte alışanlar örgütte kalma zorunluluklarını ahlaki bir itaat hissi içerisinde istemektedirler (zcan, 2008).

1.2.2.3. Örgütsel Bağlılık Düzeyini Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığa etki eden ve bu bağlılık için birbirinden farklı etmenler bulunmaktadır.

Bu etmenler;

- ✓ Yaş, cinsiyet ve tecrübe,
- ✓ rgtsel Adalet, güven, iş doyumunu,
- ✓ Rol belirlediği, rol atışması,
- ✓ Uygulanan çalışmanın değeri,
- ✓ Karar alma sürecindeki iştirak, yapılan işlerin içerisinde bulunma,
- ✓ İş güvenliği, bilinirlik, yabancılaşma,
- ✓ Medeni durum, verilen ücret haricinde sunulan imknlar,
- ✓ çaresizlik, çalışma süreleri, mkfatlar, monotonluk,
- ✓ Yükselme imknları, iş arkadaşları,
- ✓ Liderlik tavırları, farklı yerlerde olan iş imknları dışarıdaki iş olanakları,

işgörenlere gösterilen alaka olarak göstermektedir (şenturan, 2014).

Meyer ve Allen (1997) bunları üç gruba ayırmıştır. Bunlar: Örgütsel zellikler, kişisel özellikler ve iş özellikleridir (Fakhreeva, 2008). (şekil 1)

1.2.2.3.1. Örgütsel Özellikler

Örgütün boyutu, kurumsallaşma seviyesi, kontrol seviyesi, örgütün imajı, esnek çalışma saatleri, ücret sistemleri ve kariyer olanaklarının örgütsel bağlılığı etkilediğine inanılmaktadır. Buna, çalışanların örgütteki etik algıları da eklenmektedir (Özdevecioğlu, 2003).

İşin Niteliği ve Önemi; İşin önemi, örgütteki işin insanların yaşamlarına olan etkileri biçiminde ifade edilmektedir (İnce & Gül, 2005).

Yönetim Tarzı; Yönetimin tarzı örgütün değer ve hedeflerine bağlılığı güçlendirmektedir. Yönetim eğer örgütsel kültür ve değerlerini önemsiyorsa, yenilikçilik ve verimlilik de artar. Bu örgüte olan bağlılığı da arttırmaktadır. Bu sebeple, bir çok çalışmada liderlik tarzı ya da örgüt kültürü kavramına önem vermiştir (Erol, 1998).

Ücret Düzeyi; örgütün içinde çalışanın statüsünü de belirleyen ve etkileyen bir faktördür (Benligiray, 2003). Çalışan ücret dağılımındaki adalet ya da adaletsizlik algısı örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlardandır. Çalışan kişiler örgüt yönetiminin ücret dağıtımını ne düzeyde adaletli ve dengeli olarak algırlar ise örgütlerine olan bağlılıkları da o düzeyde yüksek olacaktır. Özellikle üst düzey çalışanlarda gelir seviyesi, örgütsel bağlılığı önemli düzeyde etkilemektedir. Bunun yanında genel ödüllendirmeler kadar, dışsal ödüllendirmeler de son derece büyük önem arz etmektedir (İnce & Gül, 2005).

Nezaret; Yapılan işin denetleme şeklini, çalışan kişilerin sorumluluk algılarını etkilemektedir. Baskıcı bir yönetim anlayışını benimseyen, astların verilen kararlara katılımlarını teşvik etmeyen ve daha sıkı bir denetleme anlayışına sahip olan yöneticiler, astların sorumluluktan kaçmalarına ve sorumluluğu kendilerine geri vermeleri için ortam hazırlar. Çalışan, işinde sorunlarla karşılaştığında, bunlarla mücadele etmek yerine kaçmayı tercih eder ve buna neden olarak ta yöneticilerin tutumlarını gösterirler (Varoğlu, 1993).

Örgüt Kültürü; Örgüte ve örgütün hedeflerine olan bağlılık, performansın tahmin edilmesini sağlayan en önemli faktör olarak görülebilir. Bu sebeple çalışanların örgütsel bağlılıklarını artırmak önem arz eden bir görevdir. Örgütsel bağlılığı daha fazla olan çalışanların çoğunlukta olduğu bir örgüt, güçlü bir örgüt ve bu kültüre sahip bir örgüt olarak tanımlanabilir. (Erol, 1998).

Örgütsel Ödüller; İşyerindeki teşvikler ve ödüller örgütsel bağlılık ile direkt ilişkili ve örgütsel bağlılığı önemli düzeyde etkilemektedir (Erol, 1998).

1.2.2.3.2. Kişisel Özellikler

Yaş; (Ketchand & Strawser, 1998), çalışmalarında, yaş olarak daha büyük olan çalışanların daha genç olanlara göre örgütlerine daha bağlı olduklarını saptamışlardır. Yaşı ilerlemiş çalışanların, meslek ve mesleklerindeki pozisyonlarından daha memnun oldukları, Yaşın ilerlemesinin, aynı zamanda çalışanın örgütteki yatırımlarının da (terfi etme, ücret artışı, hak edilen tazminat vb.) artması anlamına geldiğini savunmuşlardır (Çöl & Gül, 2005).

Cinsiyet; Çalışanların cinsiyetleri, örgütsel bağlılığa eden bireysel faktörlerden bir tanesidir. Cinsiyetin örgütsel bağlılığa olan etkisi öncelikli olarak erkekler üzerinde yoğunlaşarak ele alınmıştır. Fakat çalışan kadın sayısının gün geçtikçe artması nedeniyle kadınlar yönelik araştırmalar oldukça artmıştır. Örgütsel bağlılığın cinsiyet faktörüyle ilişkisi üzerine yapılan çalışmalarda kesin bir sonuca varılmış değildir ve çalışmalar farklı sonuçlar sunmaktadır (Hüseyiniklioğlu, 2010).

Medeni Durum; Bu konudaki çalışma sayısı son derece sınırlıdır. Medeni durum, genellikle örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalarda bir kontrol değişkeni olarak ele alınmıştır (Çağlar, 2008).

Eğitim düzeyi: İş görenin örgütsel bağlılığı ile eğitim seviyeleri arasında zıt yönde bir ilişki mevcuttur. İş görenin eğitim seviyesi arttıkça, örgütsel bağlılığı da azalmaktadır. Bunun nedeni, daha üst seviyede eğitim alanların, örgütlerinin onlara sunabileceğinden daha fazla beklenti içinde olmaları ve bu kişilerin kendilerini daha fazla iş olanaklarına sahip görmeleridir (Yalçın & İplik, 2005)

Kıdem (Hizmet Süresi): Örgütte çalışılan görev süresi ve çalışan kişinin kıdemi, örgütsel bağlılık için önemli kriterlerden bir tanesidir. Örgütte çalışılan süre arttıkça, çalışan kişinin örgütte var olan yatırımları da artmaktadır ve bunları kaybetmemesi için örgütünde kalmak daha cezbedici olmaktadır. Bu nedenle kıdem arttıkça örgütsel bağlılığında arttığı ve aralarında pozitif bir ilişkinin olduğu belirtilmektedir. Örgütte geçirilen uzun yıllar sonucunda ulaşılan pozisyon, statü, tatil olanakları, saygı vb. unsurlar çalışan kişinin bağlılığını arttırmakta ve olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Taş Ö. , 2012).

1.2.2.3.3. İş özellikleri

Örgütte yapılan işin önemi, işyerinde veya dışarda, çalışanların sosyal hayatına etki etmektedir (Emre, 2016).

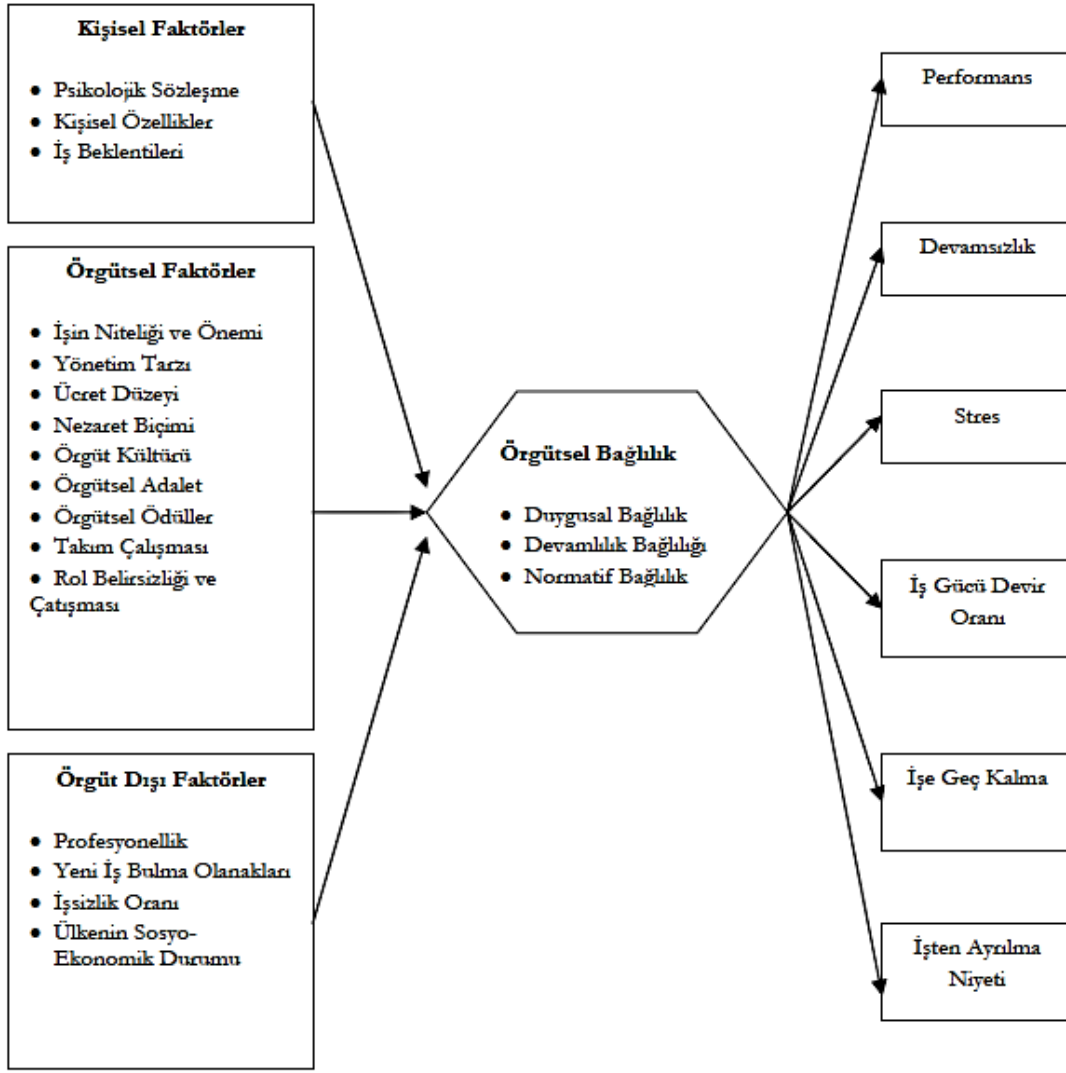
İşin içeriği: İşin kapsamı ne kadar geniş olursa örgüte olan bağlılık düzeyleri de o kadar artmaktadır.

Çalışma Koşulları: İşgörenlerin çalışma ortamları ve fiziksel şartlar iş memnuniyetini olumlu ya da olumsuz etkiler ve performans, motivasyon ve iş verimliliğine etki eder.

Çalışma Arkadaşları: Çalışma arkadaşları iş gören için önemli bir güven, tavsiye ve yardım kaynağıdır.

Rol çatışması; Rol çatışması, kişilerin görevlerinde üstlendiği rol ile üstlendikleri bu rolden beklentilerinin uyumlu olmaması manasına gelmektedir (Cengiz, 2001).

Rol belirsizliği; Görev tanımı, yetki ve sorumlulukların belirli olmaması ya da tam bir kesinlik olmaması durumunu rol belirsizliği durumu olarak tanımlanabilir.



Şekil 1. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları (Suliman, 2002)

1.2.2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütlerde amaçların uygun ve kabul görülebilir olması önemlidir, amaçlar bu şekilde belirlenmediğinde, örgütün üyelerinin bağlılıkları azalabilir, uygun ve kabul görülebilir amaçlar ortaya konduğunda ise üst düzey bağlılıklar oluşabilir ve bunun sonucunda doğru davranışların ortaya çıkması ihtimali daha da güçlenmektedir (Balay, 2000).

Randall'ın (1987), çalışmalarında, ortaya koyduğu bağlılık düzeylerinin olası sonuçları Tablo 1'de sunulmuştur (Randall, 1987; Balay, 2000). (Şekil 1).

Tablo 1. Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

Bağlılık Düzeyi	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük	*Bireysel yaratıcılık *Yenileşme ve özgünlük *İnsan kaynaklarının daha verimli kullanımı	*Yavaş meslek gelişimi ve ilerlemesi *Kişisel maliyet *Olası ihraç, ayrılma yada örgütsel amaçların bozulması	*Düşük performansın engellenmesi *İş görenin zararını sınırlamak	*Yüksek iş devri, gecikme, devamsızlık, kalmada isteksizlik, düşük iş kalitesi *Örgüte sadakatsizlik *Sınırlı rol üstü davranışlar, rol modele zarar vermek
Orta	*Üst düzey bağlılık hissi, güvenlik, yeterlilik, sadakat *Yaratıcılık *Kimliğin korunması	*Mesleki gelişim ilerleme fırsatlarının sınırlı olması *Parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan anlaşma	*Çalışan kıdeminin artması *Sınırlı ayrılma isteği *Sınırlı iş devri *Yüksek iş doyumu	*Çalışanın rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlandırılması *Örgütsel istemlerle iş dışı istemlerin dengelenmesi *Örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek	*Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama *Davranışın örgütçe ödüllendirilmesi *Bireyin iş yapma arzusu	*Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının bozulması *Değişime karşı direnç *Sosyal ilişkilerde gerilim *İş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji	*Güvenli ve dengeli işgücü *Yüksek düzeyde performans *Örgütsel amaçların karşılanabilmesi	*İnsan kaynaklarının yerinde kullanılamaması *Örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum eksikliği *Geçmişteki politika ve süreçlere tam güven *Gayretli iş görenlerden öfke ve düşmanlık *Örgüt adına yasadışı ve etik olmayan eylemlere girişim

1.2.3. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi, psikolojik bir kavramdır. Bu kavram örgütün karakterini oluşturan ve örgütü diğerlerinden ayıran, tasvir eden, hakim olan, örgütün iç çevresinin değişmezliğini sağlayan, kararlı ve süregelen özelliğe sahiptir ve örgüt üyelerinin davranışlarını etkiler ve onlardan etkilenir. Bu kavram somut bir biçimde ortada olmayan ancak örgüt üyelerince hissedilerek algılanabilen bir kavramdır (Karcıoğlu, 2001).

Örgütsel iklim; örgüte kendi kimliğini kazandıran, çalışanların davranışlarını etkileyen ve çalışanlar tarafından algılanan, örgütte hakim olan tüm özelliklerin olarak tanımlanabilir. Literatürde çoğu kez kurumsal kültür ile eş anlamlı olarak kullanılan örgütsel iklim kavramının tanımı ile ilgili bir uzlaşmaya varılamamış olursa da, birçok yazar tarafından örgütsel iklimin aşağıdaki özellikleri taşıdığı vurgulanmıştır (Batlis, 1980);

- ✓ Örgütsel iklim kurumu diğer kurumlardan farklı yapar bunun nedeni, örgütsel iklim, örgüt üyelerinin birbirleriyle olan etkileşimleri, örgütün politika tarzı, ve

örgütün yapısının sonucunda oluşan genel izlenimlerden ortaya çıkmaktadır. Bu izlenimler ise sadece o örgütteki mevcut özellikleri sunar.

- ✓ İklim algısı, örgütteki olayların ve durumların tanımlanmasının yapılmasıdır, değerlendirilmesi anlamında değildir.
- ✓ Örgütsel iklim, lider tiplerinden ve bir takım işlerden etkilenebilir. Bunlardan etkilenmesinin yanında, kişilerin örgütlerindeki davranışlar ve tutumlarını etkileyebilir.
- ✓ Örgütsel iklim çok boyutlu bir kavramdır. Örgütsel iklimi etkileyebilecek birçok değişken olabilir.
- ✓ Örgütsel iklim sürekli ve kolay kolay değişmez (Batlis, 1980).

Örgüt iklimi, bir örgütü diğerinden ayıran, tasvir eden, kişilerin davranışlarını etkileyen, örgüt içerisindeki bireyler tarafından hissedilip algılanan psikolojik bir kavramdır (Çetin Gürkan, 2006). Bir örgütün diğerlerinden ayrılmasını sağlayan, zamanla yerleşen ve değişmez duruma gelen, örgütte bulunan insanların davranışlarını etkileyerek; örgütü tanımlayan ve niteleyen özellikler bütünü örgütsel iklimi ifade etmektedir (Cıranoglu, 2011).

Örgütsel iklim kavramının Gestalt psikolojisine dayandığı savunulmaktadır. Gestalt psikolojisinde ortaya konan “bütün” kavramına göre kişilerin herhangi bir konudaki algılarının birleşmesi daha büyük bir grubun algısını oluşturmaktadır. Bu ortak algının da örgütsel iklimin temelini oluşturduğu söylenmektedir (Schneider, Ehrhart, & Macey, 2011). Her örgütsel yapının kendine has bir düzeni vardır ve bireyler bu düzeni keşfetme, kavrama, algılama dürtüsü ile çevrelerini izlemeye başlar. İçinde bulundukları örgüt hakkında oluşan algılar veya kendi çıkarımları ile bireyler, içinde bulundukları yapıya ait anlamlı bir düzen algısı oluştururlar. Ortaya çıkan bu algısal düzen de Gestalt psikolojisi içinde iklimin en temel tanımıdır (Schneider B. , 1975).

1.2.3.1. Örgütsel İklimi Etkileyen Faktörler

Örgüt iklimi örgüt çalışanlarının örgütsel davranışlarında etkili olmaktadır. Çalışanlar kişisel davranışlardan, örgütsel ve örgütün dış çevrelerindeki unsurlarından etkilenmektedirler (Altmann, 2000).

Örgütler genel olarak açık sistemlerdir. Bu nedenle örgüt iklimi çalışanların kişisel niteliklerinden, dış ve iç çevreden etkilenmektedir (Karcıoğlu, 2001).

Örgütsel iklim, örgütlerin varlıklarında önemli bir yere sahiptir. Örgütsel iklim örgütlere kimliklerini kazandıran bir dizi özelliklerin bütünüdür. Örgütsel iklimi belirleyen faktörler ve bu faktörlerin birbirleriyle etkileşimleri oldukça karmaşıktır. Bununla birlikte olumlu ve olumsuz örgütsel iklimi oluşturan belli başlı etmenler bulunmaktadır. Örgütsel iklim bu karmaşık etkileşimin bir sonucu olarak, her örgüt için farklı olarak oluşan ve örgütlerin etkililiği ve verimlilikleri üzerinde önemli bir yere sahiptir (Naldöken, 2014).

Örgüt içerisinde iklimi belirleyen bazı temel faktörler şu şekilde açıklanabilir;

1.2.3.1.1. Bireysel Faktörler

Çalışma hayatında örgütlerde iş görenler önemli yer tutmaktadır ve örgütün ikliminin yönlendirmesinde iş görenlerin özellikleri dikkatle belirlenmelidir. Örgütün özelliklerine uygun iş görenler belirlenmeli hatta gerekirse eğitilmelidirler. Örgüt iklimi kapsamında iş görenlerin özelliklerine bakıldığında, iş görenlerin kişilikleri, zekâları, yaşları, cinsiyetleri, eğitim düzeyleri oldukça önemlidir ve bu nedenle uygun işe uygun personel seçilmelidir (Güner F. , 2015).

Örgütsel iklim insan ilişkilerini şekillendirmekte ve arkadaşlık, dostluk, dürüstlük kavramları örgütsel iklimlere göre değişmektedir. İş görenin iş doyum düzeyi, işgörene göre değişir; bazıları sohbet etmeyi, bazıları da çalışmayı severler (Güner F. , 2015).

Örgüt iklimi etkileyen bireysel faktörleri aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür:

- ✓ Kişilik
- ✓ Doyum
- ✓ Yükselme ve ilerleme olanakları
- ✓ Arkadaşlık ilişkileri
- ✓ Engelleme
- ✓ Diğer üyelere gösterilen duyarlılık
- ✓ Kişinin örgütteki toplam çalışma süresi

1.2.3.1.2. Örgütsel Faktörler

Bir örgütteki yönetim politikalarının, büyüklüğünün, sahip olduğu örgüt yapısının, yönetim tarzının, kültürün ve sektördeki gibi birçok etkenin o örgütün diğerlerinden ayrışmasına neden olmaktadır.

Aşağıda örgüt iklimini etkileyen örgütsel faktörlerden bazıları verilmiştir (Çekiç, 2018):

- ✓ Yönetimsel değerler
- ✓ Örgüt yapısı
- ✓ Örgütün coğrafi konumu, fiziki yerleşimi ve diğer faktörler
- ✓ Örgütsel iletişim
- ✓ Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü

1.2.3.2. Örgüt İklimini Oluşturan Faktörler

Örgüt iklimini oluşturan başlıca faktörler şunlardır (Taymaz, 2003);

Örgütün amacı: Örgütlerin amaçları iklimin oluşmasında önemli rol oynamaktadır. Bireylerin bu amaçları benimsemeleri algılamaları ve kabullenmeleri örgüt ortamını etkiler. Bu nedenle, sağlıklı örgüt ikliminin oluşabilmesi için öncelikli koşul, bireylerin bu amaçları benimsemesi olarak gösterilebilir.

Örgütün yapısı: Örgütün büyüklük ya da küçüklüğü, yapılanma biçimi iklimi etkilemektedir. Personel sayısının çok olduğu örgütlerde çalışanların birbirlerini tanıyıp ilişki kurması güç olur. Ancak personeli az örgütlerde bu ilişkiler daha kolay kurulabilir.

Örgütün görev boyutları: Örgütte yetkiler ve sorumlulukların belirlenerek görev tanımlarının yapılması çalışanlara huzur ve güven sağlar. Böyle bir ortam oluşturulduğunda çalışanlar işlerini uyum içerisinde yaparlar.

Örgütün çevresi: Örgüt içerisinde bulunan çevre ile sürekli bir etkileşim halindedir. Çevredeki gelişmeler ve yenilikler, çevrenin beklentileri bireylere benzer etkiler yapmış olsa da, bireylerde birbirlerinden farklı tepkiler olabilir. Bu farklı tepkiler örgütün amaçları doğrultusunda yönlendirildiğinde uyum sağlanabilir.

Yönetim: Yönetim süreçlerinde, örgütün amaçlarına ulaşmasının yanında çalışanların ihtiyaçları ve beklentilerinin karşılanması da önemlidir. Örgütün ve çalışanların sağladıkları yararlar dengeli olursa, çalışanların örgüte karşı güven duyguları gelişir, bu sayede de güdülenme sağlanır. Böylece örgüt iklimi olumlu biçimde etkiler.

Personel: Eğitim kurumları insan ögesinin ağır bastığı örgütlerdir. Bu nedenle birey davranışları örgütün ortamına etki eder. Çalışanların davranışlarının nitelikleri, görevlerin yerine getirilmesinde, uyum ve iş huzurunun sağlanmasında, başarıya ulaşılmasında etkili olmaktadır.

Sağlanabilen kaynaklar: Üretim faktörleri genellikle, malzeme, makine, para, insan gücü ve yönetim olarak sıralandığında her birinin sağlanmasındaki başarı derecesi üretilen mal veya hizmetin nitelik ve niceliğini etkiler. Üretim başarısı, bireylerde güven duygusunu geliştirir, bireylerin kendilerini mutlu hissetmelerini sağlar. Bu durum örgüt ikliminin çok daha iyi ve sağlıklı olmasına katkı sağlayabilir (Taymaz, 2003).

1.2.3.3. Örgütsel İklim Tipleri

Örgüt iklimi tipleriyle ilgili örgüt bilimcilerce farklı görüşler mevcuttur. Her örgütte bu iklimlerinin farklılığı söz konusudur. Ancak bazı özelliklere sahip örgüt iklimlerinin sınıflandırılmasını yapmak mümkündür. Halpin ve Croft, çalışmalarında altı farklı örgüt iklimi tipi belirtmişlerdir. Bunları şu şekilde sınıflandırmışlardır (John & Taylor, 1999);

Açık İklim: Yönetici ve çalışanlar uyum içindedir. Örgüt içinde çekişmeler en asgari seviyededir. Çalışanlar arkadaşlık ilişkilerinden hoşnutlardır ancak çok samimi olma ihtiyacı hissetmezler. Çalışanların iş doyumları yüksektir.

Bağımsız İklim: Çalışanlar açık iklimdeki kadar olmasa da yüksek sayılabilecek bir seviyede moral durumlarına sahiptirler. Sosyal doyum ile sosyal gereksinimler ön plandadır.

Kontrollü İklim: Çalışanların moralleri açık iklime göre daha düşüktür. Çalışanlar arkadaşça sayılabilecek ilişkiler kurmazlar. Yardımlaşma ve ilgi oldukça düşük düzeydedir.

Samimi İklim: Çalışanlarda yöneticilerde arkadaşça ilişkiler kurarlar. Sosyal ihtiyaçların giderilmesi ön planda yer almaktadır. Çalışanların moralleri orta düzeydedir.

Babaerkil İklim: Yönetici çalışanları kontrol etmek, hem de sosyal gereksinimlerini karşılamak ister, ancak her ikisinde de başarılı olamaz. Kapalı iklim tipine yakındır. Çalışanlar uyumlu değildir, arkadaşlık kurulmaz.

Kapalı İklim: Yüksek düzeyde münakaşa ve çatışma vardır. Çalışanların moral düzeyleri, iş doyumları ve aralarındaki samimiyetleri zayıftır (John & Taylor, 1999).

1.2.3.4. Örgütsel İklimin Boyutları

Harvard Business School'a bağlı, George Litwin ve Robert Stringer başkanlığında bir grup araştırmacı tarafından yürütülmüş motivasyon ve örgüt iklimi konulu bir çalışmada, bir örgütte görev alan kişilerin işe katılımları, iş çevresi ile ilişkili olarak değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmacılar “yapı” ve “süreç” üzerine odaklanmak yerine “örgütte görev alan kişilere”, “kişilerin sahip oldukları algılamalara” ve “bu algılamaların davranışı ne şekilde etkilediğine” odaklanmışlardır. Verimliliği arttırabilmek için yöneticiler tarafından oluşturulan çevre ile çalışanların nasıl daha enerjik, nasıl daha çok örgüte bağlı ve nasıl daha yüksek motivasyona sahip olabilecekleri yönünde çalışmalar yürütmüşlerdir. (Bilgen, 1990: 24):

Dirim'in çalışmasındaki Litwin ve Stringer'in örgüt iklimi boyutlarının örgüt üyeleri üzerindeki etkileri şu şekilde özetlenebilir (Dirim, 1997):

Sorumluluk: Başarıya ulaşmayı seven çalışan sorumluluk almayı da sever.

Dayanışma ve Arkadaşlık: Bağlanma güdüsü artırıldığında başarı güdüsü de etkilenir.

Ödüller ve Cezalar: Ödül bireylerin başarı ve bağlılık güdüsünü artırır. Korku ve ceza ise örgütten beklentileri azaltır.

Örgüt İçi Çatışmalar: Konuşularak ve tartışılarak çözülen çatışmalar örgüt ikliminin başarısı için önemli olduğundan bilgi aktarımına neden olur.

Etkinlik Ölçütleri: Üst düzeyde etkinlik başarıyı sağlar.

Örgütü Benimseme: Yüksek bağlanma güdüsü grup bağlılığı ve bütünlüğünü sağlar, çalışanlar arasındaki ilişki ve dayanışma kültürünü artırır.

Tehlike ve Tehlikeyi Göze Alma: Tehlikeyi göze alan örgütlerde başarı güdülenmesinin olduğu görülmüştür.

Örgüt Yapısı: Hiyerarşi ve kurallar belirginleştikçe grup içi ilişkiler zayıflamaktadır (Dirim, 1997).

1.2.3.5. Örgüt İkliminin Yarattığı Sonuçlar

Çalışanların motivasyonunda birçok faktör etkili olmaktadır. Örgütteki tüm bu faktörlerle ilgili çalışanların ortak algıları ve bunun ortaya çıkardığı örgütsel iklim, bireylerin davranışa yönlendirecek güdülerin harekete geçirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Gök, 2009).

Örgütsel iklim, yaratıcılığın ve girişimciliğin oluştuğu yerdir. Örgütsel yapılarda, birçok unsur iş ortamının doğasını oluştururken, yaratıcılığı da etkilemektedir. Yapılan birçok araştırma örgütlere rekabet avantajı sağlayan yaratıcılığın bireysel özellikler ile ilişkili olduğu kadar örgütteki hâkim iklim koşulları ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Çoban, 2016).

Yenilik, odaklılık, amaç ve hedeflerin çalışanlarca paylaşılması, yaratıcı takımların oluşturulması, üst yönetimin yaratıcı fikirleri desteklemesi, bilgi akışı ve açık iletişim, çalışanlara işleri ile ilgili gerekli özerklik ve esnekliğin sağlanması gibi unsurları barındıran örgütsel iklimler, yaratıcılığın gelişmesine yol açar ve yeni düşüncelerin ortaya çıkmasını sağlar (Çoban, 2016).

Örgüt iklimi, inanma, güvenme, güvenlik, açıklık, yardımlaşma, katılım, doyum, umut ve beklenti düzeylerini belirlediği gibi, ne düzeyde var olduklarını da yansıtmaktadır. Diğer bir taraftan, niteliğine göre ölçüsü değişebilmekle beraber, bu tür olguların ve bunlara ilişkin duyguların doğru gelişmelerini ve yoğunluk düzeylerini olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. Bu etkileşim neticesinde olumlu ya da olumsuz bir örgüt iklimi oluşması mümkün olacaktır (Varol, 1989).

Olumlu örgüt iklimlerinde ortaya çıkan sonuçlar;

Örgüt içinde algılanan örgüt ikliminin doğurduğu sonuçları hem örgütler hem de çalışanlar açısından ayrı biçimde değerlendirmek gerekmektedir. Örgüt açısından değerlendirildiğinde sağlıklı örgüt iklimine sahip yapılarda verimlik ve etkinlik üst düzeydedir. Konu çalışanlara göre değerlendirildiğinde ise olumlu örgüt iklimine sahip örgütlerde çalışanların daha üst düzey motivasyona sahip oldukları bilinmektedir. Buna ek

olarak yapılan çok sayıda araştırma sonucu bu tip iklimlerde görev yapan kişilerin işlerine daha bağlı oldukları yönündedir (Erdoğan, 2013).

Olumsuz örgüt iklimlerinde ortaya çıkan sonuçlar;

Sağlıksız bir örgüt iklimi hem çalışanlar hem de örgüt için birçok olumsuz sonuç ortaya çıkarmaktadır. Bu sorunlardan bazıları iş tatminsizliği, işe gelmeme, işi bırakma vb. (Erdoğan, 2013).

1.2.4. Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi

Birbirini tamamlayan ve birbirinden ayrı düşünülmemesi gereken örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık olgularına bakıldığında, iklim ayağında örgütün iş yapış biçimi, çalışma usulleri, çalışanlar ve müşteriler ile ilişkiler gibi faktörler, yani örgüte dair kavramsal veya sembolik genel özellikler yer alırken; örgütsel bağlılıkta işgörenin kendi yargılarına göre geliştirdiği ve büyük ölçüde örgütsel iklimden kaynaklanan algıları ile oluşan bağlılık derecesi yer almaktadır. Örgütsel iklim önemli bir motivasyon faktörü olduğu için çalışma hayatında işgörenlerin performans ve verimliliği ile örgüte verebilecekleri diğer katkılar bakımından; örgütsel bağlılık ise işgörenin örgütü ile girdiği kimlik birliğine ve örgüt üyeliğini sürdürme isteğine yön vermesi açısından önem arz etmektedir (Erdoğan, 2013).

Örgütsel bağlılık ile örgütsel iklim arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen faktörler arasında kişisel-demografik faktörler ve örgütsel-görevsel faktörler bulunmaktadır. Kişisel-demografik faktörler bireyin kişisel (medeni hal, cinsiyet, yaş vb.) özellikleri, örgütsel-görevsel faktörler (örgütün fiziki yapısı, işin niteliği, yönetim tarzı, ödüller, kariyer imkanı, ödeme eşitliği vb.) ise örgüt iklimini oluşturan faktörlerdir (Şerifoğlu, 2018).

Günümüz örgütlerinin beşeri sermayesi olarak değerlendirilen insan, örgütsel başarı ve sürdürülebilirlik açısından kritik bir faktördür. Örgütsel başarı ve sürdürülebilirlik ise örgütsel bağlılığın sağlanmasını, çalışanlarda aidiyet ve bağlılık duygularının geliştirilmesini zorunlu ve gerekli kılmaktadır. Bireylerin kişisel katkılarını özveri ile örgüte sunabilmesi, örgütsel bağlılıklarına; örgütsel bağlılıkları da teşvik ve tatmin edici örgütsel iklim faktörlerinin sunulmasına bağlıdır (Erdoğan, 2013).

Her çalışan için örgüte bağlılığa etki eden unsurlar birbirinden farklı olabilmektedir. Bir çalışan, parasal teşviklere daha çok önem verebilirken; bir diğeri için takdir görme ve prestij gibi faktörler önemli olabilmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılığın geliştirilmesinde geniş kapsamlı, olumlu bir örgütsel iklim ve örgütsel kültüre gereksinim vardır (Erdoğan, 2013).

Bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler, genellikle olumlu bir örgütsel iklimin yaratılması açısından önem taşımaktadır. Bunlar, kişinin örgütün üyesi olmaktan memnuniyet duyacağı ve aidiyet duygusunu artıran faktörler olarak ifade edilebilir. Bir insan ya da bir gruba egemen olan iklim ya da atmosfer olarak tanımlanan ve morali yükselten faktörler ile örgütsel bağlılık arasında yakın bir ilişki vardır. Örneğin; olumlu alt-üst ilişkileri, göreve bağlı değişim, görevin içeriği, geri bildirim, sorumluluk, sahip olunan mevki, yapılan işin karmaşıklığı, örgütün büyüklüğü, tipi vb. örgütsel faktörler, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdir (Ağacık, 2011).

Örgüt iklimi, çalışanların motivasyonunu, iş doyumunu, örgüte bağlılığını ve performansını etkileyen önemli bir faktördür. Sağlıklı bir örgüt iklimine sahip olan örgütlerde çalışan memnuniyetinin, motivasyonunun, örgüte bağlılığın, iş performansının, kişisel ve örgütsel getirilerin yüksek olduğu gösterilmiştir (Şen, 2007).

Bir örgütün amaçlarına ulaşma kapasitesi ve başarısı, sahip olduğu insan kaynağının nitelikleri ve örgütsel iklim ile yakından ilişkilidir. Pek çok çalışmada örgütlerin insan kaynağı ile örgütsel başarı özdeşleştirilmekte ise de bu süreç içerisinde örgütsel iklim faktörleri ile örgütsel bağlılığın da etkili olduğu unutulmamalıdır. Bir örgütte nitelikli insan kaynağı var olsa da, eğer yönetsel anlamda olumlu bir örgütsel iklim mevcut değil veya bireyin örgütsel bağlılık düzeyi düşük ise insan kaynağından beklenen çıktılar elde edilmesi mümkün olmayacaktır. Öncelikle yönetsel bir olgu olarak değerlendirilebilecek örgütsel iklimin, örgütsel bağlılığı güçlendirebilecek şekilde örgüt genelinde tesis edilmesi çok önemlidir. Pozitif bir örgütsel iklim, örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkileyecek; örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların bireysel performans düzeylerinde artış yaşanabilecektir. Örgütsel performansın, bireysel performans sonucu ortaya çıktığı düşünüldüğünde örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin önemi daha net bir biçimde algılanabilmektedir (Erdoğan, 2013).

Sonuç olarak örgütsel iklim, çalışanların örgütlerindeki değişik faktörlerin etkisiyle algılamaları sonucu ortaya çıkan bir durumdur. Örgütsel iklimin oluşumuna neden olan faktörler aynı zamanda çalışanların örgütlerine bağlanmalarını ve devamsızlık

yapmamalarını sağlamaktadır. Örgütsel iklimin olumlu ya da olumsuz olması örgütsel bağlılığa aynı şekilde yansımaktadır. Bu nedenle aralarında yakın bir ilişkinin olduğu görülen örgütsel iklim ve örgütsel bağlılık birbirini etkileyen iki önemli kavramdır (Çoban, 2016).

1.2.5. Yüksek Öğretimde Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel İklım

Eğitim örgütleri, toplumların en önemli yaşama dinamiklerinden biridir (Celep, 2014) ve eğitim örgütlerini oluşturan temel öge insandır. Bir eğitim kurumunun verimli olabilmesi o kurumun iklimine, yönetimine ve öğretmenlerine bağlıdır. Bu üç unsur birbirinden bağımsız gibi görünse de, her birinin bir diğerini şekillendirmede veya olumlu ya da olumsuz yönde etkilemesinde bir tesiri vardır. Öyleyse eğitim örgütlerinde hayata geçirilmek istenen amaçlara ulaşılabilmek için, o örgütteki çalışanların bu amaçları benimsemesi ve istekli bir şekilde çalışması gerekmektedir. Bireyin bu amaçları benimsemesi ve istekli şekilde çalışabilmesi için örgüt ikliminin oluşması ve o örgüte karşı bağlılık geliştirmiş olması gerekmektedir (Şerifoğlu, 2018).

Eğitimin temelini öğretmenler oluşturmaktadır. Öyleyse iyi bir eğitim için iyi öğretmenlerin yetişmesi ve bunu yapacak iyi öğretim elemanlarının var olması gerekmektedir. Alanında iyi eğitim almış kendini geliştirerek lisansüstü eğitimi tamamlamış iyi öğretim elemanları yalnızca mesleki yeterlilikten ibaret değildir; örgütün de öğretim elemanlarının motivasyonunu arttıracak, iş tatminini sağlayacak onları memnun edecek ve kendilerini geliştirecek yenileyecek ve güdüleyecek imkanlar sağlaması gerekmektedir.

Günümüz dünyasında rekabet, hem örgütler hem de çalışanlar için oldukça üst seviyededir. Bu rekabet ortamında küçük işletmelerin büyük işletmelere oranla varlıklarını sürdürebilmesi her geçen gün daha da zorlaşmaktadır. Örgütlerin rakipleriyle mücadele edebilmek amacıyla mevcut standartların üzerine çıkabilmek için çaba göstermeleri ve büyümeyi hedefleyerek kaliteli hizmet sunmaları gerekmektedir. Bu hedefleri gerçekleştirebilmek için ihtiyaç duyulan en önemli kaynaklardan biri insan faktörüdür. Örgütler hayatta kalabilmek için insana, insanlar da yaşamlarını sürdürebilmek için örgütlere ihtiyaç duymaktadırlar (Şerifoğlu, 2018).

Bu çalışmada yer alan örgüt kavramının yükseköğretim kurumları olduğunu göz önünde bulundurduğumuzda insanın en önemli unsur olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

Örgüt iklimi, kar amacı güden örgütlerde işletmelerin varlığı ile ilgili son derece önemli bir konu iken, eğitim kurumları açısından da oldukça önemli bir yer teşkil etmektedir. Bilim ve teknoloji üreten, ülkelerin geleceğini hazırlayan eğitim kurumlarında, olumlu bir örgüt iklimi bütünsel gelişimi destekleyecek bir nitelik taşıtmaktadır. Bu yönüyle niversiteler açısından örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi, araştırmacılar tarafından üzerinde durulan bir konudur (Keleş, 2017).

Örneğin; yapılan bazı araştırmalarda, üniversitelerde örgüt ikliminin güdüleyici ve etkinliği artırıcı nitelik taşıdığı (ge, 1996), örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğu (Yüceler, 2009), rgtsel iletişim ile ilişkili olduğu (Arabacı, 2011) yönünde sonuçlara ulaşılmıştır.

Bu alışma, örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi kavramları açısından yükseköğretim kurumlarında çalışan ğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini ve örgüt iklimi algılarının nasıl olduğunu göstermesi ve yükseköğretim kurumlarının sorunlarına yönelik sunduğu çözüm nerileri açısından önem taşıtmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

2.1. Yöntem

Bu araştırmanın amacı, üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi seviyelerinin demografik özelliklere göre farklılıklarının tespit edilmesi ve araştırma sonucunda tespit edilecek bulguların öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ve örgüt iklimlerinin tespit edilerek iyileştirilmesi ve artırılmasında yöneticilerin kullanımına sunmaktır. Çalışmamız öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeylerinin sosyo-demografik değişkenlere göre farklılıkların belirlenmesi tüm akademik camiaya yön vereceği gibi öğretim elemanlarının yaşadıkları problemlerin tespit edilmesine ve çözümlerin sunulmasına da katkı sunacaktır.

Bu bölümde; araştırmanın modeli, evren ve örneklem, araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanması için izlenen yol ve verilerin analizinde kullanılan istatistiksel tekniklerle ilgili açıklamalar yer almaktadır.

2.1.1. Araştırma Modeli

Araştırmadaki çalışma grubu, üniversitelerin Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları ve Spor Bilimleri Fakülteleri'nde çalışan, tesadüfî örneklem yöntemine göre seçilmiş 10 üniversiteden 45'i kadın, 113'ü erkek toplam 158 kişiden oluşturulmuştur.

Araştırma için gerekli verilerin toplanması amacıyla üç bölümden oluşan bir anket uygulanmıştır. Öncelikle araştırılmakta olan konu ile ilgili kısa bir bilgilendirilme yapılmış, daha sonra ise anketi yanıtlayan öğretim elemanlarının sosyo-demografik özellikleri tespit edebilmek için 11 adet sorudan oluşan demografik bilgi formu uygulanmıştır.

Veri toplama aracının ikinci bölümde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Allen ve Meyer tarafından geliştirilen 18 sorudan oluşan “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (Organizational Commitment Questionere: OCQ) (Meyer, Allen, & Smith, 1993).

Üçüncü bölümde ise örgüt iklimi ile ilgili verilerin toplanabilmesi için Çetin Gürkan (2006)'ın Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD'nda yapmış olduğu yüksek lisans tezinde kullanmış olduğu 49 sorudan oluşan “örgüt iklimi anketi” kullanılmıştır (Çetin Gürkan, 2006).

Anketler uygulayıcılara Google anket sistemiyle mail olarak gönderilmiş ve mail drive da biriktirilerek araştırma kapsamında toplanan anket verileri SPSS for Windows 23.0 paket programına aktarılarak değerlendirilmiştir.

2.1.2. Evren ve Örneklem

Araştırmamızın evrenini ülkemizdeki Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında ve Spor Bilimleri Fakültelerinde çalışan öğretim elemanları oluştururken, örneklem grubu tesadüfi örneklem yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. 2013-2014 öğretim yılında Aksaray Üniversitesi (n=12), Anadolu Üniversitesi (n=25), Bülent Ecevit Üniversitesi (n=15), Celal Bayar Üniversitesi (n=13), Dumlupınar Üniversitesi (n=17), Gazi Üniversitesi (n=14), İnönü Üniversitesi (n=13), Kastamonu Üniversitesi (n=15), Marmara Üniversitesi (n=20) ve Sakarya Üniversitesi (n=14) olmak üzere 10 farklı Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ve Spor Bilimleri Fakültesinde görev yapan 45'i kadın, 113'ü erkek toplam 158 öğretim elemanı gönüllü olarak katılmıştır.

2.1.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma için gerekli verilerin toplanması amacıyla üç bölümden oluşan bir anket uygulanmıştır.

a) Kişisel Bilgi Toplama Formu: Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemek üzere 11 adet soruya yer verilmiştir. Bunlar; yaş, cinsiyet, medeni durum, mezuniyet derecesi, meslek seçimi, unvan, çalıştığı birim, spor bilimlerindeki çalışma alanı, unvanları, yönetsel görev, kurul görevi, çalışma süresi, mesleklerini kendi istekleriyle seçip seçmedikleri vb. şeklindedir.

b) Örgütsel Bağlılık Anketi: Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemek amacı ile Meyer ve Allen'in (1984-1997) geliştirdikleri ve düzenledikleri, Wasti (2000) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan "örgütsel bağlılık anketi" kullanılmıştır (Wasti S. A., 2000).

Meyer ve Allen Örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç temel bileşene ayırarak ölçmeyi amaçlamıştır (Baysal & Paksoy, 1999).

Araştırmada veri toplamak için kullanılan Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık ölçeği her boyutu tespit etmek için 6 soru içermektedir ve toplam 18 sorudan oluşmaktadır. 5'li likert skalasına göre tasarlanmış olup, 5'li ölçekteki ifadelerin puanlaması; "1: Tamamen katılmıyorum", 2: Katılmıyorum, 3: Görüşüm Yok, 4: Katılıyorum ve 5: Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde yapılmıştır.

Örgütsel bağlılık anketinin örnek alındığı Çetin Gürkan (2006) tarafından üniversite çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada, Meyer ve Allen modelindeki üç alt boyutun yapılan faktör analizi sonucunda iki alt boyuta indirildiği görülmüştür. Ankete cevap veren öğretim elemanları duygusal ve normatif alt boyutlarını bir alt boyut olarak ele almışlardır. Bu nedenle birleşen iki alt boyut içsel değer boyutu olarak tanımlanarak değerlendirmeye alınmıştır.

Toplam Varyans: % 48.5

Faktör 1 (İçsel Değer): %31.9

Faktör 2 (Zorunluluk): % 16.5 (Çetin Gürkan, 2006)

c) Örgüt İklimi Anketi: Örgüt iklimi ile ilgili verilerin toplanabilmesi için G. Çetin Gürkan'ın Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD' de yapmış olduğu ve "Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesinde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması" başlıklı yüksek lisans tezinde kullanmış olduğu 49 sorudan oluşan "örgüt iklimi anketi" kullanılmıştır. Söz konusu anket Paknadell (1988) tarafından Ankara'daki liselerde uygulanmış olan ve Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim dalında yapmış olduğu "Örgütsel iklim ve iş doyumu" konulu doktora tezinden uyarlanmış olup (Paknadell, 1988), kullanılan anketteki bazı sorular Milli Eğitim Bakanlığı

çalışanlarına yönelik olmasından dolayı Çetin Gürkan (2006) tarafından üniversite çalışanlarına yönelik olarak modifiye edilmiştir (Çetin Gürkan, 2006).

Araştırmada kullanılan örgüt iklimi anketi 5’li likert skalasına göre tasarlanmış olup, 5’li ölçekteki ifadelerin puanlaması; “1: Tamamen katılmıyorum”, 2: Katılmıyorum, 3: Görüşüm Yok, 4: Katılıyorum ve 5: Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yapılmıştır.

Örgüt iklimi anketinde tanımlanan sekiz alt boyut (çözülme, engellenme, moral, samimiyet, içe dönüklük, yüksekte bakma, anlayış gösterme yakından kontrol) Çetin Gürkan’nın (2006) öğretim üyeleri ve görevlileri tarafından üç alt boyutta algılanmış ve yeni oluşturulan matriste boyutlar sırasıyla, pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet olarak isimlendirilmiştir.

Toplam Varyans: % 49.6

Faktör 1 (Pozitif Perspektif): %34.4

Faktör 2 (Negatif Davranış): % 8.7

Faktör 3 (Samimiyet): % 6.4 (Çetin Gürkan, 2006)

Güvenirlilik Testi: Çalışmamızda çalışanların örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeylerini ölçmek için yapılan örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi anketinin geçerlik ve güvenirlik hesaplamaları Çetin Gürkan (2006) tarafından yapılmış, ayrıca tarafımızdan da yapılarak anketlerin geçerlik ve güvenirliği kontrol edilmiştir.

Tablo 2. Çalışmamızda Kullanılan Anketlerin Güvenirlik Puanları

Boyutlar	Cronbach α Katsayısı		Madde Sayısı (n)
	Gürkan (2006)	Çalışmamız	
Örgütsel Bağlılık	0.745	0.792	18
Örgüt İklimi	0.950	0.824	49

Tablo 2’de görüldüğü üzere örgütsel bağlılık anketinin güvenirliği; Gürkan’ın çalışmasında 0.745, çalışmamızda 0.792, örgüt iklimi anketinin güvenirliği ise Gürkan’ın çalışmasında 0.950, çalışmamızda 0.824 olarak bulunmuştur. Örgütsel bağlılık testi “oldukça güvenilir” sınırları içinde ve örgüt ikliminde bulunan değerin 1’e çok yakın

olması, maddelerin tutarlı ve güvenilir nitelik taşıdığını, ölçek doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik istatistikleri birlikte değerlendirildiğinde ölçeğin yapısal olarak geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu, bilimsel amaçlı ölçümler için yüksek derecede güvenilirlik ile kullanılabileceği söylenebilir.

Araştırmada kullanılan ölçekler 1-5 arası puanlanan Likert tipi ölçektir. Ortalamaların yorumlanmasında; 1-1.80: çok düşük, 1.81-2.60: düşük; 2.61-3.4: orta; 3.41-4.20: yüksek; 4.21-5.00: çok yüksek ifadeleri kullanılmıştır (İdi, 2017).

2.2. Verilerin Analizi

Veriler SPSS for Windows 23.0 programında değerlendirilmiş; araştırma gruplarının demografik özelliklerinin dağılımını göstermek için frekans analizi, ölçeğin ortalama, standart sapma gibi değerlerini göstermek için ise tanımlayıcı istatistikler uygulanmıştır. Ayrıca tanımlayıcı istatistik ile birden çok bağımsız grup ortalamasının karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi, değişken grupların ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını araştırmak amacıyla T-TESTİ kullanılmıştır. Gruplar arasında anlamlı farklılık bulunması durumunda ise farklılığın kaynağı olan grup veya grupların tespiti amacıyla ANOVA testi kullanıldı. Elde edilen sonuçlar % 95 güven aralığında değerlendirildi ve “ $p<0.05$ ” değeri istatistiksel olarak anlamlı farklılık kabul edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.1. Bulgular

3.1.1. Tanımlayıcı Bulgular

Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında ve Spor Bilimleri Fakültelerinde çalışan öğretim elamanlarının örgütsel bağlılık ve örgüt ikliminin araştırılması amacıyla yapmış olduğumuz çalışmamızdaki katılan öğretim elemanlarına (n=158) ait demografik bulgular tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Demografik Bulguları

Gruplar		Katılımcı Sayısı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	113	71.5
	Kadın	45	28.5
Medeni Durum	Evli	102	64.6
	Bekar	56	35.4
Yaş	21-30 yaş	41	25.9
	31-40 yaş	72	45.6
	41-50 yaş	24	15.2
	51 yaş ve üzeri	21	13.3
Mezuniyet Derecesi	Lisans	35	22.2
	Yüksek Lisans	60	38
	Doktora	63	39.9
Meslek Seçimi	Kendi isteğiyle seçenler	155	98.1
	Kendi isteği dışında seçenler	3	1.9
Akademik Unvan	Prof.Dr./Doç.Dr./Yrd.Doç.Dr.	51	32.3
	Öğretim Gör./Uzman	52	32.9
	Araştırma Gör./Okutman	55	34.8
Çalıştığı Birim	Fakülte	9	5.7
	Yüksekokul	148	93.7
	Diğer	1	0.6
Çalışma Alanı	Antrenman ve Hareket Bilimi	68	43
	Spor Yönetimi	29	18.4
	Sporda Psiko-sosyal Alanlar	17	10.8
	Sporcu Sağlığı	14	8.9
	Spor Eğitimi	16	10.1
	Rekreasyon	14	8.9

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Demografik Bulguları (devamı)

Gruplar	Katılımcı Sayısı (n)	Yüzde (%)
Çalışma Süresi	1 - 5 yıl	36.1
	6 - 9 yıl	20.3
	10 - 14 yıl	22.8
	15 - 19 yıl	10.8
	20 yıldan fazla	10.1
Yönetimsel Görev	Yönetimsel görevi olanlar	19.6
	Yönetimsel görevi olmayanlar	80.4
Üniversite Adı	Aksaray Üniversitesi	7.6
	Anadolu Üniversitesi	15.8
	Bülent Ecevit Üniversitesi	9.5
	Celal Bayar Üniversitesi	8.2
	Dumlupınar Üniversitesi	10.8
	Gazi Üniversitesi	8.9
	İnönü Üniversitesi	8.2
	Kastamonu Üniversitesi	9.5
	Marmara Üniversitesi	12.7
	Sakarya Üniversitesi	8.9

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının demografik özellikleri incelendiğinde % 71.5'inin (n=113) erkek, % 28.5'inin (n=45) ise kadın öğretim elemanlarından oluştuğu, % 64.6'sının (n=102) evli, % 35.4'ünün (n=56) bekar olduğu, % 25.9'unun (n=41) 21-30 yaş, % 45.6'sının (n=72) 31-40 yaş, % 15.2'sinin (n=24) 41-50 yaş, % 13.3'ünün (n=21) 51 ve daha üzeri yaşta oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının % 22.2'si (n=35) lisans, % 38'i (n=60) yüksek lisans, % 39.9'u (n=63) doktora mezunu olduğunu, % 98.1'inin (n=155) mesleklerini kendi isteği ile seçtiği, % 1.9'unun (n=3) ise kendi istediği dışında seçtiği, % 32.3'ünün (n=51) Prof.Dr./Doç.Dr./Yrd.Doç.Dr., % 32.9'unun (n=52) öğretim gör./uzman ve % 34.8'inin (n=55) araştırma gör./okutman olduğu, % 5.7'sinin (n=9) fakülte, % 93.7'sinin (n=148) yüksekokul, % 0.6'sının diğer birimlerde çalıştığı, % 43.3'ünün (n=68) antrenman ve hareket bilimleri, % 18.4'ünün (n=29) spor yönetimi, % 10.8'inin (n=17) sporda psikososyal, % 8.9'unun (n=14) sporcu sağlığı, % 10.1'inin (n=16) spor eğitimi ve % 8.9'unun (n=14) rekreasyon alanlarında çalıştığı, % 36.1'inin (n=57) 1-5 yıl, % 20.3'ünün (n=32) 6-9 yıl, 22.8'i (n=36) 10-4 yıl, %10.8'inin (n=17) 15-19 yıl, % 10.1'inin (n=16) 20 yıldan daha fazla görev süresine sahip olduğu, % 19.6'sının (n=31) yönetimsel görev aldığı, % 80.4'ünün (n=127) yönetimsel herhangi bir görev almadığı, % 7.6'sının (n=12) Aksaray Üniversitesi'nde, % 15.8'inin (n=25) Anadolu Üniversitesi'nde, % 9.5'inin (n=15) Bülent Ecevit Üniversitesi'nde, % 8.2'sinin (n=13) Celal Bayar Üniversitesi'nde, % 10.8'inin (n=17) Dumlupınar Üniversitesi'nde, % 8.9'unun (n=14) Gazi Üniversitesi'nde, % 8.2'sinin (n=13) İnönü Üniversitesi'nde, % 9.5'inin (n=15) Kastamonu

Üniversitesi'nde, % 12.7'sinin (n=20) Marmara Üniversitesi'nde, % 8.9'unun (n=14) Sakarya Üniversitesi'nde çalıştığı tespit edilmiştir.

3.1.2. Örgütsel Bağlılık Anketine Verilen Cevapların Dağılımı

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Likert Ölçekli Soruların Betimsel Dağılımları (n=158)

Örgütsel Bağlılık Anket Soruları	5	4	3	2	1	x	sd
	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Görüşüm Yok	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum		
	n / %	n / %	n / %	n / %	n / %		
1- Kariyerimin kalan kısmını bu örgütte geçirmek beni mutlu eder.	29/18.4	85/53.8	27/17.1	8/5.1	9 /5.7	3.74	1
2- Bu örgütün problemlerini kendi problemlerim gibi hissederim.	24/15.2	98/62	17/10.8	14/8.9	5/3.2	3.77	0.92
3- Bu örgüt benim için özel bir anlam taşımaktadır.	35/22.2	86/54.4	22/13.9	10/6.3	5/3.2	3.86	0.94
4- Şu anda, bu örgütte kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.	19/12	60/38	22/13.9	53/33.5	4/2.5	3.23	1.12
5- Şu anda, istesem bile bu örgütten ayrılmam benim için oldukça zordur.	16/10.1	48/30.4	37/23.4	50/31.6	7/4.4	3.1	1.10
6- Şimdi işimden ayrılmak istediğime karar verirsem, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.	24/15.2	56/35.4	29/18.4	42/26.6	7/4.4	3.3	1.15
7- Bu örgütten ayrılmayı göze alamayacak kadar az seçeneğim olduğunu hissediyorum.	16/10.1	29/18.4	18/11.4	75/47.5	20/12.7	2.66	1.21
8- Eğer bu örgüte kendimden de çok şey katmamış olsaydım, başka bir işyerinde çalışmayı göze alabilirdim.	17/10.8	45/28.5	32/20.3	57/36.1	7/4.4	3.05	1.12
9- Bu örgütten ayrılmaman olumsuzluğa yol açabilecek sonuçlarından birisi de alternatiflerin azlığıdır.	14/8.9	28/17.7	33/20.9	67/42.4	16/10.1	2.73	1.14
10- Örgütime çok şey borçluyum.	16/10.1	79/50	35/22.2	18/11.4	10/6.3	3.46	1.03
11- Menfaatime olsa bile, örgütümden ayrılmaman doğru olmadığına inanıyorum.	19/12	72/45.6	34/21.5	24/15.2	9/5.7	3.43	1.07
12- Örgütümden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim.	12/7.6	59/37.3	35/22.2	38/24.1	14/8.9	3.11	1.13
13- Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.	10/6.3	64/40.5	51/32.3	20/12.7	13/8.2	3.24	1.03
14- Örgütümden hemen ayrılamazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var.	6/3.8	74/46.8	42/26.6	27/17.1	9/5.7	3.26	0.98
15- Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışmak zorunda olduğumu hissetmiyorum.	12/7.6	38/24.1	29/18.4	61/38.6	18/11.4	2.78	1.16
16- Bu örgüte kendimi “duygusal anlamda bağlı” hissetmiyorum.	17/10.8	34/21.5	18/11.4	70/44.3	19/12	2.75	1.23
17- Örgütümden kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.	24/15.2	30/19	23/14.6	65/41.1	16/10.1	2.88	1.27
18- Örgütime güçlü bir ait olma hissi beslemiyorum.	20/12.7	30/19	19/12	68/43	21/13.3	2.75	1.27
TOPLAM						3.17	0.49

Öğretim elemanlarının Örgütsel Bağlılığa vermiş oldukları cevapların dağılımı Tablo 4’te görülmektedir. Tablo 4’e göre öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık açısından kurumu ve kurum yönetimini değerlendirmesinde en yüksek düzeyde görüş birliği içinde oldukları maddeler sırasıyla 3., 2., 1., 10. ve 11. maddeler olduğu görülmektedir. Buna göre “Bu örgütün benim için özel bir anlamı vardır” (madde 3) konusunda en yüksek değeri almış olduğu tespit edilmiştir. ($\bar{x}$:3.86±0.94) Bunu sırasıyla “Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissederim” (madde 2), “Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmek beni mutlu eder” (madde 1), “Örgütüme çok şey borçluyum” (madde 10) ve “Menfaatime olsa bile, örgütümden ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum” (madde 11), takip ettiği tespit edilmiştir.

Tablo 4’e göre öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık açısından kurumu ve kurum yönetimini değerlendirmesinde en düşük düzeyde görüş birliği içinde oldukları maddeler sırasıyla 7., 9., 16., 18. ve 15. maddeler olduğu görülmektedir. Buna göre “Bu örgütten ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum” (madde 7) konusunda en düşük değeri almış olduğu tespit edilmiştir. ($\bar{x}$:2.66±1.21) Bunu sırasıyla “Bu örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır” (madde 9), “Bu örgüte kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum” (madde 16), “Örgütüme güçlü bir ait olma hissi beslemiyorum” (madde 18), “Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum” (madde 15) takip ettiği tespit edilmiştir.

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Demografik Değişkenler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi ve İlişkisi (n=158)

	Gruplar	n	%	Ort.	sd	f	p
Cinsiyet	Erkek	113	71.5	3.17	0.51	0.051	0.914
	Kadın	45	28.5	3.19	0.45		
Medeni Durum	Evli	102	64.6	3.13	0.49	0.813	0.135
	Bekar	56	35.4	3.25	0.49		
Yaş	21-30 yaş	41	25.9	3.14	0.47	0.671	0.571
	31-40 yaş	72	45.6	3.14	0.49		
	41-50 yaş	24	15.2	3.24	0.55		
	51 yaş ve üzeri	21	13.3	3.28	0.45		
Mezuniyet Derecesi	Lisans	35	22.2	3.22	0.49	2.536	0.082
	Yüksek Lisans	60	38.0	3.06	0.54		
	Doktora	63	39.9	3.25	0.42		
Akademik Unvan	Prof.Dr./Doç.Dr./Yrd.Doç.Dr.	51	32.3	3.15	0.45	1.556	0.214
	Öğretim Gör./Uzman	52	32.9	3.27	0.53		
	Araştırma Gör./Okutman	55	34.8	3.1	0.48		
Çalışma Süresi	1-5 yıl	57	36.1	3.04	0.43	3.503	0.009*
	6-9 yıl	32	20.3	3.21	0.59		
	10-14 yıl	36	22.8	3.18	0.42		
	15-19 yıl	17	10.8	3.21	0.43		
	20 yıldan fazla	16	10.1	3.53	0.53		
Çalışma Alanı	Antrenman ve Hareket Bilimi	68	43.0	3.1	0.46	0.620	0.685
	Spor Yönetimi	29	18.4	3.22	0.58		
	Sporda Psikososyal Alanlar	17	10.8	3.18	0.59		
	Sporcu Sağlığı	14	8.9	3.28	0.52		
	Spor Eğitimi	16	10.1	3.25	0.46		
	Rekreasyon	14	8.9	3.23	0.35		
Yönetimsel Görev	Yönetimsel görevi olanlar	31	19.6	3.05	0.36	5.209	0.112
	Yönetimsel görevi olmayanlar	127	80.4	3.2	0.51		
Üniversite Adı	Aksaray Üniversitesi	12	7.6	2.95	0.55	2.858	0.004*
	Anadolu Üniversitesi	25	15.8	3.54	0.64		
	Bülent Ecevit Üniversitesi	15	9.5	3.08	0.39		
	Celal Bayar Üniversitesi	13	8.2	2.98	0.41		
	Dumlupınar Üniversitesi	17	10.8	3.07	0.67		
	Gazi Üniversitesi	14	8.9	3.1	0.31		
	İnönü Üniversitesi	13	8.2	3	0.42		
	Kastamonu Üniversitesi	15	9.5	3.2	0.39		
	Marmara Üniversitesi	20	12.7	3.29	0.48		
	Sakarya Üniversitesi	14	8.9	3.12	0.35		

* p<0.05

Öğretim elemanlarının çalışma süresi ile örgütsel bağlılık düzeyi ve ilişkisine göre almış oldukları değerler tablo 5'te görülmektedir. Buna göre öğretim elemanlarının 20 yıldan fazla çalışma süresine sahip olan çalışma grubunun ($\bar{x}$:3.53±0.53) örgütsel bağlılık puanına sahip olduğu; bunu, 6-9 yıl, 15-19 yıl, 10-14 yıl ve 1-5 yıl gruplarının izlediği saptanmıştır. Sonuç olarak öğretim elemanlarının yaş ve örgüt iklimi düzeyi arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. ($p<0.05$)

Öğretim elemanlarının çalışma süresi ile örgütsel bağlılık düzeyi ve ilişkisine göre almış oldukları değerler tablo 5'te görülmektedir. Buna göre Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının ($\bar{x}$:3.54±0.64) en yüksek örgütsel bağlılık puanına sahip olduğu; bunu sırasıyla Marmara Üniversitesi, Kastamonu Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Dumlupınar Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Celal Bayar Üniversitesi ve Aksaray Üniversitesi gruplarının izlediği saptanmıştır. Sonuç olarak farklı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. ($p<0.05$)

Diğer değişkenlerde istatistiksel olarak anlamlı sonuç tespit edilememiştir. ($p>0.05$)

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Çalışma Süresi ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisinin Tukey HSD Testi Sonuçlarına Göre Dağılımı (n=158)

Çalışma Süresi	6-9 Yıl	10-14 Yıl	15-19 Yıl	20 Yıldan Fazla
1-5 Yıl	0.48	0.63	0.70	0.01*
6-9 Yıl		0.10	1.00	0.18
10-14 Yıl			1.00	0.10
15-19 Yıl				0.29

* $p<0.05$

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma süresi ve örgütsel bağlılık düzeyi ilişkisi incelendiğinde 1-5 yıl ve 20 yıldan fazla çalışma süresine sahip çalışma gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. ($p< 0.05$)

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Çalıştığı Üniversiteler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisinin Tukey HSD Testi Sonuçlarına Göre Dağılımı (n=158)

Üniversiteler	Anadolu Üni.	Bülent Ecevit Üni.	Celal Bayar Üni.	Dumlupınar Üni.	Gazi Üni.	İnönü Üni.	Kastamonu Üni.	Marmara Üni.	Sakarya Üni.
Aksaray Üni.	0.015*	0.999	1	1	0.998	1	0.93	0.61	0.997
Anadolu Üni.		0.08	0.02*	0.044*	0.134	0.03*	0.436	0.729	0.16
Bülent Ecevit Üni.			1	1	1	1	0.999	0.948	1
Celal Bayar Üni.				1	1	1	0.963	0.696	0.999
Dumlupınar Üni.					1	1	0.998	0.909	1
Gazi Üni.						1	1	0.977	1
İnönü Üni.							0.981	0.776	1
Kastamonu Üni.								1	1
Marmara Üni.									0.985

* p<0.05

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalıştığı üniversiteler ve örgütsel bağlılık düzeyi ilişkisi incelendiğinde; Anadolu Üniversitesi ve Aksaray Üniversitesi (p<0.05), Anadolu Üniversitesi ve Celal Bayar Üniversitesi ve (p<0.05), Anadolu Üniversitesi ve Dumlupınar Üniversitesi (p<0.05), Anadolu Üniversitesi ve İnönü Üniversitesi (p<0.05) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

3.1.3. Örgütsel İklim Anketine Verilen Cevapların Dağılımı

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgüt İklimi Likert Ölçekli Soruların Betimsel Dağılımları (n=158)

Örgütsel İklim Anket Soruları	5	4	3	2	1	x	sd
	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Görüşüm Yok	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum		
	n / %	n / %	n / %	n / %	n / %		
1- Kurumumuzda eğitim-öğretimde kullanılan araçlara ilişkin yönerge ve açıklamalar vardır.	29/18.4	60/38	42/26.6	20/12.7	7/4.4	3.53	1.07
2- Kurumumuzdaki öğretim elemanlarının genelde moralleri yüksektir.	7/4.4	100/63.3	22/13.9	22/13.9	7/4.4	3.49	0.94
3- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, işlerini büyük bir gayret, enerji ve şevkle yaparlar.	10/6.3	85/53.8	33/20.9	26/16.5	4/2.5	3.45	0.93
4- Kurumumuzdaki öğretim elemanlarının çoğu, meslektaşlarının yanlışlarını anlayışla karşılarlar.	8/5.1	77/48.7	42/26.6	22/13.9	9/5.7	3.34	0.97
5- Kurumumuzdaki teknik araçlar sınıftaki çalışmalar için kullanılmaya her zaman uygundur.	17/10.8	96/60.8	19/12	22/13.9	4/2.5	3.63	0.94
6- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, işyeri dışında bir araya geldiklerinde oldukça neşelidirler.	30/19	92/58.2	16/10.1	15/9.5	5/3.2	3.8	0.96
7- Kurumumuzda toplantılarda gereken işleri hemen bitirelim duygusu hakimdir.	15/9.5	69/43.7	26/16.5	38/24.1	10/6.3	3.26	1.12
8- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, bireysel sorunları olan öğrencilerle ilgilenmek için okul dışında da zaman ayırırlar.	19/12	78/49.4	33/20.9	17/10.8	11/7	3.49	1.06
9- Kurumumuzdaki öğretim elemanlarının en yakın arkadaşları kurumumuzdaki diğer öğretim elemanlarıdır.	8/5.1	59/37.3	57/36.1	27/17.1	7/4.4	3.22	0.94
10- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, birbirlerini evlerinde de ziyaret ederler.	6/3.8	66/41.8	64/40.5	17/10.8	5/3.2	3.32	0.84
11- Kurumumuzdaki öğretim elemanları kurumumuzdaki diğer öğretim elemanlarının aile geçmişlerini iyi bilirler.	7/4.4	61/38.6	61/38.6	25/15.8	4/2.5	3.27	0.87
12- Kurumumuzdaki öğretim elemanları yaşantılarını diğer öğretim elemanlarıyla paylaşırlar.	6/3.8	55/34.8	61/38.6	30/19	6/3.8	3.16	0.91
13- Kurumumuzdaki öğretim elemanları okul süresince birlikte olmaktan hoşlanırlar.	6/3.8	76/48.1	52/32.9	16/10.1	8/5.1	3.35	0.9
14- Kurumumuzdaki öğretim elemanları yönetimle ilgili raporların hazırlanmasında birlikte çalışırlar.	6/3.8	81/51.3	37/23.4	23/14.6	11/7	3.3	1
15- Yöneticimiz toplantıları bir iş toplantısı gibi sürdürür.	6/3.8	63/39.9	42/26.6	37/23.4	10/6.3	3.11	1.02
16- Yöneticimiz, öğretim elemanlarıyla her gün görüşür.	12/7.6	60/38	35/22.2	35/22.2	16/10.1	3.11	1.14
17- Kurumumuzun sekreterlik hizmetlerinden öğretim elemanları her zaman yararlanabilir.	26/16.5	82/51.9	23/14.6	19/12	8/5.1	3.63	1.06
18- Yöneticimiz, öğretim elemanlarının bilimsel yanlışlarını düzeltmelerine yardımcı olur.	27/17.1	67/42.4	37/23.4	15/9.5	12/7.6	3.52	1.12
19- Yöneticimiz, öğretim elemanlarının bütün güçleriyle çalışmalarını sağlar.	29/18.4	51/32.3	50/31.6	15/9.5	13/8.2	3.43	1.14
20- Kurumumuzda öğretim elemanlarının ek olarak yapacakları görevler açıkça belirtilir.	27/17.1	55/34.8	37/23.4	27/17.1	12/7.6	3.37	1.17
21- Yöneticimiz, öğretim elemanlarına yardımcı olabilmek adına gerektiğinde görevinin dışına çıkar.	15/9.5	61/38.6	39/24.7	18/11.4	25/15.8	3.15	1.23
22- Yöneticimiz, çok çalışarak herkese örnek olur.	28/17.7	76/48.1	31/19.6	10/6.3	13/8.2	3.61	1.1

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Örgüt İklimi Likert Ölçekli Soruların Betimsel Dağılımları (n=158)

Örgütsel İklim Anket Soruları	5	4	3	2	1	x	sd
	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Görüşüm Yok	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum		
	n / %	n / %	n / %	n / %	n / %		
23- Yöneticimiz, olumlu eleştirilerde bulunur.	20/12.7	84/53.2	34/21.5	9/5.7	11/7	3.59	1.02
24- Yöneticimiz, okul faaliyetlerine yönelik konuşmalarına çok iyi hazırlanır.	23/14.6	74/46.8	38/24.1	14/8.9	9/5.7	3.56	1.03
25- Yöneticimiz, öğretim elemanlarıyla ilgili eleştirilerinin nedenlerini açıklar.	27/17.1	77/48.7	21/13.3	14/8.9	19/12	3.5	1.22
26- Yöneticimiz, öğretim elemanlarının bireysel çıkarlarını ve refahlarını gözetir.	22/13.9	68/43	28/17.7	20/12.7	20/12.7	3.33	1.23
27- Yöneticimiz, öğretim elemanlarından daha önce okula gelir.	36/22.8	52/32.9	45/28.5	13/8.2	12/7.6	3.55	1.15
28- Yöneticimiz, yeni düşüncelerini tüm öğretim elemanlarına aktarır.	39/24.7	80/50.6	19/12	11/7	9/5.7	3.82	1.06
29- Yöneticimizi anlamak kolaydır.	20/12.7	72/45.6	25/15.8	26/16.5	15/9.5	3.35	1.18
30- Yöneticimiz, öğretim elemanlarının bireysel sorunlarının çözümüne yardımcı olur.	30/19	69/43.7	28/17.7	16/10.1	15/9.5	3.53	1.19
31- Yöneticimiz, öğretim elemanlarına gerektiğinde özel yardım yapar, kolaylık sağlar.	21/13.3	63/39.9	41/25.9	21/13.3	12/7.6	3.38	1.11
32- Yöneticimiz, öğretim elemanlarının işlerini bitirmelerine yardımcı olmak için, çalışma saatleri dışında da okulda kalır.	43/27.2	57/36.1	25/15.8	20/12.7	13/8.2	3.61	1.24
33- Yöneticimiz, çalışma arkadaşları arasındaki ufak anlaşmazlıkların giderilmesine yardımcı olur.	38/24.1	65/41.1	29/18.4	13/8.2	13/8.2	3.65	1.17
34- Yöneticimiz, derslerin seçiminde öğretim elemanlarının fikrini alır.	31/19.6	62/39.2	29/18.4	23/14.6	13/8.2	3.47	1.2
35- Kurumumuzdaki öğretim elemanlarının tavırları can sıkıcıdır.	10/6.3	33/20.9	42/26.6	62/39.2	11/7	2.8	1.05
36- Kurumumuzda çoğunluğa hep karşı olan azınlıkta bir grup vardır.	18/11.4	61/38.6	30/19	40/25.3	9/5.7	3.25	1.13
37- Kurumumuzdaki öğretim elemanları kendi gruplarına uyum sağlayamayan diğer öğretim elemanlarına karşı baskı uygulamaktadırlar.	14/8.9	33/20.9	46/29.1	46/29.1	19/12	2.85	1.15
38- Kurumumuzdaki öğretim elemanları yöneticimizden özel isteklerde bulunurlar.	13/8.2	51/32.3	64/40.5	28/17.7	2/1.3	3.28	0.9
39- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, toplantılarda konuşan diğer arkadaşların sözlerini keserler.	3/1.9	25/15.8	40/25.3	78/49.4	12/7.6	2.55	0.91
40- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, toplantılarda konu ile ilgili olmayan, anlamsız sorular sorarlar.	13/8.2	23/14.6	32/20.3	78/49.4	12/7.6	2.66	1.08
41- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, toplantılarda konuyu dağıtırlar.	12/7.6	26/16.5	31/19.6	76/48.1	13/8.2	2.67	1.09
42- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, bu kurumda kendi başarılarına kalmışlardır.	13/8.2	28/17.7	24/15.2	73/46.2	20/12.7	2.63	1.16
43- Kurumumuzdaki öğretim elemanları genellikle bu kurumdan ayrılmaktan bahsederler.	9/5.7	21/13.3	47/29.7	66/41.8	15/9.5	2.64	1.02
44- Kurumumuzdaki öğretim elemanları kendi aralarında kurdukları küçük gruplarda sosyal ilişkilerini sürdürürler.	22/13.9	64/40.5	38/24.1	29/18.4	5/3.2	3.44	1.04
45- Kurumumuzdaki toplantılar katı bir gündeme göre düzenlenir.	5/3.2	20/12.7	34/21.5	81/51.3	18/11.4	2.45	0.96
46- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, çalışma saatleri içerisinde kurumu terk ederler.	15/9.5	35/22.2	40/25.3	46/29.1	22/13.9	2.84	1.2
47- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, öğle yemeklerini kendi başlarına (tek başına) yerler.	4/2.5	18/11.4	42/26.6	67/42.4	27/17.1	2.4	0.98
48- Yöneticimiz, kurumda koyduğu kurallarla ilgili soru sorulmasını ve eleştiri yapılmasını kesinlikle kabul etmez.	16/10.1	21/13.3	30/19	65/41.1	26/16.5	2.59	1.21
49- Yöneticimiz, ders dağılımına kendisi karar verir.	20/12.7	26/16.5	38/24.1	51/32.3	23/14.6	2.8	1.24
TOPLAM						3.24	0.43

Öğretim elemanlarının Örgütsel İklimde vermiş oldukları cevapların dağılımı Tablo 8’de yer almaktadır. Bu tabloya göre öğretim elemanlarının örgütsel iklim açısından kurumu ve kurum yönetimini değerlendirmesinde en yüksek düzeyde görüş birliği içinde oldukları maddeler sırasıyla 28., 6., 33., 5., 17., 22., 32. maddeler olduğu görülmektedir. Buna göre “Yöneticimiz, karşılaştığı yeni düşünceleri öğretim elemanlarına aktarır” (madde 28) konusunda en yüksek değeri almış olduğu tespit edilmiştir. ($\bar{x}$: 3.82±1.06) Bunu sırasıyla “Kurumumuzdaki öğretim elemanları, ders dışında bir araya geldiklerinde oldukça neşelidirler” (madde 6), “Yöneticimiz, çalışma arkadaşları arasındaki küçük anlaşmazlıkların giderilmesine yardımcı olur” (madde 33), “Kurumumuz teknik araçları sınıf çalışmaları için kullanılmaya her zaman uygundur” (madde 5), “Kurumumuzun sekreterlik hizmetlerinden öğretim elemanları her zaman yararlanabilirler” (madde 17), “Yöneticimiz, çok çalışarak herkese örnek olur” (madde 22), “Yöneticimiz, öğretim elemanlarının işlerini bitirmelerine yardımcı olmak için, çalışma saatleri dışında da okulda kalır” (madde 32) takip ettiği tespit edilmiştir.

Tablo 8’e göre öğretim elemanlarının örgütsel iklim açısından kurumu ve kurum yönetimini değerlendirmesinde en düşük düzeyde görüş birliği içinde oldukları maddeler sırasıyla 47., 45., 39., 48., 42. maddeler olduğu görülmektedir. Buna göre “Kurumumuzdaki öğretim elemanları, öğle yemeklerini kendi başlarına (yalnız) yerler” (madde 47) konusunda en düşük değeri almış olduğu tespit edilmiştir. ($\bar{x}$:2.40±0.98) Bunu sırasıyla “Kurumumuzdaki toplantılar katı bir gündeme göre düzenlenir” (madde 45), “Kurumumuzdaki öğretim elemanları, toplantılarda konuşan diğer arkadaşlarının sözünü keserler” (madde 39), “Yöneticimiz, kurumda koyduğu kurallarla ilgili soru sorulmasını ve eleştiriyi kesinlikle kabul etmez” (madde 48), “Kurumumuzdaki öğretim elemanları, bu fakültede kendi başlarındadırlar” (madde 42) takip ettiği tespit edilmiştir.

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Demografik Değişkenler ile Örgüt İklimi Düzeyi ve İlişkisi (n=158)

	Gruplar	n	%	Ort.	sd	f	p
Cinsiyet	Erkek	113	71.5	3.22	0.46	1.966	0.414
	Kadın	45	28.5	3.28	0.34		
Medeni Durum	Evli	102	64.6	3.24	0.44	0.017	0.922
	Bekar	56	35.4	3.24	0.41		
Yaş	21-30 yaş	41	25.9	3.38	0.36	4.37	0.006*
	31-40 yaş	72	45.6	3.27	0.41		
	41-50 yaş	24	15.2	3.1	0.34		
	51 yaş ve üzeri	21	13.3	3.03	0.56		
Mezuniyet Derecesi	Lisans	35	22.2	3.37	0.29	2.268	0.107
	Yüksek Lisans	60	38	3.21	0.51		
	Doktora	63	39.9	3.19	0.4		
Akademik Unvan	Yrd.Doç.Dr. Doç.Dr./ Prof.Dr./	51	32.3	3.18	0.42	0.845	0.431
	Öğretim Gör./Uzman	52	32.9	3.29	0.38		
	Araştırma Gör./Okutman	55	34.8	3.24	0.47		
Çalışma Süresi	1-5 yıl	57	36.7	3.32	0.4	1.227	0.302
	6-9 yıl	32	20.3	3.22	0.45		
	10-14 yıl	36	22.8	3.23	0.37		
	15-19 yıl	17	10.1	3.11	0.43		
	20 yıldan fazla	16	10.1	3.13	0.57		
Çalışma Alanı	Antrenman ve Hareket Bilimi	68	43	3.21	0.39	0.302	0.266
	Spor Yönetimi	29	18.4	3.26	0.52		
	Sporda Psikososyal Alanlar	17	10.8	3.21	0.41		
	Sporcu Sağlığı	14	8.9	3.05	0.06		
	Spor Eğitimi	16	10.1	3.4	0.29		
	Rekreasyon	14	8.9	3.36	0.28		
Yönetimsel Görev	Yönetimsel görevi olanlar	31	19.6	3.34	0.34	2.338	0.130
	Yönetimsel görevi olmayanlar	127	80.4	3.21	0.44		
Üniversite Adı	Aksaray Üniversitesi	12	7.6	3.47	0.46	3.956	0.001*
	Anadolu Üniversitesi	25	15.8	3.47	0.48		
	Bülent Ecevit Üniversitesi	15	9.5	3.35	0.26		
	Celal Bayar Üniversitesi	13	8.2	3.14	0.42		
	Dumlupınar Üniversitesi	17	10.8	3.25	0.32		
	Gazi Üniversitesi	14	8.9	3.24	0.59		
	İnönü Üniversitesi	13	8.2	3.27	0.28		
	Kastamonu Üniversitesi	15	9.5	3.12	0.24		
	Marmara Üniversitesi	20	12.7	3.19	0.25		
	Sakarya Üniversitesi	14	8.9	2.78	0.48		

* p<0.05

Öğretim elemanlarının yaş ve örgüt iklimi düzeyi ve ilişkisine göre almış oldukları değerler tablo 9'da görülmektedir. Buna göre öğretim elemanlarının 21-30 yaş grubunun ($\bar{x}$:3.38±0.36) arasında bir örgüt iklimi puanına sahip olduğu; bunu, 31-40, 41-50 ve 51 ve üzeri yaş gruplarının izlediği saptanmıştır. Sonuç olarak öğretim elemanlarının yaş ve örgüt iklimi düzeyi arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklı olduğu saptanmıştır. ($p<0.05$).

Öğretim elemanlarının çalıştığı üniversite ve örgüt iklimi düzeyi ve ilişkisine göre almış oldukları değerler tablo 9'da görülmektedir. Buna göre Aksaray ve Anadolu Üniversitesi öğretim elemanlarının ($\bar{x}$:3.47±0.48) arasında bir örgüt iklimi puanına sahip olduğu; bunu, Bülent Ecevit Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Dumlupınar Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Celal Bayar Üniversitesi, Kastamonu Üniversitesi, Sakarya Üniversitesi gruplarının izlediği saptanmıştır. Sonuç olarak farklı üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının örgüt iklimi düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. ($p<0.05$)

Diğer karşılaştırmalarda istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir. ($p>0.05$)

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Yaş ve Örgüt İklim Düzeyi İlişkisinin Tukey HSD Testi Sonuçlarına Göre Dağılımı (n=158)

Yaş	31-40 Yaş	41-50 Yaş	50 Yaş ve Üzeri
21-30 Yaş	0.511	0.048	0.01*
31-40 Yaş		0.327	0.098
41-50 Yaş			0.937

* $p<0.05$

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yaş ve örgüt iklimi düzeyi ilişkisi incelendiğinde 21-30 yaş ve 51 yaş ve üzeri ($p<0.05$) grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 13. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Çalıştığı Üniversiteler ve Örgüt İklim Düzeyi İlişkisinin Tukey HSD Testi Sonuçlarına Göre Dağılımı (n=158)

Üniversiteler	Anadolu Üni.	Bülent Ecevit Üni.	Celal Bayar Üni.	Dumlupınar Üni.	Gazi Üni.	İnönü Üni.	Kastamonu Üni.	Marmara Üni.	Sakarya Üni.
Aksaray Üni.	1	0.998	0.504	0.886	0.877	0.949	0.374	0.614	0.001*
Anadolu Üni.		0.994	0.284	0.737	0.740	0.881	0.164	0.338	0.001*
Bülent Ecevit Üni.			0.921	0.999	0.999	1	0.847	0.974	0.006*
Celal Bayar Üni.				0.999	1	0.998	1	1	0.374
Dumlupınar Üni.					1	1	0.995	1	0.041*
Gazi Üni.						1	0.998	1	0.079
İnönü Üni.							0.992	1	0.053
Kastamonu Üni.								1	0.402
Marmara Üni.									0.099

* p<0.05

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalıştığı üniversiteler ve örgüt iklimi düzeyi ilişkisi incelendiğinde; Sakarya Üniversitesi ve Aksaray Üniversitesi (p<0.05), Sakarya Üniversitesi ve Anadolu Üniversitesi (p<0.05), Sakarya Üniversitesi ve Bülent Ecevit Üniversitesi (p<0.05) ile Sakarya Üniversitesi ve Dumlupınar Üniversitesi (p<0.05) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. (p<0.05).

3.1.4. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarına Verilen Cevapların Dağılımı

Tablo 14. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort.	sd	f	p
İçsel Değer	Erkek	113	3.24	0.51	0.079	0.498
	Kadın	45	3.29	0.46		
Zorunluluk	Erkek	113	3.04	0.79	0.002	0.513
	Kadın	45	2.95	0.76		

* p<0.05

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyet değişkeni ile örgütsel bağlılık alt boyutları ilişkisi incelendiğinde; içsel değer ve zorunluluk alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuç olmadığı tespit edilmiştir. (p>0.05)

Tablo 15. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Akademik Ünvanlarına Göre Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

Boyutlar	Akademik Ünvan	n	Ort.	sd	f	p
İçsel Değer	Prof.Dr./ Doç.Dr./ Yrd.Doç.Dr.	51	3.23	0.48	2.36	0.098
	Öğretim Gör./Uzman	52	3.37	0.5		
	Araştırma Gör./Okutman	55	3.16	0.49		
Zorunluluk	Prof.Dr./ Doç.Dr./ Yrd.Doç.Dr.	51	3.15	0.45	0.189	0.828
	Öğretim Gör./Uzman	52	3.27	0.53		
	Araştırma Gör./Okutman	55	3.1	0.48		

* p<0.05

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının akademik ünvanları ile örgütsel bağlılık alt boyutları ilişkisi incelendiğinde; içsel değer ve zorunluluk alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuç tespit edilememiştir. (p>0.05)

Tablo 16. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Çalışma Alanlarına Göre Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

Boyutlar	Çalışma Alanı	n	Ort.	sd	f	p
İçsel Değer	Antrenman ve Hareket Bilimi	68	3.15	0.47	1.703	0.137
	Spor Yönetimi	29	3.22	0.60		
	Sporda Psikososyal Alanlar	17	3.31	0.55		
	Sporcu Sağlığı	14	3.37	0.48		
	Spor Eğitimi	16	3.47	0.37		
	Rekreasyon	14	3.38	0.35		
Zorunluluk	Antrenman ve Hareket Bilimi	68	3.1	0.46	0.776	0.575
	Spor Yönetimi	29	3.22	0.58		
	Sporda Psikososyal Alanlar	17	3.18	0.59		
	Sporcu Sağlığı	14	3.28	0.52		
	Spor Eğitimi	16	3.25	0.46		
	Rekreasyon	14	3.23	0.35		

* p<0.05

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma alanına göre örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında; içsel değer ve zorunluluk alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuç tespit edilememiştir. (p>0.05).

Tablo 17. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Yönetimsel Görevlerine Göre Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

Boyutlar	Yönetimsel Görev	n	Ort.	sd	f	p
İçsel Değer	Yönetimsel görevi olanlar	31	3.15	0.41	2.307	0.190
	Yönetimsel görevi olmayanlar	127	3.28	0.51		
Zorunluluk	Yönetimsel görevi olanlar	31	2.84	0.59	4.46	0.106
	Yönetimsel görevi olmayanlar	127	3.05	0.82		

* p<0.05

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının yönetimsel görevlerine göre örgütsel bağlılık alt boyutlarının ilişkisi incelendiğinde; içsel değer ve zorunluluk alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuç tespit edilememiştir. ($p>0.05$).

Tablo 18. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

Boyutlar	Çalışma Süresi	n	Ort.	sd	f	p
İçsel Değer	1-5 yıl	57	3.16	0.41	2.297	0.062
	6-9 yıl	32	3.25	0.54		
	10-14 yıl	36	3.28	0.5		
	15-19 yıl	17	3.22	0.54		
	20 yıldan fazla	16	3.57	0.53		
Zorunluluk	1-5 yıl	57	3.04	0.43	2.918	0.023*
	6-9 yıl	32	3.21	0.59		
	10-14 yıl	36	3.18	0.42		
	15-19 yıl	17	3.21	0.43		
	20 yıldan fazla	16	3.53	0.53		

* p<0.05

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma süreleri ile örgütsel bağlılık alt boyutları ilişkisi incelendiğinde; içsel değer boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç tespit edilememiştir. ($p>0.05$) Zorunluluk boyutu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. ($p<0.05$)

Tablo 19. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Çalışma Süresine Göre Örgütsel Bağlılık Zorunluluk Boyutunun Tukey HSD Testi Sonuçlarına Göre Dağılımı

Çalışma Süresi	6-9 Yıl	10-14 Yıl	15-19 Yıl	20 Yılden Fazla
1-5 Yıl	0.283	0.820	0.378	0.021*
6-9 Yıl		0.913	1	0.623
10-14 Yıl			0.892	0.214
15-19 Yıl				0.825

* p<0.05

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma sürelerine göre örgütsel bağlılık zorunluluk alt boyutu tablo 16’da verilmiş olup; zorunluluk boyutu arasındaki anlamlı farkın 1-5 yıl ve 20 yıldan fazla çalışma süresine sahip öğretim elemanları arasında olduğu tespit edilmiştir. (p<0.05)

3.1.5. Örgütsel İklim Alt Boyutlarına Verilen Cevapların Dağılımı

Tablo 20. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Cinsiyetlerine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

Boyutlar	Cinsiyet	n	Ort.	sd	f	p
Pozitif Perspektif	Erkek	113	3.28	0.59	4.398	0.156
	Kadın	45	3.42	0.45		
Negatif Davranış	Erkek	113	2.93	0.68	4.306	0.073
	Kadın	45	2.73	0.5		
Samimiyet	Erkek	113	3.33	0.76	3.295	0.75
	Kadın	45	3.29	0.54		

* p<0.05

Araştırmada yer alan katılımcıların cinsiyetleri ile örgüt iklimi alt boyutlarının ilişkisi incelendiğinde; pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuç tespit edilememiştir (p>0.05).

Tablo 21. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Akademik Unvanlarına Göre Örgüt İklimi Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

Boyutlar	Akademik Unvan	n	Ort.	sd	f	p
Pozitif Perspektif	Prof.Dr./Doç.Dr./Yrd.Doç.Dr.	51	3.23	0.6	1.242	0.292
	Öğretim Gör./Uzman	52	3.41	0.47		
	Araştırma Gör./Okutman	55	3.32	0.59		
Negatif Davranış	Prof.Dr./Doç.Dr./Yrd.Doç.Dr.	51	2.95	0.71	1.791	0.17
	Öğretim Gör./Uzman	52	2.74	0.61		
	Araştırma Gör./Okutman	55	2.94	0.59		
Samimiyet	Prof.Dr./Doç.Dr./Yrd.Doç.Dr.	51	3.23	0.78	2.151	0.12
	Öğretim Gör./Uzman	52	3.49	0.64		
	Araştırma Gör./Okutman	55	3.26	0.66		

* p<0.05

Katılımcıların akademik ünvanları ile örgüt iklimi alt boyutlarının ilişkisi incelendiğinde; pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuç tespit edilememiştir. (p>0.05)

Tablo 22. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Çalışma Alanlarına Göre Örgüt İklimi Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

Boyutlar	Çalışma Alanı	n	Ort.	sd	f	P
Pozitif Perspektif	Antrenman ve Hareket Bilimi	68	3.3	0.53	2.010	0.08
	Spor Yönetimi	29	3.34	0.61		
	Sporda Psikososyal Alanlar	17	3.26	0.58		
	Sporcu Sağlığı	14	3	0.71		
	Spor Eğitimi	16	3.52	0.43		
	Rekreasyon	14	3.56	0.37		
Negatif Davranış	Antrenman ve Hareket Bilimi	68	2.85	0.56	1.713	0.135
	Spor Yönetimi	29	2.95	0.68		
	Sporda Psikososyal Alanlar	17	3.01	0.77		
	Sporcu Sağlığı	14	3.07	0.64		
	Spor Eğitimi	16	2.9	0.84		
	Rekreasyon	14	2.46	0.39		
Samimiyet	Antrenman ve Hareket Bilimi	68	3.28	0.69	0.655	0.658
	Spor Yönetimi	29	3.30	0.76		
	Sporda Psikososyal Alanlar	17	3.18	0.75		
	Sporcu Sağlığı	14	3.48	0.81		
	Spor Eğitimi	16	3.36	0.67		
	Rekreasyon	14	3.55	0.47		

* p<0.05

Katılımcıların çalışma alanları ile örgüt iklimi alt boyutlarının ilişkisi incelendiğinde; pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuç tespit edilememiştir. ($p>0.05$)

Tablo 23. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Yönetimsel Görevlerine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

Boyutlar	Yönetimsel Görev	n	Ort.	sd	f	p
Pozitif Perspektif	Yönetimsel görevi olanlar	31	3.53	0.43	3.759	0.054
	Yönetimsel görevi olmayanlar	127	3.27	0.57		
Negatif Davranış	Yönetimsel görevi olanlar	31	2.57	0.63	0.249	0.618
	Yönetimsel görevi olmayanlar	127	2.95	0.62		
Samimiyet	Yönetimsel görevi olanlar	31	3.37	0.69	0.009	0.925
	Yönetimsel görevi olmayanlar	127	3.31	0.71		

* $p<0.05$

Araştırmada yer alan katılımcıların yönetimsel görevlerine göre örgüt iklimi alt boyutlarının ilişkisi incelendiğinde; pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuç tespit edilememiştir. ($p>0.05$)

Tablo 24. Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Çalışma Sürelerine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutlarının Karşılaştırılması

Boyutlar	Çalışma Süresi	n	Ort.	sd	f	p
Pozitif Perspektif	1-5 yıl	57	3.45	0.53	1.609	0.175
	6-9 yıl	32	3.25	0.54		
	10-14 yıl	36	3.32	0.5		
	15-19 yıl	17	3.15	0.54		
	20 yıldan fazla	16	3.18	0.76		
Negatif Davranış	1-5 yıl	57	2.81	0.61	0.562	0.69
	6-9 yıl	32	2.99	0.61		
	10-14 yıl	36	2.83	0.79		
	15-19 yıl	17	2.97	0.56		
	20 yıldan fazla	16	2.9	0.5		
Samimiyet	1-5 yıl	57	3.33	0.65	1.171	0.326
	6-9 yıl	32	3.5	0.56		
	10-14 yıl	36	3.33	0.71		
	15-19 yıl	17	3.07	0.89		
	20 yıldan fazla	16	3.2	0.87		

* $p<0.05$

Katılımcıların çalışma süreleri ile örgüt iklimi alt boyutları ilişkisi incelendiğinde; pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuç tespit edilememiştir ($p>0.05$).



TARTIŞMA VE SONUÇ

Örgütlerde verimlilik ve etkinliğin önemli bir öncülü olarak değerlendirilen örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi; bilimin üretildiği, evrensel eğitim-öğretimin gerçekleştirildiği üniversiteler açısından önemli bir yere sahiptir. Bilimsel çalışmaların daha verimli bir biçimde sürdürülebilmesi ve eğitim-öğretimin niteliğinin geliştirilebilmesi, olumlu bir örgüt ikliminin muhtemel sonuçları arasında değerlendirilebilir. Ortaya çıkan bu sonucun, üniversitelerin temel amaçları arasında yer alan, üretilen bilimsel çalışmaların topluma faydaya dönüşmesi yönünde de olumlu katkılar sağlayacağı açıktır (Keleş, 2017). Bu noktada yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının motivasyon ve örgütsel bağlılıklarının üst düzeyde olması, olumlu ve örgüt iklimi sıcak ortamlarda çalışmaları, bu bölümlerde öğrencilik yapan öğretmen ve antrenör adaylarının değişen dünyaya ayak uydurabilmeleri ve entegre olabilmeleri ve iş hayatında da başarılı olabilmeleri açısından hayati önem taşımaktadır.

Öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeylerinin sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşma durumlarının saptanması akademik camiaya, idareci ve uygulayıcılara yön vereceği gibi öğretim elemanlarının yaşadıkları mevcut problemlerinin tanımlanması ve çözümlenmesine katkı sağlayacağı düşüncesi ile yapmış olduğumuz çalışmamızda Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında ve Spor Bilimleri Fakültelerinde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi düzeylerini incelemek, söz konusu düzeylerin öğretim elemanlarının demografik özellikleri açısından farklılık gösterip göstermediğinin araştırılması amaçlanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık anket sorularına vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde; “Bu örgütün benim için özel bir anlamı vardır” ($\bar{x}$:3.86±0.94), “Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissederim” ($\bar{x}$:3.77±0.92), ve “Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmek beni mutlu eder” ($\bar{x}$:3.74±1) en yüksek değeri almış olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık açısından “Bu örgütten ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum” ($\bar{x}$:2.66±1.21), “Bu örgütten ayrılmanın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır” ($\bar{x}$:2.73±1.14) ve “Bu örgüte kendimi duygusal olarak bağlı

hissetmiyorum” ile “Örgütüme güçlü bir ait olma hissi beslemiyorum” ($\bar{x}$:2.75±1.27) ifadeleri en düşük değeri almış olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık algı ortalamalarının ($\bar{x}$:3.17±0.49) “orta” düzeyde olduğu görülmektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kurumlarının kendileri için çok özel bir anlamı olduğu, kendilerini çalıştıkları kurumun bir parçası gibi hissettikleri ve çalıştıkları kurumda kalmalarının kendilerine uzun vadede getireceği yararlar olduğu ve meslek yaşantılarına çalıştıkları kurumda devam etmeyi istedikleri, kuruma karşı güçlü bir aidiyet hislerinin olduğu görülmüş olup güçlü bir örgütsel bağlılık sonucuna varılabilir. Öğretim elemanlarının düşük değerlerde ise kurumlarından şu anda ayrılamayacakları çünkü yeni iş bulma alternatiflerinin az olduğunu düşünmeleri bunun yanında çalıştıkları örgüte duygusal bir bağ ve ait olma hissi beslemedikleri görülmüştür.

Yüceler (2009) Konya Selçuk Üniversitesinde çalışan akademik personelin kurumlarına ve işlerine olan bağlılıklarında örgüt içi iklimin etkisini ortaya çıkarmaya yönelik yapmış olduğu çalışmada çalışmamız ile benzer sonuçlar elde etmiştir. Araştırmalarında katılan kişilerin orta düzeyde önemli olarak gördüğü unsurların; meslek yaşantılarına çalıştıkları kurumda devam etmeyi istedikleri (3.86), çalıştıkları kurumun problemlerini gerçekten önemsedikleri (3.83), çalıştıkları kurumda kalmalarının kendilerine uzun vadede getireceği yararlar olduğu (3.82), kendileri açısından kısmen önemsiz olarak gördükleri unsurların; çalıştıkları kurumdaki insanlara karşı sorumluluk hissettikleri için kurumlarından şu anda ayrılamayacakları (2.99), şuanda kurumlarından ayrılmaya karar verdiklerinde hayatlarının altüst olacağı (2.61) ve de şu anda kuruluşlarında kalma isteklerinin biraz da mecburiyetten kaynaklandığına (2.27) ilişkin unsurlar şeklinde sıralandığı görülmektedir (Yüceler, 2009).

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının demografik değişkenler (cinsiyet, medeni durum, yaş, mezuniyet derecesi, akademik unvan, çalışma süresi, çalışma alanı, yönetsel görev ve çalıştığı kurum) ile örgütsel bağlılık düzeyleri karşılaştırıldığında öğretim elemanlarının çalışma süresi ve çalıştığı kurum grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Diğer değişkenlerde istatistiksel olarak anlamlı sonuç tespit edilememiştir. ($p>0.05$) Bu durum öğretim elemanlarının örgütsel bağlılığın bu boyutları için benzer algılara sahip oldukları şeklinde açıklanabilir.

20 yıldan fazla çalışma süresine sahip olan çalışma grubunun ($\bar{x}$:3.53±0.53) en yüksek örgütsel bağlılık puanına sahip olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının çalışma süresi ve örgütsel bağlılık düzeyi ilişkisi incelendiğinde 1-5 yıl ve

20 yıldan fazla çalışma süresine sahip çalışma gurupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Ayrıca yine Anadolu Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda çalışan öğretim elemanlarının ($\bar{x}:3.54\pm0.64$) en yüksek örgütsel bağlılık puanına sahip olduğu; bunu sırasıyla Marmara, Kastamonu, Sakarya, Gazi, Bülent Ecevit, Dumlupınar, İnönü, Celal Bayar ve Aksaray Üniversitelerinde çalışan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ve Spor Bilimleri Fakültelerinde çalışan öğretim elamanlarının izlediği görülmüştür. Sonuç olarak farklı üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. ($p<0.05$) Araştırmaya katılan Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ve Spor Bilimleri Fakültesi öğretim elemanlarının çalıştığı üniversiteler ve örgütsel bağlılık düzeyi ilişkisi incelendiğinde; Anadolu Üniversitesi ve Aksaray Üniversitesi ($p<0.05$), Anadolu Üniversitesi ve Celal Bayar Üniversitesi ve ($p<0.05$), Anadolu Üniversitesi ve Dumlupınar Üniversitesi ($p<0.05$) ile Anadolu Üniversitesi ve İnönü Üniversitesi ($p<0.05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmış bu farkın Anadolu Üniversitesi lehine olduğu görülmüştür.

Güner (2015)'in Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi başlıklı Giresun Üniversitesi Meslek Yüksekokullarında görev yapan 203 öğretim elemanının tamamın yer aldığı çalışmasında örgütsel bağlılık ölçeğine yönelik algıların cinsiyet, yaş ve çalışma süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olamadığı tespit edilmiş iken ($p>0.05$), medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır ($p<0.05$) (Güner A. G., 2015)

Çalışmamızda bulmuş olduğumuz sonuçların aksine Ural (2014)'ın Gazi Üniversitesi çalışanlarına yönelik Gazi Üniversitesi'nde Örgütsel İklim başlıklı çalışmasında katılımcıların örgüt iklimine ilişkin görüşleri, kıdemlerine göre farklılık gösterdiğini saptamıştır ($p<0.05$). Kıdemi 12 yıldan daha az olan personelin, 13 yıl ve daha fazla olan personele göre Gazi Üniversitesi'ndeki örgüt iklimi konusunda daha olumlu görüş belirttiklerini tespit emiştir (Ural, 2014).

Literatürde bağlılığın, erken kıdem dönemlerinde azaldığı çalışmalarla ortaya konulmuştur. Başka bir deyişle bir iş yerinde ilk kez çalışmaya başlayan çalışanın iş yerine, kendi işine, ilişkilerine dair beklentileri ya da genel anlamda olumlu duyguları fazla olduğu için bağlılığı da görece olarak yüksek olacaktır. Ancak, ilk iş deneyimleri, çalışan üzerinde gerçek bir şok yaratabileceğinden kısa bir süre sonra bu bağlılık hissi azalacaktır. Aradan belli bir süre geçtikten sonra ise bu duygu daha sağlıklı bir hale gelecektir. Örgüt

yöneticileri, erken kıdem döneminde örgütsel bağlılığın sağlanmasını engelleyecek unsurları ortadan kaldırarak nitelikli iş göreni kaybetme riskini yok etmelidir (Cihangiroğlu, 2009).

Öğretim elemanlarının Örgütsel İklim anket sorularına vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde, “Yöneticimiz, karşılaştığı yeni düşünceleri öğretim elemanlarına aktarır” ($\bar{x}$:3.82±1.06), “Kurumumuzdaki öğretim elemanları, ders dışında bir araya geldiklerinde oldukça neşelidirler” ($\bar{x}$:3.8±0.96), “Yöneticimiz, çalışma arkadaşları arasındaki küçük anlaşmazlıkların giderilmesine yardımcı olur” ($\bar{x}$:3.65±1.17) ifadeleri en yüksek değerleri almış olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel iklim açısından “Kurumumuzdaki öğretim elemanları, öğle yemeklerini kendi başlarına (yalnız) yerler” ($\bar{x}$:2.4±0.98), “Kurumumuzdaki toplantılar katı bir gündeme göre düzenlenir” ($\bar{x}$:2.45±0.96), “Kurumumuzdaki öğretim elemanları, toplantılarda konuşan diğer arkadaşlarının sözünü keserler” ($\bar{x}$:2.55±0.91), ifadeleri en düşük değerleri almış olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel iklim algı ortalamalarının ($\bar{x}$:3.24±0.43) “orta” düzeyde olduğu görülmektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda iş görenler arasında sıcak ve samimi bir örgüt iklimi havasının var olduğu, birlikte zaman geçirmekten memnuniyet duydukları, birbirlerine karşı saygılı ve hoşgörülü oldukları ayrıca yöneticiler ve iş görenler arasındaki etkileşimin olumlu sonuçlar doğurarak örgüt iklim düzeyini yükselttiği düşünülmektedir.

Keleş (2017)’in Ondokuz Mayıs Üniversitesi’nde görev yapan akademik ve idari personelin örgüt iklimi algılarını belirlemeyi amaçlayan çalışmasına 111 akademik, 132 idari personel olmak üzere 243 iş gören katılmış. Çalışmasında örgüt iklimine ilişkin 39 ifadeden oluşan anketteki ifadelere yönelik ortalamalar incelendiğinde yalnızca 2 ifadeye ait ortalamaların 3 ve üzerinde olduğu görülmektedir. Diğer 37 ifadeye ilişkin ortalama ise 3’ün altındadır (Keleş, 2017). Buna ek olarak, 39 ifadenin geneline ilişkin aritmetik ortalama değeri 2,61 olup yapmış olduğumuz çalışmamıza nazaran algılanan örgüt ikliminin olumlu olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının demografik değişkenler ile örgüt iklimi düzeyleri karşılaştırıldığında öğretim elemanlarının çalışma süresi ve çalıştığı kurum grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. ($p<0.05$) Diğer değişkenlerde istatistiksel olarak anlamlı sonuç tespit edilememiştir. ($p>0.05$) Buna göre öğretim elemanlarının 21-30 yaş grubunun ($\bar{x}$:3.38±0.36) arasında bir örgüt iklimi puanına sahip olduğu; bunu, 31-40 yaş, 41-50 yaş, 51 ve üzeri gruplarının izlediği saptanmıştır.

Sonuç olarak öğretim elemanlarının yaş ve örgüt iklimi düzeyi arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. ($p<0.05$)

Ural (2014)'ın Gazi Üniversitesi çalışanlarına yönelik Gazi Üniversitesi'nde Örgütsel İklim başlıklı çalışmasında, katılımcıların örgüt iklimine ilişkin görüşleri, yaşlarına göre önemli farklılık göstermektedir ($p<0.05$). Gruplara ilişkin ortalamalar incelendiğinde 25 ve altı yaş grubundaki personelin ($\bar{x}=3.07$) Gazi Üniversitesindeki örgüt iklimine ilişkin görüşleri diğer yaş gruplarına göre daha olumlu olarak gerçekleşmiştir (Ural, 2014)..

Bu durumun uzun süreli çalışmanın çalışan motivasyonunda düşme, bıkkınlık, isteksizlik, gevşeme, monotonluk gibi faktörlerin örgüt iklimi düzeylerine etki ettiği, daha genç yaştaki çalışanların ise heyecan, beklenti, akademik gelişim imkânı gibi faktörlerin örgütsel iklim algısını yükselttiği söylenebilir.

Öğretim elemanlarının çalıştığı üniversite ve örgüt iklimi düzeyi ve ilişkisine göre almış oldukları değerler incelendiğinde Aksaray ve Anadolu Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda çalışan öğretim elemanlarının ($\bar{x}:3.47\pm0.48$) arasında bir örgüt iklimi puanına sahip olduğu; bunu sırasıyla Bülent Ecevit, İnönü, Dumlupınar, Gazi, Marmara, Celal Bayar, Kastamonu ve Sakarya Üniversitesi gruplarının izlediği saptanmıştır. Sonuç olarak farklı üniversitelerde Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu ve Spor Bilimleri Fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının örgüt iklimi düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. ($p<0.05$)

Keleş (2017)'in Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde görev yapan akademik ve idari personelin örgüt iklimi algılarını belirlemeyi amaçlayan çalışmasında çalışanların örgüt iklimine ilişkin algılarının demografik özelliklerine göre karşılaştırıldığında yalnızca akademik ve idari personel arasında anlamlı farklılık saptanmış olup, akademik personelin örgüt iklimi algılarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, yeni bilgi, teknoloji, yeni fikir üretmesi beklenen akademik personel açısından olumsuz bir durum olarak ve yüksek eğitim düzeyindeki kişilerin olumlu örgüt iklimi beklentisinin diğer bireylere nazaran daha yüksek olacağını düşünmek yanlış olmayacaktır diye nitelendirilmiştir (Keleş, 2017).

Her üniversitenin ve öğretim elemanın sahip olduğu bağlılık özellikleri ve düzeyleri farklılık göstermektedir. Çeşitli değişkenlerin bir araya gelmesi sonucunda her üniversitenin kendine özgü iklimi ortaya çıkmaktadır. Bu farklılık üniversitelerin ve

öğretim elemanlarının verim düzeylerini, etkililiğini, yani amaçlara ulaşmasını etkilemekte ve bunun sonucunda da her üniversitenin çıktısı farklı olmaktadır.

Bir işletmenin örgütsel iklimi, örgüt içerisindeki güven düzeyi, moral seviyesi, ödül dağıtımındaki eşitliği, liderin güvenilirliği ve değişime karşı olan direnci, bu işletmelerin başarılarını belirleyen etkenlerden olmaktadır (Burton, 2004). Örgüt içerisinde olumlu bir iklim, işletmeler açısından oldukça önemli bir koşul olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzdeki dinamik ve değişken rekabet arenasında, varlığını sürdürmek isteyen işletmelerde, olumlu bir örgüt iklimi sağlayabilmek işletmelerin başarısı ve bu başarının devam ettirebilmesi için göz ardı edilemez bir zorunluluktur. Üst düzey bir işletmede üst düzey performansın oluşması, örgütün ikliminin ılımlı ve olumlu şekilde gerçekleşmesi ile mümkündür (Halis & Ugurlu, 2008).

Örgütsel bağlılık anketinde üç alt boyut (duygusal, zorunlu ve normatif) tanımlanmış ancak bu üç alt boyut çalışmamızda öğretim elemanları tarafından iki ayrı şekilde algılanmış, yeni oluşturulan boyutların dağılımlarına göre boyutlar “içsel değer” ve “zorunluluk” olarak isimlendirilmiştir (Çetin Gürkan, 2006). Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarına verilen cevapların dağılımı ve puan düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde sadece çalışma süresine göre örgütsel bağlılık alt boyutu olan zorunluluk alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. ($p < 0.05$) Zorunluluk boyutu arasındaki anlamlı farkın 1-5 yıl ve 20 yıldan fazla çalışma süresine sahip öğretim elemanları arasında olduğu görülmüştür. ($p < 0.05$)

Örgüt iklimi anketinde tanımlanmış sekiz alt boyut (çözülme, engellenme, moral, samimiyet, ise dönüklük, anlayış gösterme, yüksekten bakma, yakından kontrol) öğretim üyeleri ve öğretim görevlileri tarafından üç alt boyutta algılanmıştır. Yeni oluşturulan dağılımlara göre boyutlar sırasıyla, “pozitif perspektif”, “negatif davranış” ve “samimiyet” olarak isimlendirilmiştir. Araştırma yer alan öğretim elemanlarının demografik değişkenler ile karşılaştırıldığı örgütsel iklim alt boyutlarına verilen cevapların dağılımı ve puan düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde; demografik değişkenler ile pozitif perspektif, negatif davranış ve samimiyet alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuç tespit edilememiştir. ($p > 0.05$) Yapılan birçok çalışmanın sonuçlarında, araştırmada elde ettiğimiz sonuçları destekler nitelikte bulgulara ulaşılmıştır.

Bu sonuçlar doğrultusunda örgütsel bağlılığı ve örgütsel iklim algısını artırmak ve mevcut bağlılığı korumak hatta çeşitli zamanlarda işverenler tarafından örgütsel bağlılık ve iklim ile ilgili mevcut durum analizleri yapılmalıdır.

Yapmış olduğumuz çalışma sonuçları değerlendirildiğinde çeşitli zamanlarda örgütsel bağlılık ve örgütsel iklim ile ilgili mevcut durum analizleri yapılması kurumlar ve işverenler açısından olumlu sonuçlar getireceği tartışılmaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılığı artıran bir etmen olduğunu düşündüğümüz örgüt ikliminin iyileştirilmesi yönünde faaliyetlerde bulunulmalıdır.

Yapılacak yeni araştırmalarda, araştırma evreninin tamamına ulaşarak örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi algıları ölçülebilir, bu araştırmanın sonuçları ile karşılaştırılabilir.

Ayrıca gelecekte yapılacak kapsamlı araştırmalar tamamlandıktan sonra Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Müdürleri ve Spor Bilimleri Fakülteleri Dekanları ile sonuçlar paylaşarak öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık ve örgüt iklimlerinin iyileştirilmesi ve arttırılmasında yöneticilerin kullanımına sunulması faydalı olacaktır.

Çalışanlara sorumluluk alanları ile ilgili daha çok söz hakkı verip inisiyatif kullanmalarına imkan verilmesi, görüşlerine değer verilmesi, çalışanlar ile yöneticiler arasında karşılıklı güvenin sağlanması gibi hususların geliştirilmesine önem verilmelidir.

Olumlu bir örgütsel bağlılık ve örgüt iklimine ulaşmanın temel koşulunun bireyin örgüt amaçlarını benimsemesi, algılaması ve kabullenme derecesi ile ilgili olduğu değerlendirildiğinde tüm çalışanların benimseyebileceği insani ve ortak değerler esas alınarak örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi geliştirilebileceği düşünülmektedir.

Birinci görevi bilimin çekirdeğini oluşturmak olan ve bilimsel düşüncenin var olduğu ve geliştirildiği ve geniş halk kitlelerinin refahını sağlamak için yaygınlaştırıldığı, yaratıcı düşünceye sahip, disiplinli, tutarlı ve geniş ufka sahip, yüksek nitelikli kişilerin yetiştirildiği, bilim ve tekniğin gelişmesine katkı sağlayan, ülke ve dünya meselelerine çözümler getiren, kalkınmada, gelişimde büyük rol alan Üniversitelerin çalışanlarının istek ve beklentilerini göz önünde tutarak çalışanlarının örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi algı düzeylerini arttırmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Afşar, S. T. (2011). Çalışma Yaşam Kalitesinin Örgütsel Bağlılık Düzeyi Üzerindeki Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Nicel Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ağacık, K. (2011). Kütahya’da Faaliyet Gösteren Özel Öğretim Kurumlarında Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılığa Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Altmann, R. (2000). Understanding Organizational Climate: Start Minimizing Your Workforce Problems. *Water Engineering & Management*, 147(6), 31-32.
- Arabacı, İ. B. (2011). Organizational Climate of Fırat University. *International Online Journal of Educational Sciences*, 3(1), 161 -180.
- Avcı, U., & Topaloğlu, C. (2008). *Turizm İşletmelerinde Performans Ölçümü İçinde Turizm İşletmelerinde Çağdaş Yönetim Teknikleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Bakan, İ., Büyükebeş, T., & Bedestenci, H. Ç. (2004). *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Bir Yaklaşım*. İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Balay, R. (2000). Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığı:Ankara İli Örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Barutçugil, İ. (2002). *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A Longitudinal Antecedents of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1), 95-112.
- Batlis, N. C. (1980). The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction, Anxiety and Propensity to Leave. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 104(2), 233-240.
- Baysal, A. C., & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelenmesinde Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Ölçeği. *İ.Ü.İşletme Fakültesi Dergisi*, 28, 7-15.
- Benligiray, S. (2003). *Ücret Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Brickman, P., Sorrentino, R. M., & Wortman, C. B. (1987). *Commitment, Conflict, and Caring*. Englewood Cliffs: N.J: Prentice-Hall.

- Buluç, B. (1996). Yönetimde Örgütlenme Süreci. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(4), 513-522.
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: 10. Baskı, Pegem Özel Eğitim ve Hizmetleri.
- Burton, M. R. (2004). The impact of organizational climate and strategic fit on firm performance. *Human Resource Management*, 43(1), 67-82.
- Celep, C. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanma*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Cengiz, A. A. (2001). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir’da Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Cihangiroğlu, N. (2009). Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri Olarak Örgütsel Adalet ve Kararlara Katılım. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ERZURUM.
- Cıranoglu, M. (2011). Sivil Toplum Kuruluşlarında Örgüt İklimi: Türk Ocakları Derneği Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.
- Çağlar, M. E. (2008). Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çekiç, E. (2018). İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Adalet ve Örgütsel İklim Arasındaki İlişki (Edirne İli Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çetin Gürkan, G. (2006). Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesi’nde Örgüt İklimi ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Çoban, R. (2016). Örgütsel İklim ile Çalışan Bağlılığı Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Çöl, G., & Gül, H. (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Dinçer, Ö., & Fidan, Y. (1996). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Dirim, M. (1997). Örgüt İkliminde Grup Birlikteliğinin Sağlanması İçin İletişimin Rolü, Önemi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Emre, G. (2016). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: İstanbul İli Lojistik Firmaları Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Erdoğan, Ş. (2013). Örgüt İklimi ile Çalışanların Motivasyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler. Özel Bir Hastanede Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gediz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erol, V. (1998). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Fakhreeva, G. (2008). Algılanan Kurumsal Vatandaşlığın Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Rusya Federasyonu'nda Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Genç, N., & Karcıoğlu, F. (2000). *Örgüt İkliminin Gücü, Aşkale Çimento Örneği*. İstanbul: Karizma Yayınları.
- Gök, S. (2009). Örgüt İkliminin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 587-605.
- Grusky, O. (1966). Career Mobility and Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10(4), 488-503.
- Guetzkow, H. (1955). *Multiple Loyalties. Theoretical Approach to a Problem in International Organization*. Princeton: Center for Research on World Political Institutions: Princeton University Press.
- Güner, A. G. (2015). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi (Giresun Üniversitesi Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Güner, F. (2015). Çalışma Hayatında Örgütsel İklim ve İş Doyumu. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Halis, M., & Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi. *İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 101-123.
- Heffner, T. S., & Rentsch, J. R. (2001). Organizational Commitment and Social Interaction: A Multiple Constituencies Approach. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 472.
- Hüseyiniklioğlu, B. (2010). Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- İdi, A. (2017). İlkokul ve Ortaokullarda Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- John, C., & Taylor, J. (1999). Leadership Style, School Climate and the Institutional Commitment of Teachers. *International Forum*, 2(1), 25- 56.

- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- Karaca, B. (2001). İş tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Karcıoğlu, F. (2001). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi İlişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 265-283.
- Karcıoğlu, F., & Aykanat, Z. (2012). Örgüt İklimi ve Örgütsel İletişim: Ardahan Üniversitesi ve Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Arasında Karşılaştırmalı Bir İnceleme. *International Journal of Social Science*, 5(7), 421-436.
- Karcıoğlu, F., Timuroğlu, M. K., & Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi, Bir Uygulama. *Yönetim Dergisi*, 20(63), 59:75.
- Keleş, Y. (2017). Ondokuz Mayıs Üniversitesinde Örgütsel İklim. *The Journal of Academic Social Science Studies*(58), 455-473.
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, Identification and Internalization: Three Process of Attitude Change. *Journal of Conflict Resolution*, 2, 51-60.
- Ketchand, A. A., & Strawser, J. R. (1998). The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience Related Differences in A Public Accounting Setting. *Behavioral Research in Accounting*, 110, 109-137.
- Klinsontorn, S. (2005). The Influence of Leadership Styles on Organizational Commitment and Employee Performances, Ph. D. Thesis, Nova Southeastern University.
- Wiener, Y. (1982): "Commitment in Organizations: A Normative View. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428.
- Konuk, M. (2006). İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi Ve Önemi (Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Lamsa, A. M., & Savolainen, T. (1999). Exploring Commitment in Different Context Change: Findings From A Study on Downsizing and Quality Improvement. *Academy of Strategic and Organizational Leadership Journal*, 3(1), 36.
- Liou, S. R. (2008). An Analysis of the Concept of Organizational Commitment. *Nursing Forum, Philadelphia*, 43(3), 116-125.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Consequences of Job Satisfaction*. M.D. Dunnetter, (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology içinde*. Chicago: Rand-McNally.
- Manion, J. (2004). Strengthening Organizational Commitment: Understanding the Concept as a Basis for Creating Effective Workforce Retention Strategies. *The Health Care Manager, Lippincott Williams &Wilkins Inc.*, 23(2), 167.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Relations*, 1, 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Morrow, P. C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management Review*, 8, 491.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mullins, L. J. (2007). *Management and Organizational Behaviour*. London: Pren-tice Hall.
- Naldöken, Ü. (2014). Sağlık Kurumlarında Örgütsel İklimin Sosyal Etkileşim Açısından Bilgi Yönetimine Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational Behavior, A Management Challenge*. USA: The Dreyden Press.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Öge, S. (1996). Örgüt İklimi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Fatültesi, Konya.
- Özcan, E. B. (2008). Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Paknadel, C. (1988). Örgütsel İklim ve İş Doyumu. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004). Side-Bet Theory and the Three-Component Model of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 65.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460-471.
- Reichers, A. E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- Rousseau, D. M., & Mclean Parks, J. (1993). *Research in Organizational Behavior," The Contracts of Individuals in Organizations, Derl. L.L. Cummings ve B.M. Staw*. Greenwich: Connecticut: JAI Pres.

- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1994). *Managing Organization Behavior, Fifth Edition*. New York: John Wiley&Sons, Inc.
- Schneider, B. (1975). Organizational Climates: An Essay. *Personnel Psychology*, 28(4), 447-479.
- Schneider, B., & Snyder, R. (1975). Some Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Climate. *Journal of Applied Psychology*, 60(3), 318-328.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2011). *Chapter 3: Organizational Climate Research: Achievements and the Road Ahead In, N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, M. F. Peterson (Eds), The Handbook of Organizational Culture and Climate (pp. 29-49)*. London: SAGE Publications.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 55-64.
- Shaw, J. D., Delery, J. E., & Abdulla, M. H. (2003). Organizational Commitment and Performance Among Guest Workers and Citizens of Arab Country. *Journal of Business Research*, 56, 1022.
- Somers, M., & Birnbaum, D. (2000). Exploring The Relationship Between Commitment Profiles and Work Attitudes, Employee Withdrawal and Job Performance. *Public Personnel Management*, 29(3), 353.
- Starnes, B. J., & Truhon, S. A. (2006). *A Primer on Organizational Commitment*. Human Development an Leadership Division.: <http://asqhdandl.org/index.html>. adresinden alındı
- Staw, B., & Salancik, G. (1977). *New Directions in Organisational Behaviour*. Chicago: St Clair Press.
- Suliman, A. M. (2002). Is it Really a Mediating Construct? The Mediating Role of Organizational Commitment in Work Climate-Performance Relationship. *Journal of Management Development*, 2(3), (s.172'den Uyarlanmıştır).
- Şen, H. T. (2007). Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Yönetici Hemşire ve Hemşirelerin Kurumsal İklimi Algılayışları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Şenturan, Ş. (2014). *Örnek Olaylarla Örgütsel Davranış*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şerifoğlu, Ö. (2018). Özel Dil Kurslarına Ait Örgüt İkliminin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. İstanbul: Adım Matbaacılık.
- Taş, M. (2002). Yaratıcı Örgüt Kültürünün Oluşturulmasında Yönetim Süreçlerinin Yönetimi. *Kuram Ve Uygulamamda Eğitim Yönetimi*, 8(32).

- Taş, Ö. (2012). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Taymaz, H. (2003). *İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Müdürleri için Okul Yönetimi – Okul Yöneticisinin İş Alanları, Alanlara Giren İşler, İşlerin İşlemleri, İşlem Basamakları*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tellefsen, T., & Thomas, G. P. (2005). The Antecedents and Consequences of Organizational and Personal Commitment in Business Service Relationsihp. *Industrial Marketing Management*, 34, 24.
- Uçkun, G., Uçkun , S., Demir, B., & Gültekin, A. (2013). Örgüt Kültürünün Yapısı Ve İnsani İlişkiler İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Kocaeli Üniversitesi İdari Personel Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 69-91.
- Ural, A. (2014). Gazi Üniversitesi'nde Örgütsel İklim. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(2), 145-165.
- Varoğlu, D. (1993). Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Varol, M. (1989). Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 44(1), 195-222.
- Wahn, J. C. (1998). Sex Differences in The Continuance Component Of Organizational Commitment. *Group and Organization Management*, 23(3), 256-266.
- Wasti, A. (2002). Affective and Continuance Commitment to the Organization: Test of an Integrated Model in the Turkish Context. *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 527.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. Nevşehir: 8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.
- Wayne, J. H., Randel, A. E., & Stevens, J. (2006). The Role of Identity and Work-Family Support in Work-Family Enrichment and its Work-Related Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 449-459.
- Yalçın, A., & İplik, F. N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.
- Yüksel, İ. (2003). Hemşirelerin İş Güçlüğü Faktörlerinin Belirlenmesi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinin Analizi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi*, 5(20), 131-139.

Zangaro, G. A. (2001). Organizational Commitment: A Concept Analysis. *Nursing Forum*, 36(2), 14-22.



EKLER

Ek-1. Anket Formları

Değerli Öğretim Üyesi / Görevlisi,

Bu anket çalışması, Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans tez çalışmasının uygulanmasına ilişkin olarak düzenlenmiştir. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında çalışan öğretim elemanlarının örgüt iklimi ve örgütsel bağlılık düzeyini konu alan araştırmanın, sonuçları itibarıyla kurumlar ve öğretim elemanları açısından da yararlı olacağı düşüncesindeyim.

Aşağıdaki önermeleri okuduktan sonra lütfen kurumunuz ve kendiniz için en yakın gelen seçeneği beşli ölçek üzerinde işaretleyiniz. Araştırmaya verdiğiniz yanıtlar kesinlikle gizli tutulacak ve yalnızca, istatistiksel amaçla kullanılacaktır. Desteginiz ile araştırmaya katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Saygılarımla.
Okt. Özgür Devrim YILDIRIM
Tez Öğrencisi

SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

- 1) Yaşınız ☐ 21-30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51 ve üzeri
- 2) Cinsiyetiniz ☐ Bay ☐ Bayan
- 3) Medeni durumunuz ☐ Evli ☐ Bekâr
- 4) Mezuniyet dereceniz ☐ Lisans ☐ Yüksek lisans ☐ Doktora
- 5) Mesleğinizi kendi isteğinizle mi seçtiniz? ☐ Evet ☐ Hayır
- 6) Unvanınız ☐ Prof.Dr. ☐ Doç.Dr. ☐ Yrd.Doç.Dr. ☐ Öğr.Gör.
☐ Uzman ☐ Araş. Gör. ☐ Okutman
- 7) Çalıştığınız birim ☐ Fakülte ☐ Yüksekokul ☐ Meslek Yüksekokulu ☐ Diğer
- 8) Spor bilimlerindeki çalışma alanınız
☐ Antrenman ve Hareket Bilimi ☐ Spor Yönetimi ☐ Sporda Psikososyal Alanlar
☐ Sporcu Sağlığı ☐ Spor Eğitimi ☐ Rekreasyon ☐ Diğer
- 9) Çalıştığınız kurumda yönetimle ilgili herhangi bir göreviniz var mı?
☐ Yüksekokul Müd. ☐ Yüksekokul Müd.Yrd. ☐ Bölüm Başkanı
☐ Bölüm Başkan Yrd. ☐ Yüksekokul Yönetim Kurulu Üyesi ☐ Hayır, görevim bulunmamaktadır
- 10) Okul yönetiminin dışında üniversite ile ilgili herhangi bir kurulda göreviniz var mı, açıklayınız.
☐ Hayır, yok. ☐ Evet, var (Lütfen açıklayınız.....).
- 11) Şu anda çalıştığınız kurumdaki toplam çalışma süreniz
☐ 1-5 yıl ☐ 6-9 yıl ☐ 10-14 yıl ☐ 15-19 yıl ☐ 20 yıl ve üzeri

	5	4	3	2	1
ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ANKETİ	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Görüşüm Yok	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1- Kariyerimin geri kalan kısmını bu örgütte geçirmek beni mutlu eder.					
2- Bu örgütün problemlerini gerçekten kendi problemlerim gibi hissedirim.					
3- Bu örgütün benim için özel bir anlamı vardır.					
4- Şu anda, bu örgütte kalmak benim için bir istekten çok bir gerekliliktir.					
5- Şu anda, istesem bile bu örgütten ayrılmam benim için çok zordur.					
6- Şimdi isimden ayrılmak istediğime karar veririm, hayatımda pek çok şey alt üst olurdu.					
7- Bu örgütten ayrılmayı göze alamayacak kadar az alternatifim olduğunu hissediyorum.					
8- Eğer bu örgüte kendimden bu kadar çok şey katmamış olsaydım, başka bir yerde çalışmayı göz önünde bulundurabilirdim.					
9- Bu örgütten ayrılmamın olumsuz sonuçlarından birisi de mümkün alternatiflerin azlığıdır.					
10- Örgütime çok şey borçluyum.					
11- Menfaatime olsa bile, örgütümden ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.					
12- Örgütümden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissedirim.					
13- Bu örgüt benim bağlılığımı hak ediyor.					
14- Örgütümden hemen ayrılmazdım çünkü burada çalışanlara karşı sorumluluğum var.					
15- Şimdiki yöneticilerimle birlikte çalışma zorunluluğu hissetmiyorum. (R)					
16- Bu örgüte kendimi “duygusal olarak bağlı” hissetmiyorum. (R)					
	5	4	3	2	1
ÖRGÜTSEL İKLİM ANKETİ	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Görüşüm Yok	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1- Kurumumuzda eğitim – öğretim araçlarının kullanımına ilişkin yönerge ve açıklamalar vardır.					
2- Kurumumuzdaki öğretim elemanlarının genellikle morali yüksektir.					
3- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, işlerini büyük bir çaba, enerji ve zevkle yaparlar.					
4- Kurumumuzdaki öğretim elemanlarının çoğu, meslektaşlarının yanlışlarını anlayışla karşılarlar.					
5- Kurumumuz teknik araçları sınıf çalışmaları için kullanılmaya her zaman uygundur.					
6- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, ders dışında bir araya geldiklerinde oldukça neşelidirler.					
7- Kurumumuzda toplantılarda gereken işleri hemen bitirelim duygusu vardır.					
8- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, okuldan sonra bireysel sorunları olan öğrencilerle ilgilenmek için zaman ayırırlar.					
9- Kurumumuzdaki öğretim elemanlarının en yakın arkadaşları bu kurumdaki diğer öğretim elemanlarıdır.					
10- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, birbirlerini evlerinde ziyaret ederler.					
11- Kurumumuzdaki öğretim elemanları bu okuldaki diğer öğretim elemanlarının aile özgeçmişlerini bilirler.					
12- Kurumumuzdaki öğretim elemanları bireysel yaşamlarını diğer öğretim elemanlarıyla paylaşırlar.					
13- Kurumumuzdaki öğretim elemanları okul süresince birlikte olmaktan hoşlanırlar.					
14- Kurumumuzdaki öğretim elemanları yönetimle ilgili raporların hazırlanmasında birlikte çalışırlar.					
15- Yöneticimiz toplantıları bir iş toplantısı gibi sürdürür.					

ÖRGÜTSEL İKLİM ANKETİ	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Görüşüm Yok	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
16- Yöneticimiz, öğretim elemanlarıyla her gün görüşür.					
17- Kurumumuzun sekreterlik hizmetlerinden öğretim elemanları her zaman yararlanabilirler.					
18- Yöneticimiz, öğretim elemanlarının bilimsel yanlışlarını düzeltmede yardımcı olur.					
19- Yöneticimiz, öğretim elemanlarının bütün güçleriyle çalışmalarını sağlar.					
20- Kurumumuzda öğretim elemanlarının yapacağı ek görevler açıkça belirtilir.					
21- Yöneticimiz, öğretim elemanlarına yardımcı olmak için gerektiğinde görevinin dışına çıkar.					
22- Yöneticimiz, çok çalışarak herkese örnek olur.					
23- Yöneticimiz, olumlu eleştirilerde bulunur.					
24- Yöneticimiz, okul faaliyetleri ile ilgili konuşmalarına çok iyi hazırlanır.					
25- Yöneticimiz, öğretim elemanlarıyla ilgili eleştirilerin nedenini açıklar.					
26- Yöneticimiz, öğretim elemanlarının bireysel çıkarlarını ve refahlarını gözетir.					
27- Yöneticimiz, öğretim elemanlarından önce okula gelir.					
28- Yöneticimiz, karşılaştığı yeni düşünceleri öğretim elemanlarına aktarır.					
29- Yöneticimizi anlamak kolaydır.					
30- Yöneticimiz, öğretim elemanlarının bireysel sorunlarının çözümüne yardımcı olur.					
31- Yöneticimiz, öğretim elemanlarına gerektiğinde özel yardım yapar, kolaylıklar sağlar.					
32- Yöneticimiz, öğretim elemanlarının işlerini bitirmelerine yardımcı olmak için, çalışma saatleri dışında da okulda kalır.					
33- Yöneticimiz, çalışma arkadaşları arasındaki küçük anlaşmazlıkların giderilmesine yardımcı olur.					
34- Yöneticimiz, okutulacak derslerin seçiminde öğretim elemanlarının fikrini alır.					
35- Kurumumuzdaki öğretim elemanlarının tavırları can sıkıcıdır.					
36- Kurumumuzda çoğunluğa her zaman karşı çıkan azınlık bir grup vardır.					
37- Kurumumuzdaki öğretim elemanları kendi gruplarına uyum sağlayamayan diğer öğretim elemanlarına grup baskısı uygulamaktadırlar.					
38- Kurumumuzdaki öğretim elemanları yöneticimizden özel isteklerde bulunurlar.					
39- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, toplantılarda konuşan diğer arkadaşlarının sözünü keserler.					
40- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, toplantılarda konu ile ilgili olmayan, anlamsız sorular sorarlar.					
41- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, toplantılarda konuyu dağıtırlar.					
42- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, bu fakültede kendi başlarındadırlar.					
43- Kurumumuzdaki öğretim elemanları genellikle bu kurumdan ayrılmaktan söz ederler.					
44- Kurumumuzdaki öğretim elemanları kendi aralarındaki küçük gruplarda sosyal ilişkilerini sürdürürler.					
45- Kurumumuzdaki toplantılar katı bir gündeme göre düzenlenir.					
46- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, çalışma saatlerinde kurumu terk ederler.					
47- Kurumumuzdaki öğretim elemanları, öğle yemeklerini kendi başlarına (yalnız) yerler.					
48- Yöneticimiz, kurumda koyduğu kurallarla ilgili soru sorulmasını ve eleştiriyi kesinlikle kabul etmez.					
49- Yöneticimiz, ders dağıtımına kendisi karar verir.					

EK-2. Özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ



Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı	YILDIRIM, Özgür Devrim
Uyruğu	TC
Doğum tarihi ve yeri	10.02.1976/Zonguldak
Medeni hali	Bekar
Telefon	532.4226313
Faks	
E-posta	ozgurdevrimyildirim@hotmail.com

Eğitim Derecesi	Okul/Program	Mezuniyet Yılı
Lise	T.E.D. Zonguldak Koleji Vakfı Özel Lisesi	1994
Üniversite	Gazi Üniversitesi Kastamonu B.E.S.Y.O.	2000
Yüksek Lisans	Aksaray Üniversitesi	Devam ediyor
Doktora		

İş Deneyimi, Yıl	Çalıştığı Yer	Görev
5 Yıl, 7 Ay	T.E.D. Zonguldak Koleji	Beden Eğitimi Öğretmeni
13 Yıl	Bülent Ecevit Üniversitesi	Öğretim Görevlisi

Yabancı Dil	İngilizce
-------------	-----------

Yayınlar

ACAR HAKAN, TUTKUN ERKUT, YILDIRIM ÖZGÜR DEVRİM, ÇIPLAK MUSTAFA ERTUĞRUL (2017). “Lise Öğrencilerinin Spor Yapma ve Saldırganlık Düzeylerinin İncelenmesi.” The International Balkan Conference In Sport Sciences (IBCSSL2017) (Özet Bildiri/Sözlü Sunum)(Yayın No:3530345)

ACAR HAKAN, TUTKUN ERKUT, YILDIRIM ÖZGÜR DEVRİM, ÇIPLAK MUSTAFA ERTUĞRUL (2017). “Analysis of the Levels of Doing Sport and Aggression in High School Students.” Acta Scientiae et Intellectus, 3(6), 43-48. (Yayın No: 3765585)

YILDIRIM Ö.D, SALMAN M.N., AKALIN T.C., “The Survey of Organizational Commitment and Climate of Organisation of Turkish Sports Scientists” (Sözel) 20th Annual Congress of the ECSS (European College of Sport Science), Malmö/Sweden, 24-27 June, 2015.

“The Survey of Organizational Commitment and Climate of Organisation of Turkish Sports Scientists”, Bülent Ecevit Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi (Destek Projesi), Proje No: 2015-YKD, Proje Yöneticisi; Tefik Cem AKALIN, Yardımcı Araştırmacı; Özgür Devrim YILDIRIM, 2015.