

**T.C.
Fırat Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı**



**ÜNİVERSİTELERDEKİ ÖRGÜT YAPISININ AKADEMİSYEN
DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

DOKTORA TEZİ

Hazırlayan: Muhammed ZİNCİRLİ

Danışman: Doç. Dr. Muhammed TURHAN

Elazığ, 2017

ONAY

T.C.

Fırat Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Muhammed ZİNCİRLİ'nin, Doç.Dr. Muhammed TURHAN danışmanlığında hazırlamış olduğu "Üniversitelerdeki Örgüt Yapısının Akademisyen Davranışları Üzerindeki Etkisi" başlıklı tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun.....tarih vesayılı kararı ile oluşturulan jüri tarafından..... tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğu ile başarılı sayılmıştır.

Jüri Üyeleri:

1: Doç. Dr. İ.Bakır ARABACI

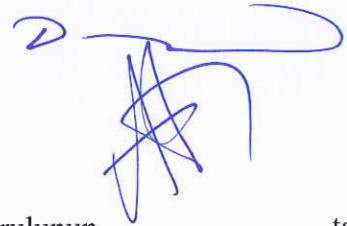
2: Doç. Dr. Mehmet TURAN

3: Doç. Dr. Muhammed TURHAN (Danışman)

4: Doç. Dr. Niyazi ÖZER

5: Yard. Doç. Dr. Ali KIŞ

İmza



Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih vesayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof.Dr. Ayşegül GÖKHAN
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

BEYANNAME

Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç. Dr. Muhammed TURHAN danışmanlığında hazırlamış olduğum "**Üniversitelerdeki Örgüt Yapısının Akademisyen Davranışları Üzerindeki Etkisi**" adlı doktora tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

Muhammed ZİNCİRLİ

.../.../...

ÖNSÖZ

Örgütün dört temel boyutundan biri olan ve önemi tartışılmaz yapı kavramı bu çalışmanın ana konusunu oluşturmaktadır. Örgüt yapısı kavramı örgütsel alanda çok fazla incelenen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumun nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde önemli bir yeri olan üniversitelerde örgüt yapısı, amaçların gerçekleştirilmesinde önemli bir yere sahiptir. Üniversitelerde, asli unsurlardan biri olan akademisyen davranışları örgüt yapısından olumlu veya olumsuz etkilenebilmektedir.

Akademisyenlerin üniversitelerde sergiledikleri davranışlar eğitim-öğretim hizmetlerinin yerine getirilmesi için önemlidir. Bu davranışlar birçok değişkenden etkilenebilir. Örgüt yapısı bunlardan biridir. Bu çalışma, üniversitelerdeki örgütsel yapının akademisyen davranışlarını nasıl etkilediğini tespit etmek amacıyla hazırlanmıştır. Üniversitelerdeki eğitim hizmetlerinin daha kaliteli bir şekilde yerine getirilebilmesi, etkili ve verimli işleyen örgüt yapısı ile gerçekleşebilir. Bu nedenle, bu çalışmada, üniversitelerdeki örgüt yapısı ile öğretim elemanlarının davranışları arasındaki ilişki incelenerek, örgütlerdeki yapı ve davranış ilişkisi konusundaki teorik çıkarımlara nicel kanıtlar sunulması hedeflenmiştir.

Sadece bu çalışmanın hazırlanma sürecinde değil, her zaman yardım, rehberlik ve güvenini benden esirgemeyen, yol gösteren, bilgi ve deneyimlerini benimle sürekli olarak paylaşan, kıymetli danışman hocam Doç. Dr. Muhammed TURHAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Lisansüstü eğitimime başladığım ilk günden bugüne yardımlarını benden eksik etmeyen, üzerimde emekleri olan gerek anabilim dalında gerekse fakülte bünyesinde görev yapan ve yapmış olan tüm hocalarıma ayrı ayrı teşekkür ederim. Yine aynı dönemde eğitimime devam etmemde katkısı olan teşrik-i mesai yaptığım tüm okul idarecilerime ve öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ediyorum. Her çalışma gibi bu çalışmanın da emeği ve zahmeti büyük. Bu süreçte, ölçme araçlarının uygulanmasında emeği olan herkese ve de kıymetli vakitlerinden ayırıp katılan tüm hocalarıma teşekkür ederim.

Bugünlere gelmemde emekleri sonsuz olan ve hiçbir zaman hiçbir sevginin eksikliğini yaşatmayan elleri öpülesi babaannem ve halalarım sonsuz teşekkür

ediyorum. Bu yoğun çalışma sürecinde artan bir sabır ve destekle kendi akademik hayatından feragat edip her zaman yanımda olan eşime, kızım Asya ve oğlum Bünyamin Kerem’e sonsuz teşekkür ederim.

Muhammed ZİNCİRLİ

Elazığ, 2017



ÖZET

Doktora Tezi

Üniversitelerdeki Örgüt Yapısının Akademisyen Davranışları Üzerindeki Etkisi

Muhammed ZİNCİRLİ

Fırat Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Elazığ, 2017, Sayfa: XVII+227

Bu çalışmanın amacı; üniversitelerdeki örgütsel yapının akademisyenler tarafından nasıl algılandığını belirlemek ve algılanan örgütsel yapıyla akademisyen davranışları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. Çalışmanın evrenini, yükseköğretim kurulu verilerine göre (2015-Aralık itibariyle) Türkiye’de 185 üniversite, örneklemini ise kuruluş yılı, statü (Devlet veya Vakıf) gibi kriterler dikkate alınarak kota örnekleme yöntemi ile seçilen toplamda 37 üniversitede oluşturmaktadır. Bu üniversitelerde görev yapan toplam 1242 akademisyenden elde edilen veriler üzerinde çalışılmıştır.

Bu çalışmada, 12 farklı değişkeni ölçmek için farklı ölçekler kullanılmıştır. Çalışma verilerini analiz etmek ve alternatif modelleri sınavabilmek için ise, AMOS ve SPSS programları birlikte kullanılmıştır. Bu kapsamda elde edilen verilere, güvenilirlik, doğrulayıcı faktör analizleri ve gerekli istatistiksel testler (t-testi, Anova, Korelasyon, Regresyon ve Yapısal Eşitlik Modeli) uygulanarak sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamında toplanan verilerde normal dağılımın gözlenmesi durumunda değişkenler açısından ikili gruplar arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek için, Bağımsız Gruplar t- Testi tekniği kullanılmıştır. Normal dağılımın olmadığı hallerde ise parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. İkiiden fazla gruplar için anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek

için ise ANOVA testi, yani tek yönlü varyans analizi, belirlenen farklılıkların hangi gruplardan kaynaklı olduğunu belirlemek için Scheffe Testi kullanılmıştır. Yine bu noktada da dağılımın normal olmadığı durumlarda Kruskal-Wallis Testi, farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için ise gruplar arasında ayrı ayrı Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Ayrıca yapılan testler sonucunda anlamlı farklılığın olması halinde etki büyüklüğünü belirlemek için eta-kare (η^2) ve Cohen d değerleri hesaplanmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde ise korelasyon analizi kullanılmıştır. Sonuç değişkeni olarak belirlenen bireysel performans ve işten ayrılma niyetinin üzerinde diğer değişkenlerin yordayıcılıklarını belirlemek amacıyla regresyon analizi ve yol analizi yapılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, cinsiyet, medeni hal, görev yapılan birim gibi bazı kişisel değişkenler açısından, araştırma kapsamında ele alınan değişkenlerde anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Yapılan korelasyon ve regresyon analizi sonuçlarına göre; genel olarak akademik personelin kolaylaştırıcı yapıya ilişkin algısı arttıkça, kolektif yeterlik, birey-örgüt uyumu, örgütsel bağlılık ve işe duyulan ilgi gibi olumlu duygu, tutum ve davranışlara ilişkin algıları da artmaktadır. Buna karşın, engelleyici yapı arttıkça stres, sinizm, sessizlik ve tükenmişlik gibi olumsuz duygu, tutum ve davranışlara ilişkin algıları da artmaktadır. Ancak, engelleyici örgüt yapısının olumsuz değişkenler (stres ve tükenmişlik gibi) ile pozitif yönlü ilişkisinin, kolaylaştırıcı örgüt yapısının negatif yönlü ilişkisinden daha güçlü olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara dayalı olarak, akademisyenlerin olumlu duygu, tutum ve davranışlarının artırılabilmesi için örgüt yapısının kolaylaştırıcı olmasının gerekli olduğu ama yeterli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt Yapısı, Üniversite, Akademisyen, İşten Ayrılma Niyeti, Bireysel Performans.

ABSTRACT

Ph.D. Thesis

The Influence of Organizational Structure in Universities on Academician Behaviors.

Muhammed ZİNCİRLİ

Fırat University

Institute of Educational Science

Department of Educational Science

Division of Educational Administration

Elazığ, 2017; Page: XVII+227

The purpose of this study is to define how organizational structure in universities is perceived by academicians and identify the relation between the perceived organizational structure and academicians' behaviours. The research has been made based on relational screening model. The population of the research consists of 185 universities within the borders of Turkey according to the data of Higher Education Board (as of December 2015) while the research sample is composed of totally 37 universities selected through the quota sampling method, considering the criteria such as establishment year and statute (state or foundation university). The data obtained from totally 1,242 academicians working in these universities has been studied.

Different scales have been used in order to evaluate 12 different variables in this study. AMOS and SPSS programs have been applied together with the purpose of analysing the study data and testing the alternative models. In this scope, the results have been obtained by applying the reliability, confirmatory factor analyses and necessary statistical analyses (t-test, Anova, correlation, regression and structural equation modelling).

When a normal distribution has been observed in the data collected under this research, independent groups t-test has been used in order to determine whether there is

a significant difference between two groups in terms of variables. For the cases in which normal distribution hasn't been seen, Mann-Whitney U test, one of the nonparametric tests, has been applied. While ANOVA test, namely one-way variance analysis, has been used for several groups to define whether there is a significant difference, Scheffe test has been applied to identify which groups cause the differences that have been defined. Likewise, Kruskal-Wallis Test has been used for the cases with the absence of normal distribution, while Mann-Whitney U test has been applied separately between the groups with the purpose of determining between which groups the difference exists. Moreover, when a significant difference has been detected by the tests carried out, eta-squared (η^2) and Cohen d values have been calculated in order to define the influence quantity. Correlation analysis has been applied for determining the relations between the variables. Regression and path analysis has been performed with the aim of identifying the regression of other variables over individual performance and intention to quit, the outcome variables.

Based on the findings of this research, it has been discovered that significant differences are available in the variables addressed in the scope of research, in terms of the certain personal variables such as gender, marital status and working department etc. The results of correlation and regression analyses show that the more the academicians' perceptions of the enabling structure are enhanced, the more their perceptions of positive emotions, attitudes and behaviours such as collective efficacy, person-organization fit, organizational commitment and job involvement improve. Nonetheless, the stronger the inhibiting structure becomes, the more their perceptions of adverse emotions, attitudes and behaviours such as stress, cynicism, silence and burnout increase. However, it has been determined that the positive relation between the inhibiting organizational structure and negative variables (e.g. stress and burnout) is stronger than the negative relation of enabling organizational structure. Based on these results, it is understood that the organizational structure should be enabling in order to enhance academicians' positive emotions, attitudes and behaviours, but it will not be sufficient.

Keywords: Organizational Structure, University, Academician, Intention to Leave, Individual Performance

İÇİNDEKİLER

BEYANNAME	II
ÖNSÖZ	III
ÖZET	V
ABSTRACT.....	VII
İÇİNDEKİLER	IX
TABLolar LİSTESİ	XII
ŞEKİLLER LİSTESİ	XIV
EKLER LİSTESİ.....	XV
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XVI
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	2
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Sayıtlar	7
1.5. Sınırlılıklar.....	8
1.6. Tanımlar	8
2. KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	11
2.1. Örgüt Yapısı	11
2.1.1. Örgüt Kavramı	11
2.1.2. Yapı Kavramı.....	13
2.2. Örgütsel Yapının Türleri	15
2.3. Örgütsel Yapının Boyutları	20
2.3.1. Karmaşıklık (Farklılaşma)	21
2.3.2. Formalleşme (Biçimselleşme)	22
2.3.3. Merkezileşme.....	25
2.4. Örgütsel Yapıyı Etkileyen Faktörler	26
2.4.1. Büyüklük.....	27
2.4.2. Teknoloji.....	28
2.4.3. Çevre.....	29
2.4.4. Amaç ve stratejiler	30

2.5. Üniversitelerde Yapı.....	30
2.6. Bürokratik Yapı	34
2.6.1. Biçimlendirme	36
2.6.2. Merkezileşme.....	37
2.7. Örgütsel Yapı İle İlişkili Davranışlar	39
2.7.1. Kolektif Yeterlilik.....	39
2.7.2. Birey Örgüt Uyumu	42
2.7.3. İş Doyumu.....	44
2.7.4. Örgütsel Bağlılık.....	47
2.7.5. Tükenmişlik	50
2.7.6. Stres	52
2.7.7. İşten Ayrılma Niyeti	54
2.7.8. İşe Duyulan İlgi	57
2.7.9. Sinizm	59
2.7.10. Bireysel Performans.....	61
2.8. Konuyla İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	63
2.8.1. Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar	63
2.8.2. Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar	71
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	77
3. YÖNTEM.....	77
3.1. Araştırmanın Modeli	77
3.2. Evren ve Örneklem.....	77
3.3. Veri Toplama Araçları.....	81
3.4. Verilerin Toplanması.....	96
3.5. Verilerin Analizi	98
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	101
4. BULGULAR ve YORUMLAR	101
4.1. Araştırmanın Alt Amaçlarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar	101
4.1.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar	101
4.1.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgu ve Yorumlar	103
4.1.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgu ve Yorumlar	107
4.1.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	122

4.1.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	127
4.1.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgu ve Yorumlar.....	136
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	144
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	144
5.1. Sonuç ve Tartışma	144
5.1.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar	144
5.1.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar	145
5.1.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Sonuçlar	147
5.1.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Sonuçlar.....	149
5.1.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar.....	150
5.1.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Sonuçlar	151
5.2. Öneriler.....	152
5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler	152
5.2.2. Araştırmacılara Öneriler	154
KAYNAKÇA.....	156
EKLER	196
ÖZGEÇMİŞ	228

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Mekanik ve Organik Yapıların Karşılaştırması	20
Tablo 2. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Tanımlar	48
Tablo 3. Örneklemeye Alınan Üniversitelerin Tablosu	79
Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler	80
Tablo 5. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri	85
Tablo 6. Katılımcıların Üniversitelere Göre Dağılımı	97
Tablo 7. Akademisyenlerin Araştırma Kapsamındaki Değişkenlere İlişkin Algıları ..	102
Tablo 8. Akademisyen Görüşlerinin Üniversite Kuruluş Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması	103
Tablo 9. Akademisyen Görüşlerinin Üniversite Statüsü Değişkenine Göre Karşılaştırılması	105
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması	108
Tablo 11. Akademisyen Görüşlerinin Medeni Hal Değişkenine Göre Karşılaştırılması	110
Tablo 12. Akademisyen Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	113
Tablo 13. Akademisyen Görüşlerinin Görev Yapılan Akademik Birim Değişkenine Göre Karşılaştırılması	115
Tablo 14. Akademisyen Görüşlerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması	117
Tablo 15. Akademisyen Görüşlerinin Unvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması	121
Tablo 16. Araştırma Kapsamındaki Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Sonuçları	123
Tablo 17. Bireysel Performansın Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	128
Tablo 18. Hipotez 1'e Ait Geliştirilen ve Test Edilen Yol Analizi Modelinin Uyum Değerleri	131
Tablo 19. Hipotez 1'e Ait Modeldeki Değişkenler Arasındaki Etkiler	131
Tablo 20. Hipotez 2'ye Ait Geliştirilen ve Test Edilen Yol Analizi Modeli Uyum Değerleri	134
Tablo 21. Hipotez 2'e Ait Modeldeki Değişkenler Arasındaki Etkiler	135

Tablo 22. Akademisyenlerin İşten Ayrılma Niyetinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları	136
Tablo 23. Hipotez 3'e Ait Geliştirilen ve Test Edilen Yol Analizi Modeli Uyum Değerleri	139
Tablo 24. Hipotez 3'e Ait Modeldeki Değişkenler Arasındaki Etkiler	139
Tablo 25. Hipotez 4'e Ait Geliştirilen ve Test Edilen Yol Analizi Modeli Uyum Değerleri	142
Tablo 26. Hipotez 4'e Ait Modeldeki Değişkenler Arasındaki Etkiler	142



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. 4.Alt Amaca Ait Kavramsal Model.....	4
Şekil 2. 5. ve 6. Alt Amaçlara Ait Kavramsal Model.....	5
Şekil 3. Hipotez 1’e Ait Önerilen Model.....	129
Şekil 4. Hipotez 1’e Ait Geliştirilen ve Test Edilen Yol Analizi Modeli.....	130
Şekil 5. Hipotez 2’e Ait önerilen Model.....	133
Şekil 6. Hipotez 2’ye Ait Geliştirilen ve Test Edilen Yol Analizi Modeli.....	134
Şekil 7. Hipotez 3’e Ait Önerilen Model.....	137
Şekil 8. Hipotez 3’e Ait Geliştirilen ve Test Edilen Yol Analizi Modeli.....	138
Şekil 9. Hipotez 4’e Ait önerilen Model.....	140
Şekil 10. Hipotez 4’e Ait Geliştirilen ve Test Edilen Yol Analizi Modeli.....	141

EKLER LİSTESİ

EK 1. Üniversitelerden Gelen Uygulama İzin Belgeleri.....	196
EK 2. Online Anket Sitesi Ekran Görüntüleri.....	214
EK 3. Araştırmada Kullanılan Anket Formu.....	217
EK 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Program Çıktıları.....	221
EK 5. İntihal Raporu	226
EK 6. Etik Kurul Raporu.....	227



KISALTMALAR LİSTESİ

OYE	: Okul Yapısının Etkililiği
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
AMOS	: Analysis of Moment Structures
KWH	: Kruskal Wallis H
MWU	: Mann Whitney U
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
İAN	: İşten Ayrılma Niyeti
İDİ	: İşe Duyulan İlgi
BÖÜ	: Birey Örgüt Uyumu
Ünv	: Üniversite
S.	: Sayfa
Ss	: Sayfalar
Vd	: ve Diğerleri
Edt.	: Editör
Bkz.	: Bakınız
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
$\bar{X}$	: Ortalama
SS	: Standart sapma
p	: Anlamlılık düzeyi

n : Örneklem/gruptaki örneklem sayısı

t : t değeri

F : Varyans değeri

x² : Ki Kare

Sd : Serbestlik Derecesi



BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

1.1. Problem Durumu

Örgüt kavramını tanımlarken dar bir çerçeve çizmek pek mümkün değildir. Ancak, tanımları bir araya getirirken temel alınması gereken nokta, örgüt kavramının ortaya çıktığı zaman diliminden çok örgüt faaliyetlerinin belirginleştiği dönemlerdir. Böyle bir başlangıç noktası belirlemek kavramsal olarak kolaylık sağlamakla beraber günümüzle bir mukayese yapmaya da imkân tanıyacaktır. Aksi durumda, insan faaliyetlerinin başlamasına, yani neredeyse tarihin ilk çağlarına kadar örgüt kavramının varlığını dayandırabilmek de mümkündür. Yapılan tanımlar ışığında ilk olarak örgütleri; verimliliğe katkı sağlamak, var olan kaynaklarını koordine etmek, çatışmayı ve bireysel olarak amaçlardan uzaklaşmayı önlemek gibi amaçları olan yapılar diye tanımlayabiliriz (Bursalıoğlu, 2003, s.15- 24). Gerloff'a göre (1985) örgütler, belli hedefleri gerçekleştirmek üzere kurulan, planları, yapıları ve sistemleri bulunan kuruluşlardır. Kavramsal çerçevesi bu şekilde çizilen örgütlerin amaçlarına uygun olarak, paydaşları da insanlardır (Şimşek, 2007, s. 19). Baransel (1979) örgütlerin, bireylerin yalnız gerçekleştiremedikleri amaçlarına ulaşmalarını, gerçekleştirebildiklerini ise daha etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirmelerini sağlayan toplumsal bir araç olduğunu belirtmektedir.

Örgütün temel boyutlarından biri olarak yapı kavramı örgütler için hayati öneme sahiptir. Yapı, örgütlerdeki iş ve işleyişin şeklini, yönünü ve sistematliğini belirleyen unsurdur. Örgüt yapısına ilişkin literatürde yapılan tanımlara göre, yapı örgütteki eylemlerin tasarlanıp sorumluluklara ayrıldığı ve bunlar arasında koordinein yürütüldüğü işlerin tamamıdır (Mintzberg, 1983). Örgütlerde yapı, örgütün parçalarını ayırt etmekte ve onlar arasındaki ilişkiyi tespit etmektedir (Wilson ve Rosenfeld, 1990). Örgüt yapısı, farklı pozisyonlar ve bunların sorumluları arasındaki düzenlemeler sistemidir (Buchanan ve Huczynski, 1997, s. 297). Bu yapının işlevsel olması örgütsel

bilgi akışının sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi ile olanaklıdır. Bu sayede iletişim süreci daha kolaylaşacaktır. İletişim sürecini kolaylaştırmak örgütsel yapının önemli amaçlarından biridir (Gibson, Ivancevich, Donelly, 1997, s. 541). Ayrıca yapılan araştırmalar örgütlerde yapının oluşmasında, iş bölümü'nün önemli bir unsur olduğunu ortaya koymuştur. Bir örgütün işleyişine dair olan işlerin bölümlenmesi ve bunların koordine edilmesi metotlarının hepsi de yapıyı ifade etmektedir (Hall ve Tolbert, 2005).

Üniversitelerdeki örgüt yapısı akademik personelin birçok davranışı üzerinde etkili olabilir. Örgütsel yapı bazı davranışlar üzerinde olumlu etki meydana getirirken bazen de olumsuz etki meydana getirebilir. Konu ile ilgili literatürde yeterli sayıda araştırma mevcut değildir. Özellikle, konu ile ilgili korelasyonel çalışmaların yetersiz olması sebebiyle, üniversitelerde bürokratik yapının hangi bireysel değişkenlerle ilişkili olduğunu anlamamız güçleşmektedir. Bu çalışma bir eğitim örgütü olan üniversitelerdeki mevcut örgüt yapısının akademisyenlerin davranışları üzerindeki etkilerini tespit ederek, alana katkı sağlayacağı beklentisine sahiptir. Öncelikle örgütsel yapı hakkında literatür taraması yapılmıştır. Yapılan literatür taraması sonucunda (Birnbaum, 1988: Aypay, 2001:2003: Arap Kavili, 2007: Antalyalı, 2008: Öz, 2015: Acer Karataş, 2015) üniversitelerdeki yapının genel olarak klasik yönetim anlayışının izlerini taşıyan bürokratik yapılar olduğu tespit edilmiştir. Bu noktadan hareketle üniversitelerdeki örgüt yapısının merkeziyetçi bir karakter taşıdığı söylenebilir. Bu durum astların kararlara düşük düzeyde katıldığını göstermektedir. Üniversitelerdeki örgütsel yapının engelleyici olarak algılanması akademisyenlerin iş doyumu, kolektif yeterlik, bireysel performans, işe duyulan ilgi, birey örgüt uyumu ve bağlılık gibi davranışlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Bununla beraber olumsuz duygu, tutum ve davranışlardan olan tükenmişlik, stres, sessizlik, sinizm, işten ayrılma niyeti gibi davranışlarını da artırabilir. Yapılan bu çalışmanın sonuçları ışığında, literatürdeki çalışmalar ışığında varılan bu öngörülerin doğru olup olmadığı da tespit edilecektir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Doktora tezine yönelik bu çalışma, üniversitelerdeki akademisyenlerin görüşlerine göre, örgüt yapısı ile akademisyen davranışları arasındaki ilişkiyi

belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu genel amaca dayalı olarak aşağıdaki alt amaçlar belirlenmiştir:

1. Akademisyenlerin araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere (üniversitelerin örgüt yapısı, kolektif yeterlik, birey-örgüt uyumu, iş doyumu, tükenmişlik, stres, sessizlik, sinizm, işten ayrılma niyeti, iş duyulan ilgi, bireysel performans ve örgütsel bağlılık) ilişkin algıları ne düzeydedir?

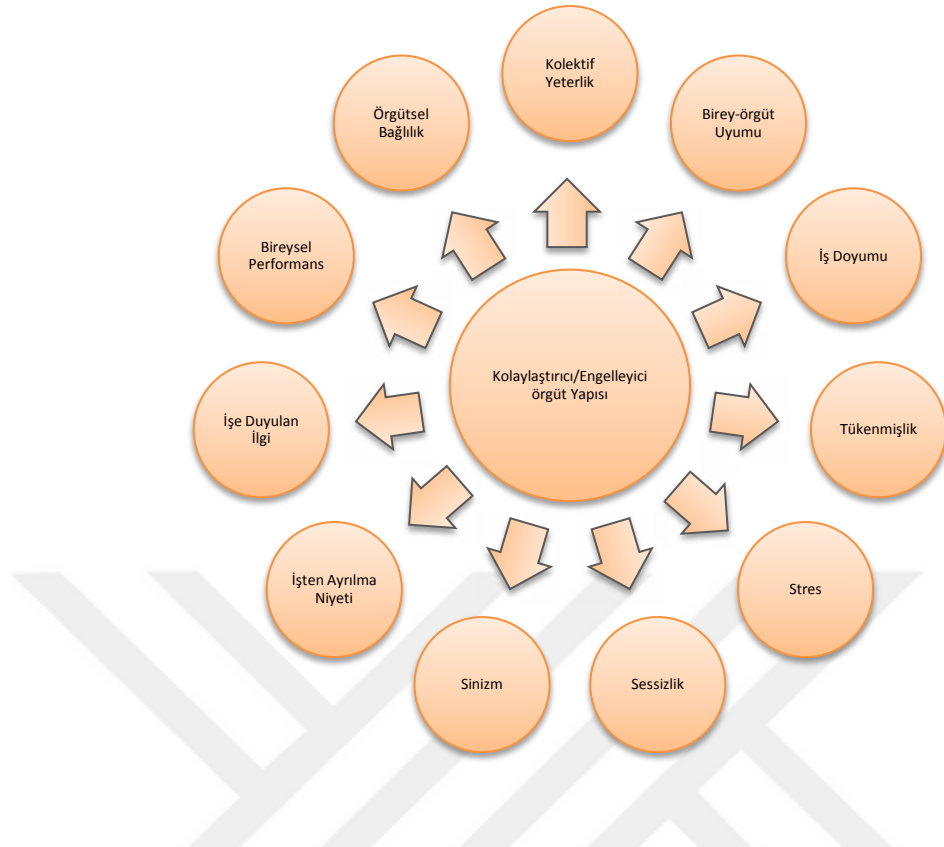
2. Araştırma kapsamında ele alınan değişkenler (üniversitelerin örgüt yapısı, kolektif yeterlik, birey-örgüt uyumu, iş doyumu, tükenmişlik, stres, sessizlik, sinizm, işten ayrılma niyeti, iş duyulan ilgi, bireysel performans ve örgütsel bağlılık) üniversitelerin;

a) Kuruluş tarihleri bakımından (1992 yılından önce kurulmuş, 1992-2006 yılları arasında kurulmuş ve 2006 yılı ve sonrasında kurulmuş) anlamlı farklılık göstermekte midir?

b) Statüleri (Devlet ve Vakıf Üniversiteleri) bakımından farklılık göstermekte midir?

3. Araştırmaya katılan akademisyenlerin, araştırma kapsamındaki değişkenlere (üniversitelerin örgüt yapısı, kolektif yeterlik, birey-örgüt uyumu, iş doyumu, tükenmişlik, stres, sessizlik, sinizm, işten ayrılma niyeti, iş duyulan ilgi, bireysel performans ve örgütsel bağlılık) ilişkin algıları arasında cinsiyet, medeni hal, unvan, görev yapılan akademik birim, eğitim düzeyi ve yaş açısından anlamlı fark var mıdır?

4. Akademisyenlerin, üniversitelerin örgütsel yapısına ilişkin algıları ile araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere (kolektif yeterlik, birey-örgüt uyumu, iş doyumu, tükenmişlik, stres, sessizlik, sinizm, işten ayrılma niyeti, iş duyulan ilgi, bireysel performans ve örgütsel bağlılık) ilişkin görüşleri arasında bir ilişki var mıdır?



Şekil 1. 4.Alt Amaca Ait Kavramsal Model

5. Akademisyenlerin, üniversitelerin örgüt yapısına ilişkin algıları ile iş doyumu, kolektif yeterlik algısı, birey örgüt uyumu, işe duyulan ilgi, ve örgütsel bağlılık ve bireysel performans algısı değişkenleri arasında nasıl bir ilişki vardır?

6. Akademisyenlerin, üniversitelerin örgüt yapısına ilişkin algıları ile tükenmişlik, stres, sinizm, sessizlik, işten ayrılma niyeti değişkenleri arasında nasıl bir ilişki vardır?

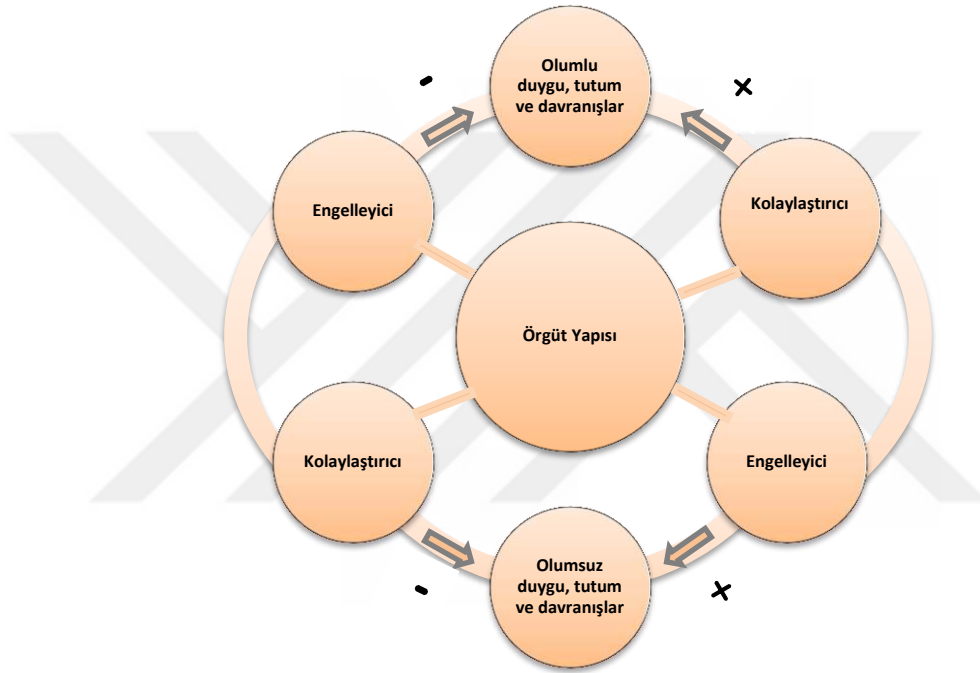
Araştırmanın amacı doğrultusunda, 5.ve 6. alt amaca göre belirtilen hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

H1: Engelleyici örgüt yapısının akademisyenlerin olumlu duygu, tutum ve davranışları (kolektif yeterlik, iş doyumu, örgütsel bağlılık, işe duyulan ilgi, birey örgüt uyumu ve bireysel performans) üzerinde negatif etkisi vardır.

H2:Kolaylaştırıcı örgüt yapısının akademisyenlerin olumlu duygu, tutum ve davranışları (kolektif yeterlik, iş doyumu, örgütsel bağlılık, işe duyulan ilgi, birey örgüt uyumu ve bireysel performans) üzerinde pozitif etkisi vardır.

H3: Engelleyici örgüt yapısının akademisyenlerin olumsuz duygu, tutum ve davranışları (sinizm, sessizlik, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti) üzerinde pozitif etkisi vardır.

H4:Kolaylaştırıcı örgüt yapısının akademisyenlerin olumsuz duygu, tutum ve davranışları (sinizm, sessizlik, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti) üzerinde negatif etkisi vardır.



Şekil 2. Hipotezlere Ait Kavramsal Model

1.3. Araştırmanın Önemi

Alan yazında, yönetim alanında klasik, neo-klasik ve modern olmak üzere üç farklı kuramdan bahsedilmektedir (Aydın, 2007; Balcı, 1991). Bu kuramlardan olan klasik yönetim düşüncesinin gelişmesinde bilimsel yönetim ve bürokrasi kuramları önemli bir etkiye sahiptir (Aydın, 2007). Yapılan çalışmalar ışığında üniversitelerdeki mevcut örgüt yapısının bürokratik izler taşıdığı belirtilmektedir. Bir yönetim biçimi ekseninde, klasik yönetim kuramı çerçevesinde ele alınan bürokrasi üç farklı anlamda değerlendirilmektedir. Bunlardan ilki tüm devlet örgütünü ve personelin, ikinci olarak bir örgütlenme ve yönetim şeklini, son olarak da kırtasiyeciliği ifade etmektedir

(Tortop, İşbir ve Aykaç, 1993). Ayrıca yapılan çalışmalar ışığında bürokrasiye dair hem olumlu hem de olumsuz görüşler olduğu söylenebilir. Olumsuz olarak bürokrasi, kırtasiyeciliği arttıran, sert kurallar, baskıcı güç ve işe karşı ilgisiz çalışanları ifade etmektedir. Dolayısıyla olumsuz anlamda bürokrasi, yaratıcılığa olumsuz etki eden, memnuniyetsizliği arttıran ve çalışanların motivasyonunu olumsuz etkileyen engelleyici bir yönetim şeklidir. Bunun aksi olan olumlu görüşe göre, ihtiyaç duyulan yol göstericiliği sağlayan, görev tanımlarını belirten ve beraberinde rol stresini azaltan, çalışanların etkili olmasına katkı sağlayan, yeniliğe zemin hazırlayan kolaylaştırıcı bir yapıdır (Adler ve Borys, 1996; Hoy ve Sweetland, 2001). Bürokrasiye dair olumlu görüşe paralel ve özünde bürokrasiye yönelik eleştirileri barındırmayan yönetim şekli ideal tip bürokrasiyi ifade eder. Bu çalışmada üniversitelerin örgütsel yapılarının bu ideal bürokrasiye ne kadar uygun olduğunun da sınanması amaçlanmaktadır. Bursalıoğlu'na göre (2003) çalışanlar arasındaki ilişkilerin önemli bir etkisinin olduğu eğitim örgütlerinde, yukarıda bahsi geçen ideal tip bürokrasinin uygulanması zordur. Bürokratik bir kurum olarak eğitim kurumları belirli kuralları, ilkeleri, prosedürleri ve hiyerarşik bir düzen içinde işleyişini sürdürmektedir (Hoy ve Sweetland, 2001).

Eğitim örgütlerinden olan üniversiteler gibi toplumsal örgütlerin yapısına baktığımızda, istesek de istemesek de pek çoğunun bürokratik özellikler taşıdığını görmekteyiz (Buluç, 2009). Bürokrasiye dair belirtilen görüşlerin konu olduğu araştırmaların sonuçları ile Adler ve Borys'in (1996) ortaya attığı engelleyici ve kolaylaştırıcı bürokrasi yaklaşımını birlikte değerlendiren Hoy ve Sweetland (2000, 2001) ise farklı bir felsefeyle bürokratik yapıyı yorumlamışlardır. Eğitim kurumları, bürokrasinin özelliklerinden birçoğunu (yetkinin kademelenmesi, teknik yeterlik, objektif standartlar, iş bölümü, kurallar gibi) barındırmasından dolayı bürokratik yapılardır (Hoy, 2003). Bu bağlamda, bürokratik bir yapının izlerini taşıdığından uyulması gereken kurallar, prosedürler, rol yapıları ve hiyerarşik yönetim anlayışı, eğitimcilerin sergiledikleri davranışlarında ve mesleklerine dair oluşturdukları algılarında etkili olmuştur (Cerit, 2013). Bu durum üniversitelerde akademik personel için de öngörülebilir. Hoy ve Sweetland (2001) eğitim kurumlarına ait yönetsel yapıyı, biçimlendirme ve merkezileşme diye bürokrasinin iki temel kavramı çerçevesinde incelemişlerdir. Hoy ve Sweetland (2001) eğitim kurumlarında bürokratik bir yapının bulunması ile çalışanlar arasındaki iş birliği ve etkili bir iletişimin

olamayacağını, yalnızlaşan eğitimcilerin bunun neticesinde öğretimi geliştirmeye dair çabalarının yetmeyeceğini ve öz yeterlik seviyeleri düşük olan eğitimcilerin öğrenci öğrenmesine dair sorumluluk almaktan kaçınan bir tavır sergileyebileceklerini belirtmektedir. Hoy ve Sweetland (2000; 2001), iş görenlerin kurallara uymayanlarının cezalandırılmasını ve davranışları kontrol etmeyi amaçlayan, yani olumsuz bürokratik yapının izlerini taşıyan yapıları "Engelleyici biçimlendirme", olumlu bürokrasinin izlerini taşıyan görevlerini yaparken ve yüz yüze kaldıkları sorunların çözümünde çalışanlara katkı sağlamayı amaçlayan yapıları ise "Kolaylaştırıcı biçimlendirme" olarak belirtmişlerdir. Tam da bu noktadan çıkışla doktora çalışmamızın ana değişkenlerinden biri olan örgütsel yapı, Hoy ve Sweetland'ın bu tanımıyla ortaya koyduğu örgüt yapısı teorisi çerçevesinde şekillendirilmiştir. Üniversitelerin bürokratik yapıları, kolaylaştırıcı ve engelleyici olmak üzere iki boyut çerçevesinde analiz edilmiştir.

Üniversitelerdeki örgüt yapısı akademik personelin pek çok davranışları üzerinde etkilidir. Bürokratik yapı bazı davranışları olumlu yönde etkilerken bazı davranışları olumsuz yönde etkileyebilir. Konu ile ilgili literatürde yapılmış sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır. Özellikle, konu ile ilgili ilişkisel (korelasyonel) çalışmaların yetersiz olması (Okulların örgüt yapısı ve bu yapının etkileri daha çok ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde çalışılmıştır.) sebebiyle, üniversitelerde bürokratik yapının hangi değişkenlerle ilişkili olduğunu anlamamızı zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda bu çalışmanın, literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlar

1. Anket aracılığı ile sağlanan bilgiler, örneklemedeki akademik personelin görüşlerini yansıtmaktadır.

2. Araştırmaya katılan akademisyenlerin, çalıştıkları üniversitelerin örgüt yapısına ilişkin objektif görüş ve gözlemleri bulunmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Yapılmış ve yapılacak olan sosyal nitelikli araştırmalarda olduğu gibi, bu araştırmada da bazı sınırlılıklar vardır. Buna göre, araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibidir:

1. Araştırma, örnekleme alınan üniversitelerde 2015–2016 yılları arasında örnekleme alınan üniversitelerde çalışan akademisyenlerin ölçme formunda yer alan sorulara verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.

2. Araştırma, bilimsel kriterler çerçevesinde seçilen üniversitelerden oluşan örneklem ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Akademisyen Davranışı: Bu çalışmada sıklıkla kullanılan akademisyen davranışı kavramı; akademik personelin sahip olduğu duygu, tutum ve davranışların tümünü kapsamaktadır. Bu tanımda yer alan duygu Türk Dil Kurumu tarafından (2017) “Belirli nesne, olay veya bireylerin insanın iç dünyasında uyandırdığı izlenim.” Olarak tanımlanmaktadır. Tanımda yer alan bir diğer kavram olan tutum ise; Güvenç (1972) tarafından “bir bireye atfedilen duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan bir eğilim” şeklinde tanımlanmıştır. Her iki tanımdan da anlaşılacağı üzere bireylerdeki duygu halinin devamı olarak tutum oluşmaktadır. Tanımda yer alan bir diğer kavram olan davranış ise şöyle tanımlanabilir; davranış, bireyin yapabileceği veya deneyebileceği her şey olarak tanımlanabilir. Diğer bir ifade ile davranış bir organizmada yer alan ve organizma tarafından yapılan her türlü eylemdir. Davranışı üç grupta toplayabiliriz. Bunlardan ilki doğrudan gözlenebilen davranıştır. İkincisi dolaylı olarak gözlenebilen davranıştır. Üçüncüsü de sinir sistemi nedeniyle meydana gelen davranıştır (Tütüncü ve Küçükusta, 2008).

Bu tanım ışığında akademik personelin sahip olabileceği duygu, tutum ve davranışlar olarak değerlendirilen ve araştırmada yer alan diğer değişkenlere ait tanımlar aşağıda yer almaktadır.

Bireysel Performans: Tutum’a (1979) göre performans, çalışanların başarı derecesi hakkında bir yargıya varmaktır. Bir başka tanımda performans, bireysel veya

gurup olarak yapılan işin amaçlarına dair ulaşabildiği hedefi, ya da neyi başarabildiğinin nicel ve nitel olarak ifadesidir (Salt, 2002, s.3).

Kolektif Yeterlik: Bandura' ya göre (1997), kolektif yeterliğe dair olarak "belirli seviyelerde beceriler oluşturmak için ihtiyaç duyulan çalışmaları ve bu çalışmaların aşamalarını örgütleme ve yönetme kabiliyetlerine dair grubun kabul görmüş inancıdır. Bir başka ifadeyle, kolektif yeterlik verilen görevin başarılması adına ihtiyaç olan düşünce ve faaliyetleri etkili olarak düzenleyip düzenleyemeyeceğine olan inancı yansıtmaktadır (Goddard, Hoy vd., 2004).

Birey-Örgüt Uyumu: Birey-Örgüt uyumu veya kişi örgüt uyumu olarak da ifade edilen davranış, bireyin ve bulunduğu örgütün sahip olunan beklentilerinin uyuşması ve ya aynı özelliklere sahip olmasıdır (Kristof, 1996). Daha geniş bir ifadeyle kişi-örgüt uyumu, kişilerin değerlerinin, inançlarının, normlarının ve beklentilerinin, sergiledikleri iş ile ne derece uyumlu olduğudur (Yahyagil, 2005, s. 137). Kraimer ise (1997), Birey-Örgüt uyumunu benzer bir tanımla, örgütün normları ve değerleri ile çalışanların değerleri arasındaki uyum diye tanımlamaktadır.

İş Doymu: Alan yazında iş doymunu konu alan çalışmalardan da yola çıkarak, çalışanın işinden elde ettiği doymu, işinden elde etmek istediklerinin sonucunda oluşan duygusal durumudur (Işıksan, 2004). İş doymu temelde bir iş görenin işleriyle veya işlerinin farklı yönleriyle ilgili ne hissettiği ve bu hislerinin olumlu duygusal düzeyi olarak tanımlanır (Spector, 1997).

Örgütsel Bağlılık: Örgüte bağlılık, Meyer ve Allen (1991) tarafından "çalışanın işe düzenli devamı, iş yerine ait değerlere sahip çıkması ve amaçlarıyla bütünleşmesi" olarak tanımlanmıştır. Çalışanın örgütüne beyan ettiği kalma isteği (Manion, 2005), örgüte duyulan sadakat ve sıkı bağlılık (Daft ve Marcic, 2009), örgüt üyesinin örgütün amaçlarına inanması, kalma düzeyi (Mathis ve Jackson, 2008), gibi tanımlamaları yapılır.

İşe Duyulan İlgi: İşe ilgi, çalışmanın kişinin hayatındaki önem derecesi olarak tanımlanmaktadır. Bazı kişiler, çalışmayı hayatlarının önemli bir parçası olarak görürken, diğerleri için çalışmak çok anlamsız gelebilir. İşe ilgi, tutumun bilişsel yönü ile ilişkilendirilmektedir (Güven, 2002).

Tükenmişlik: En çok kabul gören tanımıyla, kişilerde belirli bir etkileşim sonucu oluşan uzun süreli, umutsuzluk, çaresizlik, bitkinlik ve yorgunluk duyguları ile çalıştığı işte ve yaşadığı sosyal çevrede diğer kişilere karşı edinilen olumsuz tutumları kapsayan zihinsel ve fiziksel boyutlu bir sendromdur (Maslach ve Jackson, 1981).

Stres: Cüceloğlu'na göre (1994) kişinin çevresindeki uyumsuz şartlar sebebiyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının üstünde sergilediği çaba olarak tanımlanan stres, bir başka tanımda ise, bünyenin iç ve dış kaynaklardan gelen baskılara karşı gösterdiği tepki olarak tanımlanmıştır (Altıntaş, 2003).

İşten Ayrılma Niyeti: İşten ayrılma niyeti, çalışanların işi bırakma yönünde sergiledikleri tutum ve davranışlar olarak belirtilmektedir (Schyns, Torka ve Gössling, 2007; Avcı, 2008; Breukelen, 1988). Yazında işten ayrılma kavramı ile ilgili farklı tanımlar vardır. Bu tanımlardan biri olan, Rusbelt, Farrell ve Rogers'ın (1988) belirttiği tanıma göre ise, iş görenlerin iş koşullarından memnun olmamaları durumunda sergiledikleri eylemlerdir.

Sinizm: Sahip olunan hüsrana duyulan güvensizlikle ortaya çıkan özel veya genel bir tutumdur (Naus, 2007, s.15). Örgütsel olarak ise bireyin örgüte karşı yaşadığı hoşnutsuzluk, örgüte yönelik güvensizlik hissi ve hayal kırıklığı, örgütten soğuma yaşamaları olarak tanımlamak mümkündür (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998).

Örgütsel sessizlik: İş görenlerin kasıtlı olarak, örgütteki olaylara, sorunlara, konulara dair görüş ve düşüncelerini olacak olası muhtemel tepkilerden çekinme, sorun çıkaran biri olmama, başkalarının görüşlerine tabi olma isteği ya da belirteceği görüşlerin herhangi bir farklılık yaratmayacağı düşüncesiyle düşüncelerini ifade etmemesi olarak tanımlanabilir (Taşkıran, 2011). Başka bir deyişle, örgütte bulunan bireylerin sorunlara dair görüşlerini ve endişelerini paylaşmama halidir (Morrison ve Milliken, 2003).

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Örgüt Yapısı

2.1.1. Örgüt Kavramı

19. yüzyılda gerçekleşen sanayi devrimi ve aynı dönemlerdeki ekonomik farklılıklar, var olan değerlerin üzerinde üretimlerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu durum mevcut küçük işletmelerin şartlara uyum sağlaması ile yerini büyük örgütlü işletmelere bırakmıştır. Asıl amaç örgütlerin gelişimi olarak görülmüş ve bununla beraber bireylerin tekil olarak başaramayacağı hedeflerin artık örgüt olarak başarılabilmesine imkân doğmuştur (Campbell ve Craig, 2005, s.3). Aynı yıllarda örgütlerin büyümeleri, beraberinde yönetsel işlerin gelişmesi ve insan faktörünün gitgide daha çok önemsenmesi, yapısal düzenlemeleri zorunlu hale getirmiş ve bu gelişmelerin sonucunda örgütlerde yapısal değişiklikler meydana gelmiştir (Ülgen, 1989, s. 5-11). Bu gelişmeler ışığında örgüt tanımlarına bakacak olursak, Robbins'e göre (1990) örgüt, ortak bir amaca varabilmek için sürekli faaliyet içinde olan, bilinçli olarak koordine edilen sosyal bir varlıktır. Örgüt, bireysel ve toplumsal ihtiyaçları gidermek üzere belirli hedeflere ulaşmak için güçlerini eşgüdümleyen kişilerden meydana gelen toplumsal açık sistemler olarak tanımlanabilir (Kurt, 2004). Örgüt, en az iki kişinin belirli amaçları gerçekleştirmek için işbirliği yaptıkları gruplardır (Ülgen ve Mirze, 2004). Örgüt, toplumsal ihtiyaçların karşılanması amacıyla faaliyetler gerçekleştirmek için güçlerini bilinçli ve düzenli bir biçimde eşgüdümleyen bireylerin oluşturduğu açık bir sistem olarak da tanımlanır (Başaran, 2000, s. 74). Örgüt kavramı, iki veya daha fazla kişinin bir amaca veya hedefe ulaşma doğrultusunda bir araya gelerek oluşturdukları ve bu hedefe ulaşmak için birbirleriyle etkileşim içinde bulunduğu sosyal, hedef odaklı, faaliyetlerin koordine edildiği ve dış çevreyle ilişki içinde olan bir yapı ve süreç olarak tanımlanabilir (Özcan, 2010). Örgütleri, insanlardan oluşan ve insanlar arasındaki ilişkileri tasarlayan yapı olarak düşünmek de mümkündür (Çalık, 1998, s. 24). Örgüt, bir grup bireyin çalışmalarını ortak amaçlar çerçevesinde koordine etmesidir (Mescon, Albert ve Khedouri, 1981). Bir örgütün var olması,

işbirliğine dayalı olarak birbiri ile gönüllü iletişim kurabilen insanların var olması ile mümkündür (Barnard, 1990, s. 82). Bu gönüllü iletişim örgütün varlığı için hayati öneme sahiptir. Yapısal işlerin yürütülebilmesi ve örgütün amaçlarına ulaşması için koordinasyon sürecinde etkin bir iletişim ereklidir. Daft (2009) başka bir boyuttan ele alıp iletişim vurgusu da yaptığı tanımda örgüt kavramını şöyle belirtmektedir: Örgütler sadece somut ve maddi olarak insan dışı kaynaklar değil, çalışanların temel alındığı guruplardır. Örgüt etkileşimde bulunan insanlardır ve bireyler arasında iletişim durursa, örgüt parçalanır (Mead, 1992, s. 40). Bu tanımların bileşkesi olarak örgüt, iletişim içinde olan iki veya daha fazla bireyin, aynı amaca varabilmesi için faaliyetlerinin planlı bir şekilde eşgüdümlediği bir sistemdir (Özçer, 1998).

Tüm bu tanımlar ortak yönleriyle beraber örgüte bakış açılarından kaynaklanan bazı farklılıkları da içermektedir. Ortak amaç, eşgüdümleme, faaliyet birliği gibi kavramlar ise birçok tanımın ortak noktalarındandır. Örgütü salt tanımların yanı sıra bazı unsurların bir araya gelmesiyle tanımlayan ifadelerde vardır. Bunlara örnek olarak:

Mescon, Albert ve Khedouri (1981) örgüt kavramından bahsedilmesi için bazı unsurların bir araya gelmesi gerektiğini belirtmektedir. Bunlar şu şekilde belirtilebilir:

- En az iki kişinin varlığı gerekmektedir.
- Kabul görmüş olan en az bir amaç olmalıdır.
- Bu amaç için iletişim ve koordine halinde birlikte çalışmalıdırlar.

Daft (2009), örgütlerin sahip oldukları ortak özellikleri şöyle belirtmektedir:

- Örgütler, sosyal kuruluşlardır.
- Örgütler hedef odaklıdır.
- Örgütler dışsal çevreyle bağlantılıdır.
- Örgütler planlı ve koordineli oluşturulmuş faaliyet sistemidir.

Daft'ın örgütlerin taşıdığı oldukları bu özellikler referans alınacak olunursa üniversitelerin bu özellikleri ne derece taşıdıkları irdelenmelidir. Çevresiyle ilişki içinde olan bir sosyal kuruluş durumunda olan bir üniversite, örgüt yapısı hedeflerine ulaşmada işlevsel çalışmalar yapacaktır. Sosyal bir kuruluş olması münasebetiyle de dış çevreyle ilişki içinde olacaktır. Nesiller yetiştirmek gibi bir amacı olan üniversitelerin sahip olması gereken özelliklerden biri de bu olmalıdır.

2.1.2. Yapı Kavramı

Örgütün dört temel boyutundan biri olan yapı kavramı bu çalışmanın ana unsurlarındandır. Örgüt yapısı veya örgütsel yapı olarak tanımlara bakacak olursak, yapı örgütteki eylemlerin tasarlanıp sorumluluklara ayrıldığı ve bunlar arasında koordinenin yürütüldüğü işlerin tamamıdır (Mintzberg, 1983). Bir başka tanımla yapı, çalışanların belirlenmiş olan kurallara göre iletişim halinde oldukları, kendi istek ve arzularından ziyade örgütün amaçlarına göre davranışlar sergiledikleri bir sistemdir (Gürgen, 1997, s. 64). Yapı bir iskelete benzetilirse diğer organların tamamı hep bunun üzerinde ve bağlantılı halde olacaktır (Hodge vd., 1996, s. 32). Gibson, Ivancevich ve Donnelly (1997) örgüt yapısına dair “görevlerin belirlenmesi ve gruplandırılması” tanımını yapmışlardır. Örgüt yapısı, örgüt üyelerinin belirli görevlere ayırma ve onları koordine etme biçimleridir (Black ve porter, 2000, s. 265). Örgütle bütünleşen ve artık işleyişin belirlenmiş olduğu yapılar için örgütsel yapı tanımını da kullanmak mümkündür. Örgütsel yapı, görevlerin nasıl dağıldığının, takip edilmesi gereken eşgüdümse mekanizmaların etkileşim şeklidir (Robbins, 1990). Genel anlamıyla örgütün bileşenleri içinde yer alan yapı, sürekli, sistematik ve düzenli ilişkilerden meydana gelir (Sargut, 2007, s. 56). Miles ve Snow'un (1978) farklı bir boyuttan (teknolojik açıdan) ele aldıkları yapı tanımında ise, yapının teknolojiyi denetleyen ve koordine eden, olumlu etkiler ortaya çıkaran, örgütün birimleri arasındaki ilişkiler olarak belirtmiştir. Can (2005, s. 18), örgüt yapısının bireyler ve örgütte var olan gruplar arası ilişkilerin koordine edildiği bir mekanizma olduğunu belirtmektedir.

Yapı, örgütü oluşturan unsurlar arası iletişimi öngörebilir. Bunun sürekli bir düzen içinde olması yönetsel işlerin kolaylaşmasını sağlayabilir (Grammas, 1986, s. 53). Yapı, göreve dair sorumlulukların resmi olarak paylaşılması ve görev faaliyetlerini denetleyen, birleştiren bir yönetim mekanizmasıdır Child, 1972, s. 2). Mintzberg (1983, s. 2), yapıyı örgütte işin belirgin görevlere ayrılması ve bu görevler arası koordinasyonun sağlanması olduğunu belirtir. Ayrıca yapıya, örgütteki kişi ve gruplar arasındaki ilişkiler seti de diyebiliriz (Wickesberg, 1966, s. 5). Yapı örgütün parçalarını ayırt etmekte ve onlar arasındaki ilişkiyi tespit etmektedir (Wilson ve Rosenfeld, 1990). Örgüt yapısı, farklı pozisyonlar ve bunların sorumluları arasındaki düzenlemeler sistemidir (Buchanan ve Huczynski, 1997, s. 297). Bu yapının işlevsel olması örgütsel bilgi akışının sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi ile olanaklıdır. İletişim sürecini

kolaylaştırmak örgütsel yapının önemli amaçlarından biridir (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1997, s. 541). Chandler (1990, s. 14) örgütsel yapıyı, örgütün yönetsel işlerinin iki boyutlu olarak tasarlandığı biçim olarak tanımlamaktadır. İlki: yetki hatları ve iletişim, ikincisi: "bilgi" ve "veri" dir. Örgütsel yapı, bir örgütün devamlı işleyiş şemasını ifade eder. Yapı, varılmak istenen amaçlara dair objektif bir şekilde oluşturulan farklı görevler arası ilişkileri belirtir (Bishop ve George, 1973, s. 67). Örgüt yapısı örgüt üyeleri arasında yinelenen ilişkiler bütünüdür (Donaldson, 1996, s. 57). Hall ve Tolbert (2005, s. 29-32), örgütte farklı görevler ile ortaya çıkan "iş bölümü" "nün yapının oluşmasını etkileyen bir unsur olduğunu vurgulamışlardır. Yazarlara göre, bir örgütün işleyişine dair olan işleri bölümlenmesi ve bunları koordine etmesi metotlarının hepsi yapıyı ifade etmektedir.

Yapının başarısı, örgüt içindeki her türlü iletişimin sağlıklı işleyişine bağlıdır (Erdoğan, 2000, s. 62). Bu iletişim ne kadar sağlıklı olursa örgüt yapısı bir o kadar bu durumdan olumlu etkilenecektir. Bu nedenle iletişim örgütsel yapı için önemli bir unsurdur. Ayrıca örgütsel yapı birden çok unsurun bir araya gelmesiyle meydana gelen bir oluşumdur (Perçin, 2008). Yapı, örgütsel hedefleri başarmak için bireylerin ve grupların görevlerini bağdaştırmak için düzenlenmiş etkileşimler ve koordinasyonun resmi şeklidir (Bartol ve Martin, 1991, s. 346). Örgütteki işler ile bunlar ve bunları yapacak olanlar arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir (Koçel, 2007, s. 270). Miskel (1979, s. 5) yapının, formal özellikler veya devam eden işleyiş şekli olduğunu ve ayrıca eğitsel amaçlara ulaşmak için meydana getirilen farklı roller arasındaki ilişkileri de içine aldığını belirtir. Örgütsel yapı, örgüt içindeki unsurların resmi olarak biri birine karşı sorumluluklarını ve iletişim türlerini belirtmektedir (Robbins, 1990). Örgüt yapısı, Dunham ve Pierce (1989) 'e göre örgütteki ast üst düzenini, örgütün birimleri ve birimler arasındaki otoritenin durumu gibi örgütün dizaynını ve özelliklerini, birimlerini bu birimlerin pozisyonunu ifade eder (James ve Jones, 1976: Özcan, 2010). Ben-Baruch (1983), örgütsel yapının var olan örgüt yapısındaki tüm sistemlerin kaynakların ve sorumlulukların aralarındaki iletişiminin eşit olduğunu belirtmektedir.

Genel olarak değerlendirecek olursak literatürde örgütsel yapı ile ilgili en çok kabul gören tanımları şöyle sıralayabiliriz:

- Örgüt üyelerinin koordine içinde görevlerinin nasıl yerine getireceklerinin belirlendiği, eşgüdümsel mekanizmaların etkileşim içinde olduğu sistemlerdir (Robbins, 1990).
- Örgüt üyelerinin belirlenmiş kurallar çerçevesinde birliktelik halinde oldukları ve kendi arzularından önce örgütün amaçlarını dikkate aldıkları sistemlerdir (Gürgen, 1997).
- Örgütteki faaliyetlerin dizayn edilip sorumluluklara ayrıldığı ve bunlar arasındaki koordinasyonun yürütüldüğü işlerin tümüdür (Mintzberg, 1983).
- Örgütte amaçlara ulaşmak için gerekli işlem ve görevlerin belirlendiği, şekillendirildiği ve tüm bunların koordinasyonunun sağlandığı mekanizmalardır (Donald, 1996).
- Örgütün çalışanları arasındaki ilişkinin koordine edildiği mekanizmadır (Can, 2005).
- Örgütteki hiyerarşik yapıyı, birimlerin tasarlanmasını ve bu birimler arasındaki pozisyonların belirlendiği yapılardır (Dunham ve Pierce, 1989).

2.2. Örgütsel Yapının Türleri

Alan yazında örgütsel yapının türleri hakkında farklı sınıflamalar mevcuttur. Diğer sınıflamalara göre daha kapsamlı olduğu için bu çalışmada ele alınacak olan örgütsel yapı sınıflandırması Mintzberg'e göre olan sınıflandırmadır. Mintzberg örgütsel yapıyı:

1. Basit yapı,
2. Makine bürokrasisi,
3. Profesyonel bürokrasi,
4. Bölümsel yapı ve
5. Adhokrasi olarak sınıflandırmaktadır (Mintzberg, 1983, s.105- 111).

1. Basit yapı: Basit yapılı örgütlerde, sınırlı farklılaşmadan dolayı az karmaşıklığa sahip ilişkiler vardır. Basit yapılar yeni kurulan örgütlerde var olduğu gibi karmaşıklaşan ve büyük yapılı örgütlerde de olabilir (Hatch, 1997, s. 183). Peters ve Waterman'a göre iyi tasarlanmış örgütler günlük yaşamın karmaşıklığı içinde bile iyi anlaşılabilir kadar sadeliğe ve yalınlığa sahip olmalıdırlar (Peters ve Waterman, 1995, s. 420). Bu yapılar adından da anlaşılacağı üzere çoğunlukla bir veya birkaç yöneticiden meydana gelir. Karmaşık bir örgüt ilişkisinden uzak ve genellikle yeni kurulan örgütlerde görülmekle beraber katı bir merkeziyetçiliği de bünyelerinde barındırırlar (Mintzberg, 1981, s. 105). Basit örgütler gereksiz aşamaların ortadan kaldırıldığı duruma göre hızlı müdahalelere imkân tanıyabilen bir organizasyon oluşumuna sahiptirler (Womack ve Jones, 1994, s. 283-295). Basit yapıya sahip olan küçük işletmeler için çok fazla olanak ve imkânlardan ziyade az ama etkili imkânlara sahip olmak yeterlidir (Chandler, 1990, s. 12). Basit örgüt yapısının temelinde "karışıklığı düzen ile dengeleme" yer almaktadır (Jenner, 1998, s. 185).

Basit yapılı örgütler çevresel risklere karşı daha az direnç gösterir ve çevreden daha fazla etkilenirler (Robbins, 1990, s. 280). Basit yapı, alan yazında ki "yalın organizasyon", "sıfır hiyerarşi" bir de "küçültme" gibi tanımlarla doğrudan ilişki içindedir. Basit yapılarda genellikle işi yapan ile işi yaptıran olabildiğince birbirine yakın ve ulaşılabilir. Bu durum sayesinde daha hızlı tepki gösterebilme özelliğine sahip yapılardır (Koçel, 2007, s. 330).

2. Makine Bürokrasisi: Sanayileşme ile birlikte makine bürokrasisi uygun uzman elemanı bulma noktasında patlama yaşanmasına neden olmuştur (Mintzberg, 1981, s. 108). Büyük çaplı örgütler olan büyük ortaklıklı fabrikalar, iktisadi ortaklıklar, kamu kurumları ve büyük yapılı örgütler mekanik örgütlerdendir. Bu tür mekanik örgütlerde işler genellikle standartlaşma fazla ve tepe yönetimin etkisi daha fazladır. Alınan kararların örgütün verimliliğini artırma işi tepe yönetimde iken uygulama kısmı da orta ve alt yönetimin işidir (Dinçer, 2003, s. 314). Mekanik yapıların en temel kavramı "standartlaşma"dır. Bu kavram ile akla ilk gelen merkezileşmenin fazla hiyerarşinin etkin olduğu bir yapı kavramıdır (Robbins, 1990, s. 283).

3. *Profesyonel Bürokrasi:* Profesyonel bürokrasi, makine bürokrasisine nispeten birçok değişkenler açısından farklılıklara sahiptir (Karasu; 2001, s. 135). Bazı örgütlerde çalışanların sahip oldukları yeterlikler örgütün çıktılarından bile daha önemlidir. Bu örgütlerde profesyonellik ve uzmanlaşma fazladır. Bu tarz eğilimlerin olduğu örgütlerde profesyonel bürokrasinin izleri görülür. Bu tarz örgütlerde çalışanların sahip oldukları profesyonelliğin ve uzmanlaşmanın devamını sağlamak adına oluşturulmuş bir yapı mevcuttur (Merih, 2014). Bu tür bürokratik konfigürasyon iş süreçlerine veya çıktılara değil yeteneklerin standartlaştırılmasına dayandığından, makine bürokrasisinden farklı ortaya çıkmıştır (Mintzberg, 1981, s. 109).

4. *Bölümsel yapı:* Örgütler büyüdükçe örgüt modelleri de farklılaşmaya başlamıştır. Özellikle çok uluslu ve birden fazla coğrafi bölgede hizmet veren firmalarda örgüt sayısı arttıkça bölümsel yapı daha ön plana çıkmaya başlamıştır (Mintzberg, 1981, s. 11). Bölümsel yapının en önemli farklılıklarından biri, gücün orta kademe yönetimde olmasıdır. Bu yapıda birden fazla bölümlere ayrılmış olan özerk yapılar mevcuttur. Bu alt kademeler bir araya gelerek ana yapıyı oluşturur (Robbins, 1990, s. 293-294). Bu özerk olan alt yapılar örgütün genel amaçlarının dışına çıkmadan özerk olarak karar verme yetkisine sahiptirler. Bölümsel yapılarda alt bölümlere ayırma biçimlerinden bazıları şöyledir:

- a) İşlevlere göre,
- b) Ürüne göre,
- c) Coğrafi olarak,
- d) Müşterilere göre,
- e) Süreç ve araca göre,
- f) Zamana göre bölümlendirme (Can, 2005, s. 160-164).

5. *Adhokrasi:* Adhokrasi kendine haz bazı özellikleri olan ve genel itibarıyla diğer yapılara oranla daha esnek sayılabilecek bir yapı türüdür. Dikey farklılaşmadan çok yatay farklılaşma esnekliğin daha fazla olduğu hiyerarşik kademelenme, bununla beraber biçimselleşmenin de yoğun olmadığı bir yapı türüdür (Robbins ve Judge, 2013, s. 299). Mintzberg'e (1981, s. 111) göre adhokrasi, diğer yapılara nispeten uygulanması en zor olan yapı türüdür. İlk bakışta davranışsal olarak insanı merkeze alan bir yapı gibi

gözükse de hem çok karmaşık hem de standart olması nedeniyle uygulamada zorluklar yaşatan bir yapı türüdür.

Örgütsel yapının türlerine dair bir başka sınıflama da mekanik ve organik örgüt yapılarıdır. Bu sınıflamada yapılan birçok örgütsel yapı sınıflamasından biridir. Burns ve Stalker (1961) tarafından yapılmış olan araştırma sonucunda mekanik ve organik örgütler olmak üzere iki başlıkta bir sınıflamaya gidilmiştir (Martin ve Fellenz, 2010, s.318). Mekanik veya organik diye bir örgütün yapısını sınıflamak mümkündür. Ancak tamamen tek bir yapını yani tamamen mekanik veya tamamen organik yapının özelliklerini taşıyan bir örgüt örneklendirmesi zordur (Robbins ve Judge, 2013, s. 255). Burns ve Stalker (1968)'a göre, bu ikili sınıflandırmada mekanik örgütler dış çevre koşullarının değiştiği standart şartların pek olmadığı durumlarda üstün iken, organik örgüt yapısı da bunun aksine durağanlaşan şartlarda daha uygun bir yapıdır.

Mekanik yapılarda örgüt, yüksek oranda formalleşmeye ve bununla beraber merkezileşmeye sahiptir (Daft, 2009). Mekanik örgüt yapılarında örgüt, çalışanlarından kurallara ve belirlenmiş olan standartlara uyulmasını katı bir şekilde ister. Buna karşın organik yapılar ise daha esnektir (Wagner ve Hollenbeck, 2009, s. 261). Aynı yazarlara göre organik yapılar örgütte esnek bir ortamın var olduğu merkezileşme ve hiyerarşinin daha az var olduğu, kuralların yazılı olmadığı yapı türleridir. Yetki ve sorumluluklar bu yapılarda katı bir şekilde yer almamaktadır. Değişen çevre şartlarına uyum sağlamaya elverişlidir (Daft, 2009).

Mekanik yapılar sanayileşmenin ve pazar arayışlarının arttığı dönemlerde daha çok ortaya çıkabilecek bir türdür. Bu yapı türünde formalleşme fazla, standartlara uyum esastır (Merih, 2014). Mekanik örgüt yapıları standartlara bu denli bağlı olmasından sebep örgüt çalışanlarının davranışlarının tahmin edilebilmesi kolaydır. Örgüt çalışanlarının sergileyecekleri tavır ve tutumlar belirlidir. Bu yapılarda çalışanların kariyer planlaması da bellidir (Torlak, 2008, s. 10).

Mekanik ve Organik örgüt yapılarına ait özellikler kısaca şöyle belirtilebilir (Eren, 2008). Mekanik yapılarda;

- İhtisaslaşma ve görevlerde uzmanlaşma önemlidir.
- Kontrol, iletişim ve otorite hiyerarşik bir yapı arz etmektedir.

- Her işleve ait yetki ve sorumlulukları açıklayan talimatlar belirlidir.
- Örgütte dikey yönde bir etkileşim mevcuttur. Ayrıca üst kademenin yönlendirmesi ve talimatları esas alınır.
- Yönetimde özellikle üst kademelerde uzmanlaşma ve ihtisaslaşma önemlidir. Bununla beraber örgüte dair alınacak kararların tümünde üst yönetimin talimat ve istekleri esas alınır.

Organik yapıların ise;

- Bu yapılarda sadece uzmanlaşma değil bireylerin özel bilgi veya deneyimleriyle de yapıya katkı sağlayabilmesine imkân tanır. Bununla beraber işlere ait talimatlar yeri geldiğinde yeniden tanımlanmaktadır
- Raporlamada emir vermeden çok bilgi alışverişi esas alınır. Bu yapılarda dikey değil yatay haberleşme görülür.

Kısaca mekanik yapılar daha merkezi, hiyerarşinin daha fazla görüldüğü bilgi iletişimin ast üst ilişkisi çerçevesinde şekillendiği yapılar iken; organik yapılar bunun aksine iletişimin emir komutadan ziyade fikir alış veriş, üst yönetimin uzmanlık bilgisine saygıyla beraber kararlara katılım sağlanır. Mekanik yapılar uzmanlaşma ve ihtisaslaşmayı merkeze alırken organik yapılarda kişinin bireysel bilgi ve tecrübeleri de önemlidir. Bu iki model dikkate alındığında bir örgütün tamamen bu iki yapıdan birinin özelliklerini taşıyor olduğunu belirtmek pek mümkün değildir (Ambrose ve Schminke, 2003). Bu noktada konunun asıl değişkenlerinden olan bürokratik yapıya atıf yapacak olursak weber'in bürokratik yapısı özellikleri anlamında mekanik yapının izlerini taşıdığını söylemek pekte yanlış olmayacaktır (Hanson, 1996, s. 138). Bu iki yapı türünü sınıflarken şunu da unutmamak gerekir: Örgütler mekanik ve organik örgüt yapılarının özelliklerini birlikte de gösterebilir. Buna örnek olarak araştırma konusuyla da alakalı, üniversitedeki idari işlerin çoğu mekanik bir şekilde yürürken, araştırma faaliyetleri organik yapının izlerini taşır (Hatch ve Cunlife, 2006, s. 110).

Son olarak mekanik ve organik örgüt yapılarını daha somut olacak şekilde aşağıdaki tabloda incelemek mümkündür (Hatch ve Cunlife, 2006);

Tablo 1.Mekanik ve Organik Yapıların Karşılaştırması

Mekanik Yapılar (tahmin edilebilirlik, hesap verilebilirlik)	Organik Yapılar (esneklik, uyum sağlama, yenilik)
Çok fazla yatay ve dikey farklılaşma - otorite ve kontrole dayanan hiyerarşik yapı	Yüksek derecede karmaşık yatay ve dikey bütünleşme - otorite ağı ve görev bilgisine bağlı kontrol
Çok fazla formalleşme - tanımlı değişmeyen iş yapma biçimleri, roller, sorumluluklar ve talimatlar	Düşük derecede formalleşme-sorumluluklar ve görevlerin değişen durumlara göre yeniden tanımlanması
Merkezileşme - kararlar, hiyerarşinin üst düzeyinde alınır.	Ademi merkezîyetçilik- karar vermede bilgiye önem verilir.
Yazılı kurallar, prosedürler yoluyla standardizasyon	Ortak problem çözme ve etkileşim yoluyla görevlerin ve metotların yeniden tanımlanması
Pozisyona dayanan güç ve güç ile yakından denetim	Denetimden uzak kişisel uzmanlık ve yaratıcılık. Uzmanlığa dayanan güç.
Emir şeklinde dikey iletişim (ast - üst arası)	Sık yatay iletişim, çoğunlukla kişiler arası ve departmanlar arası danışma şeklinde gerçekleşir.

Kaynak: (Mary J., H. ve Cunliffe, A. L.,2006)

Bu tanımlar ışığında iki farklı yapı üzerinde bir değerlendirme yaparken birini diğerine üstün görmek mümkün değildir. Durumsallık yaklaşımı doğrultusunda örgütlerin bazı durumlarda mekanik bazı durumlarda ise organik yapının özelliklerini taşıyabileceği söylenebilir. Üniversiteler özelinde değerlendirecek olursak tamamen mekanik veya organik bir yapıya sahiptirler diyebilmek mümkünde değildir. Yasal kurallar ve uyulması gereken prosedürler doğrultusunda mekanik, değişen durumlara uyum sağlayabilecek oranda da organik örgüt yapısının özelliklerini taşıdıkları söylenebilir. Kısacası bu iki örgüt yapısının özelliklerini aynı anda taşıyabilirler.

2.3. Örgütsel Yapının Boyutları

Örgütsel yapının farklılık oluşturması öncelikle bu yapılara ait boyutlar arasındaki farklılıklardan kaynaklanır. Bu sebeple öncelikle örgütsel yapının boyutlarını irdelemek gerekir (Sucu, 2000, s. 152). Çalışmanın başında örgütsel yapıyı tanımlarken genel tanımlarla birlikte örgütsel yapının sahip olması gereken özelliklere de örnekler verilmişti. Buna benzer bir sınıflamayı bazı araştırmacılar da yapmıştır. Bazı araştırmacıların yaptığı sınıflamaya göre biçimsel olmayan ve biçimsel olan örgüt yapıları vardır (Hodge vd., 1996, s. 32). Bu sınıflamaların bu aşamada yapıyı

boyutlandırmayı anlamada katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bununla beraber örgüt yapısını boyutlandıran unsurların neler olduğu ile ilgili olarak literatürde çeşitli görüşlere de rastlamak mümkündür. Literatürde örgüt yapısının pek çok yazar tarafından değişik boyutlarda incelendiği görülse de en kabul gören ve kuramsal haliyle Hage (1965) dört örgütsel boyuttan (merkezileşme, karmaşıklık, formalleşme ve tabakalaşma) söz etmektedir. Örgüt yapısını belirleyen unsurları Pugh, Hickson, Hinings ve Turner (1968) ise; uzmanlaşma, standardizasyon, formalleşme, merkezileşme, biçimselleşme olarak belirlemiştir. Oldham ve Hackman (1981); örgüt büyüklüğü, biçimselleşme, formalleşme ve merkezileşme olarak sınıflamışlardır. Clegg ve Hardy (1996) ise; uzmanlaşma, standardizasyon, formalleşme, merkezileşme ve biçimselleşme olarak ifade etmiştir.

Örgüt yapısını oluşturan unsurlarla ilgili olarak yukarıda belirtildiği ve son dönemlerde genellikle araştırmacılar tarafından kabul görmüş yaklaşıma göre unsurlar üç grup altında toplanabilir. Bunlar; karmaşıklık, formalleşme ve merkezileşmedir (Ford ve Slocum, 1977, s. 562). Bu görüşe paralel olarak araştırmacılar Robbins (2013, s. 241) ve Hall (2000, s. 49) örgütsel yapıyı aynı başlıklarda olmak üzere üç boyutta ele almışlardır.

2.3.1. Karmaşıklık (Farklılaşma)

Örgütün boyutlarından ilki olan karmaşıklıkla ya da bazı araştırmacıların ifadesiyle farklılaşma; yatay, dikey ve mekânsal farklılaşma olarak üçe ayrılır (Hall vd., 2005, s. 27-34). Kavramsal olarak bazen birbirinin yerine kullanılsa da farklılaşma bir örgütteki karmaşıklıkla ilgili, o örgütteki yönetimin kademeleşmesinden unvanlarına, bölümlerinden alt birimlerine kadar var olan durumlara göre belirlemek mümkündür. Bu çerçevede karmaşıklık en basit örgütlerde de olabileceği gibi en komplike örgütlerde de olabilmektedir (Hall vd., 2005, s. 32). Aslında iş bölümü ve bölümlere ayrılmanın bir sonucu olan farklılaşma, o örgütte yer alan farklı birim veya bölümleri ifade eder (Gibson vd., 1997, s. 347). Farklılaşma görevlerin ne derece alt kategorilere ayrıldığı ve uzman kişilerce yerine getirildiği ile ilgilidir (Torlak, 2008, s. 4). Hatch (1997), örgütteki karmaşıklığın aslında çevredeki karmaşıklığa verilen bir yanıt olduğunu

belirtir. Hall ve arkadaşları (2005, s. 27) ise, karmaşıklığı örgütsel yapının ilk ögesi olduğunu belirtir. Karmaşıklık büyüklük ile doğru orantılı olabileceği düşünülse de bu her zaman geçerli değildir. Tabi bunun yanında çoğunlukla büyük olan örgütler daha karmaşık olur demek gayet mümkündür (Hall vd., 2005, s. 40). Farklılaşma, örgütteki çalışanların iş gücünü kategorilere ayırma olarak da belirtilebilir. Bir organizasyonda bireylere özel sorumluluklar yüklenmiştir. Birbirine yakın özellik taşıyan iş görenler aynı işlevlerde gruplanmakta, iki veya daha fazla işlev ise bir bölümü oluşturmaktadır (Robbins, 1990, s. 83). Örgüt içinde üç tür farklılaşmadan söz edilebilmektedir: Bunlar; yatay, dikey ve mekânsal farklılaşma olarak ifade edilebilir.

Kısaca ifade etmek gerekirse yatay farklılaşma, birimler arası yatay ayrımların derecesini; dikey farklılaşma, örgütteki hiyerarşinin derinliğini, alansal veya mekânsal farklılaşma ise coğrafik olarak personel ve bulundukları yerleşimlerinin yayılımı derecesini gösterir. Bu üç farklılaşmadan birinde farklılık yaşanması örgütteki farklılaşmanın da değişmesine neden olacaktır (Robbins, 1990, s. 83).

2.3.2. Formalleşme (Biçimselleşme)

İkinci boyut olan formalleşme, bir örgütteki uyulacak kuralların talimatların varlığından etkilenir. Bunların örgütte örgütlerde formalleşmeye neden olan kurallar ve yönergeler örgütün var olduğu kültürün bir getirisidir. Hatta bu kurallar ve yönetmelikler birikimlerin sonucu olarak oluşur. Bunlar sadece talimatnameler şeklinde yazılı olmak zorunda değildir. Bazen yazısız şekilde de olabilir (Hage ve Aiken, 1970, s. 21-22).

Formalleşme bir örgütteki var olan görev ve işlerin standartlaştırılma seviyelerini göstermektedir (Robbins, 1990, s. 93). Standartlaştırma ise yazılı kurallar oluşturma, normlar ve davranışsal beklentiler oluşturmak olarak tanımlanabilir. Standardizasyon örgüt içinde tahmin edilebilir sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Torlak, 2008, s. 8). Formalleşmenin derecesini gösteren iki gösterge vardır. Bunlardan biri olan sistemleştirme kuralların sayısını ve görev tanımlarının belirtileme seviyesidir. Diğer olan kuralların gözlenmesi ise, kurallara uyulup uyulmadığının seviyesidir. Sistemleşmenin ne derece uygulandığının göstergesidir de denilebilir (Hage ve Aiken, 1967, s. 79).

Bir işte formalleşme fazla ise, bu işte çalışanların aynı verileri aynı şekilde kullanıp aynı sonuçlara ulaşmaları beklenir. Formalleşme düzeyi yüksek olan örgütlerde iş süreçlerini içeren açık bir şekilde belirtilmiş işler, örgütsel kurallar, net bir şekilde belirtilmiş prosedürler bulunmaktadır. Formalleşmenin az olduğu örgütlerde çalışanların davranışları önceden belirlenmemiştir. Bu tür işler çalışanlara işlerinde takdir hakkını kullanmak için büyük özgürlük sağlamaktadır. Bu özellikler çerçevesinde üniversitelerde formalleşmenin daha az olması beklenir. Formalleşme bir standartlaşma ölçüsüdür. Bireyin örgütteki takdir yetkisi ile örgüt tarafından önceden belirlenen davranış arasında zıt bir orantı olduğundan, standartlaşma ne kadar büyük olursa kişinin işini takdir yetkisi o kadar az olur. Bu durum çalışanların durumlar karşısında alternatifler ortaya koymasına engel olmaktadır (Robbins, 1990, s. 93). Fakat kurallar ve talimatlar her zaman yazılı olmayabilir. Hatta bazen yazılı kurallar, yazılı olmayan kurallar kadar etkili bile olmayabilir (Hall ve Tolbert, 2005, s. 46). Böylece, yazılı olanlar kadar yazılı olmayan kurallar da bir örgütün formalleşme seviyesini göstermesi açısından önemlidir (Robbins, 1990, s. 94).

Başka bir tanıma göre formalleşme, kural ve prosedürlerin önemi olarak ifade edilmektedir (Nicholson ve Goh, 1983, s. 156). Formalleşme derecesi işin kalifiye olup olmamasına göre de değişebilir. İşin kalifiyeliği arttıkça formalleşmesi azalabilir. Dolayısıyla daha profesyonel bir işte yöneticilerin daha az formalleşmeye neden olacağı söylenebilir. Yöneticiler daha karmaşık ama daha az formalleşmeye neden olacak çözümler önerebilir (Robbins ve Judge, 2013, s. 245). Yani formalleşme hangi kural ve talimatların yazılı olacağını belirtmektedir (Pugh, Hickson, Hinings ve Turner, 1968, s. 75).

Eğer bir örgütte işler önceden tüm detaylarına kadar belirlenmişse, bu durum o örgütte formalleşme derecesinin çok yüksek olduğunu gösterir (Koçel, 2007, s. 173; Hall ve Tolbert, 2005, s. 42). Bir başka ifadeyle bir örgütte iş görenlerin kendi kararlarını veremeyeceği, dolayısıyla kuralların ve prosedürlerin olması gerektiği düşünülüyor ise formalleşme yüksek, bu durumun aksine iş görenlerin kendi kendilerine karar verebileceğine inanılıyor ise formalleşme düşüktür (Hall ve Tolbert, 2005, s. 44-45). Formalleşme ayrıca, bir örgütte neyin, ne zaman, nerede, nasıl ve kim tarafından yapılacağının planlanması ve programlanmasını ve uyulmasının zorunlu hale getirilmesine sebep olmaktadır (Efil, 2009, s. 187).

Mintzberg' göre (1983, s. 34), örgütlerde davranışı formalleştirmenin üç yolu vardır. Bunlar:

- Pozisyon yoluyla: İşe özgü özellikler davranışların sabitliğini arttırmak, kontrol edebilmek ve de tahmin edebilmek için formalleşmeyi kullanır.
- İş akışı yoluyla: Göreve özgü nitelikler, örgütte otomatik bir tutarlılık oluşturmak için.
- Kurallar yoluyla: Birçok uygulamada olduğu gibi genele özgü nitelikler, kurallar müşterileri ve çalışanları korumak amacıyla oluşturulabilir (Mintzberg, 1983, s. 34).

Biçimselleşme derecesi aynı zamanda standartlaşma derecesini de gösterecektir (Can, 2005, s. 152). Yani eğer bir iş ne kadar çok biçimselleşmişse o kadar inisiyatif kullanmak azalmıştır (Robbins, 1990, s. 93). Biçimselleşme ile belirsizliğin önüne geçmek asıl amaçlanandır. Ancak şunu da söylemek mümkündür.: belirsizliği engellemeye çalışmak kuralları belirlemekle mümkündür (Hall vd., 2005, s. 42). Örgütlerin davranışları formalleştirme nedenleri aşağıda belirtilmiştir:

Formalleşmenin yöntemi nasıl olursa olsun, birey üzerindeki etkisi aynıdır. Davranış düzenler (Mintzberg, 1983, s. 34). Formalleşme birçok yönden örgüt üyesi bir birey için önemli bir değişkendir. Bireyin davranışları önemli ölçüde formalleşmeden etkilenir. Biçimselleşme ile oluşacak plan ve programlaşma ile bireyin davranışlarındaki özgürleşme arasında zıt bir ilişki vardır. Biçimselleşme arttıkça birey daha az özgür hareket edebilecektir (Hall vd., 2005, s. 45).

Hangi yöntemlerle biçimselleşme sağlanırsa sağlansın, Mintzberg'e (1979, s. 82-83) göre amaç, çalışanların davranışlarının önceden saptanmasıdır. Biçimselleşmenin sağlandığı kurumlarda çalışanların ne yapacaklarının karşılığı açıktır nettir. Aynı zamanda çalışanlar arasındaki dengeyi de bu biçimselleşen kurallar belirler. Özellikle büyük örgütlerden olan kamu kurumlarında buna benzer bir şekilde görev ve prosedürler yazılı olarak güvence altına alınmış ve dolayısıyla çalışanlar arasında bir denge korunmuştur (Can, 2005, s. 153).

2.3.3. Merkezileşme

Son boyut olarak merkezileşme, karar verme gücüne sahip hiyerarşik düzeyleri belirtmektedir. Bu durum daha açık şöyle ifade edilebilir: Yetki en tepeye toplanmışsa merkezileşmiş, alt kademeye dağıtılmış ise ademi merkezileşme var demektir (Daft, 2009, s.18; Koçel, 2007, s. 173). Merkezileşmede önemli noktalardan biri gücün nerede toplandığıdır. Bu anlamda gücün kullanılma şekli de merkezileşme için önemlidir (Hage ve Aiken, 1970, s. 19-21). Karar verme işinin, koordine etmenin en önemli yollarından biridir merkezileşme (Mintzberg, 1983, s. 96). Ayrıca merkezileşme, yetkinin bilerek ve bir sisteme dayandırılarak üst kademelerde bulunması olarak da belirtilebilir (Ertürk, 2009, s. 126). Merkezileşme, karar alma otoritesi olan hiyerarşi düzeyi ile de ilgilidir. Hiyerarşinin yoğun yaşandığı örgütlerde merkezileşme daha belirgin hissedilir (Daft, 2009).

Hall ve Tolbert'e (2005, s. 54) göre, merkezileşme seviyesi gücün dağıtımının göstergesidir ve örgütsel yapının tamamını özetlemenin en iyi yollarındandır. Merkezileşme; karar verme yetkisinin mevcut kademeler arasında nasıl paylaştırıldığı ile ilgilidir (Koçel, 2007, s. 173). Merkezileşmiş yapılarda yetkilerin tek elde toplanması ile temel fonksiyonlar arasındaki koordinasyon daha kolay sağlanmakta, üst yönetime kurmaylardan yararlanma fırsatı vermekte, çeşitli birimler tarafından yapılacak gereksiz tekrarları ortadan kaldırmaktadır. Ayrıca, üst yönetimde gelecek ile ilgili planlar yapıldığından bunların isabet derecesi yükselmekte, farklı fonksiyonların yöneticileri arasındaki rekabet ortamında işletmenin genel amacının gözden kaçırılmasına engel olmaktadır (Ertürk, 2009).

Merkezileşmeye dair şu tespitleri yapmak mümkündür (Robbins, 1990, s. 106–107):

- Merkezileşme resmi yapı ile ilgili olduğundan sadece resmi yapılara uygulanabilir,
- Merkezileşme karar verme yetkisine bakar,
- Karar verme yetkisinin bir noktada toplanması kişisel anlamda değil bölümsel anlamdadır.

Bir örgütte merkezileşme seviyesi, o örgütün çalışanları için ne düşündüğünü de gösterir. Buna göre düşük merkezileşmede çalışanlar kendi kendilerini yönetebilirken yüksek merkezileşmede çok sıkı bir kontrol olmalıdır (Hall vd., 2005, s. 62).

Bazı örgütlerde çoğunlukla kararları üst yönetim almaktadır. Daha alt düzeydeki yöneticiler ise alınan bu kararları alt kademeye iletmektedir (Robbins ve Judge, 2013). Merkezileşmenin derecesi ya da gücün nasıl dağıtıldığı iki yolla ölçülebilir. Bunlardan birincisi karara katılımıdır. Karar katılımı örgütün değişik pozisyonlarındaki yöneticilerin alınan önemli kararlara ne derecede tesir ettiği ile alakalıdır. Bir diğeri ise otorite hiyerarşisidir. Otorite hiyerarşisi ise, her bir sosyal konum ile ilgili görevleri konu alan kararlarla ilgilidir. Örgüt çalışanlarının kendileri ile ilgili kararları almalarına izin veriliyorsa düşük bir otorite hiyerarşisi var demektir. Aksi halde ise otorite hiyerarşisi yüksektir (Hage ve Aiken, 1967, s. 77, 78). Sonuç olarak merkezileşmede alınacak kararların kimler tarafından verileceği belirlenir (Torlak, 2008).

Hatch'e (1997) göre, merkezileşmenin şu şekilde söylenebilir:

I. Yüksek derecede iş uzmanlaşması: Yüksek derece uzmanlık gerektiren işlerde inisiyatif olmayacağından dolayısıyla merkezileşmenin fazla olmasına neden olur.

II. Daha az yetki devri: Yetkinin az devredilmesi, yetkinin üst seviyelere bırakılması da merkezileşmenin fazla olmasına neden olur.

III. İşlevsel bölümlerin daha fazla kullanımı: İşlevsel bölümlerin daha fazla kullanılması eşgüdümleme gerektirir. Bu da merkezileşmenin artmasına neden olur

2.4. Örgütsel Yapıyı Etkileyen Faktörler

Örgüt teorisyenleri evrensel olarak kabul görmüş "tek ve en iyi" bir örgüt yapısının bulunmadığını ve bunun durumdan duruma değişeceğini kabul etmişlerdir. Özellikle örgütlerin açık bir sistem olmasının bir sonucu olarak çeşitli faktörlerin etkisi altında kalmasından dolayı, örgüt dizaynını da her bir örgütün kendi perspektifinden değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir (Ford ve Slocum, 1977, s. 561). Bu doğrultuda örgüt yapısını belirlemek oldukça karmaşık bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü örgüt yapısı birçok faktörle yakından ilişkilidir. Ancak, örgüt yapısını etkileyen faktörlerle ilgili literatürde üzerinde sıklıkla durulanlar; teknoloji, çevre, büyüklük ve

strateji olarak belirtilebilir (Özcan, 2010). Yapılan çalışmalar neticesinde örgütsel yapıya tesir eden faktörleri, örgütün büyüklüğü, teknoloji, çevre ve amaçlar - stratejiler olmak üzere dört grupta incelemek mümkündür. Bu faktörler aşağıda detaylı olarak ele alınmıştır.

2.4.1. Büyüklük

Örgüt yapısını etkileyen faktörlerden biri "büyüklük" dür. Örgütün büyüklüğünün örgüt yapısı üzerinde etkili olduğunu gösteren çok önemli kanıtlar mevcuttur. Büyük organizasyonlar küçük organizasyonlara göre daha çok uzmanlaşma, daha çok departmanlaşma, daha çok dikey seviyelere, kurallara ve düzenlemelere sahip olma eğilimindedirler (Robbins ve Judge, 2013).

Bir örgütün büyüklüğünü belirleyen şey, o örgütteki çalışanların sayısıdır (Kimberly, 1976). Büyük işletmelerde prosedürlerin ve kuralların yaygın olarak kullanılması nedeniyle ilişkiler daha resmi bir düzeyde olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalarda da büyüklüğün örgüt yapısı üzerinde etkisi olan bir faktör olduğunu doğrulamaktadır. Ayrıca örgüt büyüklüğü arttıkça ihtisaslaşma ve formalleşmenin de arttığı belirlenmiştir (Koçel, 2007). Örgüt büyüdükçe, birimler arasındaki benzerlik artarken birimler arasındaki işlerin de farklılığı artar. Böylece yapı farklılaştıkça, eşgüdümlemeye daha fazla önem verilmesi gereklidir. Büyük örgütler daha fazla ve detaylı koordinasyon mekanizmaları, daha çok formalleşme, daha karmaşık planlama ve kontrol sistemleri kullanmalıdır (Mintzberg, 1983, s. 124). Büyüklük, koordinasyon sağlamak için bir araç olarak kabul edilen kural ve prosedürler aracılığıyla gerçekleştirilen standartlaşma gibi örgüt yapısına ilişkin belirli birçok özellikleri açıklamaktadır (Şahin, 2004).

Bir örgütün büyümesi, o örgütte bulunan birimlerin ve hiyerarşinin de artmasına ayrıca bunların karmaşık bir hal almasına sebep olur (Dunham ve Pierce, 1989, s. 428). Yapılan çalışmalara göre büyüklüğün yapı üzerindeki etkisi dört şekilde kendini göstermektedir. Birinci olarak örgüt büyüdükçe büyük bir olasılıkla departman ve seviye sayısı artmakta ve buna bağlı olarak karmaşıklık derecesi de artmaktadır. İkinci olarak, büyüyen organizasyonlar genişleyen örgütün yönetimini sağlayabilmek için pozisyon sayısını arttırma eğiliminde olmaktadır. Pozisyon sayısı arttıkça yönetim ek

kurallar koymakta ve düzenlemeler yapmaktadır. Kurallar ve düzenlemeler dikey koordinasyonun sağlanmasında yardımcı olurken, artan kural ve düzenlemeler aşırı derecede formalleşme yaratmaktadır. Dördüncü ve son olarak ise, örgütün genişlemesi, artan kural ve düzenlemeler nedeniyle alt kademelerde karar vermenin artmasına ve bu durum da örgütün merkezileşmeden uzaklaşmaya başlamasına neden olmaktadır (Bartol ve Martin, 1991, s. 387).

2.4.2. Teknoloji

Kavramsal olarak teknoloji, örgütün ürünlerini üretme yolları olarak belirtilebilir (Marslı ve Mannari, 1981, s. 33). Teknoloji organizasyonda, kişileri, grupları, örgüt ilişkilerini, yönetim tekniklerini etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Teknoloji hangi işlerin yapılacağını, çalışanların sahip olacakları nitelikleri, üretimin kalitesini, örgüt içindeki iletişim tarzını etkilemektedir (Efil, 2009). Ayrıca örgütteki girdileri çıktıya çevirebilmek için kullanılan teknikleri ve faaliyetleri içerir (Daft, 1992, s. 15). Örgütsel yapı, teknolojiyi çevresel bozukluklardan muhafaza etmenin yanı sıra kontrol ve koordine etmek için de vardır (Miles ve Snow, 1978, s. 256). Örgütlerin kullanmış oldukları teknolojinin örgüt yapısı üzerinde nasıl bir etkisi olduğu ve teknolojinin değişen seviyeleri açısından ne tür bir örgüt yapısı ve süreci uygun olacağı 1950' li yıllardan beri birçok araştırmacının ilgisini çekmiş bir konudur ve bu konuda çok çeşitli araştırmalar yapılmıştır.

Teknoloji örgüt yapıları için belirleyici düzeyde önemlidir. Bugün örgütlerin birçoğu üretimlerini ve amaçlarını gerçekleştirirken teknolojiyi kullanmaktadırlar. Her örgüt kendi var olmasına katkı sağlayacak düzeyde teknolojiyi kullanır. Örgütlerin kullandıkları teknoloji türleri amaçlarının farklı olduğu gibi birbirinden de farklı olacaktır (Sucu, 2000, s. 134-135). Teknoloji ve örgütsel yapı arasındaki ilişkiye dair Woodward, 1960'ların başında teknoloji ve örgütsel diyazn arasındaki ilişkileri incelemiştir. Yaptığı araştırma sonuçlarına göre örgüt yapısı teknolojik kullanım arttıkça büyümekte ve üst yönetimin kontrol ve yönetimi de bu denli değişmektedir (Dunham ve Pierce, 1989, s. 426-427). Konu ile ilgili alan yazında yapılan çalışmalar elbette her defasında aynı sonuçları vermeyebilir. Ama genel olarak teknolojinin

gelişmesi ile bölümleşmenin artması dolayısıyla hiyerarşinin de fazlalaşmasına neden olacağı ve farklılaşmanın olacağı yorumu yapılabilir (Scott, 1975, s. 7).

2.4.3. Çevre

Çevre örgüte ait sınırların dışındaki her şeyi kapsar. Bu noktada örgütün en çok ilişki içinde olduğu çevresel unsurlar diğer örgütlerdir (Daft, 1992, s. 15). Çevre kavramı ile ilgili en belirgin tanıma göre, "örgütün sınırları dışında kalan her şey" olarak belirtilmektedir (Robbins ve Judge, 2013). Örgütsel yapı açısından üç tür çevresel şarttan söz edilebilir. Bunlardan biri olan çevresel değişkenlik, örgütsel işleyişle alakalı çevresel faaliyetlerdeki değişimin derecesidir. Çevresel değişkenlik ve belirsizliğin olduğu örgütlerde, devamlı yeniden uyarlanabilir bir yapının olması gerekir (Child, 1972, s. 3). Örgüt yapısını etkileyen bir boyut olan çevre, ürün ve hizmetlerin genelde değişmediği, teknolojik değişikliklerin yavaş olduğu, paydaşların ihtiyaçlarının da yavaş bir değişim gösterdiği çevre stabil bir çevredir. Bunun aksine teknolojik ve ihtiyaç anlamında şartların hızlı değiştiği, ürünlerin ve ürünlere etki eden faktörlerin sürekli değiştiği çevre ise değişken çevrelerdir (Hellriegel ve Slocum, 1982). Örgütler hayatta kalabilmek için bu değişikliklere uyum sağlamalıdır. Özellikle yönetim çevresini iyi tanımalı, çevrede olacak her türlü değişimi takip etmeli ve gözlemlemelidir. Bu değişimler karşısında örgütün sergileyeceği stratejileri geliştirmeli ve alternatifler üretmelidir (Robbins ve Judge, 2013, s.252). Bir diğer çevresel şart, çevresel karmaşıklıktır. Çevresel karmaşıklık çevredeki etkinliklerin sayısı ve farklılıklarıdır. Son olarak Çevresel bağınazlık ise, örgütün daha merkezi bir yapıda olmasını ve merkezileşmeyle beraber hiyerarşinin de artmasına neden olan çevredeki rekabet, düşmanlık ve kayıtsızlıktır (Child, 1972, s. 3-4).

Yapının belirlenmesinde çevrenin etkisi tek taraflı değildir. Çevre elbette örgütün yapısının belirlenmesinde etkilidir. Ancak örgütün de çevresinin şekillenmesinde etkisi göz ardı edilmemelidir (Mintzberg, 1983, s. 137).

2.4.4. Amaç ve stratejiler

Örgütün amaçları ve stratejisi, örgüte ait olan kimlik gibi diğer örgütlerden ayıran en belirgin yanıdır (Daft, 1992, s. 15). Strateji, bir organizasyonun uzun vadedeki yönü ve amacıdır. Değişen çevre, piyasa ihtiyaçlarını karşılama ve paydaşların beklentilerine cevap vermeye yönelik olarak kaynakların düzenlenmesi suretiyle organizasyonun avantaj kazanmasını sağlamaktadır (Johnson ve Scholes, 1999, s. 10). Chandler (1990) stratejiyi "örgütün esas uzun dönem amaçlarının belirlenmesi ve bu amaçları gerçekleştirmek için sergilediği davranış biçimi ve gerekli kaynakların dağıtılması" olarak tanımlar. Strateji, fırsatlardan olabildiğince yararlanmak ve elde edilecek başarıyı korumak amacıyla planlanan karar alma süreçleri ve diğer uygulamaların toplamı olarak da belirtilebilir (Çetin ve Mutlu, 2009).

Herhangi bir fikrin uygulamaya dönüştürülmeden önce formüle edilmesi, daha sonra da onu uygulamaya dönüştürecek sistemin var olması gerekmektedir. Bu düşünceyle, örgüt yapısının belirlenmesi işinin genellikle amaç ve strateji ile alakalı olduğu görülmektedir (Sucu, 2000, s. 145). Örgüt yönetiminin stratejik seçimleri örgütün yapı ve faaliyetlerini önemli derecede şekillendirir (Miles ve Snow, 1978, s. 7).

Tek bir örgütsel yapı modelinin belirlenmesi zor bir durumdur. Yukarıda bahsedilen örgüt yapısını etkileyen faktörlerin varlığı bu durumun ortaya çıkmasına bir sebeptir. Bu faktörlerin her biri ayrı ayrı veya birlikte örgüt yapısına ait özelliklerin ortaya çıkmasında etki sahibidirler. Bu çalışmanın konusu olan üniversitelerdeki örgüt yapısının da bu faktörlerden etkilenmesi muhtemeldir.

2.5. Üniversitelerde Yapı

Üniversitelerin birbirinde farklı amaçlara sahip olduklarını söyleyebiliriz. Esasen üniversitelerden, topluma yön vermesi ve bunu hem bilimsel etkinlikler hem de teknolojik altyapı çalışmaları ile yapması, ayrıca var olan kültüre katkı sağlaması ve daha sonraki nesillere ulaşılmasına yardımcı olması, uygun mesleklere yeterli uzmanlıklara sahip bireyler yetiştirmesi, beklenmektedir (Aypay, 2003). Bu amaçların gerçekleşmesi için var olan süreçler içinde birçok etkenden söz edebiliriz. Bu etkenlerden biri, üniversitelerdeki yapılardır. Bu yapılar sahip olunan amaçların gerçekleşmesine katkı sağlar niteliklerde olmalıdır. Üniversitelerdeki yapılar bu

anlamda akademisyen davranışları ile doğrudan ilişkili olabilir. Bu konu hakkında (akademisyenlerin davranışları, üniversitelerdeki örgüt yapısı veya yapısal durumları gibi) birçok bilimsel çalışma (Bess, 1984; Birnbaum, 1988; Bergquist, 1992; Berger, 1997; Aypay, 2001; Balcı, 2003; Karip, 2005; Antalyalı, 2008; Öz, 2015; Acer Karataş, 2015) vardır. Konu ile ilgili var olan çalışmalara bakıldığında, üniversitelerdeki örgütsel yapı hakkında farklı model ve yaklaşımlardan söz edilebilir (Blau, 1973; Childers, 1981; Astin and Scherrei, 1984; Deal 1987; Birnbaum, 1988). Bu çalışmada insan kaynaklı; bürokratik, sembolik, politik ve sistem olmak üzere beş farklı sınıflandırmanın yapıldığı model çerçevesinde ele alınmıştır.

İnsan kaynaklı model, yönetimde insan ilişkileri teorisinden esinlenerek örgütte insani değerleri temele alan bir modeldir. Bireysel farklılıklar ile beraber bireysel ihtiyaçlar, var olan yetenekler ve değerlerin örgütün biçimsel öğeleri arasındaki uyumunda insani çerçeveler dikkate alınarak gerçekleştirilmesini savunan bir yaklaşımdır. Bu modelde bireysel olarak katılımın, kişilik, ihtiyaçlar insanın varoluş felsefesi gibi kavramların önemli olduğu da söylenebilir (Şişman, 2002).

Sembolik Model ise, çalışanlar arasında var olması gereken iletişimin genelde sembollerle yapıldığı bir model türüdür. Çalışanlar arasında oluşan iletişim sembolleri zamanla değişebilir de aynen devam da edebilir. Bu semboller insanların karmaşık yapıdaki örgütlerde çalışması esnasında iletişimin daha etkin kanallarla yapılmasında faydalı olacaktır (Turner, 1984: Akt., Vibert, 2003).

Politik modelde, bu modelin özelliklerine sahip olan üniversiteler çoğunlukla bulundukları bölgelerde etkili olan üniversitelerdir. Kara verme, bu modelde hayati derecede önemlidir. Özellikle karar verme sürecinde var olan bireyler veya gruplar arasında çıkarlarını korumak yönünde kararlar alabilmek için bir mücadeleden söz etmek mümkündür. Bu mücadele bireylere ve gruplara kaynakların kullanımında karar verme gücünü sürekli olarak elde tutmaya imkân tanımayacak şekilde gerçekleşir (Aypay, 2006).

Sistem Modeli, Bush (1995) sistem modelinin merkezinin çevre ile olan ilişkiler olduğunu belirtmektedir. Ayrıca sistem modeli genel olarak açık sistem yani çevre ile ilişkileri benimserken, bir sonraki model olan bürokratik model kapalı sistemin özelliklerini de taşıyabilir. Her iki model de örgütlerin büyüyerek sınırlarını

çizebileceğini savunur. Sistem modelinin bu özelliklerinin yanı sıra, çalışanların amaçları gerçekleştirme konusundaki etkisini yeterince dikkate almaması, modelin bir eksikliği olarak belirtilebilir (Aypay, 2002).

Araştırmacıların üniversitelerdeki örgütsel yapı hakkında geliştirdikleri modelin bir başka boyutu olarak belirttiği ve bu çalışmanın da önemli bir değişkeni olan bürokratik modelde, olumsuz yönünün ağırlıkta olduğu bir model yapısının üzerine yoğunlaşmıştır. Gelişimi engelleyici, kırtasiyeciliği arttıran, kurumların etkili ve hızlı kararlar vermesine engel olan bir model olarak gösterilse de kurallar ile düzenin sağlanmasında, dolayısıyla karmaşıklığa ve kaosa engel olabilecek bir yanının olduğu da belirtilebilir (Vibert, 2003). Bürokratik yapının katı kurallarının varlığı, insan davranışlarının yaratıcılığını engellediği gibi bürokratik yapıya olan eleştirilerin de en önemli kaynaklarından. Oysa örgütte var olacak bir uzman kadronun oluşmasına, bu kadronun iş ve işleyişlerde göstereceği adil kararlar ve sergileyeceği demokratik tutum ile düzenin ihdasına katkı sağlayacağı gerçeği, bürokratik modele yapılan pek çok eleştirinin önüne geçebilir (Eren, 2006).

Var olan ilkeler, prosedürler ve kurallar eğitim kurumlarının bürokratik yapının izlerini taşıdığı düşüncesini güçlendirmektedir (Hoy, 2003; Hoy ve Miskel, 2010; Hoy ve Sweetland, 2001; Hoy ve diğ. 1991). Buluç da (2009) toplumsal yapılar arasında sayılabilecek eğitim kurumlarının bürokratik yapının izlerini taşıyabileceğini belirtmiştir. Otorite hiyerarşisi, iş bölümü, objektif standartlar, teknik yeterlikler ve işleyişi düzenleyen kural ve prosedür gibi özellikleriyle eğitim örgütleri, bürokratik kurumlardır (Weber, 1947; Akt: Hoy, 2003).

Sadece bizim ülkemizde değil, diğer ülkelerde de eğitim sisteminin genel olarak merkezi bir yapı göstermesinden kaynaklı, eğitim sistemlerinde bürokratik yapının izlerini görmek mümkündür (Yücel, 1999). Eğitim sistemleri içinde yer alan üniversitelerde de hiyerarşinin etrafında şekillenen kurallar ve prosedürlerin davranışların şekillenmesinde etkili olacağı aşikârdır. Bu kurallar ve prosedürlere göre sadece davranışlar değil üniversitelerde verilen eğitimin içerikleri de belirlenmektedir (McGuigan ve Hoy, 2006). Bu bağlamda, üniversitelerin bürokratik yapının izlerini taşıdığı bir örgüt olmasından kaynaklı bürokratik yapının gereği olan hiyerarşinin,

kuralların ve prosedürlerin akademisyenlerin davranışları ve mesleki algılarına dair etkisinin olması mümkündür (Cerit, 2013).

Sinden, Hoy ve Sweetland (2004); bürokratik izler taşıyan örgütlerde aşırı kuralcı tutumların iş görenlerin kontrol ve denetimlerinin kimi zaman iş motivasyonunu ve doyumunu olumsuz yönde etkileyebileceğini belirtmişlerdir. Hatta bürokratik yapının önemli bir ögesi olan kurallara uymamanın gereği olarak verilebilecek cezalar sadece iş motivasyonunu ve doyumunu olumsuz yönde etkilemekle kalmayıp örgüte dair olumsuz tutumların ortaya çıkmasına da neden olabilir. Bu durum çalışanları örgüte uyumdan uzaklaştırabileceği gibi amaçların gerçekleşmesi için kararlara katılımları ve örgüte olan bağlılıkları da olumsuz yönde etkileyecektir (Adler ve Borys, 1996). Bürokrasinin genel olarak olumsuz yönlerinden olan aşırı kuralcılık ve kırtasiyecilik çalışanlar üzerinde elbette olumsuz etkiler ortaya çıkaracaktır. Bunlar yaratıcılığın ölmesi, kişisel gelişime imkân tanımamasından kaynaklı yenileşmenin düşük düzeyde olması gibidir (Şimşek, 2004). Tüm bu belirtilen durumlar bürokratik yapının olumsuz yönlerine vurgu yapmaktadır. Ancak bunun yanında bürokratik yapının olumlu yönlerinden de söz edilebilir. Olumlu yönlerine vurgu yapan çalışmalara bakıldığında bürokratik yapının, örgüt içinde çalışanların sergileyeceği tutum ve davranışları önceden belirlediği için bu sayede iş stresini azalttığı, hatta bununla beraber yaratıcılığa katkı sağladığı belirtilmiştir. Ayrıca örgüt içinde düzenin sağlanması ile bireysel performanslar üzerinde olumlu etki yarattığı bu sayede bazen esnekliğe bile sebep olduğu söylenebilir (Hoy ve Sweetland, 2001; Hoy, 2003; Sinden, Hoy ve Sweetland, 2004). Tabi bu olumlu etkilere rağmen, Gouldner (1954) ve Metron (1957), bürokratik yapının korkutucu bir yapı olduğunu belirten araştırmacılarıdır (Hoy ve Sweetland, 2001).

Eğitim örgütlerinde çoğunlukla okulların örgüt yapısını inceleyen ve bürokratik yapıya dair yapılan çalışmalarda (Sinden, Hoy ve Sweetland, 2004; McGuigan, 2005; McGuigan ve Hoy, 2006; Watts, 2009; Beard ve diğ. 2010; Mayerson, 2010; Lennon, 2010; Anderson, 2012; Messick, 2012; Cerit, 2013) çoğunlukla kullanılan sınıflandırma, konu ile ilgili geniş çaplı araştırmalar yapan Hoy ve Sweetland (2000, 2001) tarafından yapılmıştır. Bu sınıflandırma milli eğitimin genel amaçları çerçevesinde şekillenen eğitim sistemimizin, bir başka öğretim kademesi olan üniversitelerde de geçerli olacağı düşüncesi ile bu çalışmada bu sınıflandırma temelinde şekillenmiştir. Bu bağlamda,

mevcut araştırma kapsamında, bu sınıflandırma çerçevesinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Hoy ve Sweetland (2001), yaptıkları sınıflandırmada eğitim örgütlerindeki bürokratik yapıyı kolaylaştırıcı okul yapısı ve engelleyici okul yapısı şeklinde sınıflandırmışlardır. Engelleyici okul yapısı, var olan hiyerarşi çerçevesinde şekillenen aşırı kuralcı yapılardır. Bu yapılar eğitimcilerin davranışlarının sıkı bir şekilde denetlenmesi ve kurallara göre şekillendirilmesi ile meydana gelir. Yöneticilerin bu yapılar içinde gücü arttırılmış hiyerarşik bir hal almıştır. Dolayısıyla bu tarz bir yapı, eğitimcilerin isteksiz, bağılıksız ve zorlayıcı bir davranış sergilemesine neden olur (Hoy ve Miskel, 2010). Bu engelleyici yapılar, çalışanların kurallara kesin uyum göstermesini, aksi halde ise cezalandırılmasını öngörür. Çalışanların bu kurallar çerçevesinde hareket ettiğinde örgüt düzeninin ve işleyişinin devam edeceğine inanan yapılardır (Sinden, Hoy ve Sweetland, 2004). Bunun aksi olan kolaylaştırıcı yapı, eğitim örgütlerinin özde misyonu ile daha yakından ilgili olan bir yapıdır. Eğitim örgütleri gelişimi destekleyici, yaratıcılığı teşvik edici ortak kararlar ile yönetimin, cezalandırma temelli değil problem çözme temelli bir yaklaşımın görüldüğü yerler olarak kolaylaştırıcı yapının daha olumlu etki yaratabileceği örgütlerdir (Hoy, 2003; Hoy ve Miskel, 2010). Kolaylaştırıcı yapı ile işbirlikçi yaklaşımın ve kolektif çalışmanın görüleceği muhtemeldir. Bu yapıların olduğu örgütlerde, çalışanlarda adanmışlık ve katılım davranışları yüksektir. Bunların aksine engelleyici yapıların olduğu ortamlarda yönetimin aşırı kontrolü, merkezi güce aşırı bağılılık ve mevcut gücü koruma eğilimi mevcuttur (Jacob, 2003).

2.6. Bürokratik Yapı

Klasik yönetim kuramı kapsamında ele alınan bürokratik yapı, kelime anlamı olarak büroların yetkilerini kullanması anlamına gelmektedir. Bununla beraber, kırtasiyeciliği, yönetim biçimini ve devlet yapısı içindeki personeli de ifade eden anlamları da vardır (Tortop, İsbir ve Aykaç, 1993). Bürokrasi terimi, hâkimiyet veya iktidar anlamıyla eski Yunanca'da da karşılık bulmuştur (Öztürk, 2001). Bir sosyolog ve iktisatçı olarak bu kavramı ilk inceleyen bilim adamı Max Weber'dir. Yazmış olduğu eserinde, bu terimin ilk olarak 18.yy da Fransa'da kullanıldığını belirtmektedir. Bürokrasi kavramının, geniş kitleler halinde insanların bir arada çalışmalarının

yaygınlaşması ile ortaya çıkmaya başladığını belirtmektedir (Yayla, 2001). Weber bürokrasinin varlığının yeni olmadığını belirtmiştir. Bürokrasinin yüz yıllar önce var olan devletler ve yapıların işleyişinde de var olduğunu savunmuştur (Weber, 1996).

Bürokrasi akıllarda olumsuz bir anlam ifade etse de, esasen düzen ve işleyişin karışıklıktan uzak olmasına neden olacak bir yapıda olmasını amaçlamaktadır (Aydın, 2007). Bürokrasiyi olumsuz kılan yanlarından biri hiyerarşidir. Hiyerarşi, atanmış olan üst kademelerin, alt kademeler ile emir komuta zincirini kapsar. Dolayısıyla bu durum alt kademede seçilmiş olanlar için, atanmış biri tarafından yönetilmek gibi bir olumsuzluk meydana getirir (Clawson, 1980). Bürokrasi bir örgütte bulunan bireylerin aralarındaki ilişkiyi etkilemek ve belirlemek için bir sistem oluşturur (Hall, 1963).

Bürokrasiye ilişkin olumsuzluklardan ziyade olumlu yanlarını ön planda tutan Weber, bu sayede ideal tip bürokrasi kavramını meydana çıkarmıştır. İdeal tip bürokrasi olarak tanımlanan bu yapı, en kabul gören haliyle hiyerarşik yapı içerisinde görevlerin çalışanlar arasında farklı konumlarla tanımlanmasıdır (Hoy ve Miskel, 2010). İdeal tip bürokrasi; esasen saf, eksiksiz yönleri olan bir yapı değil, örgütlere dair kavramsal bir nitelemedir. Var olan örgütler buna yaklaştıkları kadar bürokratiktir (Oktay, 1983). Örgütte çalışan bireyler, piramit şeklindeki bir hiyerarşik yapı çerçevesinde görev yapar. Her çalışanın sorumlu olduğu bir birim mevcuttur. Bu birimlerde kendileri için ast üst ilişkisi ile, bir üst birime karşı sorumludur. Görev tanımları her birimin ayrı yapılmıştır (Aydın, 2007). Bürokrasi genel anlamda sadece olumlu veya olumsuz bir yönetim biçimidir demek pek doğru olmayacaktır. Olumlu anlamda da olumsuz anlamda da bürokrasiye ilişkin görüşler vardır. Olumlu anlamda düzenin inşasında, karmaşıklığın azalmasında, görev tanımlarında ve çalışanların kendini ispatlamasına fırsat vermesi ile yaratıcılıklarına katkı sağlayan bir yapı olduğundan bahsedilmektedir. Olumsuz anlamda ise kırtasiyeciliğin fazla olduğu, katı bir hiyerarşik yapı içinde uzmanlaşmanın fazlalığı, yeniliklere açık olmayan ve yaratıcılığı engelleyen bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Adler ve Borys, 1996; Hoy ve Sweetland, 2001). Bir örgütün bürokratik olup olmadığı iki yaklaşımla değerlendirilebilir. Bunlarda biri bütüncül, diğeri de boyutludur. Bütünsel yaklaşıma göre, bir örgüt var olan bütün boyutları ile veya bütün bölümleri ile bürokratik yaklaşımın izlerini göstermelidir. Boyutlu yaklaşıma göre ise, bir örgütün bir kısmı bürokratik örgüt yapısının izlerini taşıırken, bir

kısmı ise bu özellikleri taşımayabilir. Bir örgütün bürokratik olup olmadığı bu iki başlıkta değerlendirilebilir (Hall, 1963; Yücel, 1999).

Weber ideal tip olarak belirttiği bürokrasi yaklaşımı, boyutlu bir bakış açısıyla değerlendirmiştir. Aslında bir örgütün bütüncül bir yaklaşım içinde bürokratik olup olmadığını değerlendirmek güçtür (Hall, 1963). Bürokrasiye dair yapılan çalışmalarda öne sürülen kuramları inceleyen, özellikle kolaylaştırıcı ve engelleyici yanına vurgu yapan ikili sınıflamayı da dikkate alarak, Hoy ve Sweetland (2000, 2001) bürokratik yapıyı farklı bir perspektiften ele almışlardır. Bu noktada araştırmacılar için ideal tip bürokrasi, çıkış noktası olmuştur. Yazarlar bürokratik örgüt yapısının temel iki unsuru olarak biçimlendirme ve merkezileşmeyi belirtmişlerdir. Aşağıda genel olarak biçimlendirme ve merkezileşmeye dair bir değerlendirme yapılmıştır.

2.6.1. Biçimlendirme

En kısa ve genel kabul görmüş tanımıyla biçimlendirme örgütün belirlenmiş olan kurallara ve prosedürlere dayalı olma derecesidir (Hoy ve Sweetland, 2001; McGuigan ve Hoy, 2006). Bu prosedürler ve kurallar örgüt içinde hiyerarşik bir yapı meydana getirebilir. Bu hiyerarşik yapının da etkisi ile biçimlendirme, örgüt içinde yazılı talimatlar oluşmasına neden olur. Bu talimatlar etkin ve zorlayıcı olmak üzere iki tür biçimlendirmeye neden olur (Adler ve Borys, 1996). Bu iki biçimlendirme şekline biri olan zorlayıcı biçimlendirme, örgüt içinde düzen devamlılığı sağlarken bir yandan da çalışanlarda isteksizlik ve örgüte uyumsuzluk gibi olumsuz durumların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum etkin bir işleyiş içinde olan örgütler için sıkıntı yaratabilir (Hoy ve Miskel, 2010). Zorlayıcı biçimlendirme, gerekirse baskı ile de olsa kurallara ve talimatlara uymaya itaat etmeye zorlar. Bunun devamı olarak uymama davranışını sergileyenlerin cezalandırıldığı biçimlendirme şeklidir. Bu durum örgütün amaçlarına uygun çalışan iş görenler üzerinde olumsuz etki yaratır (Adler ve Borys, 1996). Bu açıdan örgüt çalışanlarının olumlu tavırlar sergilemesi amaçlara hizmet etmesiyle ortaya çıkan etkililik ile zorlayıcı biçimlendirme arasında ters bir ilişki vardır (Sinden, Hoy ve Sweetland, 2004). Ayrıca bu tip biçimlendirme örgüt çalışanları arasındaki iletişimi de etkiler. Bu tür biçimlendirme ile iletişim genel olarak üstten alta doğrudur (Hoy ve Sweetland, 2001; Jacob, 2003). Hoy (2003) zorlayıcı bürokratik

yapının genellikle örgütlerde çalışanlar arasında olumsuz etki yaratacağını belirtir. Dolayısıyla örgüt için hayati öneme sahip iletişim boyutunda yaşanan sıkıntı örgüt içinde önemli sorunlar ortaya çıkaracaktır. Bürokratik yapılar içinde zorlayıcılık arttıkça kurallara uyma artar elbette. Ancak bu durum bazen amaçlara ulaşmak için araç olan kuralların, araç olmaktan çıkıp amaç haline gelmesine neden olur. Çalışanlar kuralları körü körüne bağlı kalır. Bu durum amaçlara hizmet etmemeye bile başlayabilir (Sinden, Hoy ve Sweetland, 2004).

Bir diğer biçimlendirme şekli olan etkili biçimlendirme iletişime değer verir. Sorunlar karşısında katı bir tutumdan ziyade problem çözmenin faydalı olduğunu düşünen bir yapıya sahiptir. Çalışanlar arasındaki ilişkilerde bireyin beklenti ve değerlerini göz ardı etmez (Hoy ve Sweetland, 2001). Etkin biçimlendirme çalışanlara karşılaştıkları problemlere çözüm üretebilme noktasında yardımcı olur. Bu durum yaratıcılığın desteklenmesine neden olur. Katı bir şekilde sadece prosedürler çerçevesinde hareket etmek yerine esnek bir yapı ile durumlara karşı pozisyon belirlemeye imkân tanır (Adler ve Borys, 1996). Etkin biçimlendirme çalışanlar arasındaki etkili iletişimi de desteklemektedir. Bu iletişimin sağlıklı sürebilmesi için ortamlar oluşturmaktadır. Bu durum çalışanların işbirliğini arttırmalarına imkân tanımakta ve amaçların gerçekleştirilmesine katkı sağlamaktadır. Bu tip biçimlendirme örgüt üyelerinin örgütü benimsemelerine olumlu etki edecektir (Hoy ve Miskel, 2010).

2.6.2. Merkezileşme

Bürokratik örgütlerin bir diğer temel unsuru da merkezileşmedir. Merkezileşme örgüt içindeki hiyerarşiyi de ifade eder. Hiyerarşi örgüt içinde kurallara ve prosedürlere uyma noktasında önemli bir rol oynar (Hoy ve Sweetland, 2000). Merkezileşme hiyerarşik yapının da etkisi ile örgüt çalışanlarının kararlara katılma düzeyi olarak da belirtilebilir (Adler ve Borys, 1996). Merkezileşmenin fazla olduğu örgütlerde hiyerarşi de fazla olacağından kararların çoğunluğu üst yönetimlerde alınır. Bu durum kararlara katılımı engeller. Yani merkezileşmenin derecesi sadece üst yönetimin değil, örgüt çalışanlarının tümünün kararlara katılma derecesidir (Hoy ve Sweetland, 2001). Tabi merkezileşmenin beraberinde karar yetkisi de gelir. Eğer karar yetkisi dağıtılmamışsa merkezileşme yüksek, dağıtılmış ise merkezileşme düşüktür (Hoy ve Sweetland, 2000).

Merkezileşme, sadece karar verme süreci açısından değil birçok açıdan örgüte farklılıklar getirir. Bunlardan biri de kontroldür. Merkezileşmenin fazla olduğu birimlerde çalışanlar kontrolsüz bırakılmaz (Etzioni, 1964). Bir diğeri ise iletişimdir. Merkezileşmenin fazla olduğu örgütlerde iletişimin yönü de farklıdır. Genelde üstten alta doğru bir iletişim yönü mevcuttur (Sinden, Hoy ve Sweetland, 2004).

Biçimlendirmede olduğu gibi merkezileşmede de engelleyici ve kolaylaştırıcı merkezileşme vardır (Hoy, 2003). Çalışanların kontrol etmek için hiyerarşik yapıların kullanıldığı merkezileşme engelleyici merkezileşmedir (Hoy ve Miskel, 2010). Hoy ve Sweetland' göre (2000; 2001), çalışanların problemler karşısında çözüm üretebilmesine imkân tanıyan, işbirlikçi ve teşvik edici bir ortam oluşmasına fırsat veren yapı kolaylaştırıcı bir merkezileşmenin özelliklerini taşır. Engelleyici merkezileşme çerçevesinde örgüt içindeki çalışanlar kurallara ve üst yönetimin kontrolüne çok fazla tabi olduklarından, sorunlar karşısında kurallar çerçevesinde refleksler gösterebilirler. Kuralların dışına çıkamaz ve dolayısıyla sorunlara çözümler üretme noktasında yetersiz kalabilirler (Hoy, 2003; McGuigan, 2005).

Sinden, Hoy ve Sweetland'a göre (2004) engelleyici merkezilikte örgütün kurallara sıkı sıkıya bağlı olan çalışanları, aşırı iş yükü ve yakın denetimin etkisi ile örgüt amaçlarından kopmalara sebep olacak tutumlar sergileyebilir. Bu merkezileşme biçiminde, dış çevre örgüt üzerinde etkiye sahip olabilir. Bu durumun nedeni örgüt içinden bir tepki olmasına fırsat olmadığından, sorunlar karşısında dış çevrenin etkisi olabilir. Bu durumun eğitim alanına yansımaları olarak, merkezileşmenin engelleyici bir boyut kazandığı eğitim kurumlarında, eğitimcilerin ya da diğer personelin problemlere çözüm üretmelerine imkân sağlanmamakta ve beraberinde sorunların çözümü için eğitim camiası dışında müdahaleler ortaya çıkmaktadır (Hoy ve Sweetland, 2001).

Etkili ya da diğer adıyla kolaylaştırıcı merkezileşme de ise, üst yönetim çalışanların katı bir denetim yerine ihtiyaçlarını da dikkate alacak bir kontrol sergiler. Bu durum örgüt çalışanlarının kendilerini daha rahat hissetmesine neden olur. Kolaylaştırıcı merkezileşmenin olduğu örgütler daha esnek yapılara sahiptirler (Hoy, 2003). Etkili merkezileşmede örgütün üst yöneticileri amaçlara ulaşmak ve örgütün daha etkili hale gelmesine destek olmak için etkileşim ve işbirliğini artırıcı davranışlar sergilemektedir. Bu tavırlar eğitim örgütleri içinden örnek vermek gerekirse,

eğitimcilerin daha cesaretli davranışlar sergilemesine, çözüm odaklı daha fazla çalışabilmelerine imkân tanır (Sinden, Hoy ve Sweetland, 2004). Her örgüt gibi eğitim örgütleri de hiyerarşik bir yapıya sahip olabilir. Bu noktada önemli olan sahip oldukları hiyerarşik yapıların eğitim örgütüne sağladığı veya sağlayamadığı katkıdır. Eğer hiyerarşik yapı gelişimi engelleyen bir merkezileşmeye neden oluyorsa, sorun yaratabilir. Ancak problem çözme becerilerine katkı, yaratıcılığı ve yenilikçiliği destekliyor ise bu olumlu anlamda etki yaratacaktır (Hoy, 2003).

2.7. Örgütsel Yapı İle İlişkili Davranışlar

2.7.1. Kolektif Yeterlilik

Bireyler yaşamlarının kalitesini arttırmak adına ve de problemlerine çözüm bulmak için yeteneklerini, bilgilerini ve ortak hareket etme duygularını birleştirirler (Bandura, 1997). İnsanların yaşamlarında karşılaştıkları sorunların çoğu gurup olarak birlikte yaşamanın getirdiği bir sonuçtur. Bununla beraber ortaya çıkan sorunla da başa çıkabilmek de yine birlikte hareket edebilme yeterliliği ile kolaylaşır (Bandura, 1982). Bu durum karşılıklı nedensellik ilkesine dayandırılır. Sonucun ortaya çıkmasına neden olan her ne ise, çözümün de olmasına neden olacaktır. Bu model çerçevesinde incelenmesi gereken kolektif yeterlik, bir gurubun gerçekleştirmek istedikleri amaçları, varmak istedikleri noktaya giden yolda hareket ve eylemlerine dair sahip oldukları ortak inançtır (Kurt, 2012). Tanımdan, üniversitelere dair şu yorum yapılabilir; akademisyenler arasında kolektif birliktelik, çalışma süreci ne kadar etkili olursa o derece üniversitelerin amacına hizmet etme oranı artacaktır. Bu öngörünün aksi olduğunda, yani kolektif birliktelik yetersiz olduğunda, amaçlardan uzaklaşılacak veya amaçlara ulaşmak zorlaşacaktır.

Kolektif yeterlik konusunda ortak bir kanaat vardır ki o da: öz yeterlik kavramından türemiş fakat araştırmacılardan gerekli ilgiyi görememiştir (Bandura, 1997; Goddard, LoGerfo ve ark., 2004). Bandura' nın 1982 yılındaki "insan uygulamalarında öz-yeterlilik mekanizması" adlı çalışmasında, kolektif yeterlilik kavramı ilk kez tartışılmış ve gündeme getirilmiştir. Bandura, bu çalışmada dış dünyada teknolojik yönden birçok değişikliğin yaşandığını, insanların sosyal ortamlardan ayrı yaşamadıklarını, bazı zor ve tehlikeli işlerin ancak birlikte hareket edilerek

başarılabilirliğini belirtmektedir. Bu noktada "*kolektif yeterliliğin*" önemine dikkat çeken Bandura; ailenin, grubun, örgütün hatta içinde yaşanan ulusun, bireylerin algıladıkları kolektif yeterliliği ve yaşamlarının devam ettirme süreçlerini etkilediğini belirtmiştir. Bu durum eğitim örgütü olan üniversiteler için de geçerlidir. Kolektif yeterlilik algısı grup seçimini, o grubun içerisinde ne kadar çaba sarf edileceğini ve ne kadar süre o grupta kalınacağını etkilemektedir (Bandura, 1982, s. 143). Bandura 'ya göre (1997, s. 477), kolektif yeterlik bir eylemin gerekli aşamalar ve evreler neticesinde başarılı olacağına dair grubun inancıdır. Bir başka ifadeyle yapılacak işte başarılı olmak için yapılacak çalışmaların etkili olup olmayacağına dair olan düşüncedir (Goddard, Hoy ve ark., 2004). Yapılan çalışmalardan da yararlanarak yapılan diğer tanımlara bakacak olursak, Zaccaro, Blair, Peterson ve Zazanis (1995) kolektif yeterlik kavramını, "bir grubun üyeleri üzerine yüklenmiş beklentiler ve başarıları paylaşma yeterliliğidir" şeklinde tanımlamışlardır.

Arıkan (2009) kolektif yeterliği, bireysel yeterliliğin gruplar, takımlar ve topluluklar için bir uzantısı, şeklinde ifade etmiştir. Kolektif yeterlik sosyal dinamiklerin göz önünde olduğu bir konu olduğundan, eğitim bilimleri tarafından da dikkate alınmıştır. Esasen eğitim kurumları belirli amaçlar çevresinde bir araya gelen paydaşlardan oluştuğu için, bu paydaşlar arasındaki kolektif yeterlik amaçlanan eğitim kalitesinin ortaya çıkması için önemlidir. Bu sayede eğitimcilerin öğrencilerin ve de diğer paydaşların bir arada iş yapabilmeye olan inancı, eğitimin kalitesine tesir edecektir. Kolektif yeterlik algısının yüksek olması için bir arada olan grubun her bir bireyinin sadece kendi yeterlik algılarına değil, grubunda yeterlik algılarına olan inancının yüksek olması gerekir (Goddard, vd., 2004). Gibson ve Early (2007), Borgogni ve Petitta (2010) göre kolektif yeterlik, üyelerin karakteristik özelliklerinden (yetenekleri ve öz-yeterlilikleri), iş süreçlerinden (yardımlaşma ve rekabet düzeyi) ve görev bağlamından (önemi, liderle iletişim) etkilenmektedir. Collins ve Parker (2003) ise görev bağımsızlığının ve açıklığının kolektif yeterliliği geliştirdiğini belirtmektedir.

Yazında, kolektif yeterlilik ile bireysel yeterlilik farklı düzeylerde ele alınmalarına rağmen, her ikisi de hemen aynı kaynaklara, aynı fonksiyonlara ve süreçlere sahiptirler. Kolektif yeterlik algısının kökleri, bireysel yeterlilik algısına dayanmaktadır. Aynı zamanda bireysel yeterlilik algısının kaynaklarının/ belirleyicilerinin (geçmiş deneyimler, sözel ikna, dolaylı deneyimler ve psikolojik

durum) kolektif yeterlilik algısında da etkili olduğu belirtilmektedir (Bandura, 1997; Tasa, Taggar ve Seijts, 2007; Tschannen ve Barr, 2004). Bunun aksine, bazı bilimciler, (Zaccaro, Blair, Peterson ve Zazanis, 1995; Akt. Chen ve Bliese, 2002) her iki yeterlilik türünün farklı mekanizmalara sahip olduğunu, öz-yeterliliğin bireysel seviyede bir olgu olduğunu, kolektif yeterliliğin ise grup düzeyinde ele alınması gerektiği belirtilmektedir. Bu bağlamda öz-yeterlilik algısı kişisel değerlendirmeleri içerirken kolektif yeterlilik, grup kapasitesi ile ilgili algılardan oluşmaktadır (Arıkan, 2009). Bandura, (1982) bürokratik yapılarda işlerin yavaş ilerlemesinin ve de kademeleşmenin fazlalığı kolektif yeterliği olumsuz yönde etkileyeceğini belirtmiştir. Grubun önceki yaşantılarında sahip olduğu başarı veya başarısızlık hali de kolektif yeterliği etkiler. Daha başarılı bir geçmişten gelen gurup yeniden başarılı olunacağına dair inanç besler ve bu da kolektif yeterliğe olumlu etkiler oluşturur (Goddard, 2000). Kolektif yeterlik bazen gerçeği yansıtmayan durumlar da meydana getirebilir. Grup çeşitli nedenlerden dolayı olumlu veya olumsuz bir inanca sahip olabilir. Ancak bu durum gerçekte farklı sonuçların ortaya çıkmayacağı anlamına gelmez. Başarılı iken başarısız veya tersi bir durumla karşılaşılması muhtemeldir (Goddard, Hoy ve ark., 2004). Bandura (1982), toplumsal yapılarda kötüleşen durumlar karşısında mücadele verenlerin umutsuzluk duyguları besleyen kişilerin değil, aksine başarmaya olan inancın yüksek olduğu bireylerin olduğunu savunmuştur. Yani kolektif yeterlik duygusunun yüksek olduğu bireylerin mücadele verdiklerini belirtmiştir. Bu bulguyu eğitim alanında da düşürsek, olumsuzlukların yaşandığı bir eğitim sistemini düzeltecek ve de olumlu işler yapacak olan eğitimcilerin kolektif yeterlik algıları yüksek olan bireyler olduğu söylenebilir (Polatçı ve Cindiloğlu, 2013). Kolektif yeterlik algısı yüksek olan bir eğitimci kendisinin ve bağlı olduğu gurubun karşılaştıkları problemlere çözümler bulma noktasında daha dirençli olacaktır (Demir, 2008).

Bandura 'nın (1997) kolektif yeterlik ile öz yeterlik arasındaki ilişkiyi karşılıklı nedensellik ilkesiyle açıkladığını belirtmiştik. Buradan yola çıkarak öz yeterliliğin yüksek olduğu bireyde, kolektif yeterlik de yüksek olacaktır. Aynı durum kolektif yeterliğin yüksek olmasında öz yeterliğin yüksek olması sonucu doğurduğu gibidir (Goddard, Hoy ve ark., 2004). Bu durum akademik personel için de geçerlidir. Üniversitelerin de kolektif yeterliliklerinin yüksek olması için, akademisyenlerin öz yeterliliklerinin güçlü olması gerekir.

İlerleyen yıllarda Bandura (2000), sosyal biliş kuramını aracılık yönüyle ele almış ve bu bağlamda kolektif yeterlik kuramsal bir temele oturmuştur. Bandura, bireylerin çevrelerini kontrol ederken ya da olayları yönetirken, bireysel, vekâlet ve kolektif olmak üzere üç tür yöntem kullandıklarını belirtmektedir. Bunlardan ilki, doğrudan olayları ve sonuçlarını kendimizin kontrol edebildiği bireysel kontrol yöntemidir. İkinci kontrol yöntemi aracı vekâlet yöntemi ile kontroldür. Kolektif kontrol ise üçüncü tür kontrol yöntemidir; bu yöntemde bireysel olarak ya da vekâlet yöntemi ile kontrol edemediğimiz olaylar yer alır. Mesela, bazı büyük toplumsal sorunları (savaşlar vb.) ancak beraber hareket ederek çözebiliriz. İşte bu noktada kolektif yeterlik algısı önemli bir rol oynamaktadır. Kolektif yeterlik, takım, bölüm, örgüt ve ulus düzeyinde ele alınmaktadır (Ohmer, 2007). Kolektif yeterlilik sadece o grubu oluşturan bireylerin yeterlilik algılarının toplamı değildir; aynı zamanda, onların etkileşimli, eşgüdümlü, birlikte ve dinamik bir şekilde bilgi ve yeteneklerini birbirleriyle paylaşmalarıdır (Bandura, 2000).

Bandura 'nın da belirttiği gibi örgütlerdeki yönetim yapısı kolektif yeterlik üzerinde etkilidir. Akademik personelin birlikte iş yapabilmeye olan inancı o üniversitenin örgütsel yapısı ile mutlaka ilgilidir. Bu sebeple üniversite yönetimlerinin akademik personelin kolektif yeterlik inancına katkı sağlayacak politikalar üreterek yönetim tarzı sergilemesinde yarar olacaktır.

2.7.2. Birey Örgüt Uyumu

Birey örgüt uyumu ya da diğer adıyla kişi örgüt uyumu örgütsel davranış alanında önemli bir yere sahiptir. Örgüt ve kişi iki önemli boyut olarak karşılıklı etkileşim içindedir. Örgütsel davranışın en önemli amaçlarından biri örgüt ve kişi uyumunun sağlanmasıdır (Baransel, 1979, s. 218). En kısa tanımıyla örgütün ve kişinin beklentilerinin karşıması halinde, birey ile örgüt arasında ortaya çıkan uyum olarak tanımlanabilir (Kristof, 1996). Tarihsel dayanak olarak insan ilişkileri akımının başladığı dönemlere uzanan kişi örgüt uyumunu; bireyin sahip olduğu değer, inanç, beklenti ve ihtiyaçların örgütün sahip oldukları ile uyuşması olarak tanımlamak mümkündür (Yahyagil, 2005, s. 137). Carless'e (2005) göre, kişinin kendisi ile örgüt ve çevresiyle ilgili algıladığı benzerliktir ya da kişinin bu anlamda benzerlik gösterdiğini

düşünmesi olarak da söylenebilir. Bireyin değer ve normları ile örgütün sahip oldukları değer ve normlar arasındaki uyum da denebilir (Chatman, 1989, s. 339). Birey ve örgüt uyumunun gerçekleşebilmesine yönelik farklı görüşler vardır. Bir görüşe göre bireyin beklenti ve ihtiyaçları karşılandığı zaman birey ve örgüt arasında uyum görüleceğini savunulur. Diğer görüş ise bunun aksine, örgütün ihtiyaç ve beklentileri yeterince karşılanırsa ancak uyumun var olabileceğinden söz eder (Kristof, 1996, s. 3). Kişi örgüt uyumu, örgütler açısından yeri geldiğinde hayati derece önemlidir. Özellikle başarılı örgütler incelendiğinde, çalışanları ile örgütün amaçlar noktasında birliktelik içinde olduğu görülmektedir. Bu uyum, beraberinde örgütün başarısını getirmiştir. Bu durum aynı zamanda örgütün sahip olduğu kültürü de olumlu anlamda etkiler ve pek çok örgütsel davranışın olumlu etkilenmesine neden olur (Arbak ve Yeşilada, 2003, s. 23). Birey örgüt uyumu bazen önceden tahmin edilebilir. Özellikle birey açısından örgüt veya kurumun sahip olduğu özelliklerin veya beklentilerinin bilinmesi bireyin örgüte uyum sağlayacağı veya sağlayamayacağı konusunda fikir oluşmasına neden olur (Schneider vd, 1995). Bu tanımlardan yola çıkarak üniversitelerde çalışan akademisyenlerin bulundukları üniversitelere dair uyumları önem arz etmektedir. Akademisyenlerin iş doyumları, stres düzeyleri, beklentileri, kurumun amaçlarına hizmet edebilme seviyeleri bu uyum ile doğrudan ilişkili olabilir. Dolayısıyla akademisyenler görev yaptıkları üniversitelere uyum sağladıkları ve üniversitelerin amaçlarını özümstedikleri ölçüde katkı sağlayacaklardır.

Kişi-örgüt uyumu, alan yazında Çekicilik-Seçim-Pişmanlık modelinden türemiştir. Bu modelin çıkış noktasındaki düşünce farklı tipteki örgütlerin farklı tipteki çalışanlar üzerinde etkili olmasıdır. Bu durum örgütün kişi ile etkileşim içinde olabileceği varsayımını ortaya çıkarmıştır. Bu durum kişinin uyum sağlayacağı örgütleri aramasına da neden olur (Schneider, 1987). Chatman'a göre (1989), kişi örgüt uyumunda en önemli boyutlardan biri değerdir. Cable ve Judge' a (1996) göre de kişi örgüt uyumunda, doğrudan gözlemlenecek olan davranış değerdir. Bunun sebebi ise, bireylerin tutumlarını, davranışlarını ve kanaatlerini değerlerine göre şekillendirmesidir (Turban vd, 2001). Değerleri örgütlerle uyuşan ve işe yeni başlamış olan bireyler, işe yeni başlamış olan diğer bireylere nazaran daha hızlı uyum sağlamaktadır. Bu durum iş doyumunu olumlu yönde etkilerken, kişilerin işten ayrılma niyeti davranışını da düşürmektedir. Bu noktada yapılan araştırmalardan da anlaşılacağı üzere, kişi örgüt

uyumu ile örgütlerdeki bağlılık iş doyumu arasında pozitif yönde, işten ayrılma niyeti ile de negatif yönde bir ilişki vardır (Kristof, 1996).

Yapılan araştırmalar, kişi örgüt uyumunu sağlamanın dört yolundan bahsetmektedir. Bunlar birincisi kişinin örgüt için gerekli olan yetenek beceri ve kabiliyet anlamında uyumun sağlanmasıdır. Diğer, kişinin ihtiyaçları ile örgütün yapısal durumunun uyuşması ile de kişi örgüt uyumu sağlanmış olur. Üçüncü olarak kişinin sahip olduğu değer ve kültürü ile örgütün sahip olduğu kültürün uyuşmasıdır. Son olarak ise, birey ile örgütün ikliminin uyuşması ile birey örgüt uyumu sağlanabilir (Bretz ve Judge, 1992, s. 19). Kişi örgüt uyumunun varlığının tespiti zor bir durumdur. Kristof (1996) bunun için üç yoldan bahseder. Birey aracılığı ile yapılan bireysel uyum ölçümü, ikincisi önce örgütün sonrada bireyin özelliklerinin tanımlandığı ölçümdür. Son olarak da bireyin özelliklerinin, örgütün diğer üyelerine sorulduğu ve örgüt özellikleri ile karşılaştırıldığı yöntemidir.

2.7.3. İş Doyumu

İşgörenlerin doyumu konusu, hem örgütler hem de bilimciler açısından uzun yıllardır üzerinde durulan en önemli konuların başında gelmektedir (Toker, 2007). Alan yazında iş doyumunu konu alan çalışmalardan da yola çıkarak iş doyumu, çalışanın işinden elde etmek istediklerinin türünü, miktarının ve ne elde ettiğine dair olan düşüncelerin seviyesidir (Işıksan, 2004). İş doyumu kavramı birey odaklı düşünüldüğünde, her bireye kıymetli ve adilane davranmak olumlu etki yaratacaktır. Zaten iş doyumunun sağlanması bir ölçüde örgütte iyi davranışlarla karşılaşmaktan geçer (Spector, 1997, 2). Eren (2011)'e göre kişinin elde ettiği maddi ve manevi kazanç ile örgütte bir ürün ortaya koyabilmeye istekli olma halidir iş doyumu. İş doyumu, Robbins (2013) tarafından iş görenlerin yaptıkları işi sevmeye düzeyi olarak da tanımlanmıştır. Bir diğer tanımda ise, iş gören işinden elde etmek istediği ile elde ettiğini karşılaştırması sonucu göstermiş olduğu duygusal reflektir (Samad, 2006). Davis (1988)'e göre de çalışanların işlerine olan memnuniyetlik veya memnuniyetsizlik duyguları arasındaki farktır (Demirtaş ve Ersözlü, 2010, s.200). İşyerindeki çeşitli faktörler ki bunlar çalışma koşullarından, kişiler arası iletişimden, işyerinin büyüklüğüne kadar olan birçok değişken, iş doyumunu olumlu veya olumsuz

etkileyebilir (Batıgün ve Şahin, 2006, s. 32). Dolayısıyla iş doyumu temelde bir iş görenin işleriyle veya işlerinin farklı yönleriyle ilgili ne hissettiği ve bu hislerinin olumlu duygusal düzeyi olarak tanımlanır (Spector, 1997).

İş doyumu işe yönelik genel tutumlarla ilgilidir. Yüksek düzeyde doyuma sahip kişiler, genellikle pozitif bir tutum sergilerken, doyumsuz insanlarsa genellikle hayata yönelik olumsuz tutum gösterirler (Kondalkar, 2007). İş doyumu hayat doyumunun da bir parçasıdır; bu sebeple işinden doyumu yüksek olan bireylerin hayatlarında daha mutlu oldukları söylenebilir (Sinha, 2008). Kısaca çalışanın yaptığı işle alakalı kendini mutlu hissetme halidir iş doyumu (Gibson, Ivancevich ve Donnelly, 1997). Izgar ‘da (2000) bu tanıma benzer olarak, çalışanın işinden zevk almasını mutlu olması olarak tanımlamıştır. Eren’e (1984) göre, iş doyumu yüksek olan bireyler iş arkadaşları ile çalıştığı ortamda devamlı yenilik ve ürünler ortaya koymak için çalışır. Bu durumda maddi veya manevi kazançların hepsi çalışanı mutlu eder (Altınışik, 1999). Bireylerin çalıştıkları iş onların doyum kaynağını gösterir (Burger, 2006, s.448).

İnsanlar işlerinden memnun oldukları zaman mutlu olur ve zevk alırlar. İnsanların her türlü ihtiyaçlarının karşılanması da onların memnuniyetlerini dolayısıyla iş doyumlarını arttırır(Kazdin, 2000, s.399). Esasen iş doyumu, işin kendisine, iş ortamına veya çalışma arkadaşlarına karşı beslediğin hisleri, davranışları ve genel düşüncelerinin bir sonucu olarak düşünebileceğimiz bir içsel değerlendirmenin ürünüdür (Solmuş, 2004, s, 186; Akt; Kılıç, 2010, s.12). İşlerinde doyum sağlayamayan insanlar işyerinde, sosyal yaşamda ve aile içerisinde problemler yaşar ve bununla da kalmaz yaşadıkları sorunları diğer insanlara da yansıtarak onların da mutsuz olmalarına neden olabilirler (Özkalp ve Kirel, 2010, s.123). İşinden doyum elde etmek, insanların varlıklarını devam ettirebilmeleri ve psikolojik anlamda uyum sağlamaları için önemlidir. İş doyumuna ulaşmayan bir çalışanın işine devam etmesi bireysel sorunları arttırmakta ve örgüt çalışma ortamını olumsuz yönde etkilemektedir (Özen-Kutanis, 2009, s.102).

İş doyumu aynı zamanda bireyin elde etmek istediği bir duygudur. Çalıştığı örgütteki arkadaşlarından, amirlerinden ve yöneticilerinden rahatlatıcı ve memnuniyet verici tavırlar görmek isteyen bireyler bu duygulara ulaştıkça iş doyumu yaşarlar (Akbaş, 2006, s.3). İş doyumunun ortaya çıkmasında duygular önemlidir. Etkilenme,

hoşlanma veya hoşlanmama, haz alma gibi duygular iş doyumunun ortaya çıkmasında etkilidir (Izgar, 2000).

İş doyumunu kavramı sadece birey açısından değerlendirilmemelidir. Örgüt açısından da değerlendirilebilir. Bu anlamda, örgütün performans ve verimliliği ile ilgili bir kavramdır. Çalışanın işine karşı bireysel anlamda verdiği duygusal tepki ise iş doyumunu, bu tepki olumlu veya olumsuz olma durumuna göre örgütü doğrudan etkileyecektir (Mercer, 1997). Çetin'e (2011, s. 74) göre, çalışanların işlerine karşı memnuniyet derecesi olarak ortaya çıkan ya da çalışanın iş ile ilgili olumlu veya olumsuz tavırlarının tümü olarak da değerlendirilen iş doyumunu örgüt açısından önemlidir (Greenberg ve Baron, 2000). Çalışanın işinden ne kadar memnun olduğunun derecesidir iş doyumunu (Mrayyan, 2005). İş doyumunu kişinin sosyal hayatı üzerinde de etkilidir. İş doyumunu yüksek olan bireyler hayattan zevk alır. Bu durum kişinin davranışlarını olumlu anlamda yönlendirir (Spector, 1997, s.2) Henne ve Locke (1985) iş doyumunu çalışanların örgütten aldıklarını, değer yargılarına verdikleri bir cevap olarak tanımlamışlardır. Eğer çalışan örgüte dair hayal kırıklıkları yaşamışsa iş doyumunu düşük, eğer işle ilgili olan değerleri gerçekleşmiş ise iş doyumunu yüksek olacaktır. İş doyumunu, kişinin işine karşı olan tutumudur. İnanç, his, duygu, değer ve davranışsal eğilimlerin birleşiminden oluşur. Kişinin iş ile ilgili hislerini gösterir (Silah, 2005, s.116). Bireyin işine karşı genel davranışları, tutumları olan iş doyumunu, çalışanın iç huzurunu ve rahatlığını kapsar. Çalışanın beklentileri ile elde ettikleri uyumlu olduğunda iş doyumunu artar (Özen-Kutanis, 2009, s.101). İş doyumunu çalışanın işiyle ilgili tüm durumların hayatında anlamlı ve memnuniyet verici bir durum olarak görmesiyle ortaya çıkar (Çetinkanat, 2000, s.1). İşlerinde doyum elde eden bireylerin, işyerlerinde daha istekli çalıştıkları ve ortamlarında memnun olduklarını, dolayısıyla işlerine bağlandıkları görülmektedir (Özgüven, 2003, s.127). İş doyumunu, iş görenin işin farklı boyutlarına (işin, özellikle kendisi, mesai arkadaşları, işte terfi etme imkânı, denetim döngüsü vb.) ilişkin gereksinme, beklenti veya isteklerinin iş tarafından karşılanmasına ilişkin algısının onda uyandırdığı bir duygudur (Demirtaş ve Ersözlü, 2010, s. 200).

Balcı'ya (1985) göre iş doyumunu, işe ait çalışanın beklentisi ile bu beklentilerin ne derece karşılandığı da iş doyumunu etkileyen bir durumdur. İşe olan beklentilerin karşılanması iş doyumunu arttırırken, çalışanlarının beklentilerinin karşılanamaması

durumun göstereceği tepki nedeniyle, iş doyumu düşük olur yani beklenti ve beklentilerin karşılanması arasında pozitif bir ilişki olması, iş doyumunu olumlu etkiler. Bireyin istek ve ihtiyaçları işyeri tarafından karşılanıyorsa, işe olan bağlılığı ve dolayısıyla iş doyumu artacaktır. Böylece iş ortamında ilişkileri olumlu olacaktır. Çalıştığı ortama katkı sunmaya gayret gösterecektir. Bunun tersinin olduğu durumlarda ise, iş yerinde ve hatta hayatta kötü ilişkilere hatta çatışmalara sahip olacak, birey bulunduğu işyerin verimliliğine ve gelişmesine katkı sağlamayı terk edecektir (Korukoğlu vd, 2013). İş doyumunu genel olarak etkileyen faktörleri iki başlıkta değerlendirmek mümkündür. Bunlardan birincisi çalışanın bireysel özellikleri olan yaş, cinsiyet, medeni hal, gibi bireysel faktörlerdir. İkincisi ise çevresel faktörler olan, çalışılan işin niteliği, işin sektörel çeşidi, iş ortamında sağlanamayan imkânlar, ücret vs. gibi durumlar da çevresel faktörleri oluşturur (Başaran, 2000). Her iş gören için bu denli önemli bir tutum olan iş doyumu, akademik personel içinse ziyadesiyle önemlidir. İş doyumu akademik personelin birçok davranışını da olumlu yönde etkileyebilir.

2.7.4. Örgütsel Bağlılık

Örgüte bağlılıkla ilgili çalışmalar 1950'lere kadar uzanmasına rağmen, bu kavram üzerinde anlaşılan ortak bir tanım yoktur. Çalışanın örgütüne beyan ettiği kalma isteği (Manion, 2005), örgüte duyulan sadakat ve sıkı bağlılık (Daft ve Marcic, 2009), örgüt üyesinin örgütün amaçlarına inanması, kalma düzeyi (Mathis ve Jackson, 2008) gibi tanımlamaları yapılır. Yöneticinin, çalışanlarının örgütsel bağlılığının düşük olduğu bir organizasyonda başarılı olabilmesi güçtür. Örgüte bağlılık, Meyer ve Allen (1991) tarafından yapılan tanımda, çalışanın işe istikrarlı bir şekilde devam etmesi, iş yerinin değerlerini sahiplenmesi ve bütünleşmesi olarak tanımlanmıştır. Atan (2010) ise örgüte bağlılığı, bireyin bulunduğu örgütün amaç ve değerlerine uyum göstermesi, özellikle amaçlara ulaşılması için gayret sarf etmesi ve kurumda kalma isteği sergilemesi olarak tanımlamaktadır. Ersöz'e (2012) göre de birçok eğitim örgütü ve yöneticisi için çalışanların örgütsel bağlılığı ya da adanmışlığının farkında olmak, devamını sağlayacak yolları bulmak ve araştırmak başarılı olmak için önemli bir unsurdur. Tablo 2 de örgütsel bağlılığa dair, ilgili alan yazında yapılan tanımların hangi perspektiften değerlendirilerek yapıldığı gösterilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Tanımlar

<i>Yazar</i>	<i>Tipoloji</i>	<i>Tanım</i>
Sheldon (1971)		Kişilerin, örgütlerine ilişkin kimlik edinmesidir.
Hrebiniak ve Alutto (1972)		Birey ve örgüt arasında karşılıklı yapılan yatırım ve etkileşimdir.
Hall, Schneider ve Nygren (1970)		Bireylerin örgütsel amaçları benimseyerek içselleştirmesi sürecidir.
Etzioni (1961)	<i>Moral Bağlılık</i>	Örgütsel amaçları ve değerleri yüksek düzeyde içselleştirme ve örgütteki otorite ile özdeşleşme.
	<i>Hesapçı Bağlılık</i>	Rasyonel hesaplara, kar-zarar durumuna bağlı düşük yoğunluklu bağlılık.
	<i>Yabancılaştırıcı bağlılık</i>	İstismar içeren, negatif tutumlara yol açan bağlılık
Kanter (1968)	<i>Devam Bağlılığı</i>	Kişisel yararların örgütten ayrılması halinde büyük kayıplara uğrayacağı bağlılık türü.
	<i>Uyum Bağlılığı</i>	Örgütteki sosyal ilişkilerin, birlikteliklerin, grup kaynaşmasının sağladığı bağlılık.
	<i>Kontrol Bağlılığı</i>	Örgütün öngördüğü değer, kural ve normlar doğrultusunda davranışların şekillendiği bağlılık.
	<i>Örgütsel davranış yaklaşımı</i>	Güçlü örgütsel kimliklemenin oluşturduğu bağlılık türü.
Staw (1977)		Bireyin örgüte sunduğu değerlerin ve yatırımların, örgütten ayrılması halinde geriye döndürülmesidir.
Salancik (1977)	<i>Sosyal psikoloji yaklaşımı</i>	
Allen ve Meyer (1996)	<i>Duygusal bağlılık</i>	Çalışanın işe istikrarlı bir şekilde devam etmesi, iş yerinin değerlerini sahiplenmesi ve bütünleşmesi.
	<i>Normatif bağlılık</i>	
	<i>Devam bağlılık</i>	

Kaynak: Mowday, Porter ve Steers (1979)

Bu tanımlarda da görüldüğü üzere örgütsel bağlılık iş görenin iş yerinde sergilenen olumlu ve doyurucu tutumlar ve oluşan memnuniyet ile kalma isteğinin sergilenmesidir. Bu memnuniyet sadece bir kazanç veya somut bir elde ile değerlendirilmemelidir. Örgüte bağlılıkta temel olan şey adanmışlık ve kabullenmedir. Çalışan, örgütün amaç ve ilkelerini kabullenmiş olursa, bu doğrultuda bir bağlılık sergileyecektir (Swales, 2002). Başarılı olmak için bu kadar önemli olan örgütsel bağlılık üzerine, alan yazında pek çok araştırma yapılmış ve bu araştırmaların geneli örgütsel bağlılığın yüksek olduğu organizasyonlarda, amaçların gerçekleştirilme oranının daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bilimciler, örgüte bağlılığın çeşitli biçimlerde gerçekleşebileceğini ileri sürmektedirler. Önceki yıllarda sadece tek bir boyutu ile ele alına bağlılık, geliştirilen kuram ile üç başlıkta ele alınmaktadır. Bunlar, duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı olarak isimlendirilmiştir (Allen ve Meyer, 1996). Bu boyutlar ana hatları ile aşağıda ele alınmıştır.

Duygusal bağıllık, kişilik özellikleri ile örgütün amaçları arasındaki bir uyumdan ileri gelen bu bağıllık örgütsel hedeflerin gönüllü olarak desteklenmesi ile oluşan bir bağıllıktır (Mir, Mir ve Joseph, 2002). Duygusal bağıllık, örgüte yönelik sahip olunan duygusal düşünceleri içermektedir. Yani çalışanların veya örgüt mensuplarının örgüte yönelik sahip oldukları duygularının bütünüdür (Bozlağan, Doğan ve Daoudov, 2010). Duygusal bağıllık aynı zamanda bireylerin psikolojik bağıllıkları anlamına da gelir (McMahon, 2007). Bu bağıllık türünde çalışanlar, örgütün faydasına olan işleri gönüllü olarak yapmaktan kaçınmaz. Örgütün verimliliğine katkı sağlayacak hal ve davranışlar sergilenirken, herhangi bir beklenti ve karşılık bulma düşüncesi olmadan sergilenen bir bağıllık çeşididir (Gündoğan, 2009; McGee ve Ford, 1987).

Normatif bağıllık, Yao ve Wang'a (2006)göre, bu bağıllık türü diğer bağıllık türlerinden çok daha güçlüdür. Çünkü bu bağıllıkta örgüt mensupları örgüte dair duygu ve düşüncelerini bir karşılık beklemeden ve uzun vadeli olarak sergilerler. Bu bağıllık uzun süreli olacağından, zaman için hem örgüt bireyin duygu ve düşüncelerinden hem de birey örgütün kültüründen etkilenecektir. Yani zamanla daha bir özümseme olacaktır. Normatif bağıllık, yüksek bir sadakat duygusu çerçevesinde kişinin kendini örgüte adanmasına kadar olan bağıllığıdır. Ayrıca normatif bağıllık, örgütün amaç ve hedeflerine uyan ve içselleştirilen inançları da kapsar. Bunun sonucunda örgüt kimliği kavramı ortaya çıkar. Bu bağıllıkta sergilenen tavır ve tutumların güçlü olmasının bir sebebi de etik olarak doğruluğuna olan inançtır (Allen ve Meyer, 1996).

Devam bağıllığı, örgütte var olmanın bir tür hesapçılık ile sergilendiği bağıllık türüdür. Örgütte bulunmanın faydasının ayrılmanın vereceği zarardan büyük olduğu düşüncesinin olduğu noktada devam bağıllığı sergilenir (Gül ve Çöl, 2003). Bir duruma göre finansal yönü ağır olan bir bağıllık türü de denebilir. Örgütte kalmanın sağlayacağı getiri, bu anlamda devam bağıllığı için önemlidir. Devam bağıllığını etkileyen yaş, kariyer beklentisi veya başka bir örgütte iş bulma olasılığı gibi faktörler vardır (Balay, 2000; Bozlağan, Doğan ve Daoudov, 2010). Devam bağıllığı bazen kişinin örgüte yaptığı yatırımın karşılığını beklemesi şeklinde de olabilir. Örgüte yatırım yapan kişi, yaptığı yatırımın karşılığını bulana dek örgütte kalma isteği gösterir. Uzun yıllar bir kurumda görev yapmış ve emekli olmayı bekleyen bir çalışanın sergilediği bağıllık gibi (Allen ve Meyer, 1996).

Bu üç tür bağıllık incelendiğinde, üniversitelerdeki akademisyenlerin özlük haklarına göre çalıştığı sürelerin neticesinde emeklilik beklentisine sahip oldukları düşünülürse, devam bağıllığı üniversitenin misyon ve vizyonunu sahiplenip katkı sağlamak adına ise, duygusal bağıllık davranışı sergileyebileceği söylenebilir. Akademik personelin bulunduğu üniversitede, uzun yıllar çalışıyor olması kendi değerleri ile üniversitenin değerlerinin uyuşması, özümsemesi, hatta karşılıklı etkileşim içinde olması ile oluşabilecek olan bağıllığı da normatif bağıllık davranışı olarak değerlendirilebilir.

2.7.5. Tükenmişlik

Tükenmişlik, iş görenlerin enerjilerinin düşük olması ile birlikte, güç kaybı ve beklenen isteklerin karşılanamaması neticesinde mesleksen bir stres olarak ortaya çıkan tükenmedir (Maslach vd, 2001; Maslach ve Jackson, 1981; Onay ve Kılıcı, 2011). Tükenmişlik kavramı ile ilgili oluşturulmuş modeller ve yapılan tanımlar arasında farklılık olsa da, yapılan çalışmalarda üç temel konunun ortak olduğu görülmektedir. Bunlardan ilki, tükenmişliğin kronikleşmiş stres sonucu ortaya çıktığıdır. İkincisi tükenmişliğin bireye fiziksel, duygusal, zihinsel olarak zarar verdiği ve organizasyonu olumsuz etkilediğidir. Üçüncüsü ise, tükenmişlik konusunda önlemler alınmazsa durumun daha da kötüye gideceğidir (Şahin, 2009). Örgütte yaşanan stresin olumsuz neticesi olarak, örgüt çalışanları ile örgütün ilgili olduğu dış çevre arasında zayıf bir ilişkinin varlığı ortaya çıkar (Burke ve Mikkelsen, 2005). Tükenmişliğin yaşattığı enerji kaybı, bireyde hem ruhsal hem de fiziksel açıdan kendini hissettirir. Bu enerji kaybı kişinin çalışma ortamında yaşadığı etkileşimin sonucunda ortaya çıkmıştır (Budak ve Sürgevil, 2005, s. 95, Yıldırım ve İçerli, 2010). Kişinin yaşadığı etkileşimin ürünü olduğuna dair bir başka tanım da bireylerde ortaya çıkan sosyal veya örgüt ortamında etkileşim halinde olunan kişilere karşı edinilen olumsuz tavırların getirdiği uzun süreli fiziksel yorgunluk, hayata ve sorunların çözümüne dair umutsuzluk, çaresizlik hali olarak da tanımlanabilir (Maslach ve Jackson, 1981). Araştırmacılar, tükenmişliği yanan bir mum metaforu olarak da düşünmüşlerdir. Yanan mumun zaman içinde erimesi de tükenmişlik duygusuna sahip bireyin zaman içindeki ruh halini ifade edebilir (Schaufeli vd., 2009). Tükenmişlik, sadece belirtilen bu olumsuz davranışların gözlemlenmesi

neticesinde var olduğuna inanılan bir kavram değildir; başka belirtiler de içerir. Mesela bir çalışanın işine karşı ilgili gibi davranıp devam etmesi ve bu durumun yöneticisi, amiri veya iş vereninin görmesini beklemesi de tükenmişliğin belirtisi olarak kabul edilebilir (Demerouti vd., 2009).

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki tükenmişlik, iş ve yaşam doyumunu negatif yönde etkilediği için bireyin işine ve organizasyona bağlılığını da azaltmaktadır (Gümü, 2006). Tükenmişlik düzeyi yüksek olan bireyler çalışma yaşamında, diğer bireylerle çatışma içerisine girerek onlar üzerinde olumsuz etki yaratmaktadırlar (Chuo, 2003). Bu olumsuz etki cinsiyet faktörüne göre farklılık gösterebilir. Tükenmişliğin kadınların yaşadığı bir deneyim olduğu düşüncesi toplumda yaygın olmasına rağmen, Kış (2015) tarafından yapılan meta-analiz çalışmasında durumun tam olarak böyle olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tükenmişliğin üç boyutunun (Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) dikkate alınarak yapılan analizlerde kadınların erkeklere göre daha duygusal tükenmişlik yaşadıklarını, erkeklerin ise kadınlara göre daha duyarsızlaşma hissettiklerini ortaya koymaktadır (Kış, 2015).

Konu ile ilgili pek çok araştırmaya referans olan ve literatüre önemli katkılara imza atan Maslach'a göre tükenmişlik, aslında olumsuz bir sendromdur. Birey çalıştığı ortamda çeşitli nedenlerden dolayı beklentilerine cevap bulmaz ise, bununla beraber çalıştığı ortamda bireyler arası problemler yaşar ise, hem ortama hem de birlikte çalıştığı insanlara karşı olumsuz tutumlar besler. Bu durum beraberinde duygusal, fiziksel ve de eylemsel olarak olumsuzlar doğurur (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach ve Zimbardo, 1982, s.3; Polat ve Uğurlu., 2009; Yıldırım ve İçerli, 2010; Bolat, 2011; Çağlar ve Demirtaş, 2011; Karahan ve Balat, 2011; Karcıoğlu ve Korkat, 2011; İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011). Çokluk' a (1999) göre tükenmişlik, stres beraberinde getirdiği ve çoğunlukla iş yaşamında ortaya çıkan bir ruh halidir. İş ile ilgili talepleri olan bireylerin bu taleplerinin karşılanmaması halinde kendini ifade etmede yaşadığı strestir.

Tükenmişliğin sonuçlarında ise şu davranışlar görülebilir: işi umursamama, işten ayrılma niyetinin artması, iş görme kalitesinin bozulması. Bunların beraberinde, izin almadan işe gelmeme, izin bitiminin akabinde rapor alma gibi yollarla izni uzatmak için uğraşma, gerçekte olmasa da sık sık hastalanma neticesinde işi bırakma, iş hayatında birlikte çalıştığı bireyler arasında sıkıntılar yaşama ve iş dışındaki insan ilişkilerinde

bozulma, uyumsuzluk hali, iş doyumu düşüklüğünde artış gibi negatif eğilimli davranışlar görülebilir (Çam, 1992). Ayrıca çalışanların müşterilerine karşı sergiledikleri samimi olmayan tavırlar, yakışsız bir üslup ve sinizmin belirtisi, davranışlarda tükenmişliğin sonucunda ortaya çıkan davranışlardandır. Duygusal tükenmeyi yaşayan kişi, kendini diğer insanlarla olan ilişkilerinde zayıf hisseder ve bu kişilerin sorunlarını çözmede çaresiz olduğunu düşünür. Çevrelerinde olup bitene karşı kayıtsız kalır (Güllüce, 2006, s.6). Örgütlerdeki bireyler üzerinde bu derece önemli olan tükenmişlik düzeyi, üniversitelerde de akademisyenlerin işe duyduğu ilgiyi etkileyecektir. Tükenmişlik düzeyi yüksek olan akademisyenler, işe karşı daha ilgisiz ve amaçların gerçekleşmesine daha az katkı sağlayacaktır. Üniversitelerde yöneticilerin tükenmişlik düzeyini en alt seviyede tutmak için gerekli şartları oluşturması, işe duyulan ilgiyi artırarak ulaşılmak istenen amaçlara hizmet etmiş olacaktır.

2.7.6. Stres

Günlük yaşamın bir parçası olan stres, bireyin kendisinden veya çevresinden kaynaklanan yaşam olaylarına verilen tepkiler sonucunda ortaya çıkar. Stres, biyolojik sistemin içinde belirsiz artan değişimlerin yol açtığı tanımlı belirtilerdir. Stres, vücudun zorunlu yıpranma derecesidir (Selye, 1956, s.54). Yaşadığımız tarihsel dönemin en önemli problemlerinden biri strestir. Stres sosyal hayatta bireyler ve iş yaşamında ise hemen her iş gören üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bu derece önemli etki yaratan kavram üzerine araştırmalar artmaktadır. Özellikle stres ile baş etme yolları üzerine yapılan değerlendirmeler, gün geçtikçe daha da dikkat çekici hale gelmiştir (Aydın, vd., 2011). 1925'te Biyolog olan Walter Cannon stresi bir "acil durum reaksiyonu" olarak tanımlamış ve temelinde "biyolojik varoluş ve uyum" ihtiyacını görmüştür. Ayrıca stres, organizmanın yaşam ve etrafına uyum sürecini tehdit eden mekanizmalara karşı geliştirdiği bir tepkidir (Şahin,1981, s.6). Cüceloğlu'na göre, (1994) "insanların yaşadığı çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, var olan fiziksel ve duygusal sınırlarının üstünde ortaya koyduğu çaba" olarak tanımlanan stres, bir başka tanımda ise, bünyenin iç ve dış kaynaklardan gelen baskılara karşı gösterdiği tepki olarak ifade edilmiştir (Altıntaş, 2003). Baltaş ve Baltaş'a göre (2012) ise, organizmadaki bedeni ve duygusal sınırların tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya

ıkan bir durumdur. Bu durumda stres, kişinin iyilik halini zorlayıcı şekilde değeriendirilen evre ve kişı arasındaki etkileşimdir (Lazarus ve Folkman, 1984). Norfolk'a (1989) göre stres, temel ihtiyaçlarımız olan açlık, susuzluk, uykusuzluk gibi hayatımızın vazgeçilmezlerindendir. Hayatımızda beklenmedik olaylarla karşılaştığımız zaman, olumsuz duygularımızın ortaya çıktığı zaman, daha önce planladığımız veya var olan planlamalarımızda aksaklıklar yaşadığımızda hep stres yaşarız. Biri ile herhangi bir konu hakkında tartıştığımızda, iş yaşamımızda karşılaştığımız problemler de bize stres duygusunu yaşatır (Yılmaz, 2006, s.4). Aslında stres, organizmamızın karşılaştıklarına gösterdiği tepkidir. Bu noktada stresle karşılaşan kişiler, ilk başta tepki vermeyi seçtikleri gibi bazen de yokmuş gibi bir tavır içinde olabilirler. Bu nedenle strese her zaman aynı tarzda tepki verilmeyebilir. Stres olumsuz bir anlamda değeriendirilir; fakat bazen kişilerin yaşadığı bu olumsuz duygunun varlığının ortadan tamamen kaldırılması, olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Belirli bir düzeyde yaşanan ve kişide yıkıcı sonuçlar yaratmayan stres, bazen örgütlerde çalışan kişilerin zorluklar karşısında dirençlerinin veya gayretlerinin artmasına neden olabilir (Barutçugil, 2004, s.409).

Stres kavramı kelime kökeni olarak Fransızca ve de Latineden gelmektedir. Bu bakımdan günümüzdeki anlamıyla kullanılmadan önce fen bilimleri çerçevesinde bir kavram olarak değeriendirilmiştir (Ulukus, 2003). Sözlük anlamı olarak Stres, belirli sebeplere dayanan ve bireylerin varlığını tehdit eden durum ve bu duruma karşı ortaya konulan tepkidir (Genç ve Demirdöğen, 2000, s.180). Stres konusuyla ilgilenen bilim insanlarından Selye (1956), stresi insan organizmasının yaşadığı genel bir etkiye karşı göstermiş olduğu tepki diye belirtmektedir (Güçlü, 2001, s.92). Stres, günlük yaşamımızda ve iş dünyasında birçoğumuzun çok sık tekrarladığı bir kavramdır. İnsanlar yaşamları boyunca yaşadıkları çerçevesinde stresin ortaya çıkmasına neden olan olaylarla karşılaşmaktadırlar. Özellikle çalışma hayatlarında var olan stres, çalışanların hem iş yaşamında hem de iş dışındaki yaşamlarında olumsuz etkiler meydana getirmektedir (Örücü ve Demir, 1999). İnsanlar ve örgütler yaşanan değışimlere uyma ihtiyacını karşılaştıkları güçlükleri kabullenmek ya da onlara karşı mücadele etmek arasında bir çelişki yaşamaktadırlar. Bu durumda stresin ortaya çıkmasında etkilidir (Akgemci, 2001; Kaya ve Kaya, 2007). Lazarus ve Folkman'a göre stres, bireyin karakterini içeren, birey ve evre arasındaki ilişki ve çevresel olayların onlar üzerindeki etkisidir (Lazarus ve Folkman,1984, s.21). Stres daha çok

kişilerle çevrelerine ilişkin değişici sistem içinde var olan bir dengesizlik durumunda ortaya çıkar ve yalnızca bu dengesizlik durumu insanların normal psikolojik mutluluk seviyelerinde değişmelere neden olur (Hart ve Cooper, 2009, s.115).

Konunun başında belirtildiği üzere, yaşamda önemi gün geçtik artan bir konu olan stres, akademik camia için de önem arz etmektedir. Akademisyenlerin iş yoğunlukları, kariyer planlamalarının yaşattığı sorunlar, bilimsel aktivitelerde yaşanan sıkıntılar gibi birçok etken, çok boyutlu bir yapı içerdiğinden, stres duygusunun ortaya çıkacak bir ortam bulmasına neden olabilir. Bu araştırma da, özellikle örgütsel yapının ve belirlenmiş olan diğer bireysel değişkenlerin stres ile olan ilişkisini de tespit etmeye çalışmıştır.

2.7.7. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti (İAN), çalışanların işi bırakmaya yönelik istekli bir şekilde ortaya koydukları davranışlarını ifade eder (Schyns, Torka ve Gössling, 2007; Avcı, 2008; Breukelen, 1988). Yazında işten ayrılma kavramı ile ilgili farklı tanımlar vardır. Bunlardan bazıları şöyledir: Rusbelt, Farrell ve Rogers (1988) işten ayrılma niyetini, iş görenlerin çalıştıkları işyerinin koşullarından memnun olmamaları halinde iş yerine karşı sergilemiş oldukları olumsuz tavır olarak tanımlamışlardır (Kılıç, 2013). Çalışanların işten ayrılma niyeti, onların çalıştıkları yerden ayrılmak adına kendi iç dünyalarında yaptıkları değerlendirmedir (Mobley, 1982). İşten ayrılma niyeti zaman içinde devam eder ise yıkıcı davranışların dışında işten ayrılma noktasına kadar devam edebilir (Jewell, 1998). İşten ayrılma niyeti zaman içinde örgüt içinde olumsuzluklar yaşanmasına neden olur. Bu açıdan işten ayrılma eğilimlerinin önceden tahmin edilip tedbir alınması önemlidir. Bu noktada yöneticilerin gerekli önlemleri alması işten ayrılma niyetinin doğuracağı olası zararları engeller (Hwang ve Kou, 2006). Egan ve arkadaşlarına (2004) göre işten ayrılma niyeti, örgütten kasıtlı olarak ayrılmaya dönük istektir. Tett ve Meyer'e göre (1993) ise, işten ayrılma eyleminin gerçekleşmesinden önceki en belirgin davranıştır. İşten ayrılma niyeti bir örgütte çeşitli olumsuzluklar yaratabilir. Bunlarda biri de giderlerin artmasına sebep olmasıdır. İşten ayrılanların yerine haliyle yeni elemanların alınmasıyla onlara harcanan zaman ve kaynaklar giderlerin artmasına neden olur (Darmon, 1990; Jewell, 1998). Ayrıca işten ayrılma

niyetine sahip çalışan, zamanla örgüte devam etmede de problemler yaşar ve nihayetinde devamsızlık davranışı sergiler (Scott, Gravelle, Simoens, Bojke ve Sıbbald, 2006; Karatepe, Uludağ, Meneviş, Hadzimehmedagiç ve Baddar, 2006; Takase, Maude ve Manias, 2005).

İşten ayrılma niyeti kavramı, yaşananların üzerine çalışanın örgütten kasıtlı olarak ayrılmak yönünde sahip olduğu duygudur (Bartlett,1999). Bir başka bakış açısıyla işten ayrılma niyeti, çalışanın işten ayrılıncaya kadar ayrılmaya yönelik sahip olduğu plan ve programdır (Fong ve Mahfar, 2013). İAN, bir çalışanın yakın bir gelecekte bazı sebeplerden ve kendi arzusuyla işinden ayrılma düşüncesidir (Bouckennooghe vd, 2013; Şahin, 2011). Çalışanların işten ayrılma eğilimleri örgütler için olumsuz bir durumdur. Sadece işten ayrılacak kişiler adına değil diğer çalışanlar anlamında da düşünülürse, işten ayrılma örgütte motivasyonun düşmesine neden olur (Çekmecelioğlu, 2007; Akt: Yıldız vd, 2014).

İşten ayrılma niyeti İşten ayrılmanın gerçekleşmesine yönelik en önemli belirtidir (Bowen, 1982, s.206). İşten ayrılma niyetini tetikleyen veya azaltan bazı davranışlar vardır. İş doyumu bunlardan biridir (Biswas, 2010, s.103). İş doyumu işten ayrılma ile negatif yönlü bir ilişki içindedir (Rusbelt, Farrell ve Rogers, 1988; Shalley, Gilson ve Blum, 2000). Bouckennooghe vd, (2013)'ne göre sadece iş doyumu değil, iş performansı da işten ayrılma niyeti üzerinde etkilidir. Yüksek iş performansı işten ayrılma niyetinin düşük olmasına neden olur. Ayrıca Mowday ve arkadaşlarına göre (1979, s.38), örgütsel bağlılık ve iş doyumu işten ayrılma niyetini en çok etkileyen davranışlardır. Örgütsel bağlılığın ve iş doyumunun düşük olduğu bireylerde işten ayrılma niyeti yüksek olacaktır. Erol ise (1998, s.81), işten ayrılma niyetini etkileyen unsurları biraz daha geniş bir perspektiften ele almıştır. Araştırmacıya göre işten ayrılma niyetini engelleyen veya azaltan durumlar vardır. Çalışanın işine olan bağlılığı işine yaptığı yatırım, işinin dışında sahip olacağı başka işlerden elde edebileceği kazanç ve iş doyumunu işten ayrılma niyetinin azalmasında önemlidir. Örgütler için işten ayrılma niyetinin eyleme dönüşmesi, maliyeti yüksek olan bir durumdur. Bu neden ile işten ayrılma niyeti örgütler için önemlidir (Alexander vd., 1994, s.518). İşten ayrılma niyeti, hemen işten ayrılma davranışını dönüştürmez. Bu belirli bir süreç izler. Ancak bu süreçte işten ayrılma niyetinin engellenebilmesi örgütlerin lehine bir durumdur (Hom, Caranikas-Walker, Prussia ve Griffeth, 1992, s.905).

İşten ayrılma niyeti bu derece olumsuz etkiler yarattığı için, pek çok örgüt bilimci için araştırmaya değer bir konu olmuştur. Özellikle İAN davranışının engellenmesi adına neler yapılabileceği, araştırmacıların cevap bulmaya çalıştığı bir sorudur (Samad, 2006). Bu araştırmaların çoğu göstermektedir ki iş doyumunun düşük olması, bu duygunun ortaya çıkmasında etkili bir değişkendir (Gaertner, 1999). Aslında genel olarak işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan unsurları dışsal unsurlar, örgütsel unsurlar ve de kişisel unsurlar olmak üzere üç başlıkta ele almak mümkündür. Dışsal unsurlar, örgütün dışında daha iyi bir imkâna sahip veya iş olanakları adına daha olumlu şartları olan diğer örgütlerin varlığı olabilir. Örgütsel unsurlara örnek olarak da yönetim şekli veya örgütün yapısal durumu, kişisel unsurlara da yaş seviyesi ailevi durumlar gösterilebilir (Cotton ve Tuttle, 1986; Özdevecioğlu, 2004; Takase, Maude ve Manias, 2005; Scott, Gravelle, Simoens, Bojke ve Sıbbald, 2006; Loi, Hang-Yue ve Foley, 2006; Avcı, 2008; Arı, Bal ve Bal, 2010). Örgütte çalışanlarının yüksek bir motivasyona sahip olması işten ayrılma niyetinin düşük olmasına neden olabilir (Williams ve Hazer, 1986, s.228).

Bu konuda yapılmış olan çarpıcı bir araştırma, çalışanların yaklaşık üçte birinin işlerinden ayrılmayı düşündüğü sonucunu ortaya koymuştur. Bu durum örgütler için gayet olumsuz bir sonuçtur. İşten ayrılmaların gerçekleşmesi hem örgüte maddi bir yük getirecek, hem de amaçların gerçekleşmesine olumsuz bir etki yaratacaktır (Bernthal ve Wellins, 2001). Yapılan çalışmalara atıfla, işten ayrılma niyetinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılık ile olumsuz yönde, tükenmişlik duygusu ile olumlu yönde bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Lambert ve Diğ., 2001; Vidal vd. 2007; Gül ve Diğ., 2008; Babajide, 2010; Telli ve Diğ., 2012; Yıldız ve Diğ., 2013). Ayrıca Obstroff (1992) ve Chang vd. (2007), örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini düşürdüğü iş performansını da arttırdığını belirtmektedir. Çelik ve Çıra (2013), ise bu araştırmaya konu olmasa da bir başka önemli değişkenin, işten ayrılma niyeti ile olan ilişkisini incelemişlerdir. Araştırmacılara göre örgütsel vatandaşlık da işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Benzer şekilde Martin vd'nin (2012) araştırmalarında işten ayrılma niyetinin düşük olduğu bireylerde iş doyumunun yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Van Der Heijden vd. (2007), meslekî bağlılık, iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada, destekleyici olmayan bir çevrede ve şiddetli iş-aile çatışması olduğunda, iş

doyumunun ve mesleki bağlılığın düşük olduğunu ve dolayısıyla işten ayrılma niyetinin ortaya çıktığını tespit etmiştir.

Tüm bu tanımlar ve işten ayrılma niyeti ile ilişkili davranışlardan yola çıkarak, üniversitelerdeki akademisyenlerin işten ayrılma niyetleri göstermesine bazı davranışların etki edebileceği söylenebilir. Özellikle akademisyenlerin iş doyumları ve örgütlerine bağlılıkları işten ayrılma niyeti algılarında etkilidir. Dolayısıyla çalışmamızın bir diğer değişkenlerinden olan iş doyumunu ve örgütsel bağlılık, bu noktada daha objektif sonuçlar ortaya çıkmasında isabetli olacaktır.

2.7.8. İşe Duyulan İlg

İşe duyulan ilgi ya da bir diğer adıyla işe bağlılık, bireyin işini önemli görmesi ile başlar. İşe duyulan ilgi bireyin işine yönelik kendini ait hissetme ve işlere katılma derecesi olarak da tanımlanabilir (Kanungo,1982; Blau ve Boel, 1987; Somers and Birnbaum,1998). Lodahl ve Kejner (1965) ve Morrow (1983,) işe bağlılığı iki temele dayandırmaktadırlar. Birinci olarak, işe duyulan ilgiyi performans ve öz saygıya dayandırmaktadırlar. İkinci olarak da sahip olunan benlik imajının bir parçası olduğunu iddia ederler. İşe duyulan ilgi, kişinin sergilediği performans düzeyinin etkisi ile algıladığı özsaygı ve öz değerdir (Blau ve Boal,1987, s.290). Chusmir (1982, s.596) işe bağlılığı bireyin işine dair tutumu, bireyin benliğinin işi ile bütünleşmesi olarak açıklamaktadır (Arı vd, 2010). İşe karşı ilgi örgütten elde edilen kazançlarla özellikle de performansla ilişkili olduğu söylenebilir. Bu kavram ilgili alan yazında ilk kez Lodahal ve Kejner (1965) tarafından dillendirilmiş ve Kanungo (1982) tarafından geniş anlamda incelenmiştir. Bu kavram, daha çok işin motivasyon yönü ile ilgili olduğundan, örgütler için önemli bir değişkendir. Brown (1996), işe karşı ilgi ve iş performansı arasındaki var olan ilişkinin yeterince ortaya konulmadığını belirtmiştir. Ona göre, işe karşı ilgi ile iş performansı arasında düşünüldüğü şekilde yüksek bir ilişki olmadığını belirtmiştir. İşe bağlılık olarak da adlandıracağımız işe duyulan ilgi, kişinin işini yaşamının merkezi haline getirmesi ile mümkündür (Saleh ve Hosek,1976, s.213; Balu ve Boal,1987, s.290). Bireylerin saygınlığı, sosyal statüleri, toplum içerisindeki konumları gibi benzer değişkenlerin, iş ile karşılanması onların işlerine duydukları ilgilerini artırır (Saleh ve Hosek, 213; Balu ve Boal,1987).

İşe duyulan ilgiyi açıklarken tutum kavramını da açıklamak gerekir. Nihayetinde iş görenin çalıştığı kurumdaki tutumları ve dolayısıyla bu tutumlara verilen cevaplar işe duyulan ilgisinde etkilidir. Tutum, yaşanan deneyimler neticesinde çevredeki herhangi bir konuya veya olaya karşı zamanla oluşan, zaman içinde artan veya zamanla azalıp yok olan, direkt gözlenemeyen ama ifadeler ve eylemlerden anlaşılabilen davranışları yönlendiren tepkilerdir (Miner 1992; Moorhead and Griffin 1992; Baysal ve Tekarslan 1998; Tekarslan ve ark. 2000; Şimşek ve ark. 2001; Eren 2001). İşe duyulan ilgi ile çalışmaya duyulan ilgi farklı kavramlardır. İşe duyulan ilgi çeşitli değişkenlerin etkisi ile kişinin işe duyduğu ilgi iken, çalışmaya bağlılık bireyin kültürel sahip olduğu yapısı ile ilgilidir (Cohen,2000, s.390).

İşe duyulan ilgi, bireyin kendine olan inancı için de önemli bir konudur. İşe bağlılıkları yüksek olan bireyler, benlik algısına dair olumlu bir eğilim göstereceklerdir. İşlerinin hayatlarında bir sorun yaratmadığını düşüneceklerdir (Blau ve Boel,1987, s.290). Esasen bireyin çalıştığı iş, onun sosyal statüden tutun da maddi kazanç boyutunu kadar hayatında pek çok anlamda etki yaratır. Sonuçta maddi kazanç elde etmek amaçlı yapılan iş, eğer bireye sosyal anlamda bir statü veya iyi bir kariyer de sağlıyor ise, kişinin işine olan ilgisi artacaktır (Baysal 1993). Araştırmacılar işe olan ilgi sürecinde bazı faktörlerin etkili olduğunu belirtmişlerdir ki bunlar: İş ile ilgili özellikler, işe ilişkin çıktılar ve kişisel özelliklerdir (Chusmir,1982, s.597; Morrow,1983, s.493). Rabinowitz ve diğ.(1977) bu değişkenlerden özellikle işin ve kişinin özelliklerinin işe duyulan ilgi üzerinde etkili olduğunu savunmuşlardır. Bir işte çalışan birey, bu işin de getirdiği yeni durum ve şartlar aracılığıyla hayata dair bir tavır oluşturabilir. Bu tavrın olumlu veya olumsuz olmasında sahip olduğu işe dair duygu ve inançlarının da etkisi vardır. İşe ilgisi olan bireyler hayata dair olumlu tutum ve tavırlar içinde olabilirler (Erdoğan 1997). Bu tutum, işi ile arasında olan bağına doğrudan etkileyebilir.

İşe duyulan ilgi ile bazı örgütsel davranışlar arasında ilişki vardır. Özellikle iş doyumu, örgütsel bağlılık, motivasyon ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının, işe duyulan ilgi ile arasında ilişki olduğu sonucunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. Bu çalışma sonuçları dikkate alındığında, işe duyulan ilginin yüksek olması halinde iş doyumu, bağlılık gibi davranışlarında yüksek olması beklenebilir (Difendorf, vd. 2002; Chen ve Chiu 2009). Tüm bu bilgiler ışığında, işe duyulan ilginin veya işe bağlılık olarak da ifade edebileceğimiz tutumun, eğitim hizmetleri olması açısından özellikle

üniversitelerde üzerinde durulması gereken bir konu olduğunu söylemek mümkündür. Akademik personelin işlerine karşı tutumlarının olumlu yönde olmasıyla beraber, pek çok diğer örgütsel davranışlarının da olumlu etkilenmesine sebep olacaktır. Örgütsel bağlılık, iş doyum, motivasyon gibi değişkenler, işe duyulan ilginin yüksek olmasında önemli derecede etkili olduklarından, akademik personelin işlerine ilgi duymaları işlerine bağlı olmaları bu değişkenlere dair olan algılarına da bağlıdır

2.7.9. Sinizm

Özellikle son yıllarda fazlaca gündeme gelen sinizm konusu, güncelliğini ve önemini birçok bilim alanının konusu olmasına borçludur. Genellikle olumsuz kavramlarla açıklanan sinizm, örgütte yaşananlar neticesinde bireysel olarak sergilenen bir tavidir (Erdost vd., 2007). Sinizm bireylerin kendi çıkar ve amaçlarını korumak için inanmadıkları halde başkalarını idare etme eğilimidir. Bir başka ifadeyle, yaşanan hayal kırıklığı veya beklentilerin karşılanmaması sebebiyle, sergilenen olumsuz bir davranış şeklidir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s.285). Ayrıca sinizm sıkıntı, utanç, küçük görme gibi olumsuz duyguları harekete geçirmedir (Abraham, 2000, s.269). Daha somut bir tanımda sinizm kavramı; bireyin örgüt içinde alaycı bir şekilde, var olan işleri umursamaması, yapılacak işlerin başarıya ulaşmayacağı yönünde takındığı tutum olarak tanımlanmaktadır (Tokgöz ve Yılmaz, 2008, s.291). Bireylerin mensubu oldukları örgütlerine dair var ettikleri hayal kırıklığı, umutsuzluk gibi olumsuz inançlarıdır (Kannan-Narasimhan ve Lawrence, 2012). Sinizm, bireylerde örgütteki yönetsel denetime karşı bir direnç oluşturmaktır (Bommer, Rich ve Rubin, 2005; Karfakis ve Kokkinidis, 2011). Anderson'a (1996) göre ise sinizm, kişinin ideolojik fikrine, mensubu olduğu arkadaş çevresine veya içinde bulunduğu örgütsel guruba karşı yaşadığı hayal kırıklığıdır. Dean ve arkadaşları (1998) sinizmin güven eksikliğinde, olumsuz duyguların varlığında ve küçük görerek sürekli eleştirme halinde ortaya çıkmış bir duygu olduğunu belirtmişlerdir. Andersson ve Bateman (1997), yalnız kendi çıkarlarını önde tutan, başka fikirlere kıymet vermeyen ve herkesi de çıkarıcı kabul eden kimselere sinik, bu düşüncenin açıklanmasına da sinizm adını vermişlerdir.

İlk olarak 1960'lı yıllarda Arthur Niederhoffer tarafından, polis teşkilatına yönelik olarak yapılan örgütsel sinizm araştırmaları, özellikle son yıllarda araştırmaların

ilgi alanına girmiştir (Chiaburu, Peng, Oh, Banks ve Lomeli, 2013; Davis ve Gardner, 2004; Dean, Brandes ve Rahi, 1998; Guastello ve Peissig, 1998; Mete, 2013). Sinizm; dürüstlük, adalet, samimiyet gibi duyguların kişisel çıkara kurban edilmesi ile ortaya çıkar (James, 2005). Sinizm kişilerin kendi örgütlerine, örgütlerinin yapı ve işleyişine yönelik olumsuz tutumlarıdır (Andersson ve Bateman, 1997; Evans, Goodman ve Davis, 2011). Sinizm kişilerin örgütlerine karşı geliştirdikleri muhalif olma halidir (Naus, Iterson ve Roe, 2007). Sinizmin, örgüt içindeki hali örgütsel sinizmdir. Örgütsel sinizm, kişinin örgütünün amaçlarını gerçekleştiremeyecek düzeyde olduğu, örgütsel etkinliklere inanmadığı bir ortamda beslediği olumsuz duygulardır (Arslan, 2012). Yani Örgütsel sinizm, kişinin çalıştığı örgüte karşı olumsuz tutumudur (Dean vd. 1998, s.345; Bedeian, 2007). Örgütsel sinizmin bireylerde oluşturduğu belirgin hallerden biri alaycı mizahtır. Sinizm davranışı sergileyen birey, bunu alaycı bir tavırla sergiler (Dean vd.1998). Birey tarafından bakılınca da şöyle bir tanım yapılabilir: Örgütsel sinizm, örgütte ahlaki bütünlük yoksa; hakkaniyet, dürüstlük, samimiyet ve örgütsel çıkarlar için feda edilmiş ise bu olumsuz tutumlarını varlığı ile bireyde örgüte dair ortaya çıkan olumsuz bir davranıştır (Berneth vd., 2007, s.311). Ayrıca çalışanlar örgütlerinin dürüstlük yönünden zayıf olduklarını düşündüklerinde de sinik davranışlar sergilerler. Dürüstlükten yoksun olma düşüncesi, daha çok etik olmayan durumların yaşandığı, adalet ve dürüstlük ilkeleri temelinde bireylerin sahip oldukları beklentilerin görmezden gelinerek ihlal edildiği durumlardan kaynaklanabilir. (Johnson ve M. O'leary-Kelly,2003, s.629). Örgütsel sinizm özellikle, Vroom'un geliştirdiği Beklenti Kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, bireylerin motivasyonlarını etkileyen tercihlerini açıklamaktadır. Bireyin, örgütüne ilişkin geliştirdiği negatif tutum, düşünce ve davranışların temelinde önceden geliştirdiği beklentilerini elde edemeyişi de rol oynamakta ve böylece örgüte yönelik bir sinizm gelişmektedir (Wanous, ve diğ., 1994; Kalağan ve Güzeller, 2010; Kaplan, 2007; Lunenburg, 2011).

Örgütsel sinizm ile yapılan çalışmalar incelendiğinde, birçok örgütsel davranış ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bunlardan bazıları; örgütsel vatandaşlık, iş doyumu, örgütsel bağlılık, stres 'tir (Güzeller ve Kalağan, 2008, s.88). Birçok davranışla ilişkili olan örgütsel sinizme, örgüt içinde yol açan pek çok farklı unsurun varlığı da bilinmektedir. Örgütteki yönetsel sıkıntılar, çalışanlara yaşatılan örgütsel stres, rekabet gücünün yeterli düzeyde olmaması, liyakatin esas alınmadığı terfiler, örgütteki

yapısal karmaşıklıklar veya sık yaşanan işten ayrılmalar bunlardan bazılarıdır (Reichers vd. 1997; Turan, 2011).

Akademisyenlerde sinik davranışların görülmesi, eğitim öğretim faaliyetlerinin verimliliği açısından olumsuz etki yaratacaktır. Özellikle bilim yuvası olan üniversitelerde, evrensel ilkeler olan dürüstlük, ahlaki değerler, liyakat gibi olumlu tutumlara olan inançtaki zayıflık, beraberinde sinik davranışlar getirecektir. Akademisyenlerin kendi çıkarlarını hem bağlı oldukları üniversitenin hem de eğitim sisteminin çıkarlarından üstün görme düşünceleri de beraberinde sinizmin ortaya çıkmasına neden olabilir. Sinizm sadece kendi ile bağımsız olmayan, birçok örgütsel davranıştan etkilenen bir kavram olduğu için, bu araştırmanın amacı çerçevesinde bu örgütsel davranışlardan ne düzeyde etkilendiği de tespit edilmeye çalışılacaktır

2.7.10. Bireysel Performans

Yazında performans kavramı örgütsel performans ve bireysel performans diye iki boyutta değerlendirilmiştir (Barutçugil, 2002, s.47). Bu çalışma doğrudan akademisyenlerin performansına odaklandığı için, bu çalışmada “bireysel performans” kavramı incelenecektir. Yazında performans kavramının tanımı konusunda, üzerinde uzlaşılmış bir tanım bulunmamakla birlikte, aşağıda genel kabul görmüş bazı tanımlara yer verilmektedir. Tutum’a (1979) göre performans, çalışanların başarı derecesi hakkında bir yargıya varmaktır. Bir işi yapan bireyin veya gurubun o iş için hedeflerin ne kadarını gerçekleştirebildiğinin niceliksel olarak göstergesidir (Salt, 2002,3). Bireysel performans, örgütlerde çalışan bireylerin çalışmaları karşılığı aldıkları ücret ve diğer imkânlarla karşın ortaya koydukları çaba olarak tanımlanabilir (Rousseau ve Mclean, 1993). Bu çerçevede bireysel performansın artırılmasında ekonomik ve çevresel etkenlerin önemli bir yeri olduğu söylenebilir (Turunç ve Çelik, 2010).

Performans, bireyin işinin gereği olan sarf ettiği tüm çaba ve çalışmalarının sonucunda elde ettiği başarı seviyedir. Tabi ki aynı zamanda performansı kişinin sahip olduğu yetenek ve becerilerine bağlıdır (Morillo, 1990, s.270). Performansın önceden nasıl ortaya konulacağına dair ölçütleri vardır. Bireyi görevi icabı belirlenen bu ölçütlerine ulaşmak için ortaya koyduğu çalışma hali, ürün ve eser üretme düşüncesidir (Pugh, 1991). Birey, örgüte dair performans sergiler iken, sadece örgüt içinde değil,

örgüt dışındaki tavır ve çabalarıyla da performans derecesini belli eder (Mc Grath, 1995, s.251). Eren ve Hayatoğlu (2011), verilen veya kazanılan görevin yerine getirilmesi, gerçekleştirilmesi olarak tanımlamışlardır performansı. İş performansı, sadece kişinin sahip olduğu bilgi beceri ve yeteneklere bağlı değildir. Mensubu olduğu örgütün, bireyin bu sahip olduğu becerilerini sergileyebilecek ortamlara sahip olması, bu anlamda bireye fırsat sağlaması da performans açısından önemlidir (Şimşek ve Nursoy, 2002, s.43). Bireysel performansın durağan bir yapısı yoktur. Çevreden olumlu veya olumsuz anlamda etkilenebilir. Bu noktada çalışanların yönetici ve amirlerin bu gerçekten yola çıkarak bireylerin performansını olumlu yönde etkileyecek çalışmalar yapması gerekir. Özellikle çalışanlarının iş doyumunu sağlayacak, bireysel beklentilerine cevap verecek tutum içinde olan yöneticiler, çalışanlarının bireysel performanslarının artmasına neden olabilirler (Barutçugil, 2004, s.391).

Sürdürülebilir bir rekabet yaratabilmek adına, örgütlerin performanslarındaki artış, çalışanların bireysel performanslarına bağlıdır (Turunç, 2010). Bu derece önemli olan bireysel performans, örgütün gerçek bir profesyonellik ile yönetilmesinin gerekliliğini de ön plana çıkarmıştır. Bu durum, performans yönetimi kavramını ortaya çıkarmıştır. Performans yönetimi, örgütte gerçekleştirilmek istenen amaçların varlığına ve bunun için çalışanların sergilemesi gereken performanslarına yoğunlaşır. Özellikle bu amaçlar için hayati derecede önemli olan bireysel performansın doğru ve yeterli derece yönlendirilmesi öncelikli iştir (Benligiray, 2013). Bireysel performans, beraberinde bazı davranışları da etkiler. Amaçların gerçekleştirilmesi için ortaya konulan bireysel performans, bireylerin göstermiş oldukları çaba ve gayretlerin ödüllendirilmesi ile sonuçlanabilir. Bu durum, bireylerin örgütlerine karşı iş doyumları algılarının artmasına neden olacaktır (Barutçugil, 2004). İşte bu bireysel performans ve iş doyumları arasındaki ilişki örgüt açısından her zaman dikkat çeken bir durum olmuştur (Bowling, 2007).

Performans değerlendirme sistemi çalışan açısından gayet önemlidir. Özellikle olumlu bir performans gösteren ve bu yönde çaba harcayan çalışan, bunun değerlendirilmesini ister. Kısaca marifetin iltifata tabi olması gibi bir durumdur. Bunun aksine bir durum söz konusu olduğunda çalışan ile çalışmayan aynı sayıldığı bir ortam hissi bireyde var olur ki, bu da bireysel performansını olumsuz yönde etkileyecektir. Böylesine bir durumun yaşanmaması adına, bireysel performans değerlendirmesi örgüt

için önemlidir (Cohen, 1992, s.192). Çalışanların bireysel performanslarının değerlendirilmesi kendileri için de bir değerlendirme fırsatı bulmalarına imkân tanır (Kale, 2013). İlgili yazında performans kavramının tanımı, boyutları ve ölçümü konusunda birçok model vardır. Benzer şekilde yazında performans değerlemesi konusunda çok boyutlu (finans, kalite, etkinlik vb.) ölçümler olması gerektiği belirtilmektedir (Bayraktaroğlu ve Yılmaz, 2012, 294).

Performansı etkileyen birçok faktör incelenmiştir. Bunlar bireysel, örgütsel ve çevresel olmak üzere üç boyutta incelenmektedir (Yener, 2007; Tutar ve Altınöz, 2010; Ergenç, 2003). Ayrıca akademisyenlerin bireysel performansının değerlendirmesi, üniversitelerde biçimsel performans değerlendirmesi ve biçimsel olmayan performans değerlendirmesi olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır. Biçimsel olmayan performans değerlendirmesi, bireyin çalışmalarının yönetimce devamlı olarak çalışma yerinde izlenip değerlendirilmesidir. Biçimsel performans değerlendirme ise, belirli yöntem ve kuralların önceden belirlendiği ve bu çerçevede yapılan değerlemedir (Cole, 1993). İlgili yazında iş gören performansının değerlendirilmesinin ilk üstü (yöneticisi), kendisi, iş arkadaşları (eşitler), astları ve müşteriler tarafından yapılabileceği belirtilmektedir (Uyargil ve diğerleri, 2008, s.252). Bu doğrultuda akademisyenlerin iş performanslarının değerlendirilmesinde pek çok kriterin gözlemlenmesi gerektiği söylenebilir. Bu birçok kriter içerisinde, literatürde yapılan çalışmalar ışığında belirlenen bazı davranışlar ile akademik personelin iş performansı arasındaki ilişki, bu çalışmada ele alınmıştır. Özellikle örgütsel yapının akademisyenlerin olumlu davranışlarından biri sayılabilecek olan iş performansına ne derece ve yönde etkilediği incelenmiştir. Ayrıca diğer akademisyen davranışlarının iş performansı ile arasındaki ilişkide bu çalışmada incelenmiştir.

2.8. Konuyla İlgili Yapılmış Çalışmalar

2.8.1. Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar

Aypay (2006) tarafından yapılan “Üniversitelerde Akademik Etkinlik ve Örgütsel Davranış Arasındaki İlişki” adlı çalışmada, üniversitelerdeki öğretim üyelerinin örgütsel davranışları ile akademik davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Bu araştırmada sadece örgütsel davranışlar ile etkinlikler arasında değil,

örgütsel modeller ile bu davranışlar ve bu modellerin kendi içindeki ilişkileri de incelenmiştir. Sonuç olarak örgütsel modeller ile akademisyenlerin etkinlikleri arasında kısmı olarak ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca bu örgütsel modellerin kendi aralarında ise olumlu anlamda yüksek düzeyde ilişki olduğunu da tespit etmiştir.

Arap Kavili, 2007 yılında doktora tezinde Türkiye’de Üniversitelere İlişkin Politikalar ve Üniversitelerin Kuruluş Yeri Seçimi konulu bir araştırma yapmıştır. Türkiye Cumhuriyeti’ni kuruluşundan günümüze üniversitelere ilişkin gelişimlerin ve bu süreçte kurulan üniversitelerin yer seçim kararlarının incelenmesi hedeflenmiştir. İlk hedefe uygun olarak siyasal iktidarın üniversitelere ilişkin yaklaşımları, ülkenin içinden geçtiği siyasal dönüm noktaları dikkate alınarak incelenmiştir. İkinci olarak, üniversitelerin kuruluş yeri seçim kararlarının alınmasına ilişkin ölçütler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda, öncelikle üniversite kurumuna ilişkin tarihsel bir değerlendirme yapılmıştır. Bu değerlendirme ışığında, Türkiye’deki üniversite yasaları, ülkenin geçirdiği siyasal dönüşümlere koşul olarak ele alınmış, üniversitelerin siyasal iktidarların yaklaşımlarından ne kadar etkilendiği de irdelenmeye çalışılmıştır. Kuruluş yeri seçim kararlarına ilişkin olarak ise, Cumhuriyet tarihi boyunca tarihsel sınıflandırma yapılarak, her dönemi kapsayacak bir üniversite seçilmesi yoluyla örneklem oluşturulmuştur. Dönemleri temsilen, bu üniversitelerin kuruluş yeri seçim kararları incelenmiş, bu kararların gerek meclis tutanaklarında, gerekse kentteki yerleşim yeri seçiminde nasıl alındığı; bir plan çerçevesinde mi, yoksa siyasal tercihler çerçevesinde mi biçimlendirildiği ortaya konmaya çalışılmıştır.

Boylu, Pelit ve Güçer’in (2007) bir devlet üniversitesi olan Gazi Üniversitesinde görev yapan akademik personelin örgütsel bağlılığını tespit etmek amacıyla Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeğini kullanmışlardır. Araştırma, Gazi Üniversitesi’nde görev yapan 366 akademik personel ile yürütülmüştür. Sonuç olarak örgütsel bağlılıkla akademik personelin demografik özellikleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yazarlar yaptıkları araştırmada, örgütsel bağlılığın akademik unvan değişkeni açısından anlamlı farklılaştığını tespit etmiştir. Yazarlara göre profesör unvanına sahip akademik personel, araştırma görevlisi unvanına sahip personelin algılarından daha yüksek bir ortalamaya sahiptir. Ayrıca örgütsel bağlılığın çalışılan birimde artması ile üniversite genelinde olan bağlılığın da arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Sabuncuoğlu (2007) tarafından yapılan çalışma, tamamen bu araştırma

konusuyla örtüşmese de araştırmamızdaki değişkenleri içermesi anlamında önemli bir araştırma olma özelliğindedir. Örneklem olarak 500 büyük işletmede çalışan toplam 637 birey üzerinde yapılan çalışma ile örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve eğitim arasında nasıl bir ilişki olabileceğini incelemiştir. Yol analizi yöntemi ile kurulan model test edilmiştir. Neredeyse tüm eğitim değişkenlerinin işten ayrılma niyetini doğrudan ve örgütsel bağlılık aracılığı ile de dolaylı olarak etkilediği görülmüştür. Önemli bir nokta ise doğrudan olan etkilerin dolaylı etkilerden daha düşük olmasıdır

Ardıç ve Polat (2008) Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin yaşadığı tükenmişlik seviyelerini belirlemek, akademik personelin tükenmişlik duyguları ile bazı değişkenler arasındaki ilişkiyi tespit etmek ve sonuçta akademik personeldeki tükenmişlik sorununa çözümler ve öneriler geliştirebilmeyi amaçladıkları bir çalışma ortaya koymuşlardır. Araştırma kapsamında Gaziosmanpaşa Üniversitesi'ndeki görev yapan akademik personelden toplanan 200 anket üzerinden analizler yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak da Maslach tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre akademik personelin bireysel başarı açısından yüksek tükenmişliği önlemek için kişisel gelişime imkân tanımak gerektiği, bununla birlikte gerekli tedbirlerin alındığında akademik personelin tükenmişlik duygularının azalabileceği sonucuna varmışlardır.

Antalyalı 2008 yılında “Türkiye Üniversitelerinin Örgütsel Etkinlik Alanları: Öğretim Üyeleri Üzerinde Bir Araştırma” adlı tez çalışmasında, üniversitelerin örgütsel etkinlik alanlarını araştırmıştır. Nicel desenli şekillenmiş olan çalışma toplam 23 devlet üniversitesinden toplanan 1185 anket ile analizler yapılmıştır. Dokuz farklı etkinlik alanları üzerinden üniversitelerin etkinlik alanları belirlenmeye çalışılmıştır. Neticede üniversitelerin farklı etkinlik düzeylerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bir alanda etkin olan bir üniversitenin diğer alanlarda da etkin olduğu gözlemlenmiştir. Yani bir alanda etkinlik seviyesi düşük olan bir üniversitenin diğer alanlarda da düşük olduğu görülmüştür. Buradan yola çıkarak, üniversitelerin daha etkin olma gayretine sahip olmaları gerektiği sonucuna varılmıştır.

Perçin (2008), Malatya ilinin en büyük işletmelerinin birinde çalışanların örgütsel bağlılıklarının oluşmasında, teknoloji, örgütsel yapı, örgüt kültürü ve liderlik tarzı arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışmada sonuç olarak, örgütlenme

şekli, yönetim şekli, örgütteki teknolojik durum ve örgütün kültürü, örgütün yapısında etkilidir. Bu durum beraberinde örgütte çalışanların bağlılıklarını da etkilemektedir.

Akkoç (2008), yapmış olduğu çalışma ile ilaç sektöründe örgütsel yapı ve liderliğin, satış gücü performansı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışmada, satış temsilcilerinin performansının nasıl etkilendiğini ortaya koymak için örgütsel yapı ve liderlik türü ile alakalı anketler uygulanmıştır. Sonuç, satış temsilcilerinin sergiledikleri performans ile kurumun sahip olduğu örgütsel yapı arasında bir anlamlı ilişki olmadığıdır. Ancak performans üzerinde etkileri olmasa da liderlik türü ve örgüt yapısı kendi aralarında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkiye sahiptirler.

Buluç (2009), yapmış olduğu çalışmada ilköğretim okullarında görevli öğretmenler üzerinde, okul yapısının etkililiği ölçeği aracılığıyla veriler toplamıştır. Araştırma sonuçlarında ilköğretim okullarında orta düzeyde bir bürokratik yapı var olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu bürokratik yapı ile liderlik stilleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonucunda, etkin biçimlendirme ve merkezileşmenin dönüşümcü liderlik tarzı arasında pozitif ve anlamlı olarak yüksek düzeyde ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ancak etkileşimci liderlik ile herhangi bir anlamlı ilişkisinin olmadığını da tespit etmiştir.

İraz ve Ganiyusufoglu (2011) yapmış oldukları çalışma ile akademisyenlerin tükenmişliklerini ve bu tükenmişlik duygularının demografik özelliklerine göre değişip değişmediğini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Çalışmalarını Selçuk Üniversitesi bünyesinde bulunan çeşitli fakülte ve meslek yüksekokullarından toplam 151 akademik personel ile yürütmüşlerdir. Sonuç olarak, medeni halin tükenmişliği etkilediği ancak cinsiyetin herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna varmışlardır.

Topçu ve arkadaşları 2012 yılında yapmış oldukları çalışmalarında, dünya sağlık örgütünün hazırlamış olduğu yaşam kalitesi ölçeğinin kısa halini kullanmışlardır. Bu ölçek aracılığıyla akademik personelin psikolojik sağlık, sosyal ilişkiler, bedensel sağlık ve çevre boyutlarındaki yaşam kalitelerinin ne olduğu tespit etmeye çalışmışlardır. Kolayda örnekleme yöntemi ile çalışmanın örneklemini Afyon Kocatepe üniversitesinde görev yapan 131 akademisyen oluşturmaktadır. Yapılan analizler sonucunda, bu alt boyutlar arasında genel olarak olumlu bir ilişki var iken, beden

sağlığı ile diğer boyutlar arasında olumsuz yönde bir ilişki söz konusu olduğu sonucuna varılmıştır.

Sert ve İkiz (2012) “Turizmin Bilimsel Konumuna İlişkin Akademisyenlerin Tutumları Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmalarında ise, turizm alanında görev yapmayan akademisyenlerin tutumlarını incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada toplam yedi üniversiteden 401 akademik personel örnekleme alınmıştır. Akademik personele anketler yoluyla turizmin bilimsel konumuna ilişkin tutumlarını ölçmeyi amaçlayan sorular sorulmuştur. Veriler PASW 18.0 programı ile analiz edilmiş, sonuç olarak da akademisyenlerin turizmi bir bilim dalı olarak gördüklerine dair kuvvetli bulgular ortaya çıktığını belirtmişlerdir.

Özer ve Dönmez (2013) yapmış oldukları çalışmaları ile bu araştırmada da yazarların kullanılan kolaylaştırıcı okul yapısı ölçeğinin psikometrik analizlerini yeniden ele almışlar ve ölçeğin yapısal olarak önemli değişikliklerle kullanılabileceğine karar vermişlerdir. Hoy tarafından geliştirilen Orijinal ölçek, tek boyuttan oluşuyorken yazarların 75 farklı ilköğretim okulundan 1018 öğretmenin katılımı ile gerçekleşen analizler sonucunda ölçeğin kolaylaştırıcı ve engelleyici olmak üzere iki boyuttan oluştuğuna karar vermişlerdir. Gerekli analizlerin uygun değerler vermesi ve bu durumun ölçeğin asıl sahibi ile paylaşılması ve uygun bulmasıyla, ölçeğin son hali iki boyutlu olarak ortaya konulmuştur. Özer ve Dönmez 'in (2013) yaptığı araştırmada ortaya konulan ölçeğin son hali bu araştırmada da aynen kullanılmıştır.

Yirci, 2014 yılında yaptığı doktora çalışmasında özelleştirme kavramını eğitim alanı içerisinde derinlemesine incelemek ve devlet üniversiteleriyle vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanlarının algıladıkları örgütsel destek, örgütsel bağlılık düzeyleri ve özelleştirme ile ilgili görüşlerini karşılaştırmayı amaçlamıştır. Betimsel nitelikteki ilişkisel tarama modelinde olan bu araştırmanın örneklemini, 2012–2013 akademik yılında Türkiye'deki sekiz vakıf ve altı devlet üniversitesinde görev yapan 2.246 akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmada üç farklı ölçek uygulanmıştır. Bunlar, Örgütsel Bağlılık Ölçeği, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşler ölçeğidir. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS istatistik programlarıyla incelenmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının algıladıkları örgütsel destek

seviyeleri, kurum tipine göre farklılık göstermektedir. Vakıf üniversitelerinde görev yapan öğretim elamanlarının örgütsel destek algısı, puan ortalamaları, devlet üniversitelerindeki öğretim elamanlarının örgütsel destek algısı, puan ortalamalarından daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının örgütsel bağlılık seviyeleri, kurum tipine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde cinsiyet değişkenine göre öğretim elemanlarının örgütsel bağlılık puanları üzerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu araştırmayla, devlet ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elamanlarının özelleştirmeye yönelik görüşlerinde anlamlı farklılık bulunduğuna yönelik sonuçlar elde edilmiştir. Vakıf üniversitesi öğretim elemanlarının yükseköğretimde özelleştirmeye ilişkin görüşler ölçeğindeki puan ortalamaları, devlet üniversitesindeki akademisyenlerin puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur.

Acer Karataş, (2015) tarafından yapılan “Türkiye’de Yükseköğretimin Genişlemesinin Yeni Kurumsalcılık Perspektifi İle İncelenmesi” adlı çalışması doktora tezi olarak hazırlanmış bir çalışmadır. Yazar bu çalışma ile devlet üniversitelerinin yapısal özelliklerini incelemeyi ve bu üniversitelerde görev yapan akademik personelin algılarına göre nasıl bir örgütsel modelin var olduğunu tespit etmeyi amaçlamıştır. Aynı zamanda yeniden kurumsalcılık teorisi aracılığı ile yükseköğretimdeki bazı sorunlara çözümler bulmayı da hedeflemiştir. Çok hızlı artan üniversite sayılarına karşın, yaşanan sorunlara (nitelik, öğretim elemanı gibi) çözümler önemek de araştırmanın bir başka amaçlarındanındır. Araştırma karma bir yöntemle 51 devlet üniversitesi üzerinde gerçekleştirilmiştir. 1072 akademisyenle gerçekleştirilen (örgütsel davranış ölçeği aracılığı ile toplanan veriler) nicel analizlerin dışında, her bir üniversiteye ait slogan ve misyon ifadeleri doküman inceleme yöntemiyle değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda yeni açılan üniversitelerin çoğunda bürokratik yapının izlerinin görüldüğünü belirtmiştir. Ayrıca nicelik olarak hızlı artan üniversite sayısının, nitelik olarak aynı oranda kaliteyi yakalayamadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu bağlamda üniversitelerin çoğunlukla benzer özellikler sergilediğini belirtmiştir.

Mehtap ve arkadaşlarının (2015) yılında yapmış oldukları çalışmadaki amaçları, akademik personelin prosedürel adalet algılarının, sinizm düzeyleri ve iş performanslarına olan etkisini tespit etmektir. Bu amaçla 676 akademik personelden toplanan anketler öngörülen analizler yapılarak yorumlanmıştır. Sonuç olarak,

akademisyenlerin sahip olduğu prosedürel adalet algıları, akademisyenlerin sinizm duygularını düşürdüğünü tespit etmişlerdir. Ayrıca prosedürel adalet algıları, akademisyenlerin performansını arttırdığı sonucuna da ulaşmışlardır.

“Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgüt İçi Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmada Oruç ve Kutanis (2015), akademisyenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin politik davranışlarına ne düzeyde etki ettiğini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemi 47 üniversiteden toplam 375 akademisyenden oluşmaktadır. Sonuç olarak, yüksek psikolojik sermaye düzeyine sahip akademisyenlerin daha az tavizci, daha az ikiyezlü davranma ve daha az karşılıklı çıkar gözetme davranışlarına sahip oldukları tespit edilmiştir.

Öz (2015) yapmış olduğu yüksek lisans tezinde kamu kurumlarında kanunlar ile öngörülen iç denetim faaliyetlerinin üniversitelerde ne derece uygulanabildiğini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın yöntemi olarak literatür taraması şeklinde bir yol izlenmiş ve konu hakkında aydınlatıcı bilgiler verilmiştir. Çalışmanın gerekçelendirilmesi için üniversitelerdeki denetim mekanizmalarından, denetim mekanizmalarının türünden bahsedildikten sonra, yapılan ülke geneli son yıllarda kamu denetiminde olan gelişmelerden bahsedilmiştir. Bu çerçevede üniversitelerin durumları daha geniş bir perspektiften ele alınmış olduğu çalışmada, üniversitede görev yapan üst yöneticilerin, iç denetçilerin denetime dair bakış açılarını da incelemiştir.

Zeynel ve Çarıkçı 2015 yılında yapmış oldukları çalışmalarında, akademik personelin mesleki motivasyonları ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada konu ile ilgili anketler kullanılmıştır. Araştırmaya devlet üniversitelerindeki işletme fakültelerinden toplam 378 akademik personelin katılması ile gerçekleşmiştir. Yapılan analizler sonucunda, akademik personelin mesleki motivasyon düzeyinin artması ile iş doyumlarının ve örgütsel bağlılıklarının da pozitif ve anlamlı yönde artacağı sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Gülmez, 2016 yılında yapmış olduğu “Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere’deki Yükseköğretim Kurumlarının Örgüt Boyutları Bakımından Değerlendirilmesi” adlı çalışmasıyla Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere’deki yükseköğretim kurumlarının, bazı boyutlar bakımından değerlendirilmesini amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda nitel araştırma yöntemi

çerçevesinde fenomenoloji araştırma deseni benimsenmiştir. Çalışma grubunun belirlenmesinde ölçüt ve kartopu örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Çalışma grubu, 29 öğretim üyesini kapsamaktadır. Araştırma verileri, araştırmacı tarafından yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak ve katılımcılarla yüz yüze görüşmeler yapılarak toplanmıştır. Görüşme formunda dokuz temel ve 41 alt araştırma sorusu yer almaktadır. Verilerin analizinde betimsel analiz ve içerik analizi kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen temalar amaç, yapı, yönetim süreçleri ve iklim olmak üzere dört boyutta gruplandırılmıştır. Sonuç olarak, ABD ve İngiltere'deki üniversitelerin belirgin amaçlarının ve vizyonlarının olduğu, bunun paylaşıldığı, öğrenci ve akademisyenlerin de bu konuda oldukça bilinçli olduğu ortaya çıkmıştır. Türkiye'de ise amaçların belirsiz olduğu sonucuna ulaşılmıştır. ABD ve İngiltere'de üniversitelerin bağlı olduğu bir üst kurum olmadığı, koordinasyon kurumlarının olduğu ve yapının profesyonel bir şekilde işlediği görülmektedir. Türkiye'de bürokrasinin fazla olduğu, üniversitelerin bir üst kuruma bağlı oldukları görülmektedir. ABD ve İngiltere'de yöneticiliğin istenmediği, Türkiye'de ise yöneticiliğin statü olarak görüldüğü ortaya çıkmıştır. ABD ve İngiltere'de kararların katılımlı olarak alındığı, Türkiye'de karara katılımın daha az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca ABD ve İngiltere'de uzun vadeli planlamanın yapıldığı, iletişim için daha çok internet aracılığıyla çeşitli iletişim araçlarının kullanıldığı; Türkiye'de kısa süreli çözümler üretildiği ve daha çok yüz yüze iletişim kurulduğu görülmektedir. ABD ve İngiltere'de değerlendirme sisteminin olduğu, bu kapsamda değerlendirme ölçütlerinin belirlendiği ve uygulandığı ortaya çıkmıştır. Türkiye'de değerlendirme sistemine ilişkin bir düzenlemenin olmadığı, bazı üniversitelerin kendi değerlendirmelerini yaptığı görülmektedir. ABD ve İngiltere'de kuruma bağlılığın genel olarak daha az olduğu ve profesyonel düşünmenin baskın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye'de kurumsal bağlılığın yüksek olduğu görülmektedir. ABD ve İngiltere'de çalışma ortamı açısından gerekli ihtiyaçların sağlandığı, Türkiye'de ise alt yapı eksikliklerinin olduğu ortaya çıkmıştır.

Sever (2016) özel üniversitelerde çalışan akademik personelin hukuki statüleri üzerine bir çalışma yapmıştır. Kamu üniversiteleri ile devlet üniversitelerinin çeşitli yönleriyle karşılaştırılmasının yapıldığı araştırmada, özel üniversitelerde görev yapan akademik personelin de devlet üniversitelerinde görev yapan kamu personeli gibi bir kamu görevlisi olduğu tespitinde bulunmuştur.

2.8.2. Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar

Hage ve Aiken (1967), merkezileşme formalleşme özelliklerini gösteren örgütsel yapılar ile yabancılaşmanın türleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçladığı araştırmasında, 16 örgüt arasında karşılaştırma yapmıştır. Bu karşılaştırma sonuçlarına göre merkezileşme ve formalleşmenin yüksek olduğu örgüt yapılarında işe ve göreve karşı yabancılaşmanın artmasına neden olmaktadır.

George ve Bishop (1971) yaptıkları çalışma ile eğitimcilerin kişisel özellikleri ile örgütün iklimi ve örgütün yapısı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Örgütün yapısı ve örgütteki eğitimcilerin bireysel özellikler örgüte ait iklimi etkilemekte midir? sorusuna cevap arayan yazarların buldukları sonuçlara göre, daha büyük bölgelerde çalışan eğitimcilerin algıladıkları stres, örgüte bağlılıkları ve kaygı düzeyleri daha küçük bölgelerde çalışan eğitimcilere nispeten daha fazla olduğu sonucuna varmışlardır.

O'Reilly ve Roberts (1975) ise ileri teknoloji deniz havacılık biriminde görev yapan 578 subay ve er üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada, kişilik özelliklerindeki farklılıklar, örgütteki pozisyon ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, iş doyumu ve bireysel özellikleri ve örgütteki pozisyon ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bu çalışmada örgütteki pozisyon değişkeni kontrol altında tutulduğunda, iş doyumu ve kişilik özellikleri açısından anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bununla birlikte kişilik özellikleri değişkeni kontrol altında tutulduğunda, örgütteki pozisyon ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu çalışmada ayrıca örgütteki pozisyon değişkeninin, iş doyumu üzerinde kişilik özelliklerine göre daha etkili bir değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kakabadse ve Worrall (1978) tarafından 9 farklı sosyal hizmet departmanında 603 çalışan üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, örgüt yapısı ile iş doyumu arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma sonucunda merkezileşme ve formalleşme düzeyi ile iş doyumu arasında negatif yönde bir ilişki belirlenmiştir.

Miskel (1979) ise, eğitim kurumlarında örgütsel yapının, örgütsel bağlılığa, etkililiğe ve iş doyumuna etkisini araştırmak amacıyla yaptığı çalışmada, merkezileşmenin düşük olması, katılımın arttığı, kuralların fazla olduğu eğitimcilerin okullarını, bu değişkenler açısından daha etkili algılamasına neden olduğunu savunmuştur.

Farrell (1984), kurumsal araştırma ve karar verme konulu çalışmasında, üniversitelerin karar verme sürecinde görüş farklılıklarının ortaya çıktığı sonucuna ulaşmıştır. Bu görüşleri genel olarak iki kutupta toplamıştır. Bir tarafta kurumsal araştırmacıların yöneticilerin varlığından daha fazla olması gerektiğini savunanlar, diğer tarafta ise karar vermede örgüte ait araştırmacıların etkisinin daha fazla olması gerektiğini savunanlar vardır. Önemli tespitlerden biri yükseköğretimde kurumsal araştırmacıların konumlarındaki belirsizliktir. Ancak bu belirsizlik bir noktada fikir birliğine dönüşmüştür ki o da, öğretim üyeleri ve yöneticiler içinde araştırmacıların tamamen tarafsız olması gerektiği noktasında belirgin bir görüşe sahiptir.

Jellinek (1985), "Makyavelizm, Örgütsel Yapı ve Müdürlerin Mesleki Stresi" konulu araştırmasında, makyavelist bir felsefenin örgüt yapısında, mesleki stresin de bir etki meydana getirip getirmediğini tespit etmeyi amaçlamışlardır Çalışmanın örneklemini, 54 devlet liselerinde ve özel liselerinde görev yapan müdürler oluşturmaktadır. Araştırma sonunda şu değerlendirmeler yapılmıştır: Makyavelist felsefeye sahip okul müdürleri, daha fazla iş doyumuna sahiptirler. Bu sonuçla beraber okul yapısının katıldığı örgüt yapılarında düşük makyavelist eğilimleri olan okul müdürlerinin sahip olduğu iş doyumunu değişmemektedir (Ordu, 2011).

Choi (1990) yapmış olduğu çalışmada, Kore'deki kamu çalışanlarının örgütsel yapıya, otoriterliğe dair tutumlarının ve iş doyumunu algılarının çalışanların örgütsel bağlılıkları ile ilişkisini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın örneklemini 332 kamu çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın amacına uygun olarak yol analizi yapılmıştır. Sonuç olarak iş doyumunu, bağlılık ve örgütsel yapı arasında dolaylı veya doğrudan etkiler olduğunu tespit etmiştir. Bağlılık üzerinden en büyük dolaylı etki, iş doyumuna aittir. Örgütsel yapı içinde ele alına merkezileşme, bağlılık üzerinde dolaylı bir etkiye sahiptir. Formalleşme ise bağlılık üzerinde küçük de olsa doğrudan bir etkiye sahiptir.

Smith ve Meier (1994) tarafından yapılan çalışmada, bürokratik yapının devlet okullarının yönetiminde olumlu etkiler meydana getirebileceği belirtilmiştir. Yazarlara göre, bürokratik yapı performansın düşmesine neden olmamaktadır. Aksine, okullarda bürokrasinin azalması performans düşmesine neden olduğunu iddia etmektedirler.

Finlay, Martin, Roman ve Blum (1995) da 439 özel sektör çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada, örgüt yapısı ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir.

Çalışmada yüksek düzeyde yapılandırılmış örgütsel aktivitelerin çalışanların iş doyumu üzerinde negatif bir etki yarattığı sonucuna ulaşılmıştır.

Pillai ve Meindl (1998) ise, büyük ölçekli işletmelerde 101 iş biriminde ve 596 yönetici üzerinde yürüttükleri bir çalışmada ise, örgütsel yapı ile liderlik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma sonucunda organik yapılar ve kolektivist kültürlerin karizmatik liderliğin ortaya çıkması üzerinde etkili olduğunu ancak bir kriz algısı durumunda bu ilişkinin negatif yönlü olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Soler (1999), üniversitelerde olmasa da konu ile benzer bir araştırmayı okullarda yapmıştır. Araştırmacı öğretmenlerin iş doyumunun ve bağlılıklarının örgütsel yapı ve işin özelliklerinden nasıl etkilendiğini tespit etmeye çalışmıştır. Örnekleme aldığı 39 devlet okulundaki öğretmenler, yaptığı çalışma neticesinde örgütsel yapının hem bağlılığı hem de iş doyumunu olumsuz yönde etkilediğini belirlemiştir. Bunun tersi olarak örgüt yapısındaki merkezileşme ve formalleşme azaldıkça hem iş doyumunu hem de bağlılık artmaktadır.

Bohte (2001)'nin, okullardaki öğrenci performansına bürokrasinin etkisinin olup olmadığını tespit etmeyi amaçladığı çalışmasında ise ulaşılan sonuçlara göre, bürokrasi genel olarak öğrenci performansları üzerinde olumsuz etki yarattığı tespit edilmiştir.

Ambrose ve Schminke'nin (2003); eğitim, finans, yemek hizmetleri, sağlık, sigortacılık, perakende, eğlence, üretim, teknoloji sektörlerinde faaliyet gösteren 64 örgütte çalışan toplam 506 kişinin katılımı ile yaptıkları çalışmada, örgüt yapısı ve örgütsel adalet arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Onların bulgularına göre, örgüt yapısı yönetsel adalet ile çalışanların zihinlerindeki kurumsal destek algısı arasındaki ilişkiyi farklılaştırmaktadır ve bu ilişki mekanik yapılarda organik yapıdakilerden daha güçlüdür. Yine onların bulgularına göre örgüt yapısı, etkileşimsel adalet ile denetimsel güven arasındaki ilişkiyi farklılaştırmaktadır ve bu ilişki organik yapılarda mekanik yapılarda olduğundan daha güçlüdür. Bu çalışma, organik yapılar ile mekanik yapıların, kişilerin örgütler içindeki algılarını nasıl etkilediklerini göstermesi açısından önemli bir çalışmadır.

Bucic ve Gudergan (2004), farklı sektörlerde faaliyet gösteren firmalar tarafından oluşturulan firma birleşmelerinde, farklı örgüt yapılarının dinamik yetenekler üzerindeki etkisi üzerinde araştırma yapmışlardır. Merkezileşme ve biçimsellik kavramlarına odaklanarak mekanik ve organik örgüt yapılarının yaratıcılık ve öğrenme

üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Firma yöneticileri ile yapılan görüşmeler ve anket uygulamaları neticesinde, Bucic ve Gudergan yüksek dereceli merkezileştirmenin, orta dereceli ve büyük örgütlerde grupların yaratıcılık ve öğrenme seviyeleri üzerinde olumsuz etki yarattığını saptamışlardır. Ayrıca yüksek dereceli biçimselliğin de grupların öğrenme seviyeleri üzerinde olumsuz etki yarattığını bulmuşlardır. Çalışmada ayrıca, firma birleşmelerinde mekanik yapıların dinamik yeteneklerin gelişimini engellediği, organik yapıların ise işletmeler arası düzenlemeler için daha elverişli olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Stowell (2004) yapmış olduğu çalışmada üniversitelerdeki değerlendirme kurullarını destekleyen uygulama ve felsefeleri sorgulamıştır. Özellikle temel kavramlar arasında bir anlam kargaşasının varlığından söz etmektedir. Bunun temel sebebinin yükseköğretimde neyin nasıl değerlendirileceğinin belirsizliğinden kaynaklandığını belirtmektedir. Araştırmacı, yükseköğretimde değerlendirme kurullarının çalışmasını destekleyen felsefe ve uygulamaları sorguladığı araştırmasında, özellikle eşitlik, adalet ve standart kavramları etrafında kavramsal karışıklıklar olduğunu öne sürmüştür. Bu karışıklığın sebebi, neyin değerlendirileceği ve yükseköğretimdeki başarı ve başarısızlık ile ilgili kararların temeli konusunda netlik olmayışıdır.

Barnett'in (2004) yükseköğretimin amaçları ve akademinin değişen yüzü araştırmasında, yükseköğretimin tüm dünyada zamanın etkisi ile değişiklikler yaşadığını belirtmiştir. Bu değişiklikler rekabete, piyasaya uyum sağlama, toplumsal ihtiyaçlara cevap verebilme çerçevesinde şekillenmiştir. Bununla beraber bu değişiklikler, üniversitede çalışanlara sağlanan imkânlar, akademik çalışma ortamları, yenilikçi politikalar üretebilme gibi başlıklarda sağlanan gelişmelere göre de şekillenmiştir.

Campbell, Fowles ve Weber (2004) de benzer bir konu ile yaptıkları çalışmada ise sağlık sektöründe, farklı bölümlerde çalışan 192 ile örgüt yapısı ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Sonuç olarak iş doyumu ve örgütsel yapı arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Çalışanların kararlara katılabildiği ve aralarındaki sağlıklı iletişim halinde olduğu örgüt yapısının olduğu yerlerde, çalışanların iş doyumunun yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Lam (2005), okul yapılarının farklı olduğu okullarda, öğretmen ve öğrenciye dair sonuçların değerlendirildiği çalışmasında, iki önemli durum tespit etmiştir.

Bunlarda biri, çok fazla esnek yapılara sahip okullarda esnek olan yapılar, daha katı yapılara sahip okullara nispeten, öğretmenlerin kendilerini geliştirmeye daha fazla imkân tanınmaktadır. Diğeri ise, öğrencilerin öğrenmeleri üzerinde olumlu etki yaratan yapıların, birlikte iş yapabilme yeterliliğinin daha fazla olduğu ve öğrencilerin daha yüksek motivasyonlara sahip olduğu yapılar olduğu tespit edilmiştir.

Fasasi (2011) tarafından yapılan çalışmada, Nijerya yükseköğretiminin planlanması ve gelişimine yoğunlaşmıştır. Bu çalışmada, Nijerya'daki üniversitelerin sınıfların durumu, kampüsün olanakları, akademik personelin iş performansı ve öğretim materyalleri açısından dünya ortalamasının altında olduğu görülmüştür. Üniversitelerde etkin bir eğitim için çoğu fiziki imkânın elverişli olmadığı, materyal ve araştırma sahalarının yetersiz olduğu tespitleri yapılmıştır. Bu durum ülkedeki üniversitelerin örgütsel yapılarında da noksanlıklar yaşanmasına neden olmaktadır. Yine Nijerya'daki devlet üniversitelerinde yapılan bir başka çalışmada ise Abdulsalam ve Mawoli (2012), devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personelin motivasyon algıları ile iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda iş performansı ile motivasyon arasında orta düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Ramirez ve Christensen (2013) yapmış oldukları çalışmada, Oslo ve Stanford üniversitesinde örgütlenmelerin yapısını incelemeyi amaçlamışlardır. Bu üniversitelerin örgütsel yapılarının, dış çevreden özellikle de küresel çevreden etkilendiklerini tespit etmişlerdir. Bu üniversitelerin örgüt yapılarında kültürleri ve kuruluş yılları dikkate alındığında farklı yanlarının olduğu gibi benzer yönlerin de olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Örgütsel yapı ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, çalışanların örgütsel yapısına ilişkin algılarını kapsayan pek çok araştırma yapılmasına rağmen, ülkemizde yapıyla ilgili araştırmaların büyük bir kısmının eğitim dışındaki alanlarda yapıldığı görülmüştür. Hem yurt dışında hem yurt içinde yapılan araştırmalarda örgütsel yapının iş doyumu; stres, tükenmişlik, bağlılık, bireysel performans gibi davranışlarla ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca etkililik, örgüt iklimi, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, örgütsel adalet, örgütsel iletişim, örgütsel vatandaşlık, örgütsel performans değişkenleri ile ilişkisinin incelendiği de görülmüştür.

Merkezileşme düzeyinin fazla olması bürokratik yapının özelliklerinin yoğun olmasına sebep olmaktadır. Dolayısıyla yapılan çalışmaların sonuçları ışığında bu durumun örgüt içi iletişimi ve de çalışanların olumlu tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Üniversitelerdeki örgüt yapısının merkeziyetçi bir karakter taşıdığı söylenebilir. Bu durum karar alımının üst düzeyde yapılmasına ve astların karar alımı ile ilgili iletişim sürecinin dışında kalmasına yol açmaktadır. Ayrıca akademik personelin iş doyumu, kolektif yeterlik, bireysel performans, işe duyulan ilgi, birey örgüt uyumu ve bağlılık gibi olumlu davranışlarını da olumsuz yönde etkileyeceği öngörüsü kuvvetle muhtemeldir. Bununla beraber olumsuz tutum ve davranışlardan olan tükenmişlik, stres, sessizlik, sinizm, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz tutum ve davranışlarını da arttırıcı yönde etki yaratabilecektir. Bu anlamda üniversitelerin örgüt yapısının merkeziyetçi olma düzeyinin yüksek olması, örgütsel iletişimi ve olumlu davranışların sergilenmesini engellemektedir denilebilir. Yapılan bu çalışmanın sonuçları ışığında, araştırmanın literatürdeki çalışmalar ışığında varılan bu öngörülerin doğru olup olmadığı da tespit edilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Üniversitelerdeki örgüt yapısını ve akademisyenlerin davranışlarını konu edinen bu çalışma, tarama modelindedir. Tarama modelleri, en genel tanımıyla Karasar'ın (2005) belirttiği üzere, geçmişte ya da şu an var olan bir durumu, var olduğu haliyle betimlemeyi hedefleyen araştırma modelleridir. Tarama araştırmaları, bireylerin tutumlarını, eylemlerini, fikirlerini ve inançlarını belirleme ihtiyacı duyduğumuzda tercih edebileceğimiz bir yöntemdir. Bununla beraber tarama yöntemi; keşif temelli, tanımlayıcı, tahmine dayalı ve bazı durumlarda açıklayıcı araştırmalarda yardımcıdır (Christensen, Johnson, & Turner, 2011/2015). Ayrıca bu araştırmada, örgüt yapısı ve çeşitli değişkenlere ilişkin olarak geliştirilen hipotezler, alan uygulaması ile sınanmış ve bu yolla sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır. İlişkilerin belirlenmesinde tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli benimsenmiştir. İlişkisel tarama modelleri, aralarında ilişki olduğu düşünülen değişkenlerin değişimlerinin varlığını ve derecesini belirlemede kullanılır (Karasar, 2005). Bu çalışma, örgüt yapısı ile akademisyenlerin davranışları arasındaki karşılıklı ilişkilerin niteliğini, yetişmiş insan gücünün oluşmasında önemli sorumluluk sahibi olan üniversitelerdeki akademik personelin görüşleri açısından inceleyen, ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini, Yüksek Öğretim Kurulu verilerine göre uygulamanın yapılmaya başladığı tarih olan 2015 Aralık ayı itibarıyla Türkiye sınırları içindeki 185 üniversite, örneklemini ise kota örnekleme yöntemi ile belirlenen 25 devlet, 12 vakıf olmak üzere toplam 37 tane üniversite oluşturmaktadır.

Kota örnekleme yönteminin, her bir tabakada bulunan birimlerin herhangi bir kriter olmadan rastgele seçilmesi dışında, tabakalı örnekleme yöntemiyle aynı olduğu söylenebilir (Cochran, 1977). Bu yöntem, zaman ve maliyet açısından araştırmacılara

kolaylık sağlamaktadır. Ancak yapılan seçimler, tarafsız ve belirli kriterlere göre yapılmaz ise bazı hatalara neden olabilecek bir yöntemdir (Özmen, 2000). Ancak her bir tabakadan örnekleme alınacak birimlerin belirlenmesi tarafsız ve düzenli bir şekilde yapıldığında, oluşturulan örneklemden evren hakkında genellemeler yapılabilir ya da örneklem, evreni temsil etme özelliğine sahip olabilir (Bailey, 1994). Kota örnekleme yönteminde önce evren, araştırmanın amaçlarına bağlı olarak, bazı kriterler (kuruluş yılı, üniversitelerin statüsü gibi) dikkate alınarak tabakalara ayrılır (Özmen, 2000). Daha sonra ise oluşturulan tabakaların büyüklükleri çerçevesinde, her tabakanın temsil etmesi gereken sayıda birim seçilir (Balcı, 2004; Özmen, 2000).

Araştırmanın evrenini, Yüksek Öğretim Kurulu verilerine göre Türkiye sınırları içinde 185 üniversitedeki 148903 akademisyen oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğünü hesaplamak için farklı teknikler kullanılabilir. Bu araştırma için Cochran'ın (1977) yönetimi kullanılmıştır. Bu yöntemle göre, örnekleme alınacak akademisyen sayısı %95 güven düzeyi esas alınarak 385, %97 güven düzeyi esas alınarak 1826, %99 güven düzeyi esas alınarak 14968'dir. Örneklem alınacak akademisyenleri belirlemek için, amaçlı tabakalı örnekleme yöntemine göre üniversitelerin bulunduğu şehirler seçilmiştir. Üniversitelerin kuruluş yılları, resmi statüleri, gibi araştırmanın amacına uygun ölçütlerin dikkate alınmasıyla, Tablo.3'teki şehirler ve üniversiteler seçilmiştir. Bununla birlikte, seçilecek şehirlerin mümkün olabildiğince bölgenin genelini yansıtmaları için coğrafi olarak farklı bölümlerden hatta birbirine komşu olmayan şehirlerden seçilmesine dikkat edilmiştir. Birbirine sınırlı olmayan bu şehirlerin bölgenin coğrafi olarak farklı yerlerinden seçilmesinin nedeni, kültürel farklılıkları en iyi şekilde tespit etme beklentisidir. Bu kapsamda, aşağıdaki tabloda yer alan şehir ve üniversiteler örnekleme alınmıştır.

Tablo 3. Örnekleme Alınan Üniversitelerin Tablosu

Kuruluş Yılı	Devlet	Vakıf
1992 yılı Öncesi	İstanbul Üniv.-1453	
	Karadeniz teknik Üniv-1955	
	Atatürk Üniv-1957	
	Çukurova Üniv-1973	
	Dicle Üniv-1974	
	Uludağ Üniv-1975	Bilkent Üniv-1984
	Selçuk Üniv-1975	
	İnönü Üniv-1975	
	Fırat Üniversitesi-1975	
	Erciyes Üniv-1978	
1992 ve 2006 yılları arası	Dokuz Eylül Üniv-1982	
	Akdeniz Üniv-1982	
	Gaziantep Üniv-1992	Koç Üni-1992
	Mersin Üniv-1992	Başkent Üniv-1994
	Sıtkı Koçman Üniv-1992	Sabancı Üniz-1994
	Abant İzzet Baysal Üniv-1992	Beykent Üniv-1997
2006 yılı ve sonrası	Gazi Osman Paşa Üniv-1992	Kadir Has Üniversitesi-1997
		Bahçeşehir Üniv-1998
		İzmir Ekonomi Üniv-2001
	Ahi Evran Üniv-2006	
	Düzce Üniv-2006	İstanbul Arel Üniv-2007
	Uşak Üniv-2006	Özyeğin Üniv-2007
	Amasya Üniv-2006	Hasan Kalyoncu Üniv-2008
	Bingöl Ünivesitesi-2007	Avrasya Üniv-2010
	Şeyh Edebali Üniv-2007	
	Batman Üniv-2007	
	Bartın Üniv-2008	

Örnekleme alınacak üniversiteleri belirlemek için, üniversitelerin öncelikle kuruluş yılı ve resmi statüleri (devlet/vakıf) dikkate alınmıştır. Üniversitelerden belirlenmiş özellikleri taşıyan birden çok üniversite olması durumunda ise örnekleme alınacak üniversiteler tesadüfi olarak belirlenmiştir.

Örnekleme alınan üniversitelerden tesadüfi ve yansız olarak akademisyenler belirlenmiştir. Akademisyenlerin seçiminde, üniversitelerin büyüklüğü de dikkate alınarak homojen bir örneklemin belirlenebilmesi için ve farklı birim ve bölümlerden akademisyenlere ulaşılmasına özen gösterilmiştir.

Tablo 4’de araştırmaya katılan akademisyenlerin kişisel özelliklerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 4. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Demografik Değişken	Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	453	36,5
	Erkek	789	63,5
	Toplam	1242	100
Medeni durum	Evli	967	77,9
	Bekâr	275	22,1
	Toplam	1242	100
Yaş	20-35 yaş	509	41
	36-50 yaş	527	42,4
	51-65 yaş	167	13,4
	65 yaş üzeri	39	3,1
	Toplam	1242	100
Üniversite Statüsü	Devlet	998	80,4
	Vakıf (Özel)	244	19,6
	Toplam	1242	100
Üniversite Kuruluş Tarihi	1992 ve Öncesi	616	49,6
	1992-2006 Arası	254	20,5
	2006 ve Sonrası	372	30
	Toplam	1242	100
Akademik Unvan	Prof.Dr.	215	17,3
	Doç.Dr.	163	13,1
	Yard. Doç.Dr.	309	24,9
	Diğer	555	44,7
	Toplam	1242	100
Görev Yaptığınız Birim	Fakülte	969	78
	Enstitü	56	4,5
	Diğer	217	17,5
	Toplam	1242	100
Eğitim Düzeyi	Lisans	51	4,1
	Yüksek Lisans	298	24
	Doktora	893	71,9
	Toplam	1242	100

Tablo 4'e göre, araştırmaya katılan 1242 akademisyenin %36,5'i kadın, %63,5'i erkektir. Akademisyenlerin %77,9'u evli iken, %22,1'i bekârdır. Yaş kategorisinde ise %41'i 20-35 yaş, %42,4'ü'ü 36-50 yaş, %13,4'ü 51-65 yaş, %3,1'i ise 65 yaş üzerindedir. Akademisyenlerin %80,4'ü devlet üniversitelerinde görev yapıyorken, %19,6'sı ise vakıf üniversitelerinde görevlidir. Ülkemizdeki vakıf

üniversitelerinin devlet üniversitelerine oranı düşünüldüğünde bu dağılım normaldir. Akademisyenlerin % 49,6'sı 1992 yılından önce, % 20,5'i 1992–2006 yılları arasında kurulan, % 30'u da 2006 yılı ve sonrası bir tarihte kurulan üniversitelerde görev yapmaktadır. Akademik unvan olarak katılan akademisyenlerin % 17,3'ü profesör, %13,1 doçent, % 24,9'u yardımcı doçent ve % 44,7'si ise diğer akademik unvanlara sahip (öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, uzman, okutman vb...) öğretim elemanlarından oluşmaktadır. Bu akademik personelin % 78'i fakültelerde, % 4,5 'i enstitülerde, %17,5'i ise diğer birimlerde görev yapmaktadırlar. Akademisyenlerin %4,1'i lisans mezunu, %24'ü yüksek lisans, %71,9'u da doktora mezunudur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın amacına uygun olarak veri toplama araçları belirlenirken, alanyazındaki benzer ölçekler belirlenmiştir. Belirlenen ölçekler; literatürde kabul görmesi, ölçtüğü özellikler, kullanışlılığı, boyutları, madde sayısı, araştırmanın metodolojisine uygunluğu ve cevaplama süresi gibi ölçütler açısından incelenmiş ve araştırmada hangilerinin kullanılacağına karar verilmiştir.

Araştırma verilerinin toplanması amacıyla, okul yapısının etkililiği, kolektif yeterlik, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, işe duyulan ilgi, örgütsel bağlılık, iş doyumu, stres, bireysel performans, sinizm, örgütsel sessizlik ve birey örgüt uyumu ölçekleri kullanılmıştır. Bu başlık altında bu ölçeklere ait özellikler yer almaktadır.

Kullanılan ölçeklerden tükenmişlik ölçeği, iş doyumu ölçeği ve bağlılık ölçeği, kısa form halinde kullanılmıştır. Kısa formlar; yoğun olgu değerleri, tarama amaçlı kullanım, daha fazla değişkenle araştırmaların yapılabilmesi, katılımcıların daha içten cevaplar vermesi, uygulama süresini kısaltma gibi sebeplerle geliştirilmek istenmektedir (Mumpower, 1964; Smith, McCarthy ve Anderson, 2000). Kısa formlar, bir bakımdan orijinal halini, yani uzun formu daha etkin ve yeterli hale getirirken, diğer yandan da güvenilirlik, geçerlilik değerlerinde dikkate değer bir düşüş yaşanmaksızın, uygulama süresinde belirgin oranda tasarruf sağlamaktadır (Donders, 1997). Belirtilen bu pratik beklenti ve yararlar da kısa formları daha çok istenir duruma getirmektedir (Cole vd, 2004). Kısa form oluşturmaya yönelik iki önemli noktaya dikkat etmek gerekir.

Bunlardan ilki, her kısa testin kullanışlı olacağı anlamına gelmediği, konunun öneminin testin görece zayıflık ve güçlülüğü ile ilgili olduğudur. Diğer önemli nokta ise kısa formların geliştirilme şeklidir. Bu noktada bazı psikometrik yöntemlerin dikkate alınması ile daha sağlıklı kısa formların geliştirilmesi mümkündür. Bu noktaların dikkate alınması ile kısa form oluşturma'nın iki yolundan bahsedilebilir. Birinci yol, çok boyutlu ölçeklerde bazı alt boyutların belirlenmesi ve diğerlerinin dışarıda bırakılmasıdır. İkinci yol ise, madde seçerek kısa formu oluşturmaktır (Silverstein, 1990; Butcher vd, 1990; Smith ve McCarthy, 1995; Smith, McCarthy ve Anderson, 2000; Cole vd, 2004). Bu araştırmada ikinci yol benimsenmiş ve uzun form ölçeklerden kapsam geçerliliğine zarar vermeyecek şekilde madde seçme yöntemine gidilmiştir. Bu yöntemdeki en önemli husus, ölçülmek istenen değişkenin kuramsal olarak analiz edilmesi ve madde seçiminde konunun teorik temellerinin merkeze alınmasıdır. Diğer bir husus ise, kısa form ölçeğin geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yeniden yapılmasıdır. Bu nedenle, araştırmada kullanılan kısa form ölçekler oluşturulurken, madde seçiminden sonra, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılarak ölçeklerin psikometrik özelliklerinin yeterli olup olmadığı kontrol edilmiştir.

Araştırmanın örneklemini (akademisyenler), kullanılan ölçeklerin araştırmacılar tarafından geliştirilirken dikkate alınan örneklemelerden farklı olduğundan ve araştırmanın hedef kitle tarafından doğru anlaşılıp anlaşılmadığını belirlemek için pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamada toplanan veriler üzerinde ölçme araçlarına yönelik açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Bu uygulama, Fırat Üniversitesinde görev yapan 340 akademisyen üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu uygulama sonucunda, araştırma anketinde yer alan bütün ölçeklerin, kabul edilebilir iç tutarlılık düzeyinin (Crobach's Alpha değerleri % 70'in üzerinde yer almıştır) üzerinde olduğu görülmüştür. İç tutarlılık değerinin tanımı şöyle yapılabilir: Bir ölçme aracının tekrarlanan ölçümlerde farklı olmayan sonucu vermesidir (Eymen, 2007). İç tutarlılık katsayısının belirlenmesinde en çok kullanılan değer "Crobach's Alpha" değeridir. Bu değer "0 ile 1" arasında bir değeri göstermektedir. Bu değer hesaplanmasında katsayıların dağılımı ve değerlendirilmesi için referans alınan aralıklar aşağıdaki çizelgede verilmiştir (Özdamar, 1999).

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ aralığında ölçek güvenilir değildir.
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ aralığında ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığında ölçek oldukça güvenilirlerdir.
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ aralığında ölçek yüksek derecede güvenilirlerdir.

Araştırmada kullanılan ölçeklere, ve pilot uygulamadan elde edilen veriler üzerinde çalışılarak faktör analizleri yapılmıştır. Faktör analizi, aynı yapıyı ölçen çok sayıda değişkenden az sayıda ve belirlenebilir özellikte anlamlı değişkenler sağlamaya yönelik bir analizdir. Bu analiz, araştırmalarda yer alan kavramları ölçmek için geliştirilen araçların yapı geçerliliğini tespit etmek gayesiyle kullanılır (Şimşek, 2007; Büyüköztürk, 2002). Faktör analizi yapılma amacına göre iki türdür: Bunlardan biri açımlayıcı (AFA) ya da keşfedici olarak da tanımlanabilir. Diğerisi ise doğrulayıcı faktör analizidir (DFA). Keşfedici faktör analizinde, değişkenler arasındaki ilişkilerden yola çıkarak faktör bulmaya ya da kuram oluşturmaya dair bir işlem; doğrulayıcı faktör analizinde ise daha önce yapılmış olan değişkenler arasındaki ilişkiye dair uyumun sınanması söz konusudur (Kline, 1994; Stewens, 1996; Tabachnick ve Fideli, 2001; Şimşek, 2007; Meydan ve Şeşen, 2011). Bu bağlamda, bu araştırmada kullanılan ölçeklerin farklı bir örnekleme (Akademik personel üzerinde) kullanılıyor olması nedeni ile hem açımlayıcı (AFA) hem de doğrulayıcı (DFA) faktör analizi yapılmıştır. Bu kapsamda, daha önce başka çalışmalarda kullanılan ölçekleri, bu araştırmada da kullanabilmek için SPSS 21 programı ile açımlayıcı faktör analizi yapılırken, AMOS 19 programı aracılığıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

Açımlayıcı Faktör Analizi

Birbiriyle ilişkili değişkenleri bir araya getirerek az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiktir. Açımlayıcı faktör analizinde, değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya yönelik bir işlem gerçekleştirilir. Faktör analizinde aynı yapıyı ölçmeyen maddelerin ayıklanmasında, aşağıdaki ölçütler dikkate alınmıştır (Büyüköztürk, 2011: s.124-125):

1- Faktör yük değerlerinin 0,40 ya da daha yüksek olması iyi bir ölçü olmakla birlikte, bu oran 0,30'a kadar indirilebilir.

2- Maddelerin tek bir faktörde yüksek yük değerine, diğer faktörlerde düşük yük değerine sahip olması gereklidir. Bunun için her maddenin en yüksek faktör yüküne sahip olduğu faktör dışındaki faktörlerle faktör yük farkının en az 0,10 olması gerekir.

Doğrulayıcı Faktör Analizi

Açımlayıcı faktör analizinin yapılmasının ardından, tespit edilen değişkenler arasındaki ilişkiye dair uyumu sınamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modellerinde, model uyumunun değerlendirilmesinde Ki-kare istatistiği (X^2), ki-kare istatistiğinin serbestlik derecesine oranı (X^2/sd), tahmin edilen bireysel parametre tahminlerinin istatistiksel anlamlılığı (t değeri), “Kalıntılara Dayanan” (SRMR, GFI, AGFI), “Bağımsız Modele Dayanan” (NFI, CFI) ve “Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA)” olarak sınıflandırılan uyum indeksleri kullanılmaktadır (Bayram, 2010). Uyum indekslerinin kabul edilebilirlik ve iyi uyum (Bayram, 2010; Sümer, 2000; Raykov, 1997:329–333) değerlerine sahip oldukları tespit edilmiştir. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan yapı doğrulayıcı faktör analizinde sınanmış (İlk DFA), gerekli görülürse uygun maddeler arasında kovaryanslar tanımlanması ile (son DFA) ölçeklerin faktör yapısına dair modelin son hali tespit edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan uyum değerlerine ait ayrıntılı bilgi Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

Ölçekler	Model Uyum İndeksleri									
		X ²	sd	X ² /sd	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA	SRMR
Uyum Değeri Aralıkları	Kabul Edilebilir			0/5	0,85/1,0	0,8/1,0	0,90/1,0	0,90/1,0	0,00/0,10	0,00/0,08
	İyi / Çok İyi			0/3	0,95/1,0	0,90/1,0	0,95/1,0	0,95/0	0,00/0,05	0,00/0,05
	İlk DFA	202,54	53,00	3.80	0.90	0.86	0.94	0.96	0.09	0.03
Okul yapısının etkililiği	Son DFA	145.89	52,00	2.80	0.94	0.90	0.96	0.97	0.07	0.03
Kolektif Yeterlik	İlk DFA	126.09	14,00	9.00	0.89	0.79	0.82	0.85	0.16	0.82
	Son DFA	35.87	12,00	2.99	0.97	0.93	0.95	0.96	0.07	0.05
Tükenmişlik	İlk DFA	82.48	14,00	5.90	0.92	0.86	0.96	0.96	0.12	0.35
	Son DFA	37.41	13,00	2.88	0.97	0.94	0.98	0.99	0.07	0.02
İşten Ayrılma Niyeti	İlk DFA	-	-	-	1,00	-	1,00	1,00	0.08	0,00
	Son DFA									
İşe Duyulan İlgi	İlk DFA	-	-	-	1,00	-	1,00	1,00	0.07	0,00
	Son DFA									
Bağılılık	İlk DFA	400.54	27,00	14.84	0.75	0.59	0.75	0.76	0.20	0.12
	Son DFA	79.62	23,00	3.46	0.95	0.90	0.95	0.96	0.08	0.05
İş Doyumu	İlk DFA	29.64	5,00	5.93	0.96	0.90	0.97	0.97	0.12	0.04
	Son DFA	11.18	4,00	2.80	0.98	0.96	0.99	0.99	0.07	0.02
Stres	İlk DFA	44.50	2,00	22.49	0.93	0.66	0.93	0.92	0.25	0.05
	Son DFA	0.06	1,00	0.00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00
Bireysel Performans	İlk DFA	2.87	2,00	1.43	0.99	0.98	0.99	0.99	0.03	0.01
	Son DFA	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sinizm	İlk DFA	24.81	20,00	10.74	0.83	0.70	0.80	0.82	0.17	0.08
	Son DFA	54.38	16,00	3.37	0.96	0.92	0.95	0.97	0.08	0.05
Sessizlik	İlk DFA	-	-	-	1,00	-	1,00	1,00	0.06	0,00
	Son DFA									
Birey Örgüt Uyum	İlk DFA	35.84	2,00	17.92	0.94	0.72	0.94	0.94	0.22	0.04
	Son DFA	1.45	1,00	1.45	0.99	0.98	0.99	0.99	0.03	0.00

Ölçeklerin orijinal yapısına uygun olarak madde faktör ilişkisi kurularak yapılan açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizlerinde, tüm ölçeklerin orijinal faktör yapısı ile aynı uyuma sahip olduğu görülmüştür. Ölçeklere ait maddelerin faktör yüklerinin 0,40'ın altında olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin diğer detaylar aşağıdaki başlıklar altında verilmektedir.

Okul Yapısının Etkililiği ölçeği

Araştırmanın temel değişkeni olan örgüt yapısına ilişkin akademisyenlerin algılarını ölçmek için Hoy ve Sweetland'ın (2001) geliştirdikleri, Buluç (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışmaları yapılan ve Özer ve Dönmez (2013) tarafından yeniden boyutlandırılan “Okul Yapısının Etkililiği Ölçeği” kullanılmıştır. Özer ve Dönmez (2013) yaptığı çalışmada, ölçeğin iki boyut ve 12 sorudan oluştuğu

sonucuna ulaşmıştır. Ölçek, “*Hiçbir Zaman*” ile “*Her Zaman*” arasında beşli olarak derecelendirilen, okuldaki bürokratik yapının öğretmenlerin işlerini yaparken kolaylaştırıcı mı, engelleyici mi olduğunu tespit etmeyi amaçlayan on iki maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddelerin ilk altısı (1-6 arası) okuldaki engelleyici ya da zorlayıcı bürokratik yapıyı ölçmeye dönük ifadelerden oluşmakta iken, geri kalan altısı ise (7-12 arası) okuldaki kolaylaştırıcı bürokratik yapıyı ölçmeye dönük ifadelerden oluşmaktadır (Özer, 2010).

Ölçek, öğretmenlere dair sorular içermektedir. Ancak ölçeğin bu araştırmadaki örnekleme (akademisyenlerden oluşan örnekleme) uygunluğunu tespit etmek için yapılan pilot uygulama esnasında, ölçeğin soru kökleri akademik personele yönelik olarak düzenlenmiştir (“Bu okulda” ibaresi yerine “Bu üniversitede” gibi). Yapılan pilot uygulamada, toplanan veriler ile açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

Faktör analizi yapılmadan önce, verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi ile test edilmiştir. Elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir (KMO = .945, $p=.000$). Bu aşamadan sonra, ölçeğin yapı geçerliliğini belirleyebilmek için elde edilen veriler üzerinde temel bileşenler analizi yöntemine göre açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin, Özer ve Dönmez (2013) tarafından toplam varyansın %53.76’sını açıklayan iki faktörlü bir yapı şeklindeki tespitine benzer şekilde, kolaylaştırıcı yapı ve engelleyici yapı olmak üzere toplam varyansın % 72.35’ini açıklayan iki faktörden oluştuğu görülmüştür. Birinci boyut olan Engelleyici yapı, toplam varyansın % 41.20’sini açıklar iken, ikinci boyut olan kolaylaştırıcı yapı ise %31.15’ini açıklamaktadır. Engelleyici yapıyı oluşturan altı maddenin faktör yükleri “.61” ile “.83” aralığında iken, kolaylaştırıcı yapıyı oluşturan altı maddenin faktör yüklerinin ise “.75” ile “.85” aralığında olduğu görülmüştür. Yapılan analizler sonucunda, ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları ise birinci boyut için “.90”, ikinci boyut için ise “.93” olarak hesaplanmıştır. Ayrıca yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, iki boyutlu model yapısını oluşturan maddelerin faktör yükleri birinci boyutta “.62” ile “.80” arasında, ikinci boyutta ise “.69” ile “.89” arasında olduğu ve modelin kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir (X^2 : 145.89, sd: 52,00, X^2 /sd: 2.80, RMSEA: .07, SRMR: .03). Doğrulayıcı faktör analizine dair diğer uyum değerleri ise tablo 5’te görülmektedir.

Ölçeğin ilk boyutu olan engelleyici yapıya dair puanların yüksek olması, üniversitelerdeki yapının engelleyici ya da zorlayıcı, ikinci boyut olan kolaylaştırıcı yapıya dair puanların yüksek olması ise yapının kolaylaştırıcı olduğunu göstermektedir.

Kolektif Yeterlilik Ölçeği

Akademisyenlerin kolektif yeterlik algılarını ölçmek için kullanılacak ölçeğin belirlenmesi sürecinde, literatürde yer alan emsal ölçekler incelenmiştir. Araştırmanın amacına uygun ve daha az soru sayısına sahip olduğu tespit edilen, bireyin üyesi olduğu grubun yeterlilik kapasitesine duyduğu inancı ölçmek amacı ile Riggs, Warka, Babasa, Betancourt ve Hooker (1994) tarafından geliştirilip, Öcal ve Aydın (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek, toplam yedi madde ve tek boyuttan oluşmaktadır. Kılıç'ın (2013) yapmış olduğu araştırmasında da kullandığı ölçek beşli likert tipi bir ölçme aracıdır. 1: Kesinlikle katılmıyorum ile 5: Tamamen katılıyorum aralığından oluşan ölçeği, Riggs ve diğerleri (1994) tanımlarken; bu ölçeğin, bir arada çalışmayı gerektirecek her sektörde uygulanabileceğini belirtmişlerdir (Kılıç, 2013). Öcal ve Aydın (2009) yaptıkları çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısını “.70” olarak, Kılıç (2013) ise “.75” olarak tespit etmiştir.

Ölçek genel olarak örgüt çalışanlarına/üyelerine yönelik sorular içermektedir. Ancak ölçeğin bu çalışmadaki örnekleme (akademisyenlerden oluşan örnekleme) uygunluğunu tespit etmek için yapılan pilot uygulama esnasında ölçeğin soru kökleri akademik personele yönelik olarak düzenlenmiştir (“Bu örgütte” ibaresi yerine “Bu üniversitede” gibi). Yapılan pilot uygulamada toplanan veriler ile açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce, verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi ile test edilmiştir. Elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir (KMO = .804, p=.000). Bu aşamadan sonra ölçeğin yapı geçerliliğini belirleyebilmek için elde edilen veriler üzerinde temel bileşenler analizi yöntemine göre açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda diğer araştırmacıların bulgularını destekler nitelikte (Öcal ve Aydın (2009) ve Kılıç (2013)) ölçeğin toplam varyansın %47.07'sini açıklayan tek boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Tek faktörü oluşturan yedi maddenin faktör yüklerinin “.54” ile “.79” arasında değiştiği ve faktörün iç tutarlılık katsayısının ise “.79” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca

yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek boyutlu model yapısını oluşturan maddelerin faktör yüklerinin “.31” ile “.84” arasında değiştiği ve modelin kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir (X^2 : 35.87, sd: 12, X^2 /sd: 2.99, RMSEA: .07, SRMR: .05). Doğrulayıcı faktör analizine dair diğer uyum değerleri ise tablo 5’te görülmektedir.

Ölçeğin puanlarının yüksek olması, üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin kolektif yeterlik inancının yüksek olduğunu göstermektedir.

İşten Ayrılma Niyeti

Akademik personelin işten ayrılma niyetini belirlemek için Bhuian ve arkadaşlarının (2005) geliştirdikleri, Türkçe’ye uyarlama çalışmalarının ise Sulu (2010) tarafından yapılan üç madde ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek, beşli likert tipinde ve 1: Kesinlikle katılmıyorum ile 5: Tamamen katılıyorum aralığından oluşmaktadır. Bhuian ve arkadaşları yapmış oldukları çalışmalarında, ölçeğin iç tutarlılık katsayısını “.90” olarak, Sulu (2010) ise “.84” olarak tespit etmiştir.

Ölçeğin, bu araştırmadaki örnekleme (akademisyenlerden oluşan örnekleme) uygunluğunu tespit etmek için pilot uygulama yapılmıştır. Yapılan pilot uygulamada toplanan verilere açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce, verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi ile test edilmiştir. Elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir (KMO = .722, $p=.000$). Bu aşamadan sonra, ölçeğin yapı geçerliliğini belirleyebilmek için elde edilen veriler üzerinde temel bileşenler analizi yöntemine göre açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin toplam varyansın %82.60’ini açıklayan tek boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Tek faktörü oluşturan üç maddenin faktör yüklerinin “.87” ile “.93” arasında değiştiği ve faktörün iç tutarlılık katsayısının ise “.88” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, tek boyutlu model yapısını oluşturan maddelerin faktör yüklerinin “.0,79” ile “.0,93” arasında değiştiği ve modelin mükemmel uyuma yakın olmasından X^2 , sd ve X^2 /sd değerlerinin hesaplanmadığı, diğer değerlerin ise kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir (RMSEA: .08, SRMR: .00). Doğrulayıcı faktör analizine dair diğer uyum değerleri ise tablo 5’te görülmektedir.

Bireysel Performans Ölçeği

Araştırmanın amacı doğrultusunda, akademik personelin bireysel iş performansı algısını tespit etmek amacıyla Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilip, Türkçe'ye Sulu (2010) tarafından uyarlanan, Kılıç'ın da (2013) araştırmasında kullandığı dört madde ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır. Ölçek beş basamaklı likert tipinde ve 1: Kesinlikle katılmıyorum ile 5: Tamamen katılıyorum aralığından oluşmaktadır. Sulu yapmış olduğu araştırmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısını “.87”, Kılıç (2013) ise “.84” olarak tespit etmiştir.

Ölçeğin bu araştırmadaki örnekleme uygunluğunu tespit etmek için pilot uygulama yapılmıştır. Yapılan pilot uygulamada toplanan veriler ile açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce, verilerin faktör analizine uygunluğu, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi ile test edilmiştir. Elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir (KMO = .793, $p=.000$). Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin toplam varyansın %65.82'sini açıklayan tek boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Tek faktörü oluşturan 4 maddenin faktör yüklerinin “.77” ile “.85” arasında değiştiği ve belirlenmiştir. Ayrıca, faktörün iç tutarlılık katsayısı “.83” olarak hesaplanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek boyutlu model yapısını oluşturan maddelerin faktör yüklerinin “0.65” ile “0.75” arasında değiştiği ve modelin uyum değerlerinin ise kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir (X^2 : 2.87, sd: 2.00, X^2/sd : 1.43, RMSEA: .03, SRMR: .01). Doğrulayıcı faktör analizine dair diğer uyum değerleri tablo 5'te görülmektedir.

Tükenmişlik Ölçeği

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla, Maslach tarafından geliştirilen ve pek çok araştırmada (Çam 1992; Ergin 1992; Engin 2006; Balay&Engin 2007; Yılmaz 2007; Tanrıverdi 2008) kullanılan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory)” kullanılmıştır. Ölçek, 22 madde ve üç boyuttan (Duygusal Tükenme boyutu 9 madde, Duyarsızlaşma boyutu 5 madde ve Kişisel Başarı boyutu ise 8 maddeden oluşmaktadır) oluşmaktadır. Ölçeğin ilk halinin iç tutarlılık katsayıları sırasıyla duygusal tükenme için 0.89, duyarsızlaşma için 0.77 ve kişisel başarı için 0.74 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışmaları Çam

(1992), Ergin (1992) ve Girgin (1995) tarafından yapılmıştır. Bu uyarlama çalışmaları içerisinde Ergin (1992), Maslach Tükenmişlik Envateri'nin yedi basamaklı cevap seçeneklerini 5'li Likert derecelendirme ölçeğine indirerek uygulamıştır. Ergin'in (1992) yapmış olduğu çalışmada iç tutarlılık katsayıları sırası ile duygusal tükenme boyutunda 0.83, duyarsızlaşma boyutunda 0.65, kişisel başarı boyutunda ise 0.72 olarak bulunmuştur. Ölçek bu araştırmada da 5'li Likert derecelendirme haliyle kullanılmıştır. 5'li ölçekteki ifadelerin puanlaması; "1: kesinlikle katılmıyorum", 2: katılmıyorum, 3: kararsızım, 4: katılıyorum ve 5: kesinlikle katılıyorum" şeklindedir. Tükenmişlik ölçeği kısa form (short scale) halinde kullanılmıştır. Kısa formların oluşturulması ile ilgili ilkeler göz önünde bulundurularak (bkz: Sayfa79) Ergin (1992) tarafından geçerlik güvenirlik çalışması yapılan halinin kapsam geçerliğine dikkat edilerek 7 maddesi (13.,1.,2.,16.,8.,11. ve 3. maddeler) kullanılmıştır.

Ölçeğin kısa formunun (Short scale) geçerlilik ve güvenirlik analizlerini yapmak ve bu araştırmadaki örnekleme uygunluğunu tespit etmek için pilot uygulama yapılmıştır. Yapılan pilot uygulamada toplanan veriler ile açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce, verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi ile test edilmiştir. Elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir (KMO = .905, $p=.000$). Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin toplam varyansın %65.27'sini açıklayan tek boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Tek faktörü oluşturan 7 maddenin faktör yüklerinin, ".44" ile ".75" arasında değiştiği ve faktörün iç tutarlılık katsayısının ise ".91" olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, tek boyutlu model yapısını oluşturan maddelerin faktör yüklerinin, ".64" ile ".91" arasında değiştiği ve modelin uyum değerlerin ise kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir (X^2 : 37.41, sd: 13.00, X^2 /sd: 2.88, RMSEA: .07, SRMR: .02). Doğrulayıcı faktör analizine dair diğer uyum değerleri ise tablo 5'te görülmektedir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Araştırmaya katılan akademisyenlerin Örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmek için Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen, Wasti (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak, kamu ve özel kuruluşlardaki işgörenler üzerinde geçerlik ve güvenirlik

çalışması yapılmış olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin, okullarda öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyinin belirlenmesinde geçerlik ve güvenirlik çalışması Başol ve Yalçın (2009) tarafından yapılmıştır. Meyer ve Allen (1997) ölçeği; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç bileşen halinde tasarlamıştır. Wasti (2000) tarafından yapılan Türkçeye uyarlama çalışmasında, bu üç boyuta yönelik olarak iç tutarlılık değerleri sırası ile duygusal bağlılıkta “.79”, normatif bağlılıkta “.75” ve devam bağlılığında “.58” olarak tespit etmiştir. Başol ve Yalçın (2009) ise duygusal bağlılıkta “.84”, normatif bağlılıkta “.81” ve devam bağlılığında “.63” olarak tespit etmiştir. Ölçek, bu çalışmada da 5’li Likert derecelendirme haliyle kullanılmıştır. 5’li ölçekteki ifadelerin puanlaması; “1: kesinlikle katılmıyorum”, 2: katılmıyorum, 3: kararsızım, 4: katılıyorum ve 5: kesinlikle katılıyorum” şeklindedir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği kısa form (short scale) halinde kullanılmıştır. Kısa formların oluşturulması ile ilgili ilkeler göz önünde bulundurularak, ölçeğin Başol ve Yalçın (2009) tarafından geçerlik güvenirlik çalışması yapılan halinin kapsam geçerliğine dikkat edilerek 9 maddesi seçilmiştir.

Ölçeğin kısa formunun, geçerlilik ve güvenirlik analizlerini yapmak ve bu çalışmadaki örnekleme (akademisyenlerden oluşan örnekleme) uygunluğunu tespit etmek için pilot uygulama yapılmıştır. Yapılan pilot uygulamada toplanan veriler ile açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce, verilerin faktör analizine uygunluğu, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi ile test edilmiştir. Elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir (KMO = .838, $p=.000$). Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin toplam varyansın %47.17’sini açıklayan tek boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Tek faktörü oluşturan 9 maddenin faktör yüklerinin “.49” ile “.81” arasında değiştiği ve belirlenmiştir. Ayrıca, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı “.86” olarak hesaplanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek boyutlu model yapısını oluşturan maddelerin faktör yüklerinin “0.35” ile “0.62” arasında değiştiği ve modelin uyum değerlerinin ise kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir (X^2 : 79.62, sd: 23.00, X^2 /sd: 3.46, RMSEA: .08, SRMR: .05). Tablo 5’te doğrulayıcı faktör analizine ilişkin diğer uyum değerleri yer almaktadır.

İşe Duyulan İlgi Ölçeği

Akademik personelin yaptıkları işe ilişkin ilgilerini ölçmek amacıyla Kanungo'nun (1982) geliştirdiği, Çakır'ın (2001) Türkçeye uyarladığı “İşe Duyulan İlgi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte, Likert tipi (1) hiç ile (5) her zaman arasında değişen 10 madde yer almaktadır. İşe Duyulan İlgi Ölçeği, kısa form (short scale) olarak kullanılmıştır. Kısa formların oluşturulması ile ilgili ilkeler göz önünde bulundurularak, Çakır (2001) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılan halinin kapsam geçerliğine dikkat edilerek 3 maddesi belirlenmiştir.

Ölçeğin kısa formuyla ilgili geçerlilik ve güvenirlik analizlerini yapmak amacıyla ve pilot uygulama yapılmıştır. Yapılan pilot uygulamada toplanan veriler ile açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce, verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi ile test edilmiştir. Elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir (KMO = .712, $p=.000$). Açımlayıcı faktör analizi sonucunda, ölçeğin toplam varyansın %76.42'sini açıklayan tek boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Tek faktörü oluşturan 3 maddenin faktör yüklerinin “.83” ile “.90” arasında değiştiği ve faktörün iç tutarlılık katsayısının ise “.84” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, tek boyutlu model yapısını oluşturan maddelerin faktör yüklerinin, “.73” ile “.90” arasında değiştiği ve modelin uyum değerlerinin mükemmel uyuma yakın değerler taşıdığından X^2 , sd ve X^2/sd değerlerinin hesaplanmadığı, diğer değerlerin ise kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir (RMSEA: .08, SRMR: .00).

İş Doyumu Ölçeği

Akademisyenlerin iş doyumunu ölçmek için, Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilip, Türkçe'ye Basım ve Şeşen (2009) tarafından uyarlanan ve Çetin'in (2011) araştırmasında kullandığı, beş madde ve tek boyuttan oluşan, genel iş doyumunu ölçeği kullanılmıştır. Çetin (2011) yapmış olduğu çalışmada, ölçeğin değerlendirilmesi 1 (hiç katılmıyorum) ile 5 (tamamen katılıyorum) arasında değişen 5'li Likert biçiminde yapılmaktadır. Basım ve Şeşen (2009) ölçeğin iç tutarlılık katsayısını “.78”, Çetin (2011) ise “.76 olarak hesaplamıştır.

Ölçeğin, bu araştırmadaki örnekleme (akademisyenlerden oluşan örnekleme) uygunluğunu tespit etmek için pilot uygulama yapılmıştır. Yapılan pilot uygulamada, toplanan veriler ile açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce, verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi ile test edilmiştir. Elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir (KMO = .799, $p=.000$). Bu aşamadan sonra ölçeğin yapı geçerliliğini belirleyebilmek için, elde edilen veriler üzerinde temel bileşenler analizi yöntemine göre açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde, ölçeğin toplam varyansın %64.32'sini açıklayan tek boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Tek faktörü oluşturan 5 maddenin faktör yüklerinin, “.58” ile “.91” arasında değiştiği ve faktörün iç tutarlılık katsayısının ise “.85” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek boyutlu model yapısını oluşturan maddelerin faktör yüklerinin, “.051” ile “.097” arasında değiştiği ve modelin uyum değerlerinin ise kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir (X^2 : 11.18, sd: 4.00, X^2/sd : 2.80, RMSEA: .07, SRMR: .02). Diğer uyum değerleri tablo 5’te verilmiştir.

Stres Ölçeği

Akademisyenlerin stres düzeylerini ölçmek için, Karakuş (2013) tarafından geliştirilmiş olan “Stres Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek tek boyut ve dört maddeden oluşmaktadır. Ölçek az soru sayısı ile daha güvenilir sonuçlar vereceği düşünüldüğünden tercih edilmiştir. Ölçeğin değerlendirilmesi 5’li Likert biçimindedir. Katılımcılardan ifadelere ne derece katılıp katılmadıklarına yönelik 1 (hiç katılmıyorum) ile 5 (tamamen katılıyorum) arasında bir değerlendirme yapmaları istenmiştir. Karakuş (2013) yapmış olduğu çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısını “.70” olarak hesaplamıştır.

Ölçeğin bu araştırmadaki örnekleme uygunluğunu tespit etmek için pilot uygulamada elde edilen veriler üzerinde açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış ve iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır. Elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir (KMO = .749, $p=.000$). Bu aşamadan sonra ölçeğin yapı geçerliliğini belirleyebilmek için, elde edilen veriler üzerinde temel bileşenler analizi yöntemine göre açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açımlayıcı

faktör analizi sonucunda ölçeğin toplam varyansın %67.51'sini açıklayan tek boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Tek faktörü oluşturan dört maddenin faktör yüklerinin “.80” ile “.85” arasında değiştiği ve faktörün iç tutarlılık katsayısının ise “.83” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek boyutlu model yapısını oluşturan maddelerin faktör yüklerinin “.63” ile “.85” arasında değiştiği ve modelin uyum değerlerinin ise kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir (X^2 : 0.06, sd: 1.00, X^2 /sd: .00, RMSEA: .00, SRMR: .00). Doğrulayıcı faktör analizine dair diğer uyum değerleri ise tablo 5’te görülmektedir.

Sinizm Ölçeği

Akademik personelin siniklik davranışlarını ne derece sergilediklerini belirlemek için Vance, Brooks ve Tesluk (1995) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye uyarlanma çalışması Güzeller ve Kalağan (2008) tarafından yapılan, tek boyut ve dokuz maddeden oluşan “Örgütsel Sinizm Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçme aracında yer alan her bir maddenin gerçekleşme düzeyini belirlemek için “Tamamen Katılıyorum (5)”, “Katılıyorum (4)”, “Kısmen Katılıyorum (3)”, “Katılmıyorum (2)” ve “Hiç Katılmıyorum (1)” dereceleri kullanılmıştır. Güzeller ve Kalağan (2008) uyarlama çalışmasında, ölçeğe ait iç tutarlılık katsayısını “.83” olarak hesaplamıştır.

Yapılan pilot uygulamada toplanan veriler ile açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce, verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi ile test edilmiştir. Elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir (KMO = .850, p =.000). Bu aşamadan sonra, ölçeğin yapı geçerliliğini belirleyebilmek için elde edilen veriler üzerinde temel bileşenler analizi yöntemine göre açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Dokuz madde içinde faktör yükü “.28” olan bir madde çıkarılarak analizler tamamlanmıştır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin toplam varyansın %48.58’ini açıklayan tek boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Tek faktörü oluşturan toplam sekiz maddenin faktör yüklerinin “.62” ile “.79” arasında değiştiği ve faktörün iç tutarlılık katsayısının ise “.84” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, tek boyutlu model yapısını oluşturan maddelerin faktör yüklerinin “0.36” ile “0.81” arasında değiştiği ve modelin uyum değerlerinin ise kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir (X^2 : 54.38, sd: 16.00, X^2 /sd: 3.37,

RMSEA: .08, SRMR: .05). Doğrulayıcı faktör analizine dair diğer uyum değerleri ise tablo 5'te sunulmuştur.

Örgütsel Sessizlik Ölçeği

Akademik personelin örgütsel sessizlik düzeylerini tespit etmek için, Dyne ve arkadaşları (2003) ve Briensfield'in (2009) yapmış oldukları çalışmalarda kullandıkları, Türkçe'ye uyarlama çalışması Alparıslan (2010) tarafından yapılan Sessizlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, üç boyut ve 29 maddeden oluşmaktadır. Sessizlik Ölçeği kısa form olarak kullanılmıştır. Kısa formların oluşturulması ile ilgili ilkeler göz önünde bulundurularak, ölçeğin Alparıslan (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlama çalışması yapılan halinin, kapsam geçerliğine dikkat edilerek 3 maddesi seçilmiştir.

Ölçeđin kısa form ve halinin geçerlik ve güvenilirlik analizleri pilot uygulamada toplanan veriler üzerinde yapılmıştır. Faktör analizi yapılmadan önce, verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi ile test edilmiştir. Elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir (KMO = .693, $p=.000$). Bu aşamadan sonra, ölçeğin yapı geçerliliğini belirleyebilmek için elde edilen veriler üzerinde temel bileşenler analizi yöntemine göre ačímlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ačímlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin toplam varyansın %74.87'sini ačíklayan tek boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Tek faktörü oluşturan 3 maddenin faktör yüklerinin “.81” ile “.90” arasında değiştiği ve faktörün iç tutarlılık katsayısının ise “.83” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, tek boyutlu model yapısını oluşturan maddelerin faktör yüklerinin “.65” ile “.91” arasında değiştiği ve modelin uyum değerlerinin mükemmel uyuma yakın değerler taşıdığından X^2 , sd ve X^2/sd değerlerinin hesaplanmadığı, diğer değerlerin ise kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir (RMSEA: .06, SRMR: .00).

Birey-Örgüt Uyumu Ölçeği

Araştırmaya katılan akademisyenlerin birey örgüt uyumu algılarını tespit etmek için Aumann (2007) tarafından geliştirilmiş olan, Vilela vd. (2008) ve Piasentin (2007) tarafından da uygulanarak geçerlik ve güveniliği kanıtlanan ölçek kullanılmıştır. Ulutaş ve arkadaşları (2015) tarafından ölçeğin Türkçe'ye uyarlanma çalışmaları yapılmıştır. Dört madde ve tek boyuttan oluşan ölçekte, araştırmaya katılanlardan örgütleriyle olan

uyum düzeylerini beşli likert ölçeği üzerinde değerlendirmeleri istenmiştir. Ulutaş ve Arkadaşları (2015) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin iç tutarlık katsayısı “.72” olarak tespit edilmiştir.

Ölçeğin bu araştırmadaki örnekleme uygunluğunu tespit etmek için pilot uygulamada toplanan veriler üzerinde gerekli analizler yapılmıştır. ve Açıklayıcı faktör analizi yapılmadan önce, verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett küresellik testi ile test edilmiştir. Elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermiştir (KMO = .773, $p=.000$). Bu aşamadan sonra ölçeğin yapı geçerliliğini belirleyebilmek için elde edilen veriler üzerinde temel bileşenler analizi yöntemine göre açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin toplam varyansın %65.31’ini açıklayan tek boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Tek faktörü oluşturan toplam dört maddenin faktör yüklerinin “.74” ile “.86” arasında değiştiği ve faktörün iç tutarlılık katsayısının ise “.81” olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tek boyutlu model yapısını oluşturan maddelerin faktör yüklerinin “.57” ile “.92” arasında değiştiği ve modelin uyum değerlerinin ise kabul edilebilir uyum gösterdiği tespit edilmiştir (X^2 : 1.45, sd: 1.00, X^2 /sd: 1.45, RMSEA: .03, SRMR: .00).

Bu çalışmada, 12 farklı değişkeni ölçmek amacıyla 69 sorudan oluşan bir form kullanılmıştır. Bu form üzerinde, araştırmaya katılanların kişisel özelliklerini ve üniversitelere ait bazı bilgileri tespit etmeye yönelik olarak da 11 soru bulunmaktadır.

3.4. Verilerin Toplanması

Tablo 6’da adı geçen üniversitelerin rektörlüklerinden, araştırmanın verilerin toplanması amacıyla uygulama yapabilmek için gerekli izinlerin alınmıştır. Fırat Üniversitesi Rektörlüğü aracılığıyla resmi olarak yapılan izin başvuruları neticesinde (Bknz. Ekler İzin belgeleri) üniversitelerde akademik personele anketler uygulanmıştır. Yüz yüze anketler uygulanırken, konu ile ilgili gerekli görülen yerlerde bilgiler verilmiştir. Ayrıca evrenin Türkiye genelini kapsamı ve ulaşılabilirlik ile ilgili sorunlar yaşanabilmesi düşüncesi ile alternatif olarak online platformda da anket hazırlanmıştır. Özellikle deneklerin akademisyen olması sebebi ile iş yoğunlukları ve

müsaitlik durumları, online anket hazırlamadaki gerekçelerden biridir. Dijital ortamda verilerin güvenilir bir şekilde saklanması da kolaylık sağlanmıştır. Bu amaçla bir online hizmet veren internet sitesinden üyelik temin edilmiştir. İzinleri alınan üniversiteler için yüz yüze görüşmelerin dışında bu online anket linki ile (<http://www.surveey.com/SurveyStart.aspx?lang=1&surv=88e41e26b7e645b6bcce2e2e5ef362a3>) uygulamalar yapılmıştır. Online anketler akademik personellere mail yoluyla ulaştırılmıştır. Mail gönderilecek olan akademik personelin kamuya açık olan (.edu uzantılı) üniversitelerin internet siteleri üzerinden mail adresleri temin edilmiştir. Arşivlenen mail adresleri dikkate alındığında, yaklaşık 35.000 mail gönderilmiştir. Online platformun, anketi aynı bilgisayardan sadece bir defa doldurulabilmesine izin vermesi (IP kısıtlaması), doldurulma tarihi ve saati, cevaplama süresi gibi bilgileri arşivliyor olması, verilerin toplanmasındaki güvenilirlik açısından önemlidir. Bu bilgilere dair gerekli ekran resimleri ekler kısmında bulunmaktadır. Bu şekilde, yüzyüze 394, online olarak da 848 olmak üzere toplam 1242 akademisyenden veri toplanmıştır.

Tablo 6’da araştırmanın uygulama aşamasında akademik personelden Toplanan anket sayısının örnekleme yer alan üniversitelere göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların Üniversitelere Göre Dağılımı

Kuruluş Yılı	Üniversitenin Adı	Toplanan Anket Sayısı	TOPLAM
1 (1992 Yılından Önce Kurulan Üniversiteler)	.Akdeniz Üniversitesi	19	524
	Atatürk Üniversitesi	30	
	Bilkent Üniversitesi	33	
	Çukurova Üniversitesi	14	
	Dicle Üniversitesi	16	
	Dokuz Eylül Üniversitesi	61	
	Fırat Üniversitesi	58	
	İnönü Üniversitesi	52	
	İstanbul Üniversitesi	82	
	Erciyes Üniversitesi	35	
	Karadeniz Teknik Üniversitesi	42	
	Selçuk Üniversitesi	33	
2 (1992 ve 2006 yılları arasında Kurulan Üniversiteler)	Uludağ Üniversitesi	49	370
	Beykent Üniversitesi	25	
	Başkent Üniversitesi	33	
	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	27	
	Bahçeşehir Üniversitesi	16	
	Gazi Osman Paşa Üniversitesi	44	
	Gaziantep Üniversitesi	43	
	İzmir Ekonomi Üniversitesi	24	
	Koç Üniversitesi	42	
	Mersin Üniversitesi	29	
	Sabancı Üniversitesi	28	

Tablo 6. Devamı

Kuruluş Yılı	Üniversitenin Adı	Toplanan Anket Sayısı	TOPLAM
3 (2006 Yılından Sonra Kurulan Üniversiteler)	Uşak Üniversitesi	22	348
	Düzce Üniversitesi	25	
	Bingöl Üniversitesi	24	
	Bartın Üniversitesi	18	
	Ahi Evran Üniversitesi	42	
	Hasan Kalyoncu Üniversitesi	27	
	İstanbul Arel Üniversitesi	40	
	Özyeğin Üniversitesi	24	
	Avrasya Üniversitesi	38	
	Amasya Üniversitesi	34	
	Batman Üniversitesi	16	
	Şeyh Edebali Üniversitesi	38	
Toplam		1242	1242

3.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında toplanan verilerde normal dağılımın gözlenmesi durumunda değişkenler açısından ikili gruplar arasında anlamlı olan bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için, Bağımsız Gruplar t- Testi tekniği kullanılmıştır. Normal dağılımın olmadığı hallerde ise parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. İki'den fazla gruplar için anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek için ise ANOVA testi, yani tek yönlü varyans analizi, belirlenen farklılıkların hangi gruplardan kaynaklı olduğunu belirlemek için tamamlayıcı post-hoc analizlerinden Scheffe Testi kullanılmıştır. Yine bu noktada da dağılımın normal olmadığı durumlarda Kruskal-Wallis Testi, farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için ise gruplar arasında ayrı ayrı Mann-Whitney U testi kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde ise korelasyon analizi kullanılmıştır.

Sonuç değişkeni olarak belirlenen bireysel performans ve işten ayrılma niyetinin üzerinde diğer değişkenlerin yordayıcılıklarını belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Demografik değişkenleri kontrol etmek için Regresyon analizleri iki adım halinde gerçekleştirilmiş ve ilk adımda demografik değişkenler modele dahil edilmiştir. Bu değişkenlerden ikili grup olan cinsiyet, üniversite statüsü ve medeni hal gibi değişkenler DUMMY değişken olarak yeniden kodlanmıştır. Bu şekilde yaş değişkeni için; 1: erkek, 0: kadın, üniversite statüsü değişkeni için; 1: devlet, 0: vakıf(özel), medeni hal değişkeni için ise 1: evli, 0: bekâr olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın ve değişkenleri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile test edilmiştir. Değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları değerlendirilirken, aşağıdaki kriterler dikkate alınmıştır (Kalaycı, 2006, s.116);

<i>r</i>	İlişki
0,00-0,25	Çok Zayıf
0,26-0,49	Zayıf
0,50-0,69	Orta
0,70-0,89	Yüksek
0,90-1,00	Çok Yüksek

Birinci alt probleme ilişkin olarak aritmetik ortalama, standart sapma, en düşük ve en yüksek puanlar hesaplanmıştır. Aritmetik ortalamaların yorumlanmasında aşağıdaki tabloda yer alan aralıklar dikkate alınmıştır.

Cevap seçeneği	Puan aralığı	Puan Düzeyi
1:Hiçbir Zaman/ Hiç Katılmıyorum,	1.00-1.80	Çok düşük
2:Nadiren/Katılmıyorum,	1.81-2.60	Düşük
3:Bazen/Kısmen Katılıyorum,	2.61-3.40	Orta
4:Çoğunlukla/Katılıyorum,	3.41-4.20	Yüksek
5:Her Zaman/Tamamen Katılıyorum.	4.21-5.00	Çok yüksek

2. ve 3. alt amaçlarda dikkate alınan demografik değişkenler içinde ikili gruplar olan cinsiyet, medeni hal ve üniversitelerin statüsü gibi değişkenlere dair varsayımların karşılanmasından sonra t-testi yapılmıştır. Yapılan t-testi sonucunda anlamlı farklılıkların olması halinde, etki büyüklüğü de hesaplanmıştır. Etki büyüklüğü hesaplamasında amaç, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde ne seviyede etkili olduğunu belirlemektir (Büyüköztürk, 2010; Özer, 2010). Bu amaçla, etki büyüklüğünü belirlemek için eta-kare (η^2) ve Cohen d değerleri hesaplanmıştır. Eta-kare (η^2) değeri bağımsız değişkenin, bağımlı değişken üzerindeki toplam varyansın ne kadarını temsil ettiğini açıklamaktadır. Bu değer 0.00-1.00 arasında bir değer alır. Bu aralıktaki değerler için “.01” düzeyi küçük, “.06” düzeyi orta, “.14” düzeyindeki bir değer ise geniş etki büyüklüğü olarak değerlendirilir (Büyüköztürk, 2010; Özer, 2010). Cohen standardize edilmiş etki büyüklüğü değeri olan d değeri ise, ortalamaların birbirinden kaç standart sapma uzaklaştığını tespit etmeye yarar (Özer, 2010). Hesaplanan Cohen d değeri $-\infty$ ile $+\infty$ arasında bir değer alabilir. Cohen d değeri için, “.2” düzeyine yakın ise küçük, “.5” düzeyine yakın ise orta, “.8” düzeyine yakın ise geniş etki büyüklüğü olarak değerlendirilir (Büyüköztürk, 2010; Özer, 2010).

İkiden fazla grupları olan görev yapılan birim, eğitim düzeyi, unvan ve görev yapılan üniversitenin kuruluş yılı değişkenlerine ilişkin varsayımların karşılanması

sonucu Anova testi yapılmıştır. Yapılan anova testi sonucunda, anlamlı farklılıkların tespit edildiği durumlarda etki büyüklüğünü hesaplamak için eta-kare (η^2) değeri hesaplanmıştır. Ancak burada hesaplanan eta-kare değeri, t-testinde hesaplanan değerden farklı olarak, gruplar arası kareler toplamının, toplam kareler toplamına oranı şeklinde hesaplanmıştır. Bu şekilde hesaplanan bağımsız değişkenin bağımlı değişkendeki varyansın ne kadarını açıkladığını gösteren eta-kare değeri, “.00” ile “1.00” arasında değişen bir değer alır. Bu eta-kare değeri yorumlanırken “.01” düzeyi küçük, “.06” düzeyi orta, “.14” düzeyi ise geniş bir etki büyüklüğü olarak kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2010; Özer, 2010).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgulara ve bu bulguların yorumlarına yer verilmiştir. Bu kapsamda, araştırmaya katılan akademisyenlerden elde edilen verilere t-testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizleri uygulanmış, araştırma modeli ve alternatif modeller yapısal eşitlik modelleri (YEM) ile sınanmış ve bulgulara ulaşılmıştır.

4.1. Araştırmanın Alt Amaçlarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu bölümde, araştırmaya katılan akademisyenlerin araştırmanın değişkenlerine ilişkin algılarını yansıtan ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir. Ayrıca akademisyenlerin algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, üniversitenin kuruluş tarihi, akademik unvan, akademik birim, eğitim düzeyi ve üniversite statüsü değişkenlerine göre karşılaştırılması yapılmış ve bulgular tablolar halinde sunulmuştur.

4.1.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında araştırmanın birinci alt amacı olan “Akademisyenlerin araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere (üniversitelerin örgüt yapısı, kolektif yeterlik, birey-örgüt uyumu, iş doyumu, tükenmişlik, stres, sessizlik, sinizm, işten ayrılma niyeti, iş duyulan ilgi, bireysel performans ve örgütsel bağlılık) ilişkin algıları ne düzeydedir?” sorusuna ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin, araştırmanın değişkenlerine ilişkin görüşlerini yansıtan ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Akademisyenlerin Araştırma Kapsamındaki Değişkenlere İlişkin Algıları

	N	$\bar{X}$	S	Puan Düzey
Engelleyici Yapı	1242	2,81	0,851	Orta
Kolaylaştırıcı Yapı	1242	3,10	0,882	Orta
Kolektif Yeterlik	1242	2,99	0,473	Orta
Tükenmişlik	1242	2,07	0,807	Düşük
İşten Ayrılma Niyeti	1242	1,81	0,942	Düşük
İşe Duyulan İlgı	1242	3,39	0,876	Yüksek
Örgütsel Bağlılık	1242	3,23	0,722	Orta
İş Doyumu	1242	4,23	0,640	Çok Yüksek
Stres	1242	2,50	0,845	Düşük
Bireysel Performans	1242	4,11	0,498	Yüksek
Sinizm	1242	3,04	0,678	Orta
Sessizlik	1242	2,40	0,778	Düşük
Birey Örgüt Uyumu	1242	3,06	0,782	Orta

Tablo 7’de yer alan ortalamalar, puan aralıklarına göre değerlendirildiğinde; akademisyenlerin engelleyici yapı ($\bar{X}$: 2.81), kolaylaştırıcı yapı ($\bar{X}$: 3.10), kolektif yeterlik ($\bar{X}$:2.99), örgütsel bağlılık ($\bar{X}$: 3.23), sinizm ($\bar{X}$: 3.04) ve birey örgüt uyumuna ($\bar{X}$:3.06) ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir. Akademik personelin engelleyici ve kolaylaştırıcı yapıya dair puan ortalamaları aynı aralıkta olsa da kolaylaştırıcı yapıya dair ortalamaları daha yüksektir. Yani, akademik personel üniversitelerdeki örgüt yapısının kolaylaştırıcı yapının izlerini taşıdığı yönünde görüş bildirmiştir. Bu sonuçla beraber tükenmişlik ($\bar{X}$: 2.07), işten ayrılma niyeti ($\bar{X}$: 1.81), stres ($\bar{X}$: 2.50) ve sessizlik ($\bar{X}$: 2.40) davranışlarına ait algılarının da düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum, akademik personelin olumsuz tutum, algı ve davranışlarının düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. İşe duyulan ilgi ($\bar{X}$: 3.39), iş doyumuna ($\bar{X}$: 4,23) ve bireysel performans ($\bar{X}$: 4.11) algılarının ise yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle, akademik personelin bir örgüt ortamında istenmeyen yapı, tutum, duygu ve davranışlara (engelleyici yapı, işten ayrılma niyeti, sinizm, stres ve sessizlik) yönelik algıları düşük ve orta düzeyde olduğu, ancak istenen yapı, tutum, duygu ve davranışlara (kolaylaştırıcı yapı, bağlılık, birey-örgüt uyumu, işe duyulan ilgi, iş doyumuna, bireysel performans) ilişkin algıları ise orta ve yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

4.1.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu başlık altında, araştırmanın ikinci alt amacına yönelik olarak araştırmaya katılanların görüşleri, üniversitelerin kuruluş tarihleri (1992 yılından önce kurulmuş, 1992-2006 yılları arasında kurulmuş ve 2006 yılı ve sonrasında kurulmuş) ve statüleri (Devlet ve Vakıf Üniversiteleri) açısından karşılaştırılmıştır. Üniversite kuruluş tarihi değişkeni açısından karşılaştırma yaparken “ANOVA” testi, “üniversite statüsü” açısından karşılaştırma yapılırken de “t-testi” analizleri yapılmıştır.

Tablo 8’de araştırmaya katılan akademisyenlerin görüşlerinin, üniversitelerin kuruluş yılı değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan Anova sonuçları yer almaktadır.

Tablo 8. Akademisyen Görüşlerinin Üniversite Kuruluş Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Grup	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark	η^2
Engelleyici Yapı	A.1992 ve Öncesi	616	2,83	0,82	0,655	0,52	—	
	B.1992–2006 Arası	254	2,76	0,87				
	C.2006 ve Sonrası	372	2,83	0,89				
Kolaylaştırıcı Yapı	A.1992 ve Öncesi	616	3,14	0,85	2,927	0,054	—	
	B.1992-2006 Arası	254	3,16	0,84				
	C.2006 ve Sonrası	372	3,01	0,95				
Kolektif Yeterlik	A.1992 ve Öncesi	616	2,99	0,48	0,663	0,52	—	
	B.1992-2006 Arası	254	3,03	0,50				
	C.2006 ve Sonrası	372	2,99	0,45				
Tükenmişlik	A.1992 ve Öncesi	616	2,11	0,82	1,979	0,139	—	
	B.1992-2006 Arası	254	2,12	0,81				
	C.2006 ve Sonrası	372	2,01	0,78				
İşten Ayrılma Niyeti	A.1992 ve Öncesi	616	1,78	0,93	1,082	0,339	—	
	B.1992-2006 Arası	254	1,87	0,96				
	C.2006 ve Sonrası	372	1,84	0,94				
İşe Duyulan İlgi	A.1992 ve Öncesi	616	3,39	0,88	1,405	0,246	—	
	B.1992-2006 Arası	254	3,32	0,91				
	C.2006 ve Sonrası	372	3,44	0,85				
Örgütsel Bağlılık	A.1992 ve Öncesi	616	3,22	0,72	0,470	0,625	—	
	B.1992-2006 Arası	254	3,23	0,79				
	C.2006 ve Sonrası	372	3,26	0,69				
İş Doyumu	A.1992 ve Öncesi	616	4,23	0,62	5,461	0,004	A>B C>B	.01
	B.1992-2006 Arası	254	4,12	0,66				
	C.2006 ve Sonrası	372	4,28	0,65				

Tablo 9. Devamı

	Grup	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark	η^2
Stres	A.1992 ve Öncesi	616	2,54	0,85	0,975	0,378	—	
	B.1992-2006 Arası	254	2,50	0,85				
	C.2006 ve Sonrası	372	2,46	0,83				
Bireysel Performans	A.1992 ve Öncesi	616	4,10	0,48	0,774	0,461	—	
	B.1992-2006 Arası	254	4,10	0,49				
	C.2006 ve Sonrası	372	4,14	0,53				
Sinizm	A.1992 ve Öncesi	616	3,09	0,68	2,971	0,052	—	
	B.1992-2006 Arası	254	3,02	0,75				
	C.2006 ve Sonrası	372	2,99	0,63				
Sessizlik	A.1992 ve Öncesi	616	2,35	0,74	4,316	0,014	A<C .05	
	B.1992-2006 Arası	254	2,38	0,79				
	C.2006 ve Sonrası	372	2,50	0,82				
Birey Örgüt Uyum	A.1992 ve Öncesi	616	3,07	0,79	0,037	0,964	—	
	B.1992-2006 Arası	254	3,06	0,79				
	C.2006 ve Sonrası	372	3,08	0,77				

Tablo 8 incelendiğinde, iş doyumu ve sessizlik ölçeklerinden elde edilen puanlar arasında üniversite kuruluş yılı değişkeni açısından anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Tablo 8’de görüldüğü gibi, iş doyumu algıları üniversitelerin kuruluş yılı değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=5,461$; $p=0,004<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. 1992 yılından önce kurulan üniversitelerin iş doyumu puanları ($\bar{X}$: $4.26 \pm 0,62$), 1992-2006 arasında kurulan üniversitelerdeki akademisyenlerin puanlarından ($\bar{X}$: $4.12 \pm 0,66$) yüksek bulunmuştur. Ayrıca 2006 yılından sonra kurulan üniversitelerin iş doyumu puanları da ($\bar{X}$: $4.28 \pm 0,65$), 1992-2006 arasında kurulan üniversitelerdeki akademisyenlerin puanlarından ($\bar{X}$: $4.12 \pm 0,66$) yüksek bulunmuştur. Yeni kurulan üniversitelerde sosyal ilişkilerin güçlü olması, üniversitenin başarı düzeyini artırma ve üniversiteyi kurumsallaştırma gibi duygular bu sonuca katkı sağlamış olabilir. Ayrıca üniversitenin kuruluş yılı değişkeninin, akademik personelin iş doyumu davranışları üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek için, eta kare (η^2) katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplanan η^2 değerinin, “.01” gibi düşük düzeyde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Yani, akademisyenlerin iş doyumu puanlarına ait varyansın yaklaşık %1’inin üniversitelerin kuruluş yılı değişkenine bağlı olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sessizlik puanları, üniversite kuruluş yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=4.316$; $p=0,014<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla, tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. 2006 yılı ve sonrasında kurulan üniversitelerde görev yapan akademik personelin sessizlik puanları ($\bar{X} : 2.50 \pm 0,82$), 1992 yılından önce kurulan üniversitelerdeki görev yapan akademik personelin ($\bar{X} : 2.35 \pm 0.74$) puanlarından yüksek bulunmuştur. Yani 2006 yılı ve sonrasında kurulan üniversitelerde görev yapan akademik personelin sessizlik algıları daha yüksektir. Yeni kurulan üniversitelerin kurum kültürünün daha tam olarak tahsis edilememiş olması bu üniversitelerde çalışan personelin kararlara katılımını olumsuz etkilemiştir. Bu durum akademik personel üzerinde sessizliğin artmasını sağlamıştır. Ayrıca üniversitenin kuruluş yılı değişkeninin, akademik personelin sessizlik davranışları üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek için, eta kare (η^2) katsayısı hesaplanmıştır.

Tablo 10. Akademisyen Görüşlerinin Üniversite Statüsü Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Üniversite Statüsü	N	$\bar{X}$	S	t	p	η^2	Cohen d
Engelleyici Yapı	Devlet	998	2,85	0,84	0,321	0,571		
	Vakıf (Özel)	244	2,71	0,88				
Kolaylaştırıcı Yapı	Devlet	998	3,08	0,86	5,868	0,016	0,05	0,41
	Vakıf (Özel)	244	3,18	0,96				
Kolektif Yeterlik	Devlet	998	2,97	0,47	1,301	0,254		
	Vakıf (Özel)	244	3,09	0,49				
Tükenmişlik	Devlet	998	2,11	0,81	0,762	0,383		
	Vakıf (Özel)	244	1,98	0,79				
İşten Ayrılma Niyeti	Devlet	998	1,77	0,91	8,293	0,004	0,11	0,59
	Vakıf (Özel)	244	2	1,03				
İşe Duyulan İlgi	Devlet	998	3,4	0,86	2,569	0,109		
	Vakıf (Özel)	244	3,38	0,93				
Örgütsel Bağlılık	Devlet	998	3,21	0,73	1,456	0,228		
	Vakıf (Özel)	244	3,33	0,68				
İş Doyumu	Devlet	998	4,23	0,64	2,086	0,149		
	Vakıf (Özel)	244	4,25	0,65				
Stres	Devlet	998	2,51	0,85	0,104	0,747		
	Vakıf (Özel)	244	2,46	0,82				
Bireysel Performans	Devlet	998	4,09	0,49	3,144	0,076		
	Vakıf (Özel)	244	4,19	0,51				
Sinizm	Devlet	998	3,08	0,68	1,528	0,217		
	Vakıf (Özel)	244	2,9	0,64				
Sessizlik	Devlet	998	2,42	0,77	0,491	0,483		
	Vakıf (Özel)	244	2,33	0,79				
Birey Örgüt Uyumu	Devlet	998	3,04	0,78	0,144	0,704		
	Vakıf (Özel)	244	3,17	0,78				

Hesaplanan η^2 değerinin, “.05” gibi orta düzeye yakın bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Yani bu değer, akademisyenlerin sessizlik puanlarına ait varyansın yaklaşık %5’inin üniversitelerin kuruluş yılı değişkenine bağlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 9’da araştırmaya katılan akademisyenlerin algı, tutum ve görüşlerinin üniversitelerin statüsü ( zel/ devlet) değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 9 incelendiğinde, kolaylaştırıcı yapı ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinden elde edilen puanlar arasında  niversite statüsü değişkeni açısından anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Tablo 9’da, akademisyenlerin kolaylaştırıcı yapı puanlarının  niversite statüsü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t=5.868$; $p=0,016<0.05$). Bu sonuca göre vakıf üniversitelerindeki akademik personelin kolaylaştırıcı yapı puanları ($\bar{X}:3.18 \pm 0,96$), devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personelin puanlarından büyüktür ($\bar{X}: 3.08 \pm 0,86$). Yani vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenler, daha kolaylaştırıcı bir örgüt yapısının olduğuna yönelik görüş bildirmişlerdir. Üniversite statüsü değişkeninin kolaylaştırıcı yapı üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere, eta kare (η^2) ve Cohen d katsayıları hesaplanmıştır. Kolaylaştırıcı yapı için hesaplanan η^2 değerinin “.05” olduğu, yani akademisyenlerin bu boyuttan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak % 5’inin  niversite statüsüne bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca hesaplanan Cohen d değeri, devlet ve vakıf ( zel)  niversitelerin kolaylaştırıcı yapıya ilişkin ortalama puanları arasındaki farkın “.41” standart sapma kadar olduğunu göstermektedir. Hesaplanan her iki etki büyüklüğü değerine göre, kolaylaştırıcı yapı açısından  niversite statüsü değişkeninin orta düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin, işten ayrılma niyeti puanlarının  niversite statüsü değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t=8.293$; $p=0,004<0.05$). Bu sonuca göre vakıf üniversitelerindeki akademik personelin işten ayrılma niyeti puanları ($\bar{X}: 2.00 \pm 1.03$), devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personelin puanlarından büyüktür ($\bar{X}: 1.77 \pm 0.91$). Devlet  niversitelerinde görev

yapan akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinin, daha az olduğu söylenebilir. Üniversite statüsü değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere, eta kare (η^2) ve Cohen d katsayıları hesaplanmıştır. İşten ayrılma niyeti için hesaplanan η^2 değerinin “.11” olduğu, yani akademisyenlerin bu boyuttan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak % 11’inin üniversite statüsüne bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca hesaplanan Cohen d değeri, devlet ve vakıf (özel) üniversitelerin işten ayrılma niyetine ilişkin ortalama puanları arasındaki farkın, “.59” standart sapma kadar olduğunu göstermektedir. Hesaplanan her iki etki büyüklüğü değerine göre, işten ayrılma niyeti açısından, üniversite statüsü değişkeninin orta düzeyde etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

4.1.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu başlık altında araştırmaya katılan akademisyen görüşlerinin cinsiyet, medeni hal, yaş, görev yapılan birim, eğitim durumu ve akademik unvan değişkenleri açısından karşılaştırılması neticesinde elde edilen bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Cinsiyet ve medeni hal değişkenleri açısından karşılaştırma yapılırken “t-testi” analizleri yapılmıştır. Yaş, görev yapılan birim, eğitim durumu ve akademik unvan değişkenleri açısından karşılaştırma yaparken ise Tek Yönlü Varyans Analizi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 10’da, araştırmaya katılan akademisyenlerin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Akademisyenlerin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyetiniz	N	$\bar{X}$	S	t	p	η^2	Cohen d
Engelleyici Yapı	Erkek	789	2,85	0,80	19,094	,000	.06	1.08
	Kadın	453	2,75	0,93				
Kolaylaştırıcı Yapı	Erkek	789	3,06	0,88	3,499	0,062		
	Kadın	453	3,17	0,89				
Kolektif Yeterlik	Erkek	789	3,02	0,48	2,496	0,114		
	Kadın	453	2,97	0,46				
Tükenmişlik	Erkek	789	1,94	0,75	14,877	,000	.23	.85
	Kadın	453	2,33	0,85				
İşten Ayrılma Niyeti	Erkek	789	1,73	0,84	38,438	,000	.12	2.18
	Kadın	453	1,97	1,09				
İşe Duyulan İlgi	Erkek	789	3,44	0,85	3,142	0,077		
	Kadın	453	3,30	0,92				
Örgütsel Bağlılık	Erkek	789	3,27	0,68	10,319	0,001		
	Kadın	453	3,16	0,79				
İş Doyumu	Erkek	789	4,26	0,62	0,101	0,75		
	Kadın	453	4,19	0,67				
Stres	Erkek	789	2,36	0,80	0,452	0,501		
	Kadın	453	2,76	0,86				
Bireysel Performans	Erkek	789	4,11	0,50	0,174	0,676		
	Kadın	453	4,11	0,50				
Sinizm	Erkek	789	3,03	0,66	2,985	0,084		
	Kadın	453	3,07	0,72				
Sessizlik	Erkek	789	2,32	0,76	5,657	0,018		
	Kadın	453	2,56	0,79				
Birey Örgüt Uyumu	Erkek	789	3,12	0,77	1,705	0,192		
	Kadın	453	2,96	0,79				

Tablo 10 incelendiğinde, engelleyici yapı, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinden elde edilen puanlar arasında cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin engelleyici yapı puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t=19.094$; $p=0,000<0.05$). Bu sonuca göre, üniversitelerinde görev yapan erkek akademik personelin engelleyici yapı puanları ($\bar{X}:2.85 \pm 0,80$), kadın akademik personelin puanlarından büyüktür ($\bar{X}:2.75 \pm 0,93$). Cinsiyet değişkeninin engelleyici yapı üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere, eta kare (η^2) ve Cohen d katsayıları hesaplanmıştır. Engelleyici yapı için hesaplanan η^2 değerinin “.06” olduğu, yani akademisyenlerin bu boyuttan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak % 6’sının cinsiyete bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca hesaplanan Cohen d değeri, kadın ve erkek akademik

personelin engelleyici yapıya ilişkin ortalama puanları arasındaki farkın “1.08” standart sapma kadar olduğunu göstermektedir. Hesaplanan her iki etki büyüklüğü değerine göre, engelleyici yapı açısından cinsiyet değişkeninin eta kare (η^2) etki büyüklüğüne göre orta, cohen d’ye göre ise büyük etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 10 incelendiğinde, araştırmaya katılan akademisyenlerin tükenmişlik puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t=14.877$; $p=0,000<0.05$). Bu sonuca göre üniversitelerinde görev yapan erkek akademik personelin tükenmişlik puanları ($\bar{X}:1.94 \pm 0,75$), kadın akademik personelin puanlarından büyüktür ($\bar{X}:2.33 \pm 0,85$). Cinsiyet değişkeninin tükenmişlik üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere, eta kare (η^2) ve Cohen d katsayıları hesaplanmıştır. Tükenmişlik için hesaplanan η^2 değerinin “.23” olduğu, yani akademisyenlerin bu boyuttan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak % 23’ünün cinsiyete bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca hesaplanan Cohen d değeri, kadın ve erkek akademik personelin tükenmişliğe ilişkin ortalama puanları arasındaki farkın “.85” standart sapma kadar olduğunu göstermektedir. Hesaplanan her iki etki büyüklüğü değerine göre, tükenmişlik açısından cinsiyet değişkeninin büyük etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten ayrılma niyeti puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t=38.438$; $p=0,000<0.05$). Bu sonuca göre üniversitelerinde görev yapan kadın akademik personelin işten ayrılma niyeti puanları ($\bar{X}:1.97 \pm 1.09$), kadın akademik personelin puanlarından büyüktür ($\bar{X}:1.73 \pm .84$). Cinsiyet değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere, eta kare (η^2) ve Cohen d katsayıları hesaplanmıştır. İşten ayrılma niyeti için hesaplanan η^2 değerinin “.12” olduğu, yani akademisyenlerin bu boyuttan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak % 12’sinin cinsiyete bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca hesaplanan Cohen d değeri, kadın ve erkek akademik personelin işten ayrılma niyetine ilişkin ortalama puanları arasındaki farkın “2.18” standart sapma kadar olduğunu göstermektedir. Hesaplanan her iki etki büyüklüğü değerine göre, işten ayrılma niyeti açısından cinsiyet değişkeninin eta kare(η^2) etki büyüklüğüne göre orta, Cohen d’ ye göre ise büyük etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 11’de araştırmaya katılan akademisyenlerin görüşlerinin medeni hal değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan t-testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 12. Akademisyen Görüşlerinin Medeni Hal Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Medeni Hal	N	$\bar{X}$	S	t	p	η^2	Cohen d
Engelleyici Yapı	Evli	967	2,79	0,83	6,492	0,011	.02	.18
	Bekâr	275	2,83	0,92				
Kolaylaştırıcı Yapı	Evli	967	3,10	0,89	2,016	0,156		
	Bekâr	275	3,09	0,85				
Kolektif Yeterlik	Evli	967	3,00	0,46	2,071	0,15		
	Bekâr	275	2,98	0,51				
Tükenmişlik	Evli	967	2,01	0,77	10,458	0,001	.18	.28
	Bekâr	275	2,33	0,88				
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	967	1,76	0,89	21,165	,000	.14	.51
	Bekâr	275	2,01	1,11				
İşe Duyulan İlgî	Evli	967	3,42	0,85	9,994	0,002	.06	.27
	Bekâr	275	3,30	0,96				
Örgütsel Bağlılık	Evli	967	3,25	0,69	13,387	,000	.05	.35
	Bekâr	275	3,18	0,83				
İş Doyumu	Evli	967	4,27	0,62	6,149	0,013		
	Bekâr	275	4,11	0,72				
Stres	Evli	967	2,42	0,81	0,988	0,32		
	Bekâr	275	2,82	0,89				
Bireysel Performans	Evli	967	4,13	0,50	4,57	0,033	.09	.12
	Bekâr	275	4,04	0,48				
Sinizm	Evli	967	3,04	0,66	6,47	0,011		
	Bekâr	275	3,04	0,74				
Sessizlik	Evli	967	2,39	0,79	1,768	0,184		
	Bekâr	275	2,47	0,71				
Birey Örgüt Uyum	Evli	967	3,10	0,77				
	Bekâr	275	2,93	0,80				

Tablo 11 incelendiğinde, araştırmaya katılan akademisyenlerin engelleyici yapı, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, işe duyulan ilgi ve bireysel performans değişkenleri, medeni hal değişkeni açısından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin engelleyici yapı puanlarının medeni hal değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t=6.492$; $p=0,011<0.05$). Bu sonuca göre üniversitelerde görev yapan bekâr akademik personelin engelleyici yapı puanları ($\bar{X}:2.83 \pm 0,92$), evli akademik personelin puanlarından büyüktür ($\bar{X}:2.79 \pm 0,83$). Medeni hal değişkeninin engelleyici yapı üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere, eta kare (η^2) ve Cohen d katsayıları hesaplanmıştır. Engelleyici yapı

için hesaplanan η^2 değerinin “.02” olduğu, yani akademisyenlerin bu boyuttan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak % 2’sinin medeni hale bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca hesaplanan Cohen d değeri, evli ve bekâr akademik personelin engelleyici yapıya ilişkin ortalama puanları arasındaki farkın “.18” standart sapma kadar olduğunu göstermektedir. Hesaplanan her iki etki büyüklüğü değerine göre, engelleyici yapı açısından medeni hal değişkeninin küçük etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin tükenmişlik puanlarının medeni hal değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t=10.458$; $p=0,001<0.05$). Bu sonuca göre üniversitelerinde görev yapan evli akademik personelin tükenmişlik puanları ($\bar{X}:2.01 \pm 0,77$), bekâr akademik personelin puanlarından küçüktür ($\bar{X}:2.33 \pm 0,88$). Medeni hal değişkeninin tükenmişlik üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere, eta kare (η^2) ve Cohen d katsayıları hesaplanmıştır. Tükenmişlik için hesaplanan η^2 değerinin “.18” olduğu, yani akademisyenlerin bu boyuttan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak % 18’inin medeni hale bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca hesaplanan Cohen d değeri, evli ve bekâr akademik personelin tükenmişlik ilişkin ortalama puanları arasındaki farkın “.28” standart sapma kadar olduğunu göstermektedir. Hesaplanan her iki etki büyüklüğü değerine göre, tükenmişlik açısından medeni hal değişkeninin eta kare(η^2) etki büyüklüğüne göre büyük, Cohen d’ ye göre ise küçük etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten ayrılma niyeti puanlarının medeni hal değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t=21.165$; $p=0,000<0.05$). Bu sonuca göre üniversitelerinde görev yapan bekâr akademik personelin işten ayrılma niyeti puanları ($\bar{X}:2.01 \pm 0,85$), evli akademik personelin puanlarından büyüktür ($\bar{X}:1.76 \pm .89$). Medeni hal değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere, eta kare (η^2) ve Cohen d katsayıları hesaplanmıştır. İşten ayrılma niyeti için hesaplanan η^2 değerinin “.06” olduğu, yani akademisyenlerin bu boyuttan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak % 6’sının medeni hale bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca hesaplanan Cohen d değeri, evli ve bekâr akademik personelin işten ayrılma niyetine ilişkin ortalama puanları arasındaki farkın “.51” standart sapma kadar olduğunu

göstermektedir. Hesaplanan her iki etki büyüklüğü değerine göre, işten ayrılma niyeti açısından medeni hal değişkeninin eta kare (η^2) ve Cohen d' ye orta etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin işe duyulan ilgi puanlarının medeni hal değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t=9.994$; $p=0,002<0.05$). Bu sonuca göre üniversitelerinde görev yapan evli akademik personelin işe duyulan ilgi puanları ($\bar{X}:3.42 \pm 0,80$), bekâr akademik personelin puanlarından büyüktür ($\bar{X}:3.30 \pm 0,96$). Medeni hal değişkeninin işe duyulan ilgi üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere, eta kare (η^2) ve Cohen d katsayıları hesaplanmıştır. İşe duyulan ilgi için hesaplanan η^2 değerinin “.06” olduğu, yani akademisyenlerin bu boyuttan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak % 6’sının medeni hale bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca hesaplanan Cohen d değeri, evli ve bekâr akademik personelin işe duyulan ilgiye ilişkin ortalama puanları arasındaki farkın “.27” standart sapma kadar olduğunu göstermektedir. Hesaplanan her iki etki büyüklüğü değerine göre, eta kare(η^2) etki büyüklüğüne göre orta ve Cohen d' ye göre ise küçük etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel bağlılık puanlarının medeni hal değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t=13.387$; $p=0,000<0.05$). Bu sonuca göre üniversitelerinde görev yapan evli akademik personelin örgütsel bağlılık puanları ($\bar{X}:3.25 \pm 0,69$), bekâr akademik personelin puanlarından büyüktür ($\bar{X}:3.18 \pm 0,83$). Medeni hal değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere, eta kare (η^2) ve Cohen d katsayıları hesaplanmıştır. Örgütsel bağlılık için hesaplanan η^2 değerinin “.05” olduğu, yani akademisyenlerin bu boyuttan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak % 5’inin medeni hale bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca hesaplanan Cohen d değeri, evli ve bekâr akademik personelin örgütsel bağlılığa ilişkin ortalama puanları arasındaki farkın, “.35” standart sapma kadar olduğunu göstermektedir. Hesaplanan her iki etki büyüklüğü değerine göre, örgütsel bağlılık açısından medeni hal değişkeninin eta kare(η^2) etki büyüklüğüne göre orta, Cohen d' ye göre ise küçük etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin bireysel performans puanlarının, medeni hal değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir ($t=4.570$;

$p=0,033<0,05$). Bu sonuca göre üniversitelerinde görev yapan evli akademik personelin bireysel performans puanları ($\bar{X}:4.13 \pm 0,50$), bekar akademik personelin puanlarından büyüktür ($\bar{X}:4.04 \pm 0,48$). Medeni hal değişkeninin bireysel performans üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek üzere, eta kare (η^2) ve Cohen d katsayıları hesaplanmıştır. Bireysel performans ilgi için hesaplanan η^2 değerinin “.09” olduğu, yani akademisyenlerin bu boyuttan aldıkları puanlara ait gözlenen varyansın yaklaşık olarak % 9’unun medeni hale bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca hesaplanan Cohen d değeri, evli ve bekâr akademik personelin bireysel performansına ilişkin ortalama puanları arasındaki farkın “.12” standart sapma kadar olduğunu göstermektedir. Hesaplanan her iki etki büyüklüğü değerine göre, bireysel performans açısından medeni hal değişkeninin eta kare(η^2) büyüklüğüne göre orta ve Cohen d’ ye göre ise küçük etki büyüklüğüne sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 12’de araştırmaya katılan akademisyenlerin algılarının dört farklı kategoriye ayrılan yaş aralığı değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan varyans analizi (Anova) sonuçları yer almaktadır.

Tablo 13. Akademisyen Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Grup	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark	η^2
Engelleyici Yapı	20-35 yaş	509	3,19	0,91	0,569	0,635	—	—
	36-50 yaş	527	3,14	0,84				
	51-65 yaş	167	3,11	0,86				
	65 yaş üzeri	39	2,99	0,94				
Kolaylaştırıcı Yapı	20-35 yaş	509	2,87	0,92	1,897	0,128	—	—
	36-50 yaş	527	2,93	0,89				
	51-65 yaş	167	3,00	0,94				
	65 yaş üzeri	39	3,35	1,00				
Kolektif Yeterlik	20-35 yaş	509	2,79	0,49	0,303	0,823	—	—
	36-50 yaş	527	2,81	0,50				
	51-65 yaş	167	2,81	0,55				
	65 yaş üzeri	39	2,90	0,59				
Tükenmişlik	20-35 yaş	509	3,85	0,88	0,588	0,623	—	—
	36-50 yaş	527	3,84	0,89				
	51-65 yaş	167	3,76	0,92				
	65 yaş üzeri	39	3,71	0,91				
İşten Ayrılma Niyeti	20-35 yaş	509	4,10	1,05	0,235	0,872	—	—
	36-50 yaş	527	4,06	1,05				
	51-65 yaş	167	4,03	1,09				
	65 yaş üzeri	39	4,05	1,15				
İşe Duyulan İlgi	20-35 yaş	509	1,75	0,60	0,653	0,581	—	—
	36-50 yaş	527	1,74	0,63				
	51-65 yaş	167	1,79	0,64				

Tablo 12. Devamı

	Grup	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark	η^2
	65 yaş üzeri	39	1,93	0,67				
	20-35 yaş	509	3,03	0,41				
	36-50 yaş	527	3,03	0,43			—	—
	51-65 yaş	167	3,03	0,49				
Örgütsel Bağlılık	65 yaş üzeri	39	3,06	0,34	0,034	0,991		
	20-35 yaş	509	2,45	0,56				
	36-50 yaş	527	2,45	0,56			—	—
	51-65 yaş	167	2,45	0,57				
İş Doyumu	65 yaş üzeri	39	2,63	0,81	0,455	0,714		
	20-35 yaş	509	3,42	0,90				
	36-50 yaş	527	3,39	0,92			—	—
	51-65 yaş	167	3,40	0,93				
Stres	65 yaş üzeri	39	3,57	1,04	0,255	0,858		
	20-35 yaş	509	1,89	0,55				
	36-50 yaş	527	1,90	0,56			—	—
	51-65 yaş	167	1,90	0,57				
Bireysel Performans	65 yaş üzeri	39	2,14	0,75	0,975	0,404		
	20-35 yaş	509	3,13	0,39				
	36-50 yaş	527	3,12	0,40			—	—
	51-65 yaş	167	3,15	0,41				
Sinizm	65 yaş üzeri	39	3,06	0,24	0,431	0,731		
	20-35 yaş	509	3,53	0,87				
	36-50 yaş	527	3,50	0,89			—	—
	51-65 yaş	167	3,52	0,91				
Sessizlik	65 yaş üzeri	39	3,62	0,78	0,155	0,926		
	20-35 yaş	509	2,95	0,81				
	36-50 yaş	527	2,97	0,85			—	—
	51-65 yaş	167	3,03	0,87				
Birey Örgüt Uyum	65 yaş üzeri	39	2,70	0,92	0,903	0,439		

Tablo 12’de araştırmaya katılan akademisyenlerin yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (Anova) sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 13’te araştırmaya katılan akademisyenlerin algılarının, görev yapılan akademik birim değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan Anova sonuçları yer almaktadır. Bu değişkene ait kategorilerin belirlenmesinde akademik personelin kadrolarının bulunduğu birimlerin oranları göz önüne alınmıştır.

Tablo 14. Akademisyen Görüşlerinin Görev Yapılan Akademik Birim Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Grup	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark	η^2
Engelleyici Yapı	A. Fakülte	969	2,83	0,86	2,12	0,120	—	
	B. Enstitü	56	3,02	0,89				
	C. Diğer	217	2,75	0,79				
Kolaylaştırıcı Yapı	A. Fakülte	969	3,11	0,88	0,797	0,451	—	
	B. Enstitü	56	2,94	0,83				
	C. Diğer	217	3,10	0,89				
Kolektif Yeterlik	A. Fakülte	969	3,00	0,48	1,102	0,333	—	
	B. Enstitü	56	3,10	0,39				
	C. Diğer	217	2,99	0,48				
Tükenmişlik	A. Fakülte	969	2,08	0,81	2,000	0,136	—	
	B. Enstitü	56	2,29	0,90				
	C. Diğer	217	2,03	0,76				
İşten Ayrılma Niyeti	A. Fakülte	969	1,86	0,96	4,884	0,008	A>B A>C	.03
	B. Enstitü	56	1,57	0,91				
	C. Diğer	217	1,68	0,87				
İşe Duyulan İlgi	A. Fakülte	969	3,40	0,87	1,852	0,157		
	B. Enstitü	56	3,58	0,92				
	C. Diğer	217	3,32	0,89				
Örgütsel Bağlılık	A. Fakülte	969	3,21	0,72	3,022	0,049	B>A	.01
	B. Enstitü	56	3,43	0,80				
	C. Diğer	217	3,29	0,69				
İş Doyumu	A. Fakülte	969	4,23	0,64	0,605	0,546	—	
	B. Enstitü	56	4,32	0,76				
	C. Diğer	217	4,25	0,61				
Stres	A. Fakülte	969	2,52	0,84	2,709	0,067	—	
	B. Enstitü	56	2,64	1,02				
	C. Diğer	217	2,39	0,84				
Bireysel Performans	A. Fakülte	969	4,08	0,49	9,943	0,000	B>A C>A	.05
	B. Enstitü	56	4,36	0,53				
	C. Diğer	217	4,18	0,49				
Sinizm	A. Fakülte	969	3,06	0,69	2,963	0,052	—	
	B. Enstitü	56	3,12	0,77				
	C. Diğer	217	2,95	0,62				
Sessizlik	A. Fakülte	969	2,39	0,77	5,652	0,004	B>A	.06
	B. Enstitü	56	2,77	0,99				
	C. Diğer	217	2,41	0,76				
Birey Örgüt Uyumu	A. Fakülte	969	3,04	0,79	2,555	0,078	—	
	B. Enstitü	56	3,09	0,75				
	C. Diğer	217	3,17	0,75				

Tablo 13 incelendiğinde, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, bireysel performans ve sessizlik ölçeklerinden elde edilen puanlar arasında görev yapılan birim değişkeni açısından anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten ayrılma niyeti algıları, görev yapılan birim değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=4,884$; $p=0,008<0.05$).

Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Fakültelerde görev yapan akademisyenlerin işten ayrılma niyeti ($\bar{X}$:1.86 $\pm$.96), diğer birimlerde görev yapan akademisyenler ($\bar{X}$:1,68 $\pm$,87) ve enstitülerde görev yapan akademisyenlerden ($\bar{X}$:1,57 $\pm$,91) daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca görev yapılan akademik birim değişkeninin, akademik personelin işten ayrılma niyeti davranışları üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek için, eta kare (η^2) katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplanan η^2 değerinin “.3” olduğu tespit edilmiştir. Yani etki büyüklüğünü tespit etmek amacıyla bulunan bu değer akademisyenlerin işten ayrılma niyetine ait varyansın yaklaşık %3’ünün, görev yapılan akademik birim değişkenine bağlı olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel bağlılık algıları, görev yapılan birim değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=3,022$; $p=0,049<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Enstitülerde görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılıkları($\bar{X}$:3,43 $\pm$ 0,80), fakültelerde ($\bar{X}$: 3,21 $\pm$ 0,72) görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarından daha yüksek bulunmuştur. Enstitüler görev yapan akademik personel, imkân ve yeterlikler anlamında yâda uygun imkânlarla sahip olmasından kaynaklı daha yüksek bir bağlılığa sahiptir. Ayrıca görev yapılan akademik birim değişkeninin, akademik personelin örgütsel bağlılık davranışları üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek için, eta kare (η^2) katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplanan η^2 değerinin “.01” gibi düşük bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Yani etki büyüklüğünü tespit etmek amacıyla bulunan bu değer akademisyenlerin örgütsel bağlılığa ait varyansın yaklaşık %1’inin görev yapılan akademik birim değişkenine bağlı olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin bireysel performans algıları, görev yapılan birim değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=9,943$; $p=0,000<0.05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Enstitülerde görev yapan akademisyenlerin bireysel performansları($\bar{X}$:4,36 $\pm$ 0,53) fakültelerde görev yapan akademisyenlerden ($\bar{X}$:4,08 $\pm$ 0,49) daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca fakültelerde görev yapan akademik personelin puanları($\bar{X}$:4,08 $\pm$ 0,49), diğer birimlerde görev yapan akademik personelden de ($\bar{X}$:4,18 $\pm$ 0,49) düşük bulunmuştur. Enstitülerde akademisyenlerin imkânlarının daha elverişli olması,

daha motive edici durumların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Haliyle bu durum akademisyenlerin bireysel performansını olumlu etkileyecektir. Ayrıca görev yapılan akademik birim değişkeninin, akademik personelin bireysel performans davranışları üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek için, eta kare (η^2) katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplanan η^2 değerinin, “.05” gibi orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Yani etki büyüklüğünü tespit etmek amacıyla bulunan bu değer, akademisyenlerin bireysel performansa ait varyansın yaklaşık %5’inin, görev yapılan akademik birim değişkenine bağlı olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sessizlik algıları, görev yapılan birim değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F=5,652$; $p=0,004<0,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Enstitülerde görev yapan akademisyenlerin sessizlik algıları ($\bar{X}:2,77 \pm 0,89$), fakültelerde görev yapan akademisyenlerin algılarından ($\bar{X}:2,39 \pm 0,77$) daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca görev yapılan akademik birim değişkeninin, akademik personelin sessizlik davranışları üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek için, eta kare (η^2) katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplanan η^2 değerinin “.06” gibi orta düzeyde bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Yani etki büyüklüğünü tespit etmek amacıyla bulunan bu değer, akademisyenlerin sessizlik algılarına ait varyansın yaklaşık %6’sının, görev yapılan akademik birim değişkenine bağlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 14’de araştırmaya katılan akademisyenlerin algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan Anova sonuçları yer almaktadır. Bu değişkene ait kategorilerin belirlenmesinde, akademik personelin farklı unvanlardan olmasından kaynaklanan farklı eğitim düzeylerine sahip olmaları oranları göz önüne alınmıştır.

Tablo 15. Akademisyen Görüşlerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Grup	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark	η^2
Engelleyici Yapı	A. Lisans	51	2,59	0,80	2,591	0,075	—	
	B. Y.lisans	298	2,88	0,89				
	C. Doktora	893	2,81	0,84				
Kolaylaştırıcı Yapı	A. Lisans	51	3,00	1,07	2,589	0,075	—	
	B. Y.lisans	298	3,01	0,90				
	C. Doktora	893	3,14	0,86				
Kolektif Yeterlik	A. Lisans	51	2,95	0,48	0,586	0,557	—	
	B. Y.lisans	298	2,98	0,44				

Tablo 14. Devamı	Grup	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark	η^2
	C. Doktora	893	3,01	0,48				
	A. Lisans	51	2,07	0,74				
	B. Y.lisans	298	2,36	0,88	24,828	0,000	B>A	.08
Tükenmişlik	C. Doktora	893	1,99	0,77			B>C	
	A. Lisans	51	1,74	0,83				
	B. Y.lisans	298	2,04	1,10	10,726	0,000	B>A	.05
İşten Ayrılma Niyeti	C. Doktora	893	1,75	0,88			B>C	
	A. Lisans	51	3,24	0,94				
	B. Y.lisans	298	3,27	0,86	4,998	0,070	—	
İşe Duyulan İlgi	C. Doktora	893	3,44	0,88				
	A. Lisans	51	3,21	0,69				
	B. Y.lisans	298	3,07	0,75	10,617	0,000	C>B	.02
Örgütsel Bağlılık	C. Doktora	893	3,29	0,71				
	A. Lisans	51	4,10	0,64				
	B. Y.lisans	298	4,07	0,64	15,621	0,000	C>A	.04
İş Doyumu	C. Doktora	893	4,30	0,63			C>B	
	A. Lisans	51	2,50	0,80				
	B. Y.lisans	298	2,65	0,92	6,087	0,002	B>C	.02
Stres	C. Doktora	893	2,45	0,82				
	A. Lisans	51	4,09	0,45				
	B. Y.lisans	298	4,05	0,54	3,507	0,053	—	
Bireysel Performans	C. Doktora	893	4,13	0,49				
	A. Lisans	51	2,91	0,65				
	B. Y.lisans	298	3,09	0,62	1,719	0,180	—	
Sinizm	C. Doktora	893	3,04	0,70				
	A. Lisans	51	2,51	0,61				
	B. Y.lisans	298	2,68	0,79	27,45	0,000	B>C	.08
Sessizlik	C. Doktora	893	2,31	0,76				
	A. Lisans	51	3,20	0,71				
	B. Y.lisans	298	2,99	0,78				
Birey Örgüt Uyumu	C. Doktora	893	3,09	0,79	2,556	0,078		

Tablo 14 incelendiğinde, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumu, stres ve sessizlik ölçeklerinden elde edilen puanlar arasında eğitim değişkeni açısından anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Tablo 14’de araştırmaya katılan akademisyenlerin tükenmişlik algıları, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=24,828$; $p=0,000<0,002$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla, tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yüksek lisans mezunu akademisyenlerin tükenmişlik algıları ($\bar{X}:2,36 \pm 0,88$), doktora ($\bar{X}:1,99 \pm 0,77$) ve lisans mezunu($\bar{X}:2,07 \pm 0,74$) akademisyenlerin algılarından daha yüksek bulunmuştur. Yüksek lisans mezunu akademisyenlerin çoğunluğu, araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Bu akademisyenlerin yaşadığı iş yoğunluğu, bu durumun ortaya çıkmasındaki sebep olarak gösterilebilir. Ayrıca eğitim durumu değişkeninin, akademik personelin tükenmişlik davranışı üzerinde ne düzeyde

etkili olduğunu belirlemek için, eta kare (η^2) katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplanan η^2 değerinin, “.08” gibi orta düzeye yakın bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Yani etki büyüklüğünü tespit etmek amacıyla bulunan bu değer, akademisyenlerin tükenmişlik puanlarına ait varyansın, yaklaşık % 8’inin eğitim durumu değişkenine bağlı olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin işten ayrılma niyeti algıları, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=10,726$; $p=0,000<0.002$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yüksek lisans mezunu akademisyenlerin işten ayrılma niyeti algıları ($\bar{X}:2,04 \pm 1,00$), doktora ($\bar{X}:1,76 \pm ,88$) ve lisans mezunu akademisyenlerden ($\bar{X}:1,74 \pm ,83$) daha yüksek bulunmuştur. Doktora mezunu akademisyenlerin çoğu öğretim üyesi vasfında olduğundan, bir başka kuruma veya üniversiteye geçme düşüncesi daha az olabilir. Ayrıca araştırma görevlilerinin eğitim veya başka amaçlarla hareketliliği fazladır. Bu durum yüksek lisans mezunlarının işten ayrılma niyetlerinin diğer mezuniyet durumuna sahip akademisyenlere oranla daha yüksek olmasına neden olmuştur. Ayrıca eğitim durumu değişkeninin, akademik personelin işten ayrılma niyeti davranışı üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek için, elde edilen veriler üzerinden eta kare (η^2) katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplanan η^2 değerinin, “.05” gibi orta düzeye yakın bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Yani etki büyüklüğünü tespit etmek amacıyla bulunan bu değer, akademisyenlerin işten ayrılma niyeti puanlarına ait varyansın yaklaşık % 5’inin eğitim durumu değişkenine bağlı olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin örgütsel bağlılık algıları, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=10,617$; $p=0,000<0.002$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Doktora mezunu akademisyenlerin örgütsel bağlılık algıları ($\bar{X}:3,29 \pm 0,71$), yüksek lisans mezunu ($\bar{X}:3,07 \pm 0,75$) akademisyenlerden daha yüksek bulunmuştur. Üniversitelerin öğretim üyesi kadrolarından, doçent doktor ve profesör doktor kadroları daimi kadro statüsündedir. Bu kadrolarda bulunan akademisyenler de haliyle doktora mezunudurlar. Daimi kadrolara sahip olmaları, bağlılıklarının diğer mezuniyet durumlarına göre daha yüksek olmasına neden olmuştur. Ayrıca eğitim durumu değişkeninin, akademik personelin örgütsel bağlılık davranışı üzerinde ne

düzeyde etkili olduğunu belirlemek için, elde edilen veriler üzerinden eta kare (η^2) katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplanan η^2 değerinin, “.02” gibi küçük düzey bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Yani etki büyüklüğünü tespit etmek amacıyla bulunan bu değer, akademisyenlerin örgütsel bağlılık puanlarına ait varyansın yaklaşık % 2’sinin eğitim durumu değişkenine bağlı olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin İş Doyumu algıları, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=15,621$; $p=0,000<0.002$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Doktora mezunu akademisyenlerin iş doyumu algıları ($\bar{X}:4,30 \pm 0,63$), Lisans mezunu akademisyenlerden ($\bar{X}:4,10 \pm 0,64$) ve yüksek lisans mezunu akademisyenlerden ($\bar{X}:4,07 \pm 0,64$) daha yüksek bulunmuştur. Doktora mezunu akademisyenlerinin çoğunun öğretim üyesi kadrolarında olmaları bu kategorideki akademisyenlerin beklentilerinin farklılaşmasına neden olmuştur. İş beklentilerinin karşılanıyor olabilmesi de bu akademik personelin iş doyumlarının yüksek olmasına sebep olmuştur. Ayrıca eğitim durumu değişkeninin akademik personelin iş doyumu davranışı üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek için, elde edilen veriler üzerinden eta kare (η^2) katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplanan η^2 değerinin, “.04” gibi orta düzey bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Yani etki büyüklüğünü tespit etmek amacıyla bulunan bu değer, akademisyenlerin iş doyumu puanlarına ait varyansın, yaklaşık % 4’ünün eğitim durumu değişkenine bağlı olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin stres algıları, eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=6,087$; $p=0,002<0.005$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yüksek lisans mezunu akademisyenlerin stres algıları ($\bar{X}:2,65 \pm 0,92$), doktora mezunu akademisyenlerin algılarından ($\bar{X}:2,45 \pm 0,82$) daha yüksek bulunmuştur. Bir önceki sonuçlara da paralel olarak, doktora mezunlarının genellikle öğretim üyesi sınıfında olması ve bu sınıftaki akademisyenlerin herhangi bir kadro kaygısı yaşamamaları stres algılarının düşük olmasına neden olmuştur. Ayrıca eğitim durumu değişkeninin akademik personelin stres davranışı üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek için, elde edilen veriler üzerinden eta kare (η^2) katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplanan η^2 değerinin, “.02” gibi küçük düzey bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Yani etki

büyükliğini tespit etmek amacıyla bulunan bu değer, akademisyenlerin stres puanlarına ait varyansın yaklaşık % 2'sinin eğitim durumu değişkenine bağlı olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin sessizlik algıları eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=27,490$; $p=0,000<0.002$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizi yapılmıştır. Yüksek lisans mezunu akademisyenlerin sessizlik algıları ($\bar{X} : 2,68 \pm 0,79$), doktora mezunu akademisyenlerin algılarından ($\bar{X} : 2,31 \pm 0,76$) daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca eğitim durumu değişkeninin, akademik personelin sessizlik davranışı üzerinde ne düzeyde etkili olduğunu belirlemek için, elde edilen veriler üzerinden eta kare (η^2) katsayısı hesaplanmıştır. Hesaplanan η^2 değerinin, “.08” gibi orta düzeye yakın bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Yani etki büyüklüğünü tespit etmek amacıyla bulunan bu değer, akademisyenlerin sessizlik puanlarına ait varyansın yaklaşık % 8'inin eğitim durumu değişkenine bağlı olduğunu göstermektedir.

Tablo 15'te araştırmaya katılan akademisyenlerin algılarının akademik unvan değişkenine göre karşılaştırılması için yapılan Anova sonuçları yer almaktadır.

Tablo 16. Akademisyen Görüşlerinin Unvan Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Grup	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark
Engelleyici Yapı	Prof.Dr.	215	3,12	0,87			—
	Doç.Dr.	163	3,08	0,86			
	Yard.Doç.Dr.	309	3,21	0,86			
	Diğer	555	3,16	0,88			
Kolaylaştırıcı Yapı	Prof.Dr.	215	2,93	0,89			—
	Doç.Dr.	163	3,04	0,95			
	Yard.Doç.Dr.	309	2,90	0,92			
	Diğer	555	2,89	0,90			
Kolektif Yeterlik	Prof.Dr.	215	2,84	0,53			—
	Doç.Dr.	163	2,81	0,49			
	Yard.Doç.Dr.	309	2,81	0,52			
	Diğer	555	2,79	0,49			
Tükenmişlik	Prof.Dr.	215	3,78	0,92			—
	Doç.Dr.	163	3,93	0,86			
	Yard.Doç.Dr.	309	3,77	0,93			
	Diğer	555	3,86	0,86			
İşten Ayrılma Niyeti	Prof.Dr.	215	4,05	1,07			—
	Doç.Dr.	163	4,15	0,98			
	Yard.Doç.Dr.	309	4,02	1,11			
	Diğer	555	4,09	1,04			
İşe Duyulan İlgi	Prof.Dr.	215	1,75	0,66			

Tablo 15. Devamı

	Grup	N	$\bar{X}$	S	F	p	Fark
	Doç.Dr.	163	1,77	0,62			
	Yard.Doç.Dr.	309	1,77	0,61			
	Diğer	555	1,75	0,61			
Örgütsel Bağlılık	Prof.Dr.	215	3,01	0,44			
	Doç.Dr.	163	3,05	0,45			
	Yard.Doç.Dr.	309	3,04	0,43			
	Diğer	555	3,02	0,41			
İş Doyumu	Prof.Dr.	215	2,45	0,62			
	Doç.Dr.	163	2,48	0,56			
	Yard.Doç.Dr.	309	2,45	0,52			
	Diğer	555	2,45	0,57			
Stres	Prof.Dr.	215	3,38	0,92			
	Doç.Dr.	163	3,46	0,97			
	Yard.Doç.Dr.	309	3,34	0,94			
	Diğer	555	3,43	0,88			
Bireysel Performans	Prof.Dr.	215	1,88	0,59			
	Doç.Dr.	163	1,90	0,59			
	Yard.Doç.Dr.	309	1,89	0,52			
	Diğer	555	1,91	0,56			
Sinizm	Prof.Dr.	215	3,10	0,42			
	Doç.Dr.	163	3,15	0,40			
	Yard.Doç.Dr.	309	3,11	0,40			
	Diğer	555	3,13	0,38			
Sessizlik	Prof.Dr.	215	3,51	0,88			
	Doç.Dr.	163	3,58	0,95			
	Yard.Doç.Dr.	309	3,46	0,87			
	Diğer	555	3,52	0,88			
Birey Örgüt Uyum	Prof.Dr.	215	2,94	0,90			
	Doç.Dr.	163	2,91	0,80			
	Yard.Doç.Dr.	309	3,03	0,81			
	Diğer	555	2,96	0,83			

Tablo 15’te araştırmaya katılan akademisyenlerin unvan değişkenine göre değişkenlerin hiçbirinde, grup ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

4.1.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Bu bölümde, araştırmaya katılan akademisyenlerin değişkenlere dair algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizine ilişkin bulgular ve yorumlara yer verilmiştir. Korelasyon analizi neticesinde elde edilen ve değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon matrisi tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 17. Araştırma Kapsamındaki Değişkenler Arasındaki İlişkiyi Gösteren Korelasyon Analizi Sonuçları

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
A-Engelleyici Yapı	1												
B-Kolaylaştırıcı Yapı	-,74**	1											
C-Kolektif Yeterlik	-,44**	,57**	1										
D-Tükenmişlik	,35**	-,23**	-,21**	1									
E-İşten Ayrılma Niyeti	,29**	-,25**	-,28**	,65**	1								
F-İşe Duyulan İlgi	-,12**	,15**	,15**	-,23**	-,17**	1							
G-Örgütsel Bağlılık	-,42*	,48*	,5*	-,46*	-,57*	,28*	1						
H-İş Doyumu	-,13**	,18**	,18**	-,46**	-,37**	,39**	,06*	1					
I-Stres	,29**	-,19**	-,14**	,71**	,56**	-,18**	-,40**	-,37**	1				
J-Bireysel Performans	-,03	,004	,05*	-,14**	-,10**	,27**	0,13*	,36**	-,16**	1			
K-Sinizm	,60*	-,63*	-,54*	,43*	,37*	-,1*	-,57*	-,21*	,36*	-,02	1		
L-Sessizlik	,09**	-,08**	-,02	,34**	,27**	-,08**	-,29**	-,25**	,37**	-,21**	,26**	1	
M-Birey Örgüt Uyumu	-,45**	,56**	,51**	-,36**	-,43**	,23**	,17**	,27**	-,35**	,13**	-,61**	-,15**	1

*p<.05; N= 1242; **p<.01; N= 1242

Tablo 16 incelendiğinde akademisyenlerin engelleyici yapıya ilişkin algıları ile bireysel performans algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Ancak, engelleyici yapı ile kolektif yeterlik ($r = -0,448$; $p = 0,000 < 0.05$), işe duyulan ilgi ($r = -0,128$; $p = 0,000 < 0.05$), örgütsel bağlılık ($r = -0,420$; $p = 0,000 < 0.05$), iş doyumunu ($r = -0,133$; $p = 0,000 < 0.05$) ve birey örgüt uyumu ($r = -0,454$; $p = 0,000 < 0.05$) arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır. Yani engelleyici yapı arttıkça bu değişkenlerin düzeyi azalmaktadır. Bu karşın, engelleyici yapı tükenmişlik ($r = 0,356$; $p = 0,000 < 0.05$), işten ayrılma niyeti ($r = 0,293$; $p = 0,000 < 0.05$), stres ($r = 0,293$; $p = 0,000 < 0.05$), sinizm ($r = 0,609$; $p = 0,000 < 0.05$), ve sessizlik ($r = 0,099$; $p = 0,000 < 0.05$) arasında ise pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Yani engelleyici yapı arttıkça bu değişkenlerin düzeyi de artmaktadır.

Akademisyenlerin kolaylaştırıcı yapı ile bireysel performans algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Bu sonucun tersine kolaylaştırıcı yapının diğer tüm değişkenler ile anlamlı ilişkisi bulunmaktadır. Kolaylaştırıcı yapı ile

kolektif yeterlik ($r = 0,575$; $p=0,000<0.05$), işe duyulan ilgi ($r = 0,157$; $p=0,000<0.05$), örgütsel bağlılık ($r = 0,103$; $p=0,000<0.05$), iş doyumunu ($r = 0,186$; $p=0,000<0.05$) ve birey örgüt uyumu ($r = 0,569$; $p=0,000<0.05$) değişkenleri arasında pozitif yönde ilişki bulunduğu görülmektedir. Ayrıca, kolaylaştırıcı yapı ile tükenmişlik ($r = -0,932$; $p=0,000<0.05$), işten ayrılma niyeti ($r = -0,253$; $p=0,000<0.05$), stres ($r = -0,190$; $p=0,000<0.05$), sinizm ($r = -0,635$; $p=0,000<0.05$) ve sessizlik ($r = -0,080$; $p=0,000<0.05$) değişkenleri arasında ise negatif yönlü ilişki bulunmaktadır.

Yukarıda açıklanan ilişkilerden hareketle, üniversitelerde engelleyici yapının birey ve örgüt açısından olumlu tutum ve davranışlarla ters yönde ilişki gösterdiği, buna karşın olumsuz ve istenmeyen tutum ve davranışlarla aynı yönde ilişki gösterdiği sonucuna ulaşılmaktadır. Diğer yandan, kolaylaştırıcı yapının üniversitelerde olumlu tutum ve davranışlarla aynı yönde, olumsuz ve istenmeyen tutum ve davranışlarla ters yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Akademisyenlerin kolektif yeterlik algıları ile sessizlik algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Ancak, kolektif yeterlik algısı ile diğer tüm değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Kolektif yeterlik ile kolaylaştırıcı yapı ($r = 0,575$; $p=0,000<0.05$), işe duyulan ilgi ($r = 0,155$; $p=0,000<0.05$), örgütsel bağlılık ($r = 0,224$; $p=0,000<0.05$) iş doyumunu ($r = 0,186$; $p=0,000<0.05$) ve bireysel performans ($r = 0,059$; $p=0,000<0.05$) arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Yani kolektif yeterlik algısı arttıkça bu değişkenlere ait akademisyenlerin algısı da artmaktadır. Kolektif yeterlik ile engelleyici yapı ($r = -0,448$; $p=0,000<0.05$), tükenmişlik ($r = -0,216$; $p=0,000<0.05$), işten ayrılma niyeti ($r = -0,281$; $p=0,000<0.05$), stres ($r = -0,145$; $p=0,000<0.05$) ve sinizm ($r = -0,541$; $p=0,000<0.05$) arasında ise anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki vardır. Yani akademisyenlerin kolektif yeterlik algısı arttıkça bu değişkenlere ait algısı azalmaktadır.

Akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ile tüm değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Tükenmişlik ile kolaylaştırıcı yapı ($r = -0,234$; $p=0,000<0.05$), kolektif yeterlik ($r = -0,216$; $p=0,000<0.05$), işe duyulan ilgi ($r = -0,232$; $p=0,000<0.05$), örgütsel bağlılık ($r = -0,468$; $p=0,000<0.05$), iş doyumunu ($r = -0,465$; $p=0,000<0.05$), bireysel performans ($r = -0,144$; $p=0,000<0.05$) ve birey örgüt uyumu ($r = -0,366$; $p=0,000<0.05$) arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna karşın

tükenmişlik ile engelleyici yapı ($r= 0,356$; $p=0,000<0.05$), işten ayrılma niyeti ($r= 0,657$; $p=0,000<0.05$), stres ($r= 0,717$; $p=0,000<0.05$), sinizm ($r= 0,434$; $p=0,000<0.05$) ve sessizlik ($r= 0,344$; $p=0,000<0.05$) arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki vardır. Yani tükenmişlik arttıkça bu değişkenlerin düzeyi de artmaktadır.

Akademisyenlerin işten ayrılma niyeti ile tüm değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. İşten ayrılma niyeti ile kolaylaştırıcı yapı ($r= -0,253$; $p=0,000<0.05$), kolektif yeterlik ($r= -0,281$; $p=0,000<0.05$), işe duyulan ilgi ($r= -0,177$; $p=0,000<0.05$), örgütsel bağlılık ($r= -0,573$; $p=0,000<0.05$), iş doyumu ($r= -0,372$; $p=0,000<0.05$), bireysel performans ($r= -0,106$; $p=0,000<0.05$) ve birey örgüt uyumu ($r= -0,434$; $p=0,000<0.05$) arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Yani işten ayrılma niyeti arttıkça bu değişkenler azalmaktadır. Buna karşın işten ayrılma niyeti algısı ile engelleyici yapı ($r= 0,293$; $p=0,000<0.05$), tükenmişlik ($r= 0,657$; $p=0,000<0.05$), stres ($r= 0,565$; $p=0,000<0.05$), sinizm ($r= 0,371$; $p=0,000<0.05$) ve sessizlik ($r= 0,275$; $p=0,000<0.05$) arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki vardır. Yani işten ayrılma niyeti arttıkça bu değişkenlerde artmaktadır.

Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ile tüm değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ile kolaylaştırıcı yapı ($r= 0,484$; $p=0,000<0.05$), kolektif yeterlik ($r= 0,503$; $p=0,000<0.05$), işe duyulan ilgi ($r= 0,284$; $p=0,000<0.05$), iş doyumu ($r= 0,065$; $p=0,000<0.05$), bireysel performans ($r= 0,130$; $p=0,000<0.05$) ve birey örgüt uyumu ($r= 0,174$; $p=0,000<0.05$) arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna karşın, örgütsel bağlılık algısı ile engelleyici yapı ($r= -0,423$; $p=0,000<0.05$), tükenmişlik ($r= -0,468$; $p=0,000<0.05$), işten ayrılma niyeti ($r= -0,573$; $p=0,000<0.05$), stres ($r= -0,408$; $p=0,000<0.05$), sinizm ($r= -0,570$; $p=0,000<0.05$) ve sessizlik ($r= -0,291$; $p=0,000<0.05$) arasında anlamlı negatif yönde bir ilişki vardır.

Akademisyenlerin iş doyumu ile tüm değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. İş doyumu ile kolaylaştırıcı yapı ($r= 0,186$; $p=0,000<0.05$), kolektif yeterlik ($r= 0,186$; $p=0,000<0.05$), işe duyulan ilgi ($r= 0,399$; $p=0,000<0.05$), bağlılık ($r= 0,065$; $p=0,000<0.05$), bireysel performans ($r= 0,366$; $p=0,000<0.05$) ve birey örgüt uyumu ($r= 0,273$; $p=0,000<0.05$) arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna karşın iş doyumu ile engelleyici yapı ($r= -0,133$; $p=0,000<0.05$),

tükenmişlik ($r = -0,465$; $p = 0,000 < 0.05$), işten ayrılma niyeti ($r = -0,372$; $p = 0,000 < 0.05$), stres ($r = -0,377$; $p = 0,000 < 0.05$), sinizm ($r = -0,211$; $p = 0,000 < 0.05$) ve sessizlik ($r = -0,256$; $p = 0,000 < 0.05$) arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır.

Akademisyenlerin stres düzeyi ile tüm değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Stres ile kolaylaştırıcı yapı ($r = -0,190$; $p = 0,000 < 0.05$), kolektif yeterlik ($r = -0,149$; $p = 0,000 < 0.05$), işe duyulan ilgi ($r = -0,180$; $p = 0,000 < 0.05$), örgütsel bağlılık ($r = -0,408$; $p = 0,000 < 0.05$), iş doyumu ($r = -0,377$; $p = 0,000 < 0.05$), bireysel performans ($r = -0,164$; $p = 0,000 < 0.05$) ve birey örgüt uyumu ($r = -0,359$; $p = 0,000 < 0.05$) arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer yandan, stres düzeyi ile engelleyici yapı ($r = 0,293$; $p = 0,000 < 0.05$), tükenmişlik ($r = 0,717$; $p = 0,000 < 0.05$), işten ayrılma niyeti ($r = 0,565$; $p = 0,000 < 0.05$), sinizm ($r = 0,367$; $p = 0,000 < 0.05$) ve sessizlik ($r = 0,375$; $p = 0,000 < 0.05$) arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

Akademisyenlerin bireysel performansları ile kolaylaştırıcı yapı ve sinizm algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Ancak, bireysel performans algısı ile diğer değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Bireysel performans ile kolektif yeterlik ($r = 0,059$; $p = 0,000 < 0.05$), işe duyulan ilgi ($r = 0,279$; $p = 0,000 < 0.05$), bağlılık ($r = 0,130$; $p = 0,000 < 0.05$), iş doyumu ($r = 0,366$; $p = 0,000 < 0.05$) ve birey örgüt uyumu ($r = 0,130$; $p = 0,000 < 0.05$) arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna karşın bireysel performans algısı ile tükenmişlik ($r = -0,144$; $p = 0,000 < 0.05$), işten ayrılma niyeti ($r = -0,106$; $p = 0,000 < 0.05$), stres ($r = -0,164$; $p = 0,000 < 0.05$) ve sessizlik ($r = -0,219$; $p = 0,000 < 0.05$) arasında ise anlamlı negatif yönde bir ilişki vardır.

Akademisyenlerin sinizm algıları ile bireysel performans algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Diğer yandan, akademisyenlerin sinizm düzeyi ile diğer değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Sinizm ile kolaylaştırıcı yapı ($r = -0,635$; $p = 0,000 < 0.05$), kolektif yeterlik ($r = -0,541$; $p = 0,000 < 0.05$), işe duyulan ilgi ($r = -0,100$; $p = 0,000 < 0.05$), örgütsel bağlılık ($r = -0,570$; $p = 0,000 < 0.05$), iş doyumu ($r = -0,211$; $p = 0,000 < 0.05$) ve birey örgüt uyumu ($r = -0,619$; $p = 0,000 < 0.05$) arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Yani sinizm düzeyi arttıkça, bu değişkenlere ait puanlar azalmaktadır. Buna karşın, sinizm düzeyi ile engelleyici yapı ($r = 0,609$; $p = 0,000 < 0.05$), tükenmişlik ($r = 0,434$; $p = 0,000 < 0.05$), işten

ayrılma niyeti ($r = 0,371$; $p=0,000<0.05$), stres ($r = 0,367$; $p=0,000<0.05$) ve sessizlik ($r = 0,269$; $p=0,000<0.05$) arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki vardır. Yani sinizm arttıkça bu değişkenlere ait puanlar da artmaktadır.

Akademisyenlerin sessizlik düzeyleri ile kolektif yeterlik algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Ancak, akademisyenlerin sessizlik ile diğer değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Sessizlik ile kolaylaştırıcı yapı ($r = -0,080$; $p=0,000<0.05$), işe duyulan ilgi ($r = -0,084$; $p=0,000<0.05$), örgütsel bağlılık ($r = -0,291$; $p=0,000<0.05$), iş doyumu ($r = -0,256$; $p=0,000<0.05$) ve birey örgüt uyumu ($r = -0,219$; $p=0,000<0.05$) arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Yani sessizlik algısı arttıkça bu değişkenlere ait algı azalmaktadır. Buna karşın sessizlik algısı ile engelleyici yapı ($r = 0,099$; $p=0,000<0.05$), tükenmişlik ($r = 0,349$; $p=0,000<0.05$), işten ayrılma niyeti ($r = 0,275$; $p=0,000<0.05$), stres ($r = 0,375$; $p=0,000<0.05$) ve sinizm ($r = 0,269$; $p=0,000<0.05$) arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki vardır. Yani sessizlik arttıkça bu değişkenlerde artmaktadır.

Akademisyenlerin birey örgüt uyumu ile tüm değişkenler arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Birey örgüt uyumu ile kolaylaştırıcı yapı ($r = 0,569$; $p=0,000<0.05$), kolektif yeterlik ($r = 0,512$; $p=0,000<0.05$), işe duyulan ilgi ($r = 0,230$; $p=0,000<0.05$), bağlılık ($r = 0,174$; $p=0,000<0.05$), iş doyumu ($r = 0,273$; $p=0,000<0.05$) ve bireysel performans ($r = 0,130$; $p=0,000<0.05$) arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Buna karşın birey örgüt uyumu ile engelleyici yapı ($r = -0,454$; $p=0,000<0.05$), tükenmişlik ($r = -0,366$; $p=0,000<0.05$), işten ayrılma niyeti ($r = -0,434$; $p=0,000<0.05$), stres ($r = -0,359$; $p=0,000<0.05$), sinizm ($r = -0,619$; $p=0,000<0.05$) ve sessizlik ($r = -0,150$; $p=0,000<0.05$) arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır.

4.1.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın alt amaçlarında da yer aldığı üzere akademisyenlerin duygu, tutum ve davranışları olumlu ve olumsuz olmak üzere iki kategoride ele alınmıştır. Bu kategoriler içinden, araştırmanın amacına uygun olarak ilgili literatür ve daha önce yapılan araştırmalar referans alınarak olumlu davranışlardan bireysel performans bağımlı değişken olarak belirlenmiştir.

Tablo 17’de, araştırmaya katılan akademisyenlerin araştırma kapsamındaki algı, tutum ve davranışlarının bireysel performans düzeyi üzerindeki yordayıcılık gücünü gösteren çoklu hiyerarşik regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Analizde demografik değişkenlerin bireysel performans üzerindeki etkisi de incelenmiştir.

Tablo 18. Bireysel Performansın Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

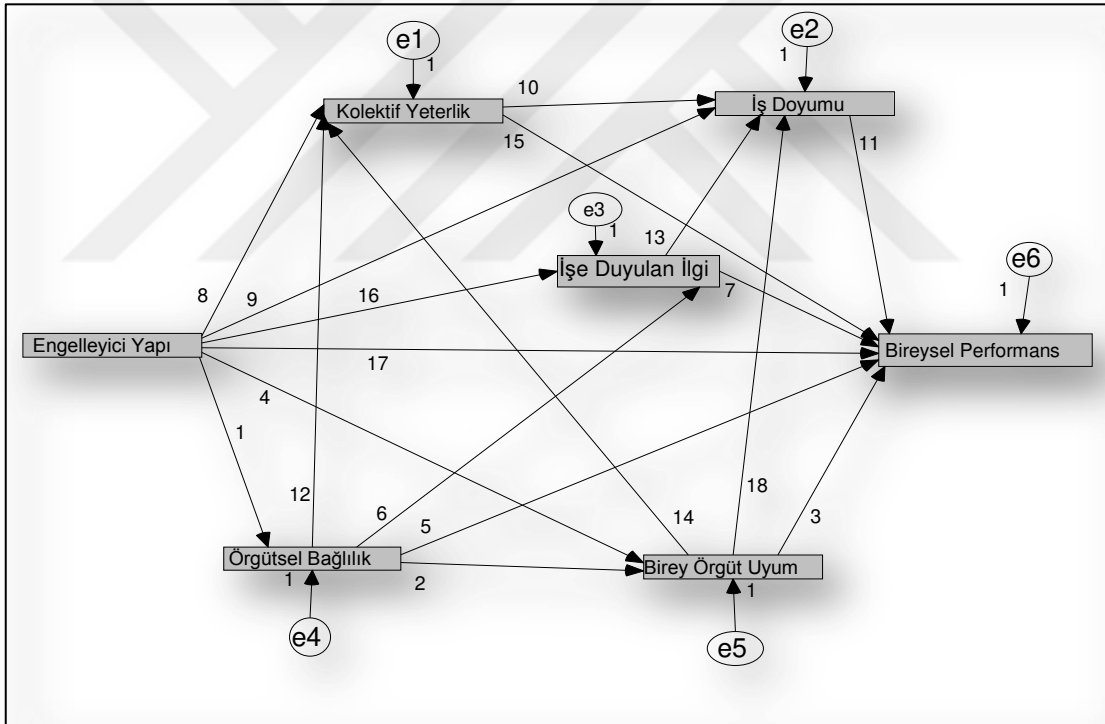
Yordayıcı Değişkenler	R	R ²	R ² Değişikliği (ΔR^2)	B	Standart Hata	β	t	P
Standart				1,999	,075		26,705	,000
Adım 1	,064	,004	,000					
Yaş				-,003	,002	-,050	-1,618	,106
Üniversitenin Yaşı				,000	,001	,017	,585	,559
Cinsiyet				,030	,035	,026	,858	,391
Medeni durum				-,039	,041	-,029	-,954	,340
Üniversite Statüsü				,007	,041	,005	,163	,871
Adım 2	,419	,176	,168					
Engelleyici Yapı				-,059	,026	-,092	-2,292	,022
Kolaylaştırıcı Yapı				,056	,027	,091	2,039	,042
Kolektif Yeterlik				,028	,038	,025	,734	,463
İşe Duyulan İlgî				,155	,027	,172	5,848	,000
Örgütsel Bağlılık				,064	,037	,049	1,753	,080
İş Doyumu				,296	,029	,299	10,319	,000
Birey Örgüt Uyumı				,067	,023	,100	2,919	,004

Tablo 17’deki veriler incelendiğinde, analize birinci adımda giren cinsiyet, medeni durum, yaş, üniversite statüsü ve üniversite yaşı (Üniversitenin kuruluş tarihi dikkate alınarak hesaplanmıştır) değişkenlerinin bireysel performansın anlamlı yordayıcısı olmadığı görülmektedir ($R=.064$, $R^2=.004$, $\Delta R^2 =.000$, $p>.05$). Analize ikinci adımda giren engelleyici yapı, kolaylaştırıcı yapı, kolektif yeterlik, işe duyulan ilgi, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve birey örgüt uyumu değişkenlerine ait puanların, bireysel performans puanlarının anlamlı yordayıcısı ($R=.419$, $R^2=.176$, $\Delta R^2 =.168$, $p<.01$). Regresyon katsayılarının anlamlılık düzeyleri ayrı ayrı incelendiğinde kolektif yeterlik algısı dışındaki diğer değişkenlerin [engelleyici yapı ($\beta= -.059$, $p<.05$), kolaylaştırıcı yapı ($\beta= .056$, $p<.05$), işe duyulan ilgi ($\beta= .155$, $p<.01$), iş doyumu ($\beta= .296$, $p<.01$), birey örgüt uyumu ($\beta=.067$, $p<.05$)] bireysel performans puanlarının anlamlı yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmanın tüm bağımsız değişkenleri, bireysel performans ölçeğinin puanlarına ilişkin varyansın yaklaşık %18’ini (17,6)

açıklamaktadır. Bunun yaklaşık %17'si ikinci adımdaki değişkenlerden kaynaklanmaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayıları incelendiğinde, yordayıcı değişkenlerin bireysel performans üzerindeki önem sırası; iş doyumu, işe duyulan ilgi, birey örgüt uyumu, engelleyici yapı, kolaylaştırıcı yapı ve örgütsel bağlılık şeklindedir.

Hipotez 1'in Sınanması

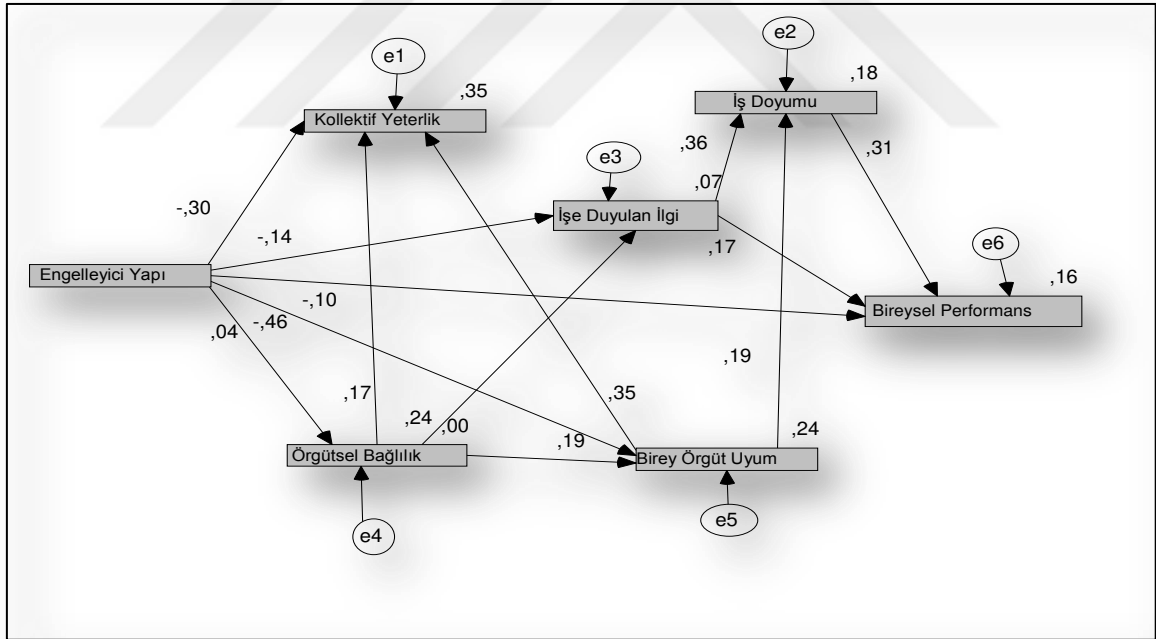
Araştırmanın 1. Hipotezinin (Engelleyici örgüt yapısının akademisyenlerin olumlu duygu ve tutumları üzerinde negatif etkisi vardır) sınanması ve engelleyici yapının diğer değişkenler üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerinin belirlenmesi amacıyla yol analizi yapılmıştır. Bu maksatla, engelleyici yapının olumlu davranışlar üzerindeki etkisine ait Şekil 3'teki alternatif yollar denenmiştir.



Şekil 3. Hipotez 1'e Ait Önerilen Model

Şekil 3'te görüldüğü gibi, bu araştırma kapsamında ele alınan ve hipotez 1'e ait değişkenlere dair en iyi modeli tespit etmek amacıyla çeşitli yollar çizilmiştir. En iyi uyum modeline ulaşmak için şu aşamalar takip edilmiştir: Çizilen yol denemelerine, kavramsal çerçeve esas alınarak ilgili değişkenler arasında ilişki tanımlanmış olan bir

model ile başlanmalıdır. Her bir model denemesinde, kısmi aracılık etkisi olan yollardan biri silinmeli ve anlamlılığı uyum değerlerine bakılarak değerlendirilmelidir. Bu denemeler yapılırken modelin genel olarak uyumuna anlamlı katkısı olan yol denemeleri silinmemeli sadece katkısı olmayanlar silinerek devam edilmelidir (Bayram, 2010; Karakuş ve Çankaya, 2012). Bu şekilde önerilen modelde yer alan numaralandırılmış yollar Şekil 3'te gösterilmektedir. Analizlerin bu çerçevede devam edebilmesi ve en iyi uyum değerini bulmak için çok fazla sayıda yol denemesi yapmak gerektiği görülmüştür. Bu durumlar için AMOS programının ara yüzünde yer alan "Specification Search" menüsünden önerilen modele ait çizilen tüm yollar seçilmiştir. Bu menüden seçilen yollar içinden yol analizinde önemli olan uyum değerlerini göz önünde bulundurarak tüm alternatifleri belirleyip en uygun model önerileri sunması istenmiştir. Yukarıda belirlenen ve tek tek yapılması planlanan uygun modelin belirlenmesi için programın bu özelliği kullanılmıştır. Bu sayede belirlenen uygun model Şekil 4'te görülmektedir.



Şekil 4. Hipotez 1'e Ait Geliştirilen ve Test Edilen Yol Analizi Modeli
Ki-kare: 16.65, sd=7, Ki-kare/sd=2.379, p=000, N=1242

Tablo 18’de araştırmanın yol analizine dair modelin uyum değerleri yer almaktadır.

Tablo 19. Hipotez 1’e Ait Geliştirilen ve Test Edilen Yol Analizi Modelinin Uyum Değerleri

	Ki-kare	sd	Ki-kare/sd	CFI	GFI	AGFI	NFI	RMSEA	SRMR
Modele Ait Uyum değerleri	16,65	7	2,379	,99	,99	,98	,99	,03	,04

Tablo 18’e göre, test edilen modelin mükemmel seviyede uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir (Raykov, 1997, Sümer, 2000, Bayram, 2010). Modelde engelleyici yapıdan, örgütsel bağlılığa çizilen yolun dışında tüm yollar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Modeldeki değişkenler arasındaki toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler tablo 19’da özetlenmiştir.

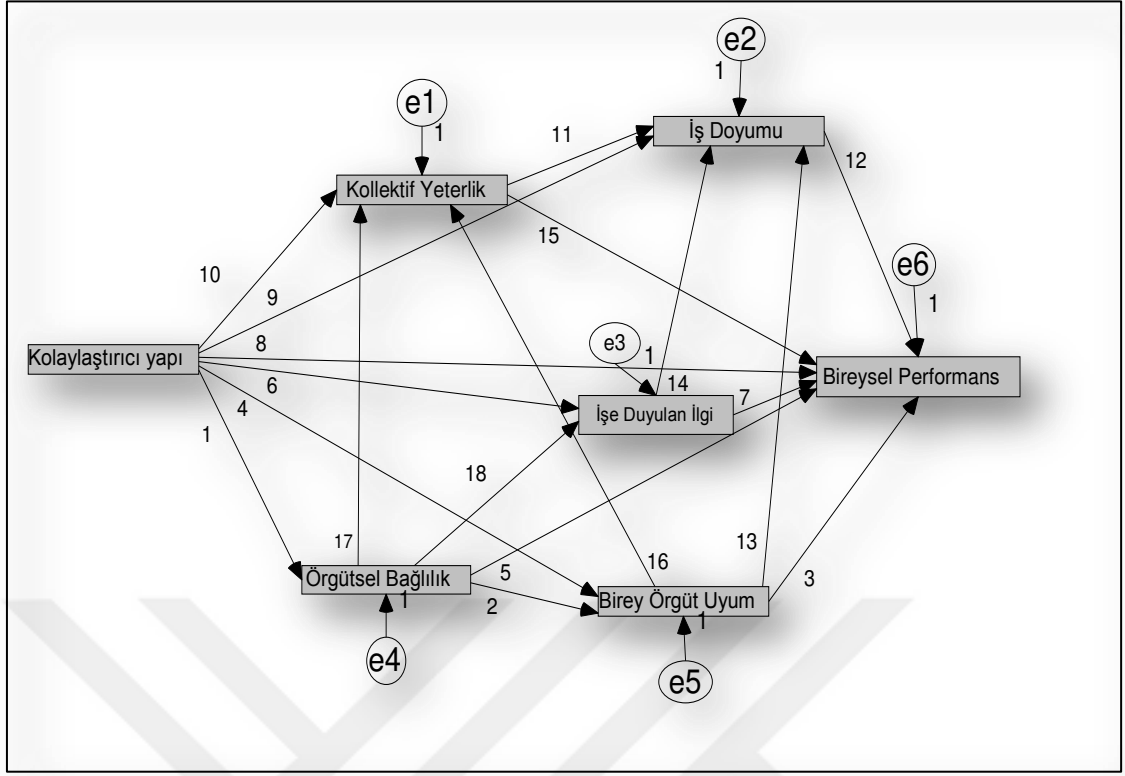
Tablo 20. Hipotez 1’e Ait Modeldeki Değişkenler Arasındaki Etkiler

Etkiler	Engelleyici Yapı	Örgütsel Bağlılık	İşe duyulan ilgi	Birey Örgüt Uyum	İş Doyumu
Toplam Etki					
Örgütsel Bağlılık	0,017	,000	,000	,000	,000
İşe duyulan ilgi	-0,128	0,239	,000	,000	,000
Birey Örgüt Uyum	-0,454	0,190	,000	,000	,000
İş Doyumu	-0,132	0,121	0,355	0,191	,000
Kolektif Yeterlik	-0,448	0,240	,000	0,347	,000
Bireysel Performans	-0,033	0,078	0,277	0,06	0,312
Doğrudan Etki					
Örgütsel Bağlılık	0,035	,000	,000	,000	,000
İşe duyulan ilgi	-0,136	0,239	,000	,000	,000
Birey Örgüt Uyum	-0,460	0,190	,000	,000	,000
İş Doyumu	,000	,000	0,355	0,191	,000
Kolektif Yeterlik	-0,297	0,174	,000	0,347	,000
Bireysel Performans	0,096	,000	0,166	,000	0,312
Dolaylı Etki					
Örgütsel Bağlılık	,000	,000	,000	,000	,000
İşe duyulan ilgi	0,008	,000	,000	,000	,000
Birey Örgüt Uyum	0,007	,000	,000	,000	,000
İş Doyumu	-0,132	0,121	,000	,000	,000
Kolektif Yeterlik	-0,151	0,066	,000	,000	,000
Bireysel Performans	-0,062	0,078	0,111	0,06	,000

Tablo 19’da, şekil 4’de programın 152 alternatif içerisinde en iyi uyum değerlerine sahip olarak geliştirilen ve test edilen modele ait etkiler yer almaktadır. Modelde, engelleyici yapı, örgütsel bağlılığı ($\beta=.36$; $t=1.24$; $p=0.213>0,05$) anlamlı

olarak etkilememektedir. Yani örgüte bağlılık noktasında akademik personel üzerinde üniversite yapısının engelleyici olmasının bir etkisi görülmemiştir. Engelleyici yapı, birey örgüt uyumunu ($\beta = -.46$, $t = -18.61$, $p < 0.001$) bireysel performansı ($\beta = -.10$, $t = -3.65$, $p < 0.001$) anlamlı olarak negatif yönde ve doğrudan etkilemektedir. Bu sonuç göstermektedir ki; üniversitelerde engelleyici yapının varlığı akademik personelin bireysel performansını ve üniversiteyle uyum algılarını olumsuz yönde etkilemektedir. Engelleyici yapının, doğrudan etkilediği diğer değişkenler ise işe duyulan ilgi ($\beta = -.14$, $t = -4.98$, $p < 0.001$) ve kolektif yeterlik ($\beta = -.30$, $t = -11.455$, $p < 0.001$). Programda engelleyici yapının doğrudan ve dolaylı etkilerine ait değerler incelendiğinde engelleyici yapının aynı zamanda kolektif yeterliği ($\beta = -.15$, $p < 0.001$); örgütsel bağlılık ve birey örgüt uyumu üzerinden de negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Yani akademik personelin kolektif yeterlik algısı engelleyici yapıdan hem doğrudan hem de dolaylı olarak negatif yönde etkilenmektedir. Engelleyici yapı, iş doyumunu ($\beta = -.1$, $p < 0.001$); örgütsel bağlılık ve işe duyulan ilgi üzerinden, bireysel performansı da ($\beta = -.06$, $p < 0.001$) Örgütsel bağlılık, işe duyulan ilgi ve iş doyumunu üzerinden negatif etkilemektedir. Bağımlı değişken olan bireysel performans, engelleyici yapıdan doğrudan negatif etkilendiği gibi dolaylı olarak da olumsuz yönde etkilenmektedir. Yani engelleyici yapının üniversitelerdeki varlığı akademik personelin bireysel performansını her anlamda olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sonuçlarla beraber Örgütsel bağlılık; işe duyulan ilgiyi ($\beta = .23$, $t = 8.76$, $p < 0.001$) birey örgüt uyumunu ($\beta = .19$, $t = 7.69$, $p < 0.001$) ve kolektif yeterliği ($\beta = .17$, $t = 7.43$, $p < 0.001$) pozitif yönde ve doğrudan etkilemektedir. Birey örgüt uyumu; kolektif yeterliği ($\beta = .34$, $t = 13.18$, $p < 0.001$) ve iş doyumunu ($\beta = .19$, $t = 7.30$, $p < 0.001$) doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir. İş doyumunu bireysel performansı ($\beta = .31$, $t = 10.98$, $p < 0.001$) pozitif yönde doğrudan etkiler iken, işe duyulan ilgi ise iş doyumunu ($\beta = .35$, $t = 13.54$, $p < 0.001$) ve bireysel performansı ($\beta = .16$, $t = 5.85$, $p < 0.001$), pozitif yönde ve doğrudan etkilemektedir.

Yol analizinde görüldüğü gibi örgütsel yapının olumsuz boyutunu oluşturan engelleyici yapı olumlu davranışlar üzerinde genelde negatif etki oluşturmaktadır. Gerek doğrudan olsun gerekse dolaylı olsun engelleyici yapı akademisyenlerin olumlu davranışlarını negatif yönde etkilemektedir. Bu sonuç, hipotez 1'in (Engelleyici örgüt yapısının akademisyenlerin olumlu duygu ve tutumları üzerinde negatif etkisi vardır.)



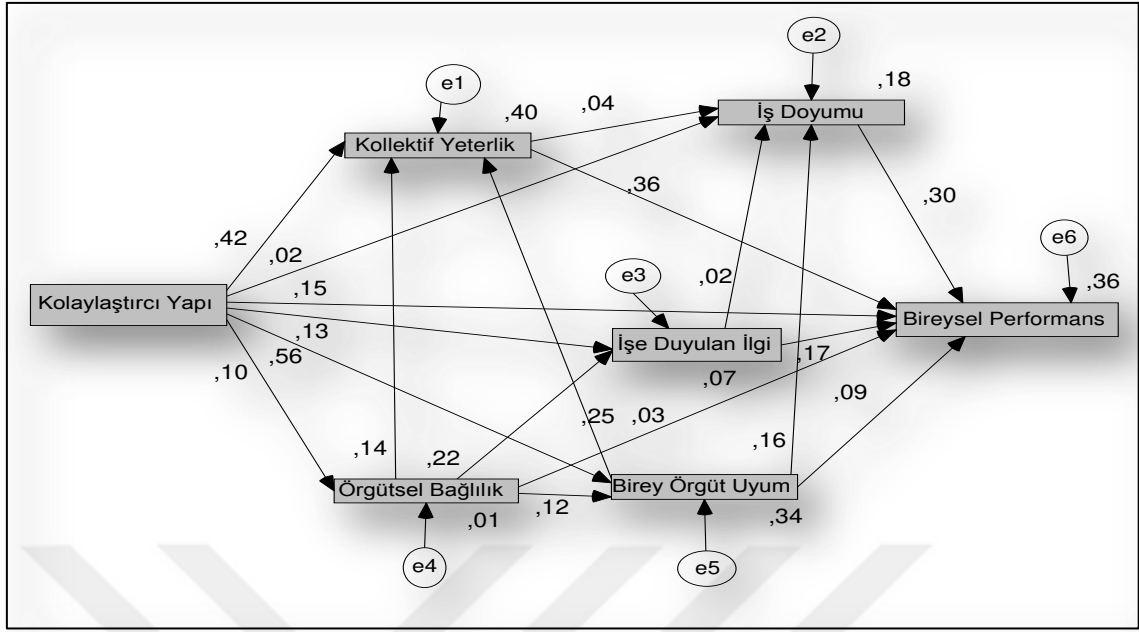
Şekil 5. Hipotez 2'e Ait önerilen Model

kabul edildiği anlamına gelmektedir. Bu modelde, bireysel performans üzerinde etkisi bulunan modeldeki değişkenlerin bireysel performans üzerindeki değişimin yaklaşık %16'sını açıkladığı anlaşılmıştır. Modelde tüm değişkenlerden etkilenen bağımlı değişken bireysel performanstır.

Hipotez 2'nin Sınanması

Araştırmanın 2. Hipotezine dair (Kolaylaştırıcı örgüt yapısının akademisyenlerin olumlu duygu ve tutumları üzerinde pozitif etkisi vardır.) Şekil 5'te sunulan model ve alternatif yollar denenmiştir.

Şekil 5'te görüldüğü gibi, bu araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere ait en iyi uyum gösteren modeli bulmak için çeşitli yollar çizilmiştir. Bu yol denemeleri ve bunların analizi için daha önce açıklanan kriterler dikkate alınarak analizler yapılmıştır. Bu sayede belirlenen uygun model Şekil 6'da görülmektedir.



Şekil 6. Hipotez 2'ye Ait Geliştirilen ve Test Edilen Yol Analizi Modeli

Ki-kare: 5,368, sd=2, Ki-kare/sd=2.684, p=000, N=1242

Şekil 6'daki model, Yapısal Eşitlik Modellemesinde maksimum olabilirlik tekniği kullanılarak değişkenler arasındaki açıklayıcı ve yordayıcı ilişkileri incelemektedir. Buna göre önerilen modeldeki hiçbir yol program tarafından modelden çıkarılmamış ve iyi uyum değerlerine sahip olması sebebiyle bu haliyle yol analizine devam edilmiştir. Tablo 20'de hipotez 2'ye ait modelin uyum değeri yer almaktadır.

Tablo 21. Hipotez 2'ye Ait Geliştirilen ve Test Edilen Yol Analizi Modeli Uyum Değerleri

	Ki-kare	sd	Ki-kare/sd	CFI	GFI	AGFI	NFI	RMSEA	SRMR
Modele Ait Uyum değerleri	5,368	2	2,684	,99	,99	,98	,99	,04	,01

Tablo 20'ye göre, test edilen modelin mükemmel seviyede uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir (Raykov, 1997, Sümer, 2000, Bayram, 2010). Modelde tüm yollar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Modeldeki değişkenler arasındaki toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler Tablo 21'de özetlenmiştir.

Tablo 22.Hipotez 2'e Ait Modeldeki Değişkenler Arasındaki Etkiler

Etkiler	Kolaylaştırıcı Yapı	Örgütsel Bağlılık	Birey Örgüt Uyum	Kolektif Yeterlik	İşe duyulan ilgi	İş Doyumu
Toplam Etki						
Örgütsel Bağlılık	0,103	,000	,000	,000	,000	,000
Birey Örgüt Uyum	0,569	0,116	,000	,000	,000	,000
Kolektif Yeterlik	0,575	0,166	0,249	,000	,000	,000
İşe duyulan ilgi	0,157	0,221	,000	,000	,000	,000
İş Doyumu	0,186	0,103	0,172	0,038	0,353	,000
Bireysel Performans	0,004	0,048	0,144	0,036	0,272	0,301
Doğrudan Etki						
Örgütsel Bağlılık	0,103	,000	,000	,000	,000	,000
Birey Örgüt Uyum	0,557	0,116	,000	,000	,000	,000
Kolektif Yeterlik	0,419	0,137	0,249	,000	,000	,000
İşe duyulan ilgi	0,134	0,221	,000	,000	,000	,000
İş Doyumu	0,017	,000	0,163	0,038	0,353	,000
Bireysel Performans	0,146	0,034	0,086	0,025	0,166	0,301
Dolaylı Etki						
Örgütsel Bağlılık	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Birey Örgüt Uyum	0,012	,000	,000	,000	,000	,000
Kolektif Yeterlik	0,156	0,029	,000	,000	,000	,000
İşe duyulan ilgi	0,023	,000	,000	,000	,000	,000
İş Doyumu	0,170	0,103	0,010	,000	,000	,000
Bireysel Performans	0,142	0,082	0,058	0,011	0,106	,000

Tablo 21'de, şekil 6'da programın 162 alternatif içerisinde en iyi uyum değerlerine sahip olarak geliştirilen ve test edilen modele ait etkiler yer almaktadır. Modelde, kolaylaştırıcı yapı, örgütsel bağlılığı ($\beta=.10$, $t=3.665$, $p<0.001$) doğrudan pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir. Kolaylaştırıcı yapı; birey örgüt uyumunu ($\beta=.56$, $t=23.999$, $p<0.001$) işe duyulan ilgiyi ($\beta=.013$, $t=4.864$, $p<0.001$), kolektif yeterliği ($\beta=.42$, $t=15.65$, $p<0.001$) ve iş doyumunu ($\beta=.017$, $t=.494$, $p<0.001$) pozitif yönde ve doğrudan etkilemektedir. Bu sonuç kolaylaştırıcı yapının varlığının akademik personelin olumlu davranışları üzerinde pozitif etki oluşturduğunu göstermektedir. Kolaylaştırıcı yapı bireysel performansını ($\beta=.15$, $t=4.233$, $p<0.001$), doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir. Aynı zamanda, kolaylaştırıcı yapı bireysel performansını, birey örgüt uyumu ($\beta=.012$, $p<0.001$), kolektif yeterlik ($\beta=.16$, $p<0.001$), işe duyulan ilgi ($\beta=.023$, $p<0.001$) ve iş doyumunu ($\beta=.170$, $p<0.001$) üzerinden de pozitif yönde etkilemektedir. Modelin bağımlı değişkeni olan bireysel performans kolaylaştırıcı yapıdan hem doğrudan hem de dolaylı olarak olumlu yönde etkilenmektedir. Bu sonuç, üniversitelerde kolaylaştırıcı yapının, akademik personelin performansını olumlu yönde etkilediğini ve üniversitelerin iklimi ve akademisyen davranışları üzerinde önemli

olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, hipotez 2'nin kabul edildiğini göstermektedir. Bu modelde bireysel performans üzerinde etkisi bulunan modeldeki değişkenlerin bireysel performans üzerindeki değişimin yaklaşık %36'sını açıkladığı anlaşılmıştır.

4.1.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırmanın alt amaçları arasında da yer aldığı üzere, akademisyenlerin davranışları olumlu ve olumsuz olmak üzere iki kategoride ele alınmıştır. Bu kategoriler içinden, araştırmanın amacına uygun olarak literatür bilgisi ve daha önce yapılan çalışmalar da referans alınarak işten ayrılma niyeti bağımlı değişken olarak belirlenmiştir.

Tablo 22'de araştırmaya katılan akademisyenlerin araştırma kapsamındaki algı, tutum ve davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki yordayıcılık gücünü gösteren çoklu hiyerarşik regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Analizde demografik değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi de incelenmiştir.

Tablo 23. Akademisyenlerin İşten Ayrılma Niyetinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

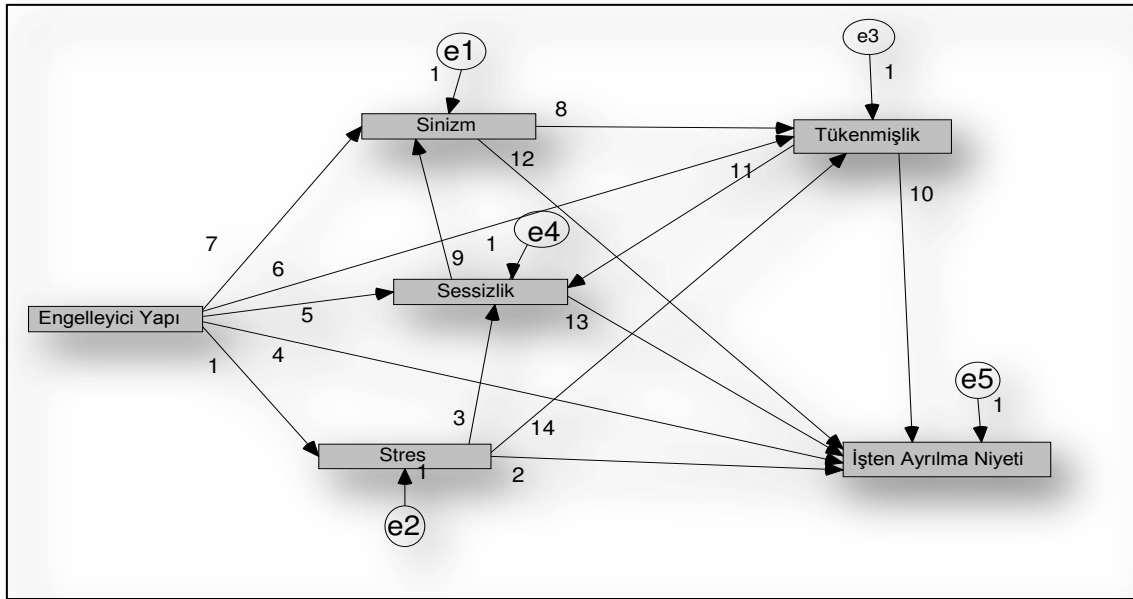
Yordayıcı Değişkenler	R	R ²	R ² Değişikliği (ΔR ²)	B	Standart Hata	β	t	P
Standart				3,470	,139		24,914	,000
Adım 1	,183	,034	,030					
Yaş				,001	,003	,010	,327	,744
Üniversite Yaşı				,001	,001	,022	,767	,443
Cinsiyet				,235	,065	,107	3,613	,000
Medeni durum				,194	,077	,076	2,520	,012
Üniversite Statüsü				,279	,076	,105	3,655	,000
Adım 2	,703	,494	,490					
Engelleyici Yapı				,310	,039	,021	,643	,520
Kolaylaştırıcı Yapı				-,270	,037	-,125	-3,958	,000
Tükenmişlik				,683	,036	,533	17,385	,000
Stres				,570	,035	,180	6,010	,000
Sinizm				,065	,059	,050	2,298	,022
Sessizlik				,264	,027	,035	1,541	,124

Tablo 22'deki veriler incelendiğinde, analize birinci adımda giren cinsiyet, medeni durum, yaş, üniversite statüsü ve üniversite yaşı gibi demografik değişkenlerin işten ayrılma niyetinin anlamlı yordayıcısı olduğu görülmektedir (R=.18, R²=.03, ΔR²=.03, p<.01). Bu sonuçla beraber regresyon katsayılarının anlamlılık düzeyleri incelendiğinde cinsiyet (β= .23, p<.01), medeni durum (β= .19, p<.01), ve üniversite

statüsü ($\beta = .27$, $p < .01$), değişkenlerinin işten ayrılma niyeti puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır. Analize ikinci adımda giren engelleyici yapı, kolaylaştırıcı yapı, tükenmişlik, stres, sinizm ve sessizlik değişkenlerinin, işten ayrılma niyeti puanları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($R = .70$, $R^2 = .49$, $\Delta R^2 = .49$, $p < .01$). Ayrıca regresyon katsayılarının anlamlılık düzeyleri ayrı ayrı incelendiğinde kolaylaştırıcı yapı ($\beta = -.27$, $p < .05$), tükenmişlik ($\beta = .68$, $p < .01$), stres ($\beta = .57$, $p < .01$), ve sinizm ($\beta = .06$, $p < .0$) değişkenlerinin, işten ayrılma niyeti puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara karşın engelleyici yapı ($\beta = .15$, $p > .01$) ve sessizliğin ($\beta = .15$, $p > .01$), işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani kolaylaştırıcı yapının akademik personelin olumsuz davranışları üzerinde genelde negatif bir etkisi var iken engelleyici yapının anlamlı herhangi bir etkisi olmadığı görülmektedir. Araştırmanın tüm bağımsız değişkenleri, işten ayrılma niyeti puanlarına ilişkin varyansın %49'unu açıklamaktadır. Bunun yaklaşık %44'ü ikinci adımdaki değişkenlerden kaynaklanmaktadır.

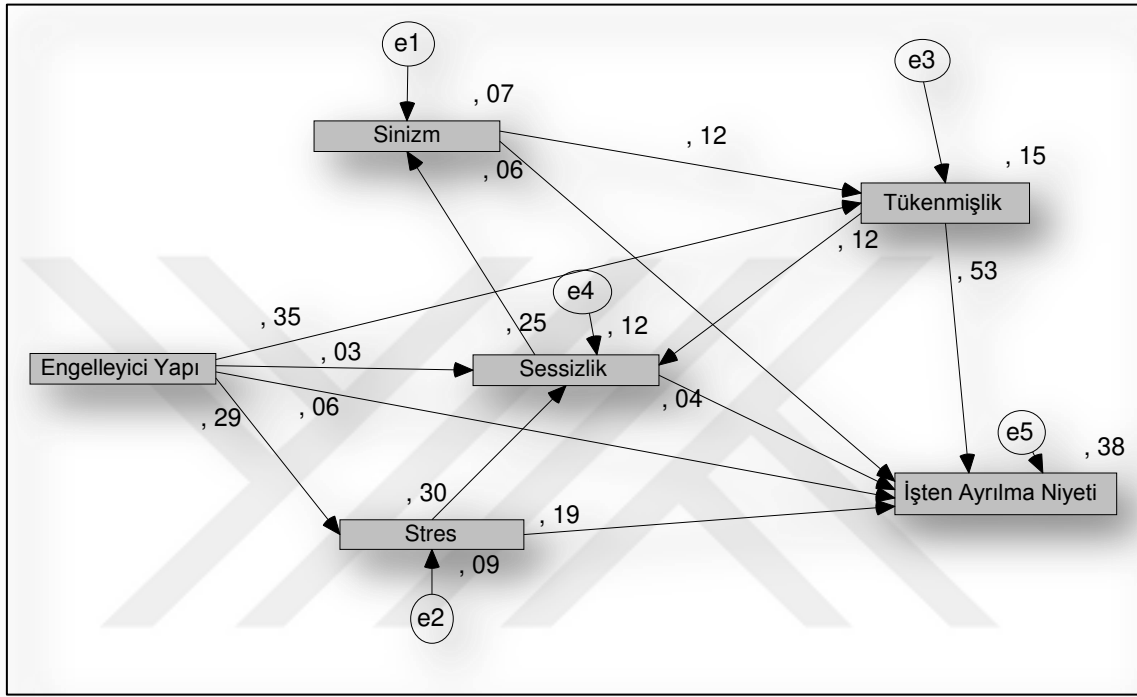
Hipotez 3'ün Sınanması

Araştırmanın 3. Hipotezi olan engelleyici yapının olumsuz duygu ve tutumlar üzerindeki etkisine dair Şekil 7'deki model ve alternatif yollar denenmiştir.



Şekil 7. Hipotez 3'e Ait Önerilen Model

Şekil 7’de görüldüğü gibi, bu araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere ait en iyi uyum gösteren modeli bulmak amacıyla çeşitli yollar çizilmiştir. Bu yol denemeleri ve bunların analizi için daha önce açıklanan kriterler dikkate alınarak analizler yapılmıştır. Bu sayede belirlenen uygun model Şekil 8’de görülmektedir.



Şekil 8. Hipotez 3’e Ait Geliştirilen ve Test Edilen Yol Analizi Modeli

Ki-kare: 1,490 sd=2, Ki-kare/sd=,745, p=000, N=1242

İlgili literatüre ve alanda yapılan araştırmalara dayalı olarak geliştirilen model, yapısal eşitlik modellerinden biri olan yol analizi kullanılarak test edilmiştir. Yapısal Eşitlik Modellemesindeki maksimum olabilirlik tekniği kullanılarak modelde yer alan değişkenler arasındaki açıklayıcı ve yordayıcı ilişkiler incelenmiştir. Buna göre hipotez 3’e ait önerilen modelde yer alan 7 numaralı (engelleyci yapıdan, sinizme giden yol) ve 14 numaralı (Stres’ten, tükenmişliğe giden yol) yollar uyum değerleri dikkate alınarak modelden çıkartılmıştır. Tablo 23’te araştırmanın yol analizine dair modelin uyum değeri yer almaktadır.

Tablo 24. Hipotez 3'e Ait Geliştirilen ve Test Edilen Yol Analizi Modeli Uyum Değerleri

	Ki-kare	sd	Ki-kare/sd	CFI	GFI	AGFI	NFI	RMSEA	SRMR
Modele Ait Uyum değerleri	1,490	2	,745	,99	,99	,98	,99	,001	,01

Tablo 23'e göre, test edilen modelin mükemmel seviyede uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir (Raykov, 1997, Sümer, 2000, Bayram, 2010). Modelde tüm yollar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Modeldeki değişkenler arasındaki toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler Tablo 24'te özetlenmiştir.

Tablo 25. Hipotez 3'e Ait Modeldeki Değişkenler Arasındaki Etkiler

Etkiler	Engelleyici Yapı	Stres	Sinizm	Tükenmişlik	Sessizlik
Toplam Etki					
Stres	0,293	0	0	0	0
Sinizm	0,026	0,072	0,002	0,04	0,262
Tükenmişlik	0,355	0,004	0,055	0,002	0,014
Sessizlik	0,098	0,277	0,008	0,152	0,002
İşten Ayrılma Niyeti	0,293	0,19	0,025	0,505	0,034
Doğrudan Etki					
Stres	0,293	0	0	0	0
Sinizm	0	0	0	0	0,261
Tükenmişlik	0,354	0	0,055	0	0
Sessizlik	0,036	0,277	0	0,152	0
İşten Ayrılma Niyeti	0,06	0,181	0,053	0,499	0,04
Dolaylı Etki					
Stres	0	0	0	0	0
Sinizm	0,026	0,072	0,002	0,04	0,001
Tükenmişlik	0,001	0,004	0	0,002	0,014
Sessizlik	0,135	0,001	0,008	0	0,002
İşten Ayrılma Niyeti	0,233	0,009	0,028	0,005	0,007

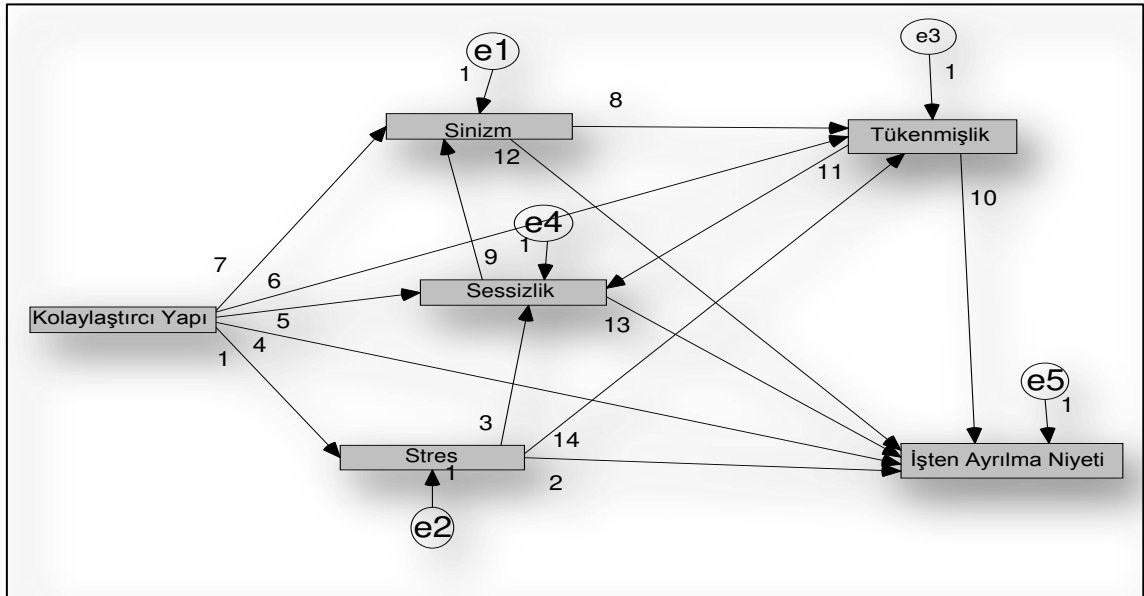
Tablo 24'te, şekil 8'de programın 122 alternatif içerisinde en iyi uyum değerlerine sahip olarak bulduğu ve test ettiği modele ait etkiler yer almaktadır. Modelde engelleyici yapı, stresi ($\beta = .29$, $t = 10.782$, $p < 0.001$), işten ayrılma niyetini ($\beta = .06$, $t = 10.781$, $p < 0.001$), tükenmişliği ($\beta = .35$, $t = 10.781$, $p < 0.001$) ve sessizliği ($\beta = .03$, $t = 10.781$, $p < 0.001$) doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir. Yani üniversitelerdeki örgüt yapısı engelleyici yapının özelliklerini yansıttıkça akademik personelin olumsuz algı, tutum ve davranışlarının düzeyi de artmaktadır. Engelleyici yapı ayrıca tükenmişliği, sessizlik ($\beta = .12$, $p < 0.001$) ve sinizm ($\beta = .03$, $p < 0.001$) üzerinden dolaylı ve pozitif yönde etkilemektedir. İşten ayrılma niyeti, engelleyici yapıdan doğrudan etkilendiği gibi, stres, sessizlik ve tükenmişlik üzerinden dolaylı ve pozitif yönde

etkilenmektedir. Ayrıca işten ayrılma niyeti sinizm ($\beta = .06$, $p < 0.001$), stres ($\beta = .19$, $p < 0.001$), sessizlik ($\beta = .04$, $p < 0.001$) ve tükenmişlik ($\beta = .53$, $p < 0.001$) davranışlarından da doğrudan ve pozitif yönde etkilenmektedir. Bu sonuçlar göstermektedir ki üniversitelerde var olan engelleyici yapı akademik personelin işten ayrılma niyetleri üzerinde etkilidir.

Yol analizinde görüldüğü gibi örgütsel yapının olumsuz boyutunu oluşturan engelleyici yapı olumsuz davranışlar üzerinde genelde pozitif etki oluşturmaktadır. Bu durum hipotez 3'ün (Engelleyici örgüt yapısının akademisyenlerin olumsuz duygu ve tutumları üzerinde pozitif etkisi vardır.) kabul edilmesi anlamına gelir. Bu modeldeki değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki değişimin yaklaşık %38'ini açıkladığı anlaşılmıştır. Modelde tüm değişkenlerden etkilenen bağımlı değişken işten ayrılma niyetidir.

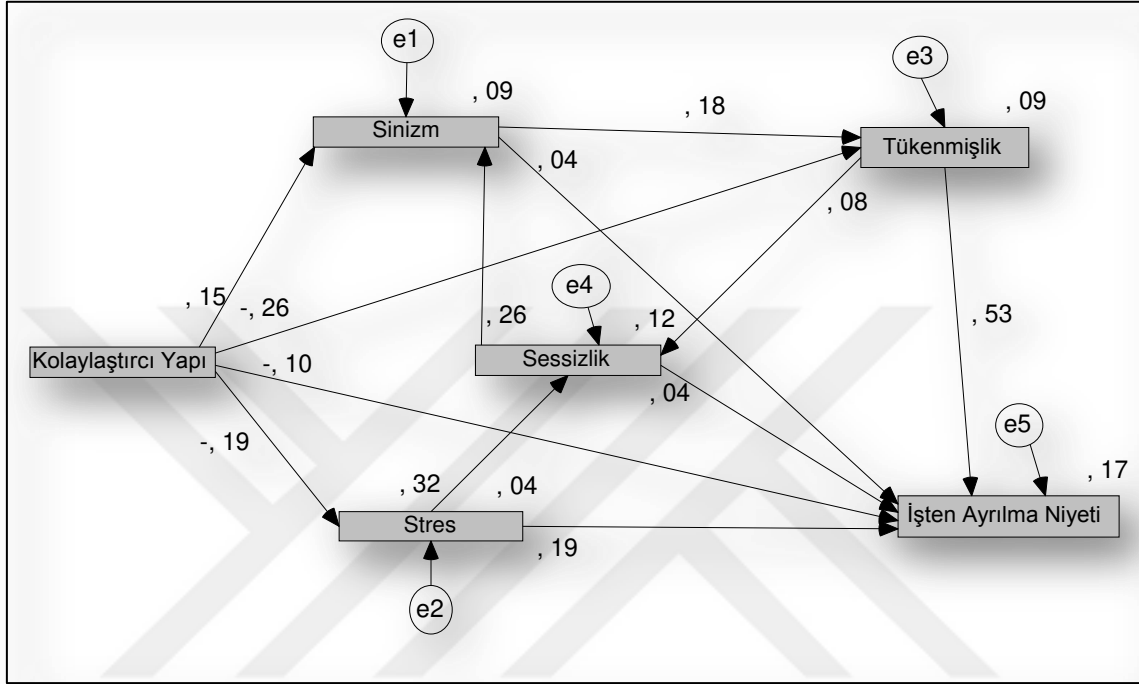
Hipotez 4'ün Sınanması

Araştırmanın 4. Hipotezinin (Kolaylaştırıcı örgüt yapısının akademisyenlerin olumsuz duygu ve tutumları üzerinde negatif etkisi vardır.) sınanması için aşağıdaki Şekil 9'da yer alan model ve alternatif yollar denenmiştir.



Şekil 9. Hipotez 4'e Ait önerilen Model

Şekil 9’de görüldüğü gibi, bu araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere ait en iyi uyum gösteren modeli bulmak amacıyla çeşitli yollar çizilmiştir. Bu yol denemeleri ve bunların analizi için daha önce açıklanan kriterler dikkate alınarak analizler yapılmıştır. Bu sayede belirlenen uygun model Şekil 8’de görülmektedir.



Şekil 10. Hipotez 4’e Ait Geliştirilen ve Test Edilen Yol Analizi Modeli

Ki-kare: 12,231, sd=3, Ki-kare/sd=4,077, p=000, N=1242

İlgili literatüre ve alanda yapılan araştırmalara dayalı olarak geliştirilen model, yapısal eşitlik modellerinden biri olan yol analizi kullanılarak test edilmiştir. Yapısal Eşitlik Modellemesindeki maksimum olabilirlik tekniği kullanılarak modelde yer alan değişkenler arasındaki açıklayıcı ve yordayıcı ilişkiler incelenmiştir. Buna göre hipotez 4’e ait önerilen modelde yer alan 5 numaralı (kolaylaştırıcı yapıdan, sessizliğe giden yol) ve 14 numaralı (stresten, tükenmişliğe giden yol) yollar uyum değerleri dikkate alınarak modelden çıkartılmıştır. Tablo 25’te araştırmanın yol analizine dair modelin uyum değeri yer almaktadır.

Tablo 26. Hipotez 4'e Ait Geliştirilen ve Test Edilen Yol Analizi Modeli Uyum Değerleri

	Ki-kare	sd	Ki-kare/sd	CFI	GFI	AGFI	NFI	RMSEA	SRMR
Modele Ait Uyum değerleri	12,231	3	4,077	,98	,99	,97	,98	,05	,02

Tablo 25'e göre, test edilen modelin mükemmel seviyede uyum değerlerine sahip olduğu görülmektedir (Raykov, 1997, Sümer, 2000, Bayram, 2010). Modelde tüm yollar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Modeldeki değişkenler arasındaki toplam, doğrudan ve dolaylı etkiler Tablo 26'da özetlenmiştir.

Tablo 27. Hipotez 4'e Ait Modeldeki Değişkenler Arasındaki Etkiler

Etkiler	Kolaylaştırıcı Yapı	Stres	Sinizm	Tükenmişlik	Sessizlik
Toplam Etki					
Stres	-0,19	0	0	0	0
Sinizm	0,171	0,282	0,003	0,01	0,131
Tükenmişlik	-0,276	0,077	0,273	0,003	0,036
Sessizlik	-0,235	0,006	0,02	0,074	0,003
İşten Ayrılma Niyeti	-0,253	0,192	0,035	0	0,050
Doğrudan Etki					
Stres	-0,19	0	0	0	0
Sinizm	0,154	0,281	0	0	0,13
Tükenmişlik	-0,257	0	0,272	0	0
Sessizlik	-0,244	0	0	0,074	0
İşten Ayrılma Niyeti	-0,094	0,182	0,035	0,037	0,044
Dolaylı Etki					
Stres	0	0	0	0	0
Sinizm	0,017	0,001	0,003	0,01	0
Tükenmişlik	-0,019	0,077	0,001	0,003	0,036
Sessizlik	0,009	0,006	0,02	0	0,003
İşten Ayrılma Niyeti	-0,159	0,01	0	0,037	0,006

Tablo 26'da, şekil 10'da programın 122 alternatif içerisinde en iyi uyum değerlerine sahip olarak geliştirilen ve test edilen modele ait etkiler yer almaktadır. Modelde kolaylaştırıcı yapı, stresi ($\beta = -0,19$, $t = -6,819$, $p < 0,001$), tükenmişliği ($\beta = -0,26$, $t = -9,260$, $p < 0,001$), sinizmi ($\beta = 0,15$, $t = 5,444$, $p < 0,001$) ve işten ayrılma niyetini ($\beta = -0,10$, $t = -6,216$, $p < 0,001$) doğrudan ve negatif yönde etkilemektedir. Yani akademik personelin olumsuz davranışlara dair algıları üniversitelerin örgüt yapısının kolaylaştırıcı yapı özelliklerini taşımasından olumsuz etkilenmektedir. Dolayısıyla kolaylaştırıcı örgüt yapısının olduğu üniversitelerde özellikle akademik personelin işten ayrılma niyetlerinin olmaması veya düşük olması beklenebilir. Kolaylaştırıcı yapı ayrıca stres, tükenmişlik ve sinizm üzerinden işten ayrılma niyetini dolaylı ve negatif yönde de

etkilemektedir. İşten ayrılma niyeti, sinizmden ($\beta = 0,04$, $t = 4,024$, $p < 0,001$), stresten ($\beta = 0,19$, $t = 21,332$, $p < 0,001$) ve sessizlikten ($\beta = 0,04$, $t = 2,459$, $p < 0,001$) ve tükenmişlikten ($\beta = 0,53$, $t = 4,134$, $p < 0,001$) doğrudan ve pozitif yönde etkilenmektedir. Şekil 10 ve şekil 8 deki her iki model incelendiğinde ortaya çıkan bir diğer önemli sonuç ise şudur; engelleyici yapı sessizliği hem doğrudan hem de stres ve tükenmişlik üzerinden etkiler iken, kolaylaştırıcı yapı sessizlik üzerinde doğrudan bir etkiye sahip değildir. Bu sonuçtan hareketle engelleyici yapının üniversitelerde sessizliği arttırdığı, ancak kolaylaştırıcı yapının sessizliği önleme konusunda herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani üniversitelerde akademik personelin sessizlik davranışı önlemek için kolaylaştırıcı yapının olması gerekli ama yeterli değildir.

Yol analizinde görüldüğü gibi örgütsel yapının olumlu boyutunu oluşturan kolaylaştırıcı yapı olumsuz davranışlar üzerinde genelde negatif etki oluşturmaktadır. Bu durum hipotez 4'ün (Kolaylaştırıcı örgüt yapısının akademisyenlerin olumsuz duygu ve tutumları üzerinde negatif etkisi vardır.) kabul edilmesi anlamına gelir. Bu modeldeki değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki değişimin yaklaşık %17' sini açıkladığı anlaşılmıştır. Modelde tüm değişkenlerden etkilenen bağımlı değişken işten ayrılma niyetidir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulgularına dayalı olarak ortaya çıkan sonuçlar ve tartışma ile bu sonuçlar ışığında geliştirilen öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Toplam 37 üniversitede 1242 akademisyen yapılan bu çalışmada alt amaçlara göre düzenlenmiş aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

5.1.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar

Var olan örgüt yapısı üniversitelerin amaçlarına ulaşması için çok önemlidir. Öyle ki üniversitelerdeki etkililik örgütün yapısıyla ilişkilidir. Tek tip bir yapıdan söz etmek mümkün değildir. Bu yapı, gerek engelleyici yapının gerekse de kolaylaştırıcı yapının izleri taşıyabilir. Kolaylaştırıcı örgüt yapısı akademisyenlerin verimliliğini, çalışma performanslarını olumlu etkileme potansiyeline sahip iken, engelleyici örgütsel yapı bu davranışların çoğunun aksinin oluşmasına ve etkililiğin ve verimliliğinin düşmesine neden olabilir. Birinci alt amaç olan “Akademisyenlerin araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere (üniversitelerin örgüt yapısı, kolektif yeterlik, birey-örgüt uyumu, iş doyumu, tükenmişlik, stres, sessizlik, sinizm, işten ayrılma niyeti, iş duyulan ilgi, bireysel performans ve örgütsel bağlılık) ilişkin algıları ne düzeydedir?” problemine yönelik yapılan analizler neticesinde ulaşılan sonuçlar bu başlık altında verilmiştir.

Akademik personelin üniversitelerdeki örgüt yapısının engelleyici yapı özelliklerini taşıdıklarına yönelik algıları orta düzeydedir. Bununla beraber kolaylaştırıcı yapı algıları da orta düzey olarak tespit edilmiştir. Ancak kolaylaştırıcı yapı algıları düzey olarak orta olsa da yüksek düzeye de yakın bir değerdir. Ancak iki sonuç karşılaştırıldığında kolaylaştırıcı yapı algılarının daha yüksek olduğu

görülmektedir. Bu sonuç, yapılan diğer araştırmalarla da paralellik göstermektedir. Acer Karataş'a göre (2015) Türkiye'deki üniversiteler örgüt yapısı modeli olarak bürokratik yapının izlerini taşımaktadır. Türkiye'deki üniversitelerde bürokratik yapının izlerinin olduğu sonucuna ulaşan bir başka araştırmacı ise Gülmez'dir (2010). Kolaylaştırıcı örgüt yapısına dair görüşlerin orta düzeyde olduğu düşünülürse katı bir bürokratik yapının varlığından söz edilemez. Zira ideal bürokratik yapı sadece engelleyici veya kolaylaştırıcı yapının varlığı ile meydana gelmez. Bu sonuçlardan hareketle, Türkiye'deki üniversitelerin bürokratik yapıları, hem engelleyici hem de kolaylaştırıcı bürokratik yapı özelliklerini bir arada taşımaktadır.

Araştırma kapsamında incelenen diğer değişkenlere ilişkin sonuçlara bakıldığında; akademik personelin kolektif yeterlik, sinizm, örgütsel bağlılık ve birey örgüt uyumuna ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan, akademisyenlerin tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, stres ve sessizlik gibi negatif duygu ve davranışlara dair algılarının ise düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, üniversiteler açısından olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir. Akademik personelin işe duyulan ilgi, iş doyumunu ve bireysel performans gibi pozitif tutum ve davranışlara dair algılarının ise yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırmanın örneklemini göz önüne alındığında üniversitelerdeki akademik personelin bu denli önemli davranışlara dair algılarının yüksek olması üniversitelerimiz için olumlu bir durumdur.

5.1.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar

Üniversitelerdeki örgüt yapısı çeşitli değişkenlerden etkilenebilir. Örgüt kültürü, örgütün büyüklüğü, imkân ve fırsatları, üniversitelerin bulunduğu çevre bu değişkenlere örnek gösterilebilir. Üniversitelerdeki örgüt yapısı belirlemek oldukça karmaşık bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü örgüt yapısı birçok faktörle yakından ilişkilidir. Bunlardan biri de çevredir. Ramirez ve Christensen (2013) yapmış oldukları çalışmada örgütsel yapı üzerinde çevrenin etkisi olduğunu belirtmişlerdir. İkinci alt amaç olan "Araştırma kapsamında ele alınan değişkenler (üniversitelerin örgüt yapısı, kolektif yeterlik, birey-örgüt uyumu, iş doyumunu, tükenmişlik, stres, sessizlik, sinizm, işten ayrılma niyeti, iş duyulan ilgi, bireysel performans ve örgütsel bağlılık) üniversitelerin kuruluş tarihlerine ve statülerine göre anlamlı farklılık göstermekte

midir?” problemine yönelik yapılan analizler neticesinde ulaşılan sonuçlar bu başlık altında sunulmuştur.

Türkiye’de üniversitelerin kurulluğu yıllar anlamında üç önemli tarih dikkate alınarak yapılan analizlerde üniversitelerin örgütsel yapıları kuruluş yıllarına göre anlamlı bir farklılık göstermemekle beraber ortalamalara göre 1992-2006 yılları arasında kurulan üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin en düşük engelleyici yapı algısına sahip oldukları görülmektedir. Kolaylaştırıcı yapıya ilişkin olarak da en yüksek ortalama yine bu kategorideki üniversitelere aittir. Eski ve nispeten yeni kurulan üniversitelerdeki kurum kültürü, iş bölümleri ve kurumsallaşma farklılıkları bu sonucu doğurmuş olabilir.

Kuruluş yıllarına göre, nispeten eski yıllarda kurulan üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin kolektif yeterlik algılarının yeni kurulan üniversitelere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Daha kurumsal olan ve kurum kültürü yerleşmiş olan bu üniversitelerde akademik personelin daha uzun yıllardır birlikte çalışıyor olması bu üniversitelerdeki sosyal ilişkilerin daha güçlü olmasına neden olmaktadır. Böylece, akademisyenlerin, meslektaşlarının yeterliklerine dair algılarının ve birlikte başarıma beklentilerinin daha yüksek olacağı öngörülebilir. Diğer yandan, aynı kategorideki üniversitelerde anlamlı farklılık oluşturmaya da tükenmişlik duygusunun daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu üniversiteler için iş yoğunluğu ve yaşam stresi gibi unsurların varlığından söz edilebilir. Bu durum akademik personel üzerinde bir tükenmişlik duygusu oluşturmuş olabilir. Araştırmada örnekleme alınan üniversiteler içinde en eski kurulmuş olan üniversiteler kategorisini temsil eden 1992 yılından önce kurulmuş olan üniversitelerdeki akademik personelin işten ayrılma niyeti ve sessizliğe dair algılarının diğer üniversitelerden daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Gerek akademisyenlerin bu üniversitelerde uzun yıllardır çalışıyor olması gerekse üniversitenin büyüklüğü ve daha iyi imkanlara sahip olması gibi hususlar bu sonuca katkı sağlamış olabilir.

Üniversitelerin statülerine göre yapılan analizlerde, akademisyenlerin vakıf üniversitelerinin devlet üniversitelerine göre daha kolaylaştırıcı yapılara sahip olduğu yönünde görüş bildirdikleri tespit edilmiştir. Vakıf üniversitelerindeki daha esnek

hiyerarşik yapı ve hızlı karar alma süreci, bu üniversitelerde çalışan akademik personelin kolaylaştırıcı yapıya ilişkin algılarını olumlu etkilemiş olabilir.

Vakıf üniversitelerindeki akademik personelin örgütsel bağlılığı ve bireysel performans algıları devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personele oranla daha yüksek bulunmuştur. Vakıf üniversitelerindeki daha yeterli imkânları ve daha fazla maddi kazanç gerçeği bu sonucun ortaya çıkmasında etkili olabilir. Ayrıca son yıllardaki akademik teşvik uygulamasının da bireysel performans algısı üzerinde olumlu bir etki yaratması da söz konusu olabilir. Bu sonuçtan farklı olarak, Yirci (2014) yaptığı çalışmada, akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarının üniversitelerin statülerine göre herhangi bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır.

Üniversite statüsüne göre anlamlı farklılık olan bir diğer değişken ise işten ayrılma niyetidir. Vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin işten ayrılma niyeti, devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre belirgin bir şekilde daha yüksektir. Devlet üniversitelerinde görev yapan akademik personelin özlük hakları olarak daha iyi şartlarda görev yapıyor olma ihtimali bu durumun ortaya çıkmasında etkili olabilir.

5.1.3. Üçüncü Alt Amaca İlişkin Sonuçlar

Araştırmada üçüncü alt amaç olan “Araştırmaya katılan akademisyenlerin, araştırma kapsamındaki değişkenlere (üniversitelerin örgüt yapısı, kolektif yeterlik, birey-örgüt uyumu, iş doyumu, tükenmişlik, stres, sessizlik, sinizm, işten ayrılma niyeti, iş duyulan ilgi, bireysel performans ve örgütsel bağlılık) ilişkin görüşleri arasında cinsiyet, medeni hal, unvan, görev yapılan akademik birim, eğitim düzeyi ve yaş açısından anlamlı fark var mıdır?” sorusuna ilişkin yapılan analizler neticesinde ulaşılan sonuçlar bu başlık altında sunulmuştur.

Cinsiyet değişkenine göre; engelleyici yapı, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti değişkenleri anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Kadın akademisyenlerin, üniversite yapısının etkililiği, engelleyici yapı, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti, algılarının erkek akademisyenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın akademisyenlerin işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olması ilginç bir bulgudur. Alanyazında benzer tutum ve davranışlarla ilgili yapılan araştırmalar, bu araştırmanın

sonuçlarıyla farklılık göstermektedir. Örneğin, Yirci (2014) “bağlılık ve algılanan destek”, İraz ve Ganiyusufoğlu (2011) “tükenmişlik”, Boylu, Pelit ve Güçer (2007) “bağlılık” ve Sağlam Arı ve Çına Bal (2008) ise “tükenmişlik” değişkenleri açısından üniversitelerde yürütülen araştırmalarda cinsiyet değişkeni açısından akademisyen görüşleri arasında anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Medeni hal değişkenine göre; engelleyici yapı, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, işe duyulan ilgi, bireysel performans ve birey örgüt uyumu değişkenleri anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Evli akademisyenlerin engelleyici yapı, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti bekar akademisyenlere göre daha düşük iken, örgütsel bağlılık algılarının ortalaması bekâr akademisyenlere göre daha yüksektir. Boylu, Pelit ve Güçer (2007) örgütsel bağlılık değişkeni açısından bu çalışmada ortaya çıkan sonuca paralel bir sonuç tespit etmişlerdir. Araştırmacılara göre, evli olan akademik personelin duygusal bağlılıklarının bekâr akademisyenlere oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Evli olan akademisyenlerin bireysel performans ve işe duyulan ilgi düzeylerinin bekâr akademisyenlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Muhtemelen evli akademisyenlerin daha düzenli ve planlı bir yaşam sürmeleri bu sonucun oluşmasında etkili olmaktadır. Bu sonucun aksine, İraz ve Ganiyusufoğlu (2011) bekâr akademisyenlerin evli akademisyenlere göre bireysel başarı algısının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Akademisyenlerin yaşı bakımından hiçbir boyutta anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuç yaşı akademisyenlerin algıları üzerinde herhangi bir değişim oluşturmadığını göstermektedir. Bu sonuçtan farklı olarak, İraz ve Ganiyusufoğlu (2011) yaş aralığı yüksek olan akademik personelin tükenmişlik düzeyinin, daha genç olan akademik personele göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Görev yapılan birim (fakülte, enstitü, diğer) değişkeni açısından, okul yapısının etkililiği değişkeni boyutlarında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Fakülte, enstitü ve diğer birimlerde görev yapan akademisyenler benzer görüşleri paylaşmaktadır. Benzer şekilde, Boylu, Pelit ve Güçer (2007) de yaptıkları çalışmada çeşitli değişkenler açısından akademik personelin görev yaptığı birimin görüşleri arasında anlamlı farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Ancak, görev yapılan birim (fakülte, enstitü, diğer) değişkeni açısından, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, bireysel performans ve

sessizlik boyutlarında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Fakülteler bünyesinde görev yapan akademik personelin genellikle bu değişkenlere yönelik algılarının daha düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Eğitim durumu değişkenine göre, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık, iş doyumu, stres ve sessizlik değişkenleri açısından farklı eğitim durumuna sahip grupların görüşleri arasında anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Lisans ve yüksek lisans mezunu olan personelin tükenmişlik, stres, sessizlik ve işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Yüksek eğitim düzeyine sahip olan akademik personelin, öğretim üyesi dışında kalan bireylerden oluşması bu sonucu doğurmuş olabilir.

Akademik unvan bakımından akademik personelin görüşleri arasında hiçbir değişken açısından anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Yani araştırmadaki değişkenler açısından akademik unvan herhangi bir farklılık oluşturmamaktadır. Bu araştırmanın sonuçlarından farklı olarak, Boylu, Pelit ve Güçer (2007) yaptıkları araştırmada örgütsel bağlılığın akademik unvan değişkeni açısından anlamlı bir şekilde farklılaştığını tespit etmiştir. Adı geçen araştırmacılar tarafından yapılan araştırmaya göre; profesör unvanına sahip akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri, araştırma görevlisi unvanına sahip akademisyenlerden daha yüksek düzeydedir. Ayrıca, İraz ve Ganiyusufoğlu da (2011) unvan değişkenine göre anlamlı farklılık tespit etmişlerdir. Yazarların yaptığı araştırmaya göre araştırma görevlilerinin tükenmişlik algılarının ortalaması diğer akademik personele göre daha yüksektir.

5.1.4. Dördüncü Alt Amaca İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın dördüncü alt amacı olan “Akademik personelin, üniversitelerin örgütsel yapısına ilişkin algıları ile araştırma kapsamında ele alınan değişkenlere (kolektif yeterlik, birey-örgüt uyumu, iş doyumu, tükenmişlik, stres, sessizlik, sinizm, işten ayrılma niyeti, iş duyulan ilgi, bireysel performans ve örgütsel bağlılık) ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna korelasyon analizi ile cevap aranmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre; engelleyici yapı ve kolaylaştırıcı yapı ile diğer değişkenlerin neredeyse tümü arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Ulaşılan sonuçlara göre özellikle kolaylaştırıcı yapı algısı

arttıkça akademisyenlerin olumlu tutum ve davranışlarından olan kolektif yeterlik, işe duyulan ilgi, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve birey örgüt uyumu algıları da artmaktadır. Engelleyici yapı ile bu tutum davranışlar arasında ise negatif yönde bir ilişki vardır. Ayrıca, engelleyici yapı ile tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, stres, sinizm ve sessizlik arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Bu sonuca paralel olarak, Aypay (2006) yaptığı çalışmada, örgütsel yapı ile akademisyenlerin akademik etkinlikleri arasında ilişki olduğunu tespit etmiştir.

5.1.5. Beşinci Alt Amaca İlişkin Sonuçlar

Beşinci alt amaç olan “Akademik personelin, üniversitelerin örgüt yapısına ilişkin algıları (Kolaylaştırıcı/Engelleyici yapı) ile iş doyumu, kolektif yeterlik algısı, birey örgüt uyumu, işe duyulan ilgi, örgütsel bağlılık ve bireysel performans algısı değişkenleri arasındaki ilişki nasıl bir yapı göstermektedir?” sorusuna yapılan analizler ile cevap aranmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; engelleyici yapı, kolaylaştırıcı yapı, kolektif yeterlik, işe duyulan ilgi, örgütsel bağlılık, iş doyumu ve birey örgüt uyumu değişkenlerinin, bireysel performans puanlarının anlamlı yordayıcıları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bireysel performans algısı değişkenini, engelleyici yapı negatif yönde, işe duyulan ilgi, iş doyumu ve birey örgüt uyumu ise pozitif yönde yordamaktadır. Araştırmanın tüm bağımsız değişkenleri, bireysel performans ölçeğinin puanlarına ilişkin varyansın yaklaşık %17’sini açıklamaktadır.

Araştırma kapsamında ele alınan değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için alanyazına dayalı olarak geliştirilen model, yapısal eşitlik modellerinden biri olan yol analizi kullanılarak test edilmiştir. Sonuç olarak en iyi uyum gösteren modelde, engelleyici yapının birey örgüt uyumunu, bireysel performansı, işe duyulan ilgiyi ve kolektif yeterliği negatif yönde ve doğrudan etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda engelleyici yapı kolektif yeterliği, örgütsel bağlılık ve birey örgüt uyumu üzerinden negatif, iş doyumunu örgütsel bağlılık ve işe duyulan ilgi üzerinden negatif ve bireysel performansı da örgütsel bağlılık, işe duyulan ilgi ve iş doyumu üzerinden negatif yönde etkilemektedir. Bu modelde, gözlemlenen değişkenlerin bireysel performans üzerindeki değişimin %16’sını açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Akademisyenlerin kolaylaştırıcı yapıya ilişkin algıları ise örgütsel bağlılığı, birey örgüt uyumunu, işe duyulan ilgiyi, kolektif yeterliği ve iş doyumunu pozitif yönde ve doğrudan etkilemektedir. Yani örgütsel yapının kolaylaştırıcı özellikler göstermesi, üniversitelerin etkililiği ve etkinliği açısından önemli değişkenler üzerinde olumlu etkiler oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra, üniversitelerdeki kolaylaştırıcı yapının bireysel performansı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulardan hareketle, üniversitelerin örgütsel yapısının engelleyici nitelikler taşımasının, akademisyenlerin gerek performansını ve gerekse performans üzerinde etkili olan duygu, tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Diğer yandan, üniversitelerin kolaylaştırıcı bir yapı göstermesi aynı duygu, tutum ve davranışları olumlu yönde etkilemektedir.

5.1.6. Altıncı Alt Amaca İlişkin Sonuçlar

Altıncı alt amaç olan “Akademik personelin, üniversitelerin örgüt yapısına ilişkin algıları (Kolaylaştırıcı/Engelleyici yapı) ile tükenmişlik, stres, sinizm, sessizlik, işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişki nasıl bir yapı göstermektedir?” sorusuna yapılan analizler ile cevap aranmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; kolaylaştırıcı yapı, tükenmişlik, stres ve sinizm değişkenlerinin, işten ayrılma niyeti puanlarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın tüm bağımsız değişkenleri, İşten ayrılma niyeti ölçeğinin puanlarına ilişkin varyansın %49’unu açıklamaktadır. Bunun yaklaşık %44’ü ikinci adımda engelleyici yapı ile birlikte tükenmişlik, stres ve sinizm değişkenlerinden kaynaklanmaktadır.

Yapılan yol analizi sonuçlarına göre; engelleyici yapı; stresi, sessizliği, tükenmişliği ve işten ayrılma niyetini doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir. Engelleyici yapı ayrıca tükenmişlik, stres ve sessizlik üzerinden dolaylı ve pozitif yönde işten ayrılma niyetini etkilemektedir. Modelde gözlemlenen değişkenlerin İşten ayrılma niyeti üzerindeki değişimin yaklaşık %38’ini açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani üniversitelerin örgütsel yapısının engelleyici özellikler taşıması, akademisyenlerin tükenmişlik, stres ve sessizlik düzeylerini ve işten ayrılma niyetini artırmaktadır.

Kolaylaştırıcı yapının stres, tükenmişlik, sinizm ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini belirlemeye yönelik yapılan yol analizinde ise, kolaylaştırıcı

yapının bu değişkenlere ait puanları doğrudan ve negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kolaylaştırıcı yapı; stres, tükenmişlik ve sinizm üzerinden işten ayrılma niyetini dolaylı ve negatif yönde etkilemektedir. Modeldeki gözlemlenen değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki değişimin yaklaşık %17'sini açıkladığı belirlenmiştir.

Regresyon ve yol analizlerinde ortaya çıkan sonuçların çoğunlukla birbirine paralel olduğu görülmektedir. Buna göre, üniversitelerin örgüt yapısının engelleyici özellikler göstermesi, akademisyenlerin stres, tükenmişlik ve sinizm düzeyleri ile işten ayrılma niyetlerini artırmaktadır. Bunun tersine, üniversitelerin örgüt yapısının kolaylaştırıcı olarak algılanması, akademisyenlerin stres, tükenmişlik ve sinizm düzeyleri ile işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Bu araştırmadan elde edilen çarpıcı bir sonuç ise, üniversitelerde engelleyici yapının akademisyenlerin stres, tükenmişlik ve sinizm gibi olumsuz duygu ve tutumları üzerinde kolaylaştırıcı yapıya göre daha etkili olduğudur. Yani, engelleyici yapı örgüt ortamındaki olumsuz duygu ve tutumları artırırken, kolaylaştırıcı yapı bu değişkenler üzerinde daha düşük düzeyde bir azaltıcı etki göstermektedir. Bu sonuçtan hareketle, akademisyenlerin stres, tükenmişlik ve sinizm gibi olumsuz duygu ve tutumlarını azaltmak için üniversitelerin örgütsel yapısının kolaylaştırıcı özellikler göstermesi gerekli ama yeterli değildir.

5.2. Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında uygulayıcılar ve araştırmacılar için aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler

Bu araştırmada ortaya çıkan sonuçlar değerlendirildiğinde, uygulayıcılar için şu önerilerde bulunmak mümkündür:

1. Akademisyenlerin görüşlerine göre; üniversitelerdeki örgüt yapısının orta düzeyde engelleyici özellikler gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle, üniversitelerin yapısal özellikleri örgütlenme, yasal mevzuat, resmi ilişkiler ve prosedürler bağlamında iyileştirilmelidir.

2. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, akademisyenlerin kolektif yeterlik algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri orta düzeydedir. Bununla beraber, sinizm, tükenmişlik, stres, sessizlik ve işten ayrılma niyeti gibi negatif algı ve tutumları düşük düzeydedir. Üniversitelerin öğretimsel ve bilimsel yönden geliştirilmesi için akademisyenlerin çalıştıkları kurumla ilgili pozitif algı ve tutumlarının artırılması, buna karşın negatif algı ve tutumlarının düşürülmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, üniversitelerdeki karar alma süreçlerine akademisyenlerin katılması ve görüşlerinin daha fazla dikkate alınması fayda sağlayabilir.
3. Kuruluş tarihi daha eski olan üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin, kuruluş tarihi yeni olan üniversitelerdeki akademisyenlere oranla daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu yüzden, daha eski ve köklü üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin sosyal ve ekonomik olarak daha fazla desteklenmesi gerekmektedir.
4. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, devlet üniversitelerindeki yapının akademisyenler tarafından daha engelleyici olarak algılandığı belirlenmiştir. Ayrıca, devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri ve performans algıları daha düşük düzeydedir. Bu nedenle, devlet üniversitelerindeki örgütsel yapının ve işleyişin yöneticiler ve yönetimde söz sahibi olan kurullar tarafından gözden geçirilmesi gerekmektedir.
5. Erkek akademisyenler, üniversitelerin örgütsel yapısını kadın akademisyenlere göre daha engelleyici bulmaktadır. Muhtemelen, üniversitelerdeki erkeklerin yönetimden ve yöneticilerden beklentilerinin daha yüksek olması bu sonucu doğurmaktadır. Üniversite yöneticileri bu beklentileri karşılamak için daha fazla çaba göstermeli ve hem kadın hem de erkek akademisyenler için hizmetçi liderlik rollerini daha fazla yerine getirmelidir.
6. Üniversitelerin yapısal olarak kolaylaştırıcı özellikler taşıması akademisyenlerin pozitif duygu ve tutumlarını (iş doyumu, örgütsel bağlılık, kolektif yeterlik vb.) artırırken, negatif duygu ve tutumlarını (stres, sinizm, sessizlik vb.) azaltmaktadır. Üniversitelerin yapı ve işleyiş açısından yeniden

ele alınması ve bilimsel ve öğretimsel akışın akademisyenler açısından kolaylaştırılması gerekmektedir.

7. Akademisyen algılarına göre, üniversitelerin örgüt yapısı itibarıyla engelleyici özellikler göstermesi, akademisyenlerin sinizm, stres, sessizlik, tükenmişlik ve bunlara bağlı olarak işten ayrılma niyetini yükseltmektedir. Bu nedenle, üniversitelerde negatif duygu ve tutumların azaltılması için örgüt yapısının engelleyici olarak algılanan özelliklerinin giderilmesi ve daha kolaylaştırıcı bir yapıya kavuşturulması gerekmektedir.
8. Bu çalışmada ele alınan değişkenler açısından, üniversitelerde yönetsel yapının kolaylaştırıcı olması kadar, bu yapıyı işleten ve karar verme konumundaki yöneticilerin liderlik davranışları da önemlidir. Bu noktadan hareketle, üniversitelerdeki üst, orta ve alt kademe yöneticilerin destekleyici ve kolaylaştırıcı liderlik davranışlarını göstermesi gerekmektedir. Bu sebeple, üniversitelerde yönetici konumunda bulunan kişilerin liderlik yeterliklerini geliştirmek için çeşitli önlemler alınabilir. Özellikle rektör, dekan ve müdürlerin atanmasında liderlik yeterliklerinin de dikkate alınması büyük önem taşımaktadır.
9. Engelleyici örgüt yapısının olumsuz özelliklerinden olan kırtasiyecilik, departmanlaşma ve hiyerarşinin yoğun olduğu bir üniversite yapısı, zaman baskısı altında çalışan akademisyenler için olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabilir. Teknolojinin de yardımı ile kırtasiyecilik en aza indirilmeli, esnek bir örgüt yapısı oluşturulmaya çalışılmalıdır.

5.2.2. Araştırmacılara Öneriler

Araştırmadan elde edilen bulgular ışığında araştırmacılar için aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

1. Bu çalışma üniversitelerdeki akademik personelin görüşleri ışığında gerçekleştirilmiştir. Ancak üniversitelerdeki idari personelin veya asli unsurlardan biri olan öğrencilerin örgüt yapısına dair görüşlerinin de alındığı araştırmalar yapılabilir. Ayrıca karşılaştırmalı olarak üniversitelerdeki yönetim kadrosunu oluşturan (rektör, dekan, müdür ve yardımcılar gibi)

bireylerin görüşleri de ayrı veya akademik personel ile karşılaştırmalı olarak değerlendirilebilir.

2. Yapılan bu çalışma ilişkisel tarama modeline göre tasarlanmıştır. Bu nedenle, nicel verilere dayanmaktadır. Örgüt yapısının özelliklerini ve çalışanlar üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlayan nitel veya karma modeli esas alan çalışmalar yapılabilir. Ayrıca, örgütsel yapıya ilişkin boylamsal çalışmalar da bu konunun derinlemesine araştırılmasına katkı sunabilir.
3. Bu çalışma üniversitelerdeki örgüt yapısının akademisyen davranışlarıyla ilişkisini tespit etmeyi amaçlamış ve alana bu yönde katkı sağlamayı hedeflemiştir. Ancak, elde edilen sonuçlar yeni araştırma problemlerini ortaya çıkarmıştır. Örneğin, akademisyenlerin örgüt yapısını kolaylaştırıcı veya engelleyici olarak algılamasının nedenlerine ilişkin nitel veya karma modelde çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abdulsalam, D. Mawoli, M.A. (2012). Motivation and job performance of academic staff of state universities in Nigeria: the case of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State, *International Journal Of Business And Manegement*, 7(14), 142-148.
- Abraham, F. R. (2000). “Organizational Cynicism: Bases And Consequences”, *Genetic, Social, And General Psychology Monographs*, 126, 269–292.
- Acer Karataş, E. (2015). *Türkiye’de Yükseköğretimin Genişlemesinin Yeni Kurumsalcılık Perspektifi Açısından İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Adler, P. and Borys, B. (1996). Two Types Of Bureaucracy: Enabling And Coercive. *Administrative Science Quarterly*, 41, 61-89.
- Akbaş, G. (2006). *İstanbul İli Bahçelievler İlçesindeki Mesleki ve Teknik Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Belirlenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akgemci, T. (2001). “Örgütlerde Stres ve Yönetimi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15, 1-2.
- Akkoç, İ. (2008). *Organizasyon Yapısı ve Liderliğin Satış Gücü Performansı Üzerindeki Etkisi: İlaç Sektörü Örneği* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Alexander, J.A., Bloom, J. and Nuchols, B. (1994). “Nursing Turnover And Hospital Efficiency: An Ornanization-Level Analysis” *Industrial Relations*, 33: 505-520.
- Allen, N. J., and Meyer, J. P., (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49: 252-276.
- Alparslan, A.M. (2010). *Örgütsel Sessizlik İklimi ve İşgören Sessizlik Davranışları Arasındaki Etkileşim: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğretim Elemanları Üzerinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleymen Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Altınışık, S. (1999). *Eğitimde toplam kalite yönetiminin sağlanmasında okul yöneticilerinin iş doyumunun nemi*. KAT Fatih Eğitim Fakültesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü VIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresinde sunulmuş bildiri, Trabzon.
- Altıntaş, E. (2003). *Stres yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Ambrose, M. L. and Schminke, M. (2003). "Organization Structure As A Moderator Of The Relationship Between Procedural Justice, Interactional Justice, Perceived Organizational Support, And Supervisory Trust," *Journal Of Applied Psychology*, 88(2), 295-296
- Anderson, K. (2012). *Examining Relationships Between Enabling Structures, Academic Optimism And Student Achievement* (Doctoral Dissertation). Retrieved From Proquest Dissertations And Thesis Database. (Uml No. 3520469)
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49(11), 395-418.
- Andersson, L.M. and Bateman, T.S. (1997). Cynicism in the Workplace: Some Causes and Effects, *The Journal of Organizational Behavior*, 18, 449-470.
- Antalyalı, L. . (2008). *Türkiye niversitelerinin rgtsel Etkinlik Alanları: Öğretim yeleri üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Arap, Kavili, S. (2007). *Türkiye’de niversitelere İlişkin Politikalar ve niversitelerin Kuruluş Yeri Seçimi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Arbak, Y. ve Yeşilada, T. (2003). "rgt Kişi Uyumu ve örgütsel ekicilik: Hangi Kişiler Ne Tür rgtleri Daha ekici Bulur?", *İstanbul Kültür Üniversitesi Dergisi*, 3, 23-37.
- Arı, G. S., Bal, H., & Bal, E. . (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları zerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3).

- Arıkan, S. (2009). *Collective Efficacy And Organizational Effectiveness: Antecedents And Consequences*, Yayınlanmamış Doktora Tezi Yök Tez Merkezi.
- Arslan E. T. (2012). “Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik Personelinin Genel ve Örgütsel Sinizm Düzeyi”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 1, 12-27.
- Astin, A. W., and Scherrei, R. (1984). *Maximizing leadership effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Atan, Ş. (2010). *Kamu Hastanelerinde Çalışmakta Olan Doktor ve Hemşirelerin Örgüt Kültürü Algılan ve Gösterdikleri Örgüte Bağlılık Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Yök Tez Merkezi
- Aumann, K. A. (2007). *Being A Stranger in a Strange Land: The Relationship Between Person-Organization Fit on Work Related and Broad Cultural Value Dimensions and Outcomes Related to Expatriates' Success*, Columbia University, PreQuest Information and Learning Company,
- Avcı, N. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi Yök Tez Merkezi .
- Aydın, A., Üçüncü, K., & Taşdemir, T. (2011). Akademik performansı etkileyen stres kaynaklarının belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2), 387-399.
- Aydın, M. (2007). *Eğitim Yönetimi* (7. Baskı). Ankara: Hatiboğlu Basım ve Yayımlar San. Tic. Ltd. Şti.
- Aypay, A. (2001). *The relationship between organizational structures and faculty roles at colleges and universities*. Unpublished Doctoral Dissertation. Vanderbilt University: Nashville, TN, USA.
- Aypay, A. (2003). The relationship between State and higher education: The case of Mulkiye college in Turkey. *Mediterranean Journal of Educational Studies*. 8(2), 109-135.

- Aypay, A. (2006). Üniversitelerde akademik etkinlik ve örgütsel davranış arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 12(2), 175-198.
- Babajide, E. O. (2010). The influence of personal factors on workers' turnover intention in work organizations in south-west Nigeria. *Journal of diversity management*, 5(4), 1.
- Bailey, K. (1994). *Methods of social research* (4th Ed.). New York, NY: The Free Press.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Balcı, A.(1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*, Yayınlanmamış Doktora tezi Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (1991). Eğitim Yönetiminde Kuram ve Araştırma. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 24(2), 735- 746.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma: Yöntem, teknik ve ilkeler* (4. baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Baltaş, A., ve Baltaş, Z. (2012). *Stres ve Basa Çıkma Yolları*. 28. Basım İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism İn Human Agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise Of Control*. New York: W. H.Freeman And Company.
- Bandura, A. (2000). Exercise of human agency through collective efficacy. *Current directions in psychological science*, 9(3), 75-78.
- Baransel, A. (1979). *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi: Klasik ve Neo Klasik Yönetim ve Örgüt Teorileri*, İşletme İktisadi Enstitüsü, İstanbul.
- Barnett, R. (2004). The Purposes Of Higher Education And The Changing Face Of Academia. *London Review Of Education*, 2(1), 61-73, Doi:10.1080/1474846042000177483

- Bartlett, K. R. (1999). *The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field*. The Degree of Doctor of Philosophy, The University of Illinois, Urbana.
- Bartol, K. M. and Martin, D. C. (1991). *Management*, Mcgraw Hill, New Jersey.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Basım, H.N., ve Şeşen, H. (2009). “Örgütsel Adalet Algısı-Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü”, *17. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Eskişehir, 21-23 Mayıs.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim Yönetimi: Nitelikli Okul*, Ankara: Feryal Matbaası.
- Başol, G., ve Yalçın, B. (2009). Eğitim örgütlerinde Meyer ve Allen Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *International Balkan Educational and Science Congress Full Text Book*, 2, 497- 507
- Batıgün, A. D. ve Şahin, N.H. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1):32-45.
- Bayraktaroğlu, S. ve Yılmaz, S.E. (2012). İnsan Kaynakları Yönetimindeki, İş Etiği Uygulamaları İle Örgütsel Performans Arasındaki İlişki; Fortune Türkiye 500 Örneği, *20.Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 293-298.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Baysal A.C, ve Tekarslan E. (1998). *Davranış Bilimleri*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No:275, İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.
- Baysal, A.C. (1993). *Çalışma Yaşamında İnsan*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Beard, K. S., Hoy, W. K., and Hoy, A. W. (2010). Academic optimism of individual teachers: Confirming a new construct. *Teaching and Teacher Education*, 26(5), 1136-1144.
- Bedeian, A.G. (2007). “Even If The Tower Is “Ivory,” It Isn’t “White: Understanding The Consequences Of Faculty Cynicism”, *Academy Of Management Learning & Education*, 6(1), 9–32.

- Ben-Baruch, E. (1983). *Schools As Social Systems*, Unipress Academic Publications, Herzlia.
- Benligiray, S. (2013). *Performans Yönetimi*, Anadolu Üniv. Yayınları Yayın No:2939 , 4.
- Berger, J. B. (1997). *The relationship between organizational behavior and student outcomes: Generating a quantitatively grounded theory*. Vanderbilt University: Nashville, TN.
- Bergquist, W. H. (1992). *The four cultures of the academy*. San Francisco: Jossey Bass.
- Bernard, C. (1990). *The Theory Of Formal Organization. Foundations Of Organizational Communication*. (Edit. Steven, R.Corman; Stephen, P. Banks; Charles R. Bantz; Michael, E. Mayer). New York: Longman.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justice, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Bernthal, P. R., & Wellins, R. S. (2001). Retaining talent: A benchmarking study. *HR Benchmark Group*, 2(3), 1-28.
- Bess, J.L. (1984). *College and University Organization: Insights from the Behavioral Sciences*. New York: NYU Press.
- Bhuian, S. N., Menguc, B., & Borsboom, R. (2005). Stressors and job outcomes in sales: A triphasic model versus a linear-quadratic-interactive model. *Journal of Business Research*, 58(2), 141-150.
- Biswas, S. (2010). Relationship between psychological climate and turnover intentions and its impact on organisational effectiveness: A study in Indian organisations. *IIMB Management Review*, 22(3), 102-110.
- Birnbaum, R. (1988). *How colleges work: the cybernetics of academic organization*. San Francisco: Jossey Bass.
- Biröl Topçu, B., Saraçlı, S., Dursun, P. ve Gazeloğlu C. (2012). Akademisyenlerin Yaşam Kaliteleri Üzerine Bir Çalışma: Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 15-19

- Bishop, L. K. and George, J. R. (1973). Organizational Structure: A Factor Analysis Of Structural Characteristics Of Public Elementary And Secondary Schools. *Educational Administration Quarterly*, 9 (3), 66-80.
- Black, J. S. and Parter, L. W. (2000). *Management*, : Meeting New Challanges, Prentice-Hall.
- Blau ,G.J. and Boal, K.B. (1989). “Using Job İnvolvement And Organizational Commitment Interactively To Predict Turnover”, *Journal Of Management*, 15(1), 115-127.
- Blau, G.J. and Boal, K.B. (1987). “Conceptualizing How Job İnvolvement And Organizational Commitment Affect Turnover And Absenteesim” *Academy Of Management Review*, 12(2), 288–300.
- Blau, P. M. (1973). *The organization of academic work*. New York: John Wiley and Sons.
- Bohte, J. (2001). School Bureaucracy And Student Performance At The Local Level, *Public Adminitstration Review*, 61(1), P.92-99.
- Bolat, Oya, İ. (2011). İş Yükü, İş Kontrolü ve Tükenmişlik İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2, 87-102.
- Bolman, L.G., & Deal, T.E. (1987). *Reframing Organizations*, SanFrancisco: Jossey Bass.
- Bommer, W. H., Rich, G. A., & Rubin, R. S. (2005). Changing attitudes about change: Longitudinal effects of transformational leader behavior on employee cynicism about organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 733-753.
- Borgogni, L., Petitta, L., & Mastroilli, A. (2010). Correlates of collective efficacy in the Italian Air Force. *Applied Psychology*, 59(3), 515-537.
- Bouckenooghe,D., Raja, U. and Butt, A.N. (2013). Combined Effects Of Positive And Negative Affectivity And Job Satisfaction On Job Performance And Turnover Intentions, *The Journal Of Psychology: Interdisciplinary And Applied*, 147(2): 105-123

- Bowen, D.E. (1982). Some Unintended Consequences Of Intention To Quit, *Academy Of Management Review*, 7(2), 205-211.
- Bowling, N.A. (2007). Is The Job Satisfaction Job Performance Relationship Spurious? A Meta-Analytic Examination, *Journal Of Vocational Behavior*, 71(2), 167-185.
- Boylu, Y., Pelit, E. ve Güçer E. (2007). “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Bretz Jr, R. D., & Judge, T. A. (1992). The relationship between person-organization fit and career success.
- Breukelen J.W.M. Van. (1988). Job Turnover: A Review And A Model (İn Dutch). *Gedrag & Organisati E* 1 (6), 37±65.
- Brinsfield, C., T. (2009). Employee Silence: Investigation of Dimensionality, Development of Measures, and Examination of Related Factors, Dissertation, *Ohio State University, USA*.
- Brown, S. P. (1996), “A Meta-Analysis And Review Of Organizational Research On Job Involvement”, *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255.
- Buchanan, D. and Huczynski, A. (1997). *Organizational Behaviour*, Prentice Hall.
- Bucic, T. and S. P. Gudergan (2004). "The Impact Of Organizational Settings On Creativity And Learning Inalliances" *Management*, 7(3), 257-273
- Budak, G. ve Sürgevil O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 2, 95-108.
- Buluç, B. (2009). İlköğretim Okullarında Bürokratik Okul Yapısı İle Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Bilim*, 34(152), 71-86.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik* (1. Baskı). İstanbul: Kaknüs Yayıncılık.
- Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2005). Burnout, job stress and attitudes towards the use of force by Norwegian police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 28(2), 269-278.
- Burns, T. and Stalker, G. M. (1961). *The Management Of Innovation*, Oxford: Oxford University Press.

- Burns, T. and Stalker, G. M. (1968). *The Management Of Innovation*, Tavistock Publications, London.
- Bursalıoğlu, Z. (2003). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama* (7. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bush, T. (1995). *Theories of Educational Management*. London: Paul Chapman Publishing.
- Butcher, J. N., & Hostetler, K. (1990). Abbreviating MMPI item administration: What can be learned from the MMPI for the MMPI—2?. *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 2(1), 12.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları ve Yorum (14.baskı). Ankara: Pegem A yayıncılık.
- Byrne, B. M. (1998). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic concepts, applications, and programming*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Cable M. D. and Charles K. P. (2001). "Socialization Tactics And Person-Organization Fit", *Personnel Psychology*, 54(1), 1- 21.
- Campbell D. J. and Craig, T. (2005). *Organisations And The Business Environment*, Elsevier.
- Campbell, S. L., Fowles, E. R., & Weber, B. J. (2004). Organizational structure and job satisfaction in public health nursing. *Public Health Nursing*, 21(6), 564-571.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve Yönetim*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Carless, S. A. (2005). Person–job fit versus person–organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 411-429.

- Cerit, Y. (2013). Okulun Bürokratik Yapısı İle Sınıf Öğretmenlerinin Profesyonel Davranışları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(4), 497-521.
- Chandler, A. D. (1990). *Strategy and structure: Chapters in the history of the industrial enterprise* (Vol. 120). MIT press.
- Chang, H. T., Chi, N. W., & Miao, M. C. (2007). Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non-recursive model. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 352-368.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of management Review*, 14(3), 333-349.
- Chen, C. C., & Chiu, S. F. (2009). The mediating role of job involvement in the relationship between job characteristics and organizational citizenship behavior. *The Journal of social psychology*, 149(4), 474-494.
- Chen, G., & Bliese, P. D. (2002). The role of different levels of leadership in predicting self-and collective efficacy: evidence for discontinuity. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 549.
- Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I. S., Banks, G. C., & Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 181-197.
- Child, J. (1972). Organizational Structure, Environment And Performance: *The Role Of Strategic Choice*. *Sociology*, 6 (1), 1-22.
- Childers, M. E. (1981). What is political about bureaucratic-collegial decision making? *Review of Education*, 5(1), 25-45.
- Choi, C. H. (1990). *Path Analytic Study Of The Relationship Of Organizational Structure, Attitudes Towards Authoritarianism And Job Satisfaction Ta Organizational Commitment: An Application Of Lisrel* (Unpublished Doctoral Dissertation), State University Of New York At Albany, New York.
- Christensen, L. B., Johnson, B., & Turner, L. A. (2015). *Research methods, design, and analysis*. (Çev. A. Aypay). Ankara. (Eserin aslının yayın tarihi 2011).

- Chuo, S. (2003). *"The Relation Between Organizational Commitment and Burnout"*, Unpublished Doctoral Dissertation, California: Alliant International University California School of Professional Psychology.
- Chusmir, L.H. (1982). "Job Commitment And The Organizational Women", *Academy Of Management Review*, 7(4), 595-602.
- Clawson, D. (1980). *Bureaucracy And The Labor Process. The Transformation Of Us Industry*, New York And Landon: Monthly Review Press.
- Clegg, S. R., Hardy, C., & Nord, W. R. (1996). *Handbook of organization studies*. SAGE Publications Ltd.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.), New York: John Wiley & Sons.
- Cohen, H. (1965). *The Demons Of Bureaucracy*. Lava: The Iowa State University Press.
- Cohen, A. R. (1992), *Effective Behavior in Organizations*, Irwin Inc., Usa.
- Cohen, A. (2000). "The Relationship Between Commitment Forms And Work Outcomes: A Comparison Of Three Models", *Human Relations*, 53 (3), 387-417.
- Cole G.A. (1993). *Management Theory And Practice*, 4 Th Edition, Dp., Publication Ltd, Adline Place, London.
- Cole, J. C., Rabin, A. S., Smith, T. L., & Kaufman, A. S. (2004). Development and validation of a Rasch-derived CES-D short form. *Psychological assessment*, 16(4), 360.
- Collins, C. G. and Parker, S.K. (2003). 'Designing Project Teams To Enhance Their Collective Efficacy', *In 5th Australian Lndustrial And Organisational Psychology Conference, Presented At 5th Australian Lndustrial And Organisational Psychology Conference*, Melbourne, 26 - 29 June
- Cotton, J.L. & Tuttle, J.M. (1986). "Employee Turnover: A Meta-Analysis And Review With Implications For Research". *The Academy Of Management Review*, 11(1), 55-70.
- Cüceloğlu, D. (1994). *İnsan ve Davranışı. Psikolojinin Temel Kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Çağlar, Ç. ve Demirtaş, H. (2011). Dershane Öğretmenlerinde Tükenmişlik ve İş Doyumu. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2, 30-49.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, s: 237.
- Çalık, T. (1998). *Özel ve Genel Liselerde Kurumlaşma -Ankara İli Örneği-*. Yayımlanmamış Doçentlik Tezi. Ankara.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenirliğinin araştırılması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı*, 155-166. Ankara.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2006). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”, *İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153-168
- Çekmecelioğlu, H. G. (2007). “Örgüt İkliminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma”, *DEÜ. Sosyal Bilim. Enstitüsü Dergisi*, 9 (1), 79-97.
- Çelik, M. ve Çıra, A. (2013). Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü, *Ege Akademik Bakış*, 13 (1), 11-20.
- Çetin, C. ve Mutlu, E. C. (2009). *Temel İşletmecilik*, Beykoz Lojistik Meslek Yüksekokulu Yayınları, İstanbul.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının Açıklanmasında Örgüte Bağlılık, İş Tatmini, Kişilik ve Örgüt Kültürünün Rolü*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Yök Tez Merkezi.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Ankara, Anı Yayıncılık.
- Çokluk, Ö. (1999). *Zihinsel ve işitsel engelliler okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerde tükenmişliğin kestirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik*. Ankara: Pegem Yayınları.

- Daft, R., L. (1992). *Organizational Theory and Design*. Saint Paul: West Publishing Company.
- Daft, R. L. (2009). *Organization Theory And Design*, Tenth Edition, Usa: Cengage Learning.
- Daft, R. L., & Marcic, D. (2009). *Understanding management* (6th ed.). Mason, OH: South-Western College.
- Darmon, R. Y. (1990). "Identifying sources of turnover costs: A segmental approach". *Journal of Marketing*, 54(2), 46-56.
- Davis, W. D. and Gardner, W. L. (2004). Perceptions of politics and organizational cynicism: an attributional and leader member exchange perspective. *The Leadership Quarterly*, 15, 439 – 465.
- Dean, J. W., Brandes, P. ve Rahi, D. (1998). Organizational cynicism. *The Academy of Management Review*, 23(2), 341-352.
- Demerouti, E, Blanc, P. M. Le, Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Joop Hox (2009). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout Career. *Development International*, 1, 50 -68.
- Demir, K. (2008). Dönüşümcü Liderlik ve Kolektif Yeterlik İnancı: İşbirliği Kültürü ve Öz Yeterlik İnancının Rolü. *Eurasian Journal Of Educational Research*, 33, 93- 112.
- Demirtaş, Z. ve Ersözlü, A. (2010). Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri. *e-Journal of New World Sciences Academy Education Sciences*, C0124, 5, (1), 199-209.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93-108.
- Diğer, Ö. (2003). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, İstanbul: Beta Basım, Yayım ve Dağıtım, 6. Baskı.

- Donaldson, L. (1999). The normal science of structural contingency theory. *Studying Organizations: Theory and Method*. Thousand Oaks, Calif: Sage, 51-70.
- Donders J. A. (1997). Short form of the WISC-III for clinical use. *Psychol Assess*, 9: 15-20.
- Dunham, R. B., Pierce, J.L. (1989). *Management*, Scott, Foresman And Company, Glenview.
- Dyne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of management studies*, 40(6), 1359-1392.
- Efil, İ. (2009). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel.
- Egan, T. M., Baiyin, Y. ve Kenneth R. B..(2004). “The Effects Of Organizational Learning Culture And Job Satisfaction On Motivation To Transfer Learning And Turnover Intention”, *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279-301.
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde Davranış*. 2. Baskı. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 272, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri : İstanbul.
- Erdoğan, İ. (2000). *Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Erdost E., Karacaoğlu K. H., ve Reyhanoğlu M. (2007). “Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye’deki Bir Firmada Test Edilmesi”, *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı*, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, S.514-524.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. 7. Baskı. Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Dokuzuncu Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Eren, E. (2008). *Yönetim ve Organizasyon*, 8. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve Organizasyon “Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar”* (10. baskı), İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım.

- Eren, S.S. ve Hayatoğlu, Ö. (2011). “Etik İkliminin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama”. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 109-128.
- Ergenç, D.(2003). *Ulaşım Sektöründe Çalışanların Performansının Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Karayolu Ulaşım Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik envanterinin uygulanması. *7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ankara.
- Erol, V. (1998). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Ersözlü, A. (2012). *Okul Yöneticilerinin Yönetsel Güçlülük Düzeylerinin Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları ve İş Doyumuna Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Ertürk, M. (2009). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*, 4. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Etzioni, A. (1964). *Modern Organizations*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, İne.
- Evans, W. R., Goodman, J. M ve Davis, W. D. (2011). The impact of perceived corporate citizenship on organizational cynicism, OCB, and employee deviance. *Human Performance*, 24, 79–97.
- Eymen, U. E. (2007). *Spss Kullanma Kılavuzu*, İstatistik Merkezi Yayın No: 1
- Fan, X., Thompson, B., & Wang, L. (1999). Effects of sample size, estimation methods, and model specification on structural equation modeling fit indexes. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6 (1), 56-83.
- Fasasi, Y. A. (2011). Planning And Development Of Higher Education İn Kwara State, Nigeria. *Academic Research International*, 1(3), 125-129.

- Finlay, W, Jack K. M. Paul M. R. ve Terry C. B. (1995). "Organizational Structure And Job Satisfaction", *Administration & Society*, Vol: 27, No: 3, November, Ss. 427-450.
- Fong, Y. L. And Mahfar M. (2013). Relationship Between Occupational Stress And Turnover Intention Among Employees İn A Furniture Manufacturing Company İn Selangor, *Jurnal Teknologi*, 64:1, 33-39.
- Ford, Jeffrey D. ve Slocum, J. W. (1977). Jr. "Size, Technology, Environment And The Structure Of Organizations", *Academy Of Management Review*, Vol: 2, No: 4, Ss. 561-575.
- Gaertner, S. (1999). "Structural Determinants Of Job Satisfaction And Organizational Commitment İn Turnover Models", *Human Resource Management Review*, 9(4), 479-493.
- Genç, N. ve Demirdöğen, O. (2000). *Yönetim El Kitabı*. Birey Yayıncılık, İstanbul.
- George, J. R. and Bishop L. K. (1971). "Relationship Of Organizational Structure And Teacher Personality Characteristics To Organizational Climate", *Administrative Science Quarterly*, 16(4), 467-475.
- Gerloff, E. (1985). *Organizational Theory And Design: A Strategic Approach For Management*, Singapore: Mcgraw-Hill, New Jersey.
- Gibson, C.B. and Earley, P.C. (2007). Collective Cognition İn Action: Accumulation, Interaction, Examination And Accommodation İn The Development And Operation Of Group Efficacy Beliefs İn The W Orkplace. *Academy Of Management Review*, 32(2), 438-458.
- Gibson, J. L., Ivancevich J. M. and Donnelly J. H. (1997). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, Irwin Mcgraw-Hill, New Jersey.
- Goddard, R. D. (2001). Collective Efficacy: A Neglected Construct İn The Study Of The Schools And Student Achievement. *Journal Of educational Psychology*, 93 (3), 467-476.

- Goddard, R. D., Hoy, W K., & Hoy, A. W (2000). Collective Teacher Efficacy: Its Meaning, Measure, And Impact On Student Achievement. *American Educational Research Journal*, 37 (2), 479-507.
- Goddard, R. D., Hoy, W K., & Hoy, A. W (2004). Collective Efficacy: Theoretical Development, Empirical Evidence, And Future Directions. *Educational Researcher*, 33 (3), 3-13.
- Goddard, R. D., Logerfo, L., & Hoy, W K. (2004). High School Accountability: The Role Of Perceived Collective Efficacy. *Educational Policy*, 18(3), 403-425.
- Grammas, G, W. (1986). *The Management Of Communication Flow. The Handbook Ofexecutive Communication*. (Editor: John Louis Digactani). Illinois: Daw Jones-Irwin.
- Greenberg, J. And Baron, R.A. (2000). *Behavior İn Organizations*, Seventh Edition, New Jersey:Prentice Hall.
- Guastello, D. D. and Peissig, R. M. (1998). Authoritarianism, environmentalism, and cynicism of college students and their parents. *Journal of Research in Personality*, 32, 397-410.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi, Gazi Üniversitesi *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109
- Gül, H. ve Çöl, G. (2003). Atıf Teorisinde Belirtilen Karizmatik Lider Özelliklerinin Üçlü Örgütsel Bağlılık Modeliyle İlişkileri Üzerine Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3-4, 17.
- Gül, H., Oktay, E., ve Gökçe, H. (2008). İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *Akademik Bakış*, 15.
- Güllüce, A. Ç. (2006). *Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki: Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gülmez, D. (2016). *Türkiye, Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere'deki Yükseköğretim Kurumlarının Örgüt Boyutları Bakımından Değerlendirilmesi*.

- Yayınlanmamış Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Gümüş, H. (2006). *Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde İletişim Kalitesi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Güven, O. (2002). *Örgütsel tutumların çalışan davranışına etkisinin incelenmesine ve analizine yönelik bir çalışma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Güvenç, B. (1972). *İnsan ve Kültür: Antropolojiye Giriş* (Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları), Ankara: Ayyıldız Matbaası.
- Hage, J. (1965). An Axiomatic Theory Of Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 10 (3), 289-320.
- Hage, J., Aiken, M. (1967). Relationship Of Centralization To Other Structural Properties. *Administrative Science Quarterly*, 12 (1), 72-92.
- Hage, J., Aiken, M. (1970). *Social Change In Complex Organizations*, Random House, New York.
- Hall, R. H. (1963). The Concept Of Bureaucracy: An Empirical Assessment. *American Journal Of Sociology*; 69(1), 32-40.
- Hall, R. H. ve Tolbert, P. S. (2005). *Organizations: Structures, Processes, And Outcomes*, Prentice Hill, New Jersey.
- Hanson, E. M. (1996). *Educational Administration And Organizational Behavior*, Allyn And Bacon, Boston.
- Hart, P. and Cooper, C. (2009). “İş Yerinde Stres: Daha Bütünleştirilmiş Bir Çevreye Doğru”, *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı* 2. Cilt, Ed. Neil Anderson, (Çev. Handan Kepir Sinangil), İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Hatch, M. J. (1997). *Organization Theory*, Oxford, New York.

- Hatch, M. J. and Ann L. Cunliff, E.(2006). *Organization Theory: Modern, Symbolic And Postmodern Perspectives*, Second Edition, Oxford: Oxford University Press.
- Hellriegel, Don. and Slocum, J. W. (1982). *Jr. Management*, Addison-Wesley Publishing Company.
- Henne, D., & Locke, E. A. (1985). Job dissatisfaction: what are the consequences?. *International Journal of Psychology*, 20(2), 221-240.
- Hodge, B.J., Anthony, William P., Gales, Lawrence M. (1996). *Organization Theory: A Strategic Approach*, Prentice-Hall, New Jersey.
- Hom, P.W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G.E.,& Griffeth, R.W. (1992). "A Meta-Analytical Structural Equations Analysis Of A Model Of Employee Turnover". *Journal Of Applied Psychology*, 77(6), 890-909.
- Hoy, W. K. (2003). An Analysis Of Enabling And Mindful School Structures. Some Theoretical, Research And Practical Considerations. *Journal Of Educational Administration*, 41(1), 87-108.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim Yönetimi. Teori, Araştırma ve Uygulama* (7. Baskıdan Çev.) (S. Turan, Çev. Ed.). Ankara: Nobel. (Orijinal Basım. 2004).
- Hoy, W. K., & Sweetland, S. R. (2001). Designing Better Schools: The Meaning And Nature Of Enabling School Structure. *Educational Administration Quarterly*, 37, 296-321.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Kottkamp, R. B. (1991). *Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate*. Newbury Park: Sage.
- Hoy, W. ve Sweetland, S. (2000). School Bureaucracies That Work: Enabling, Not Coercive. *Journal Of School Leadership*, 10(6), 525-541.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6 (1), 1-55.
- Hwang, I. S. and Kou, J. H. (2006). "Effects Of Job Satisfaction And Perceived Alternative Employment Opportunities On Turnover Intention: An Examination

- Of Public Sector Organizations”, *Journal Of American Academy Of Business, Cambridge*, 8(2), 254-255.
- Işıksan, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- Izgar, H. (2000). *Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- İraz, R. ve Ganiyusufoğlu, A. (2011). Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *S.Ü İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21, 451-472.
- Jacob, A. (2003). A Study Of School Climate And Enabling Bureaucracy İn Select New York City Public Elementary Schools. Dissertation Abstracts International (Umi No. 3166881).
- James M.S.L.(2005). *Antecedents and Consequences of Cynicism in Organizations: An Examination of the Potential Positive and Negative Effects on School Systems*, Unpublished Doctoral Dissertation, The Florida State University, USA.
- James, L. R. and Jones P. A.(1976). "Organizational Structure: A Review Of Structural Dimensions And Their Conceptual Relationships With Individual Attitudes And Behavior." *Organizational Behavior And Human Performance*, 16(1), 74-113.
- Jenner, R. A. (1998). "Dissipative Enterprises, Chaos And Principles Of Lean Organizations", *Omega*, 26(2), June.
- Jewell, L. N. (1998). *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*. (3th Ed.). Kaliforniya: Brooks/Cole Publishers.
- Johnson J. L. and O'leary-Kelly A. M. (2003). "The Effects Of Psychological Contract Breach And Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations Are Created Equal”, *Journal of Organizational Behavior*, 24, 627-647.
- Johnson, G. Scholes, K. (1999). *Exploring Corporate Strategy: Text And Cases*, Remel Hempstead, Prentice Hall.

- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Lincoln wood, USA: Scientific Software.
- Kadir Ardiç, K. ve Polatçı, S. (2008). “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (Goü Örneği)”. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10 (2). 69-96.
- Kakabadse, A. P. and Worrall R. (1978). "Job Satisfaction And Organizational Structure: A Comparative Study Of Nine Social Service Departments", *The British Journal Of Social Work*, 8(1), 51-70.
- Kalağan, G. ve Güzeller, C. O. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 23-97.
- Kalaycı, Ş. (Ed.) (2006). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kale, E. (2013). Konaklama İşletmelerinde Öz Uyumun İş Performansına Etkisi: Yaşam Doyumunun Aracı Rolü, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(21), 117-133.
- Kannan-Narasimhan, R. and Lawrence, B. S. (2012). Behavioral Integrity: How Leader Referents And Trust Matter To Workplace Outcomes. *Journal Of Business Ethics*, 111, 165-178.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3). 341-349.
- Kanungo, R. N. (1982). “Measurement Of Job And Work İnvolvement”, *Journal Of Applied Psychology*, Vol.3,P.
- Kanungo, R. N. (1982). Work alienation: An integrative approach. New York: Praeger.
- Kaplan, M. (2007). *Motivasyon teorileri kapsamında uygulanan özendirme araçlarının işgören performansına etkisi ve bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Ankara.
- Karahan, Ş, Balat, U. G. (2011). Özel Eğitim Okullarında Çalışan Eğitimcilerin Öz-Yeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 1-14.

- Karakuş, M. ve Çankaya, İ., H. (2012). “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Psikolojik Şiddete İlişkin Bir Modelin Sınanması.” Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 42, 225-237
- Karakuş, M. (2013). Emotional intelligence and negative feelings: a gender specific moderated mediation model, *Educational Studies*, 39(1), 68-82.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasu, K. (2001). *Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi*, Mülkiyeliler Birliği Yayınları Tezler Dizisi: 11, Ankara.
- Karatepe, O. M., Uludağ, O., Meneviş, İ., Hadzimehmedagic, L. And Baddar, L., (2006). “The Effects Of Selected Individual Characteristics On Frontline Employee Performance And Job Satisfaction”, *Tourism Management*, 27, 547-560.
- Karcioglu, F. ve Korkat, B. (2011). Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri (Tokat İlinde Bir Araştırma). *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 1, 118-135.
- Karfakis, N. and Kokkinidis, G. (2011). Rethinking cynicism: Parrhesiastic practices in contemporary workplaces. *Culture and Organization*, 17(4), 329–345.
- Karip, E. (2005). Küreselleşme ve Lizbon Eğitim 2010 Hedefleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 42, 195 209.
- Kaya, A. ve Kaya, Y. (2007). “Küçük ve Orta Boy İşletme Yöneticilerinin Stres Kaynaklarını Tespit Etmeye Yönelik Kayseri İlinde Bir Araştırma”, *Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2).
- Kazdin, A. E. (2000). *Encyclopedia of psychology* (Vols. 7). Oxford New York: Oxford University press.
- Kılıç, S. (2010). *Performans Değerlendirmesinin Adalet Algısı ve İş Tatminiyle İlişkisi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- Kılıç, T. (2013). “Bireysel ve Kolektif Yeterlilik Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçlarına İlişkin Bir Model Önerisi”. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Balıkesir.
- Kış, A. (2015). Eğitim Paydaşlarının Tükenmişliğinde Cinsiyet Farklılığı: Bir Meta-analiz Çalışması (Türkiye Örneği). *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2), 88-106.
- Kimberly, J. R. (1976). Organizational Size And The Structuralist Perspective: A Review, Critique, And Proposal. *Administrative Science Quarterly*, 21 (4), 571-597.
- Kirkman, B.L., And Rosen, B. (1999). “Beyond Self-Management: Antecedents And Consequences Of Team Empowerment”, *Academy Of Management Journal*, 42, 58-74.
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide To Factor Analysis*, New York: Routledge.
- Koçak, R. (2009). Okul Yöneticilerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 65-83.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*, 11.Baskı, İstanbul: Ankan Yayınları.
- Kondalkar, V.G. (2007). *Organizational Behavior*, New Age International Publishers, Newdelhi.
- Korukoğlu, N., Feyzioğlu, B., Kiremitoğlu, Özenoğlu, H., ve Aladağ, E.(2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(2), 119 – 137
- Kraimer, M, L. (1997). Organizational Goals and Values: A Socialization Model. *Human Resource Management Review*, 7 (4), 425-447.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review Of Lt Conceptualizations, Measurement, And Implications, *Personnel Psychology*, March, 49(1):1-49.
- Kurt, T. (2004). *Örgüt Yapısının Örgütsel İletişime Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniv. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.

- Kurt, T. (2012). Öğretmenlerin Öz Yeterlik ve Kolektif Yeterlik Algılan. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, (10)2, 195- 227.
- Lam, Y. L. J. (2005). School Organizational Structures: Effects On Teacher And Student Learning. *Journal Of Educational Administration*, 43 (4), 387-401.
- Lambert, E. G., Nancy L. H., and Shannon M. B. (2011). The Impact Of Job Satisfaction On Turnover Intent: A Test Of A Structural Measurement Model Using A National Sample Of Workers, *The Social Science Journal*, 38, 233-250.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*, New York: Springer.
- Lennon, P. A. (2010). *The Relationship Of Bureaucratic Structure To School Climate: An Exploratory Factor Analysis Of Construct Validity* (Doctoral Dissertation). Retrieved From Proquest Dissertations And Thesis Database. (Umı No. 3421862)
- Lodahal, T. - Kejner, M. (1965). “The Definition And Measurement Of Job Involvement”, *Journal Of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Loi, R., Hang-Yue, N., & Foley, S. (2006). Linking Employees’ Justice Perceptions To Organizational Commitment And Intention To Leave: The Mediating Role Of Perceived Organizational Support. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*. 79, 101-120.
- Lunenburg, F. C. (2011). Expectancy theory of motivation: motivating by altering expectations. *International Journal of Management, Business and Administration*, 15 (1), 1-6.
- Manion, J. (2005). *From Management to Leadership: practical strategies for health care leaders*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Marsh, R. M., Mannari, H. (1981). Technology And Size As Determinants Of The Organizational Structure Of Japanese Factories. *Administrative Science Quarterly*, 26 (1), 33-57.
- Martin, N.K., Sass, D.A., and Schmitt, T.A. (2012). Teacher Efficacy In Student Engagement, Instructional Management, Student Stressors, And Burnout: A

- Theoretical Model Using In-Class Variables To Predict Teachers' Intent-To Leave, *Teaching And Teacher Education*, 28, 546-559.
- Martin J. ve Fellenz M. (2010). *Organizational Behaviour & Management*, Cengage Learning Emea, S.318.
- Maslach, C. And Jackson, S. E.(1981). "TheMeasurement of ExperiencedBurnout", *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113
- Maslach, C., Zimbardo, P. G. (1982). *Burnout The Cost Of Caring*. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Maslach, Christina, Schaufeli,Wilmar B., Leiter, Michael P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, Volume: 52, 397-422.
- Mathis, R. L.,& Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management* (12th edition). Mason, OH: Thomson South-Western.
- Mayerson, D. R. (2010). *The Relationship Between School Climate, Trust, Enabling Structures, And Perceived School Effectiveness* (Doctoral Dissertation). Retrieved From Proquest Dissertations And Thesis Database. (Umi No. 3476662)
- Mcgee, G. W. and Ford, R. C. (1987). Dimensions of Organizational Commitment: Reexamination of the Affective and Continuance Commitment Scales, *Journal of Applied Psychology*, 72, 638-642.
- Mc Grath, R. G. (1995). "Defining And Developing Competence", *Strategic Management Journal*, 16(4), 251.
- Mcguigan, L. (2005). *The Role Of Enabling Bureaucracy And Academic Optimism In Academic Achievement Growth* (Doctoral Dissertation). Retrieved From Proquest Dissertations And Thesis Database. (Umi No. 3179683)
- Mcguigan, L., & Hoy, W. K. (2006). Principal Leadership: Creating A Culture Of Academic Optimism To Improve Achievement For All Students. *Leadership And Policy In Schools*, 5(3), 203-229.
- Mead, R. (1992). *Croos- Cultural Management Communication*. New York: Wiley Publishers.

- Mehtap, Ö. K., Alınacak E., Akyürek, T. ve Günsel A. (2015). “Akademisyenlerin Prosedürel Adalet ve Sinizm Algılarının Bireysel Performansları Üzerindeki Etkileri”. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi*, 3(2).
- Mercer, D. (1997). “Job Satisfaction and The Secondary Headteacher= The Cretion of Model of Job Satisfaction” . *Scholl Leedership and Manegement*, 17(1).
- Merih, K. (2014). *Örgütlerde Yapı ve Strateji Etkileşimi*, <Http://Www.Merih.Net>, Erişim Tarihi: 24.11.2015.
- Mescon, M. H., Albert M. and Khedouri F. (1981). *Management*, Harper & Row Publisher.
- Messick, P. P. (2012). *Examining Relationships Among Enabling School Structures, Academic Optimism And Organizational Citizenship Behaviors* (Doctoraldissertation). Retrieved From Proquest Dissertations And Thesis Database. (Umı No. 3520487)
- Mete, Y. A. (2013). Relationship between organizational cynicism and ethical leadership behaviour: a study at higher education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 89, 476-483.
- Meydan, H.C. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi Amos Uygulamaları*, Detay Yay. Ankara.
- Meyer, J. P. and Allen, N.J (1991). "A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1 (1), S. 61.
- Meyer, J.P.,& Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace. theory, research and application*. London: Sage Publications
- Miles, R. E., Snow, C. C. (1978). *Organizational Strategy, Structure, And Process*, Mcgraw - Hill, New York.
- Miner, J.B. (1992). *Industrial – Organizational Psychology*. Mc Graw Hill.
- Mintzberg, H. (1981). *Organization Design: Fashion Or Fit*, Harvard Business Review, January-Februar.

- Mintzberg, H. (1983). *Structure In Fives: Designing Effective Organizations*, Prentice - Hall International Editions, New Jersey.
- Mir, A., Mir, R. ve Joseph, B. (2002), The New Age Employee: An Exploration of Changing Employee–Organization Relations, *Public Personnel Management*, 31(2), 187-200.
- Miskel, C. (1979). Demographic Characteristics, Faculty Attitudes And School Structure. *Paper Presented At The Annual Meeting Of The American Educational Research Association*. San Francisco, California, April 8-12.
- Mobley, W.H. (1982). *Employee Turnover: Causes, Consequences, And Control*. Massachusetts: Addison-Wesley Series On Managing Human Resources.
- Moorhead G, Griffin Rw (1992). *Organizational Behavior (Managing People And Organizations)*, 3. Edition, Houghton Mifflin Company.
- Morillo, C. R. (1990). "The Reward Event and Motivation," *The Journal of Philosophy*, 87(4), 270.
- Morrison, E.W. & Milliken, F.J. (2003). Speaking Up, Remaining Silent: The Dynamics of Voice and Silence in Organizations. *Journal of Management Studies*, 40 (6), 1353-1358.
- Morrow, P.C.(1983). Concept Redundancy In Organizational Research: The Case Of Work Commitment", *Academy Of Management Review*, 8, 486- 500.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. (1982). *Employee- Organization Linkages, The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., and Porter, L.W., (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mrayyan, M. T. (2005). "Nurse Job Satisfaction And Retention: Comparing Public To Private Hospitals In Jordan", *Journal Of Nursing Management*, 13, 40-50.
- Mumpower DL. (1964). The fallacy of the short form. *J Clin Psychol*, 20: 111-113.

- Naus, F. (2007). *Organizational Cynicism On The Nature, Antecedents, And Consequences Of Employee Cynicism Toward The Employing Organization*. Universiteit Maastricht, Unpublished Doctoral Thesis, Maastricht.
- Naus, F., Iterson, A and Roe, R. (2007). Organizational cynicism: Extending the exit, voice, loyalty, and neglect model of employees' responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 16(2), 683–718.
- Nicholson, P. J. and Goh S. C. (1983). "The Relationship Of Organization Structure And Interpersonal Attitudes To Role Conflict And Ambiguity İn Dif.Ferent Work Environments", *Academy Of Management Journal*, 26 (1), 148-155.
- Obstroff, C. (1992). "The Relationship Between Satisfaction, Attitudes And Performance: An Organizational-Level Analysis", *Journal Of Applied Psychology*, 77, 963- 974.
- Ohmer, M. L. (2007). Citizen Participation İn Neighborhood Organizations And Its Relationship To Volunteers' Self- And Collective Efficacy And Sense Of Community. *Natioal Association Of Social Workers*, 31, 109-120.
- Oktay, C. (1983). *Yükselen İstemler Karşısında Türk Siyasal Sistemi ve Kamu Bürokrasisi*, İstanbul Üniversitesi, Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları. İstanbul.
- Oldham, G, R. and Hackman J. R. (1981). "Relationship Between Organizations Strcture And Employee Reactions: Comparing Alternative Frameworks", *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 66-83.
- Onay, M., ve Kılıcı, S. (2011). "İş Stresi ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Garsonlar ve Aşçıbasılar". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 1309 -8039
- Ordu, A. (2011). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Yapı İle Örgüt Sağlığı Arasındaki İlişkiler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Pamukkale Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.
- O'reilly, C. and Roberts K. H. (1975). "Indivudual Diferences İn Personality Position İn The Organization, And Job Satisfattion" *Organizational Behaviour And Human Performance*, 14(1), 144-150.

- Oruç, E. ve Kutanis, Özen, R. (2015). “Pozitif Psikolojik Sermayenin Örgüt İçi Politik Davranışlara Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 7(3), 36-58
- Öcal, H. ve Aydın, O. (2009). Spor Takımlarında Kolektif Yeterlilik, Öz-Yeterlilik ve Sargınlık Algıları İle Başarı Algı Vvee Beklentileri Arasındaki İlişkiler. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 26(2) .
- Örücü, E ve Demir, B. (1999). “Banka Çalışanlarında İş Stresi ve Muğla İli Örneği, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(1).
- Öz, M. (2015). “Üniversitelerde İç Denetimin Etkinliğinin Arttırılmasına Yönelik Bir Alan Araştırması”. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özcan, D. E. (2010). *Algılanan Örgüt Yapısı İle İş Tatmini Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Rolü ve Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özçer, S. (1998). *Verimliliğe Etkileri Açısından Sanayi İşletmelerinde Örgüt Yapıları ve Liderlik Biçimleri*, Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, no: 369.
- Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*, Eskişehir: Kaan Kitap Evi.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan Örgütsel Desteğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri, *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97-115
- Özen-Kutanis, R. (2009). *Örgütlerde davranış bilimleri: Ders notları* (4. Baskı). Sakarya.
- Özer, N. (2010). *İlköğretim okullarının örgütsel diriklik, bürokratiklik ve örgüt normları açısından analizi*, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü- Malatya.
- Özer, N. ve Dönmez, B. (2013). Kolaylaştırıcı Okul Yapısı Ölçeğinin Türkçe Formunun Psikometrik Özelliklerinin Yeniden Değerlendirilmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(4), 2013, 57-68.
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri psikolojisi*. Ankara: PDREM.

- Özkalp, E.ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış* (4. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özmen, A. (2000). *Uygulamalı araştırmalarda örnekleme yöntemleri*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları.
- Öztürk, N. (2001). *Liselerde Bürokratikleşme ve Öğretmenlerin Stres Düzeyleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü-İzmir.
- Perçin, M. (2008). *İşletmenin Örgüt Yapısının İşgörenlerin Örgütsel Bağlılığına Etkisine İlişkin Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta
- Peters, T. J.ve Waterman, R. H. (1995). *Mükemmeli Arayış*, Çev. S. Sargut, Altın Kitaplar Yayını, İstanbul.
- Piasentin, K. A.(2007). How do Employees Conceptualize Fit? Development of a Multidimensional Measure of Subjective Person-Organization Fit, University of Calgary, A Thesis Submitted to The Faculty of Graduate Studies in Partial Fulfillment of The Requirements For The Degree of Doctor of Philosophy, Department of Psychology, Calgary, Alberta, Library and Archives Canada, Published Heritage Branch, Ottawa, Canada.
- Pillai, R. and Meindl J. R. (1998). "Context And Charisma: A "Meso" Level Examination Of The Relationship Of Organic Structure, Collectivism, And Crisis To Charismatic Leadership" *Journal Of Management*, 24(5), 643-671.
- Polat, S, Ugurlu, C. T. (2009). İlköğretim Müfettişlerinin Örgütsel Bağlılık, Mesleki Tükenmişlik ve İsten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişki. 1. *Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi*, 1-16.
- Polatçı, S. ve Cindiloğlu, M. (2013). “Kişi örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: duygusal bağlılığın aracılık rolü”. *Süleyman Demirel üniversitesi iktisadi idari bilimler dergisi*, 18(3), 299-318.
- Pugh, D. (1991). *Organizational Behaviour*, Prentice Hall Interneational (Uk) Ltd.

- Pugh, D. S., Hickson, D. J., Hinings, C. R. And C. Turner (1968). Dimensions Of Organization Structure. *Administrative Science Quarterly*, 13 (1), 65-105.
- Rabinowitz, S., Hall, D.T. and Goodale, J.G. (1977). "Job Scope And Individual Differences As Predictors Of Job Involvement: Independent And Interactive", *Academy Of Management Journal*, Vol.20, No.2, 273- 281.
- Ramirez, F. O., & Christensen, T. (2013). The Formalization Of The University: Rules, Roots, And Routes. *Higher Education*, 65, 695-708. Doi: 10.1007/S10734-012-9571-Y.
- Raykov, T. (1997). Scale reliability, Cronbach's Coefficient Alpha, and violations of essential tau-equivalence with fixed congeneric components. *Multivariate Behavioral Research*, 32, 329-353.
- Reichers, A. E., Wanous, J. and Austin, T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11 (1), 48-59.
- Riggs, M.L. Warka, J. Babasa,B., Betancourt, R. Hooker, S. (1994). Development And Validation Of Self-Efficacy And Outcome Expectancy Scales For Job-Related Applications. *Educational And Psychological Measurement*, 54, 793-802.
- Robbins, S. P. (1990). *Organization Theory: Structure, Design, And Applications*, Third Edition, Newjersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. and Judge, T.A. (2013). *Örgütsel Davranışın Temelleri* (İ. Erdem, Çev.), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Rousseau, D. M., and Mclean P. J. (1993). The Contracts Of Individuals And Organizations. (Ed.), Cummings, L. L. ve Staw, B. M., *Research In Organizational Behavior* Vol. 15, Greenwich, Ct: Jai Pres.
- Rusbult, C. A., Farrell, D., Rogers, M. (1988). "Impact Of Exchange Variables On Exit, Voice, Loyalty And Neglect: An Integrative Model Of Responses To Decline Job Satisfaction", *Academy Of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2007). "Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", *Ege Akademik Bakış*, Sayı:7(2), 621-636

- Sağlam Arı, G. ve Çına Bal, E. (2008). “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1).
- Saleh, S.D. and Hosek, J. (1976). “Job Involvement: Concepts An Measurements” , *The Academy Of Management Journal*, 19(2), 213-224.
- Salt, A. (2002). “*Performans Yönetimi ve Ücretlendirme Sistemleri*”, Yıl içi Projesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Samad, S. (2006). "Predicting Turnover Intentions: The Case Of Malaysian Government Doctors", *The Journal Of American Academy Of Business, Cambridge*, 8(2), 113-119.
- Sargut, A. S. (2007). "Yapısal Koşul Bağımlılık Kuramının Örgütsel Çevre Kuramları Bağlamındaki Yeri", *Örgüt Kuramları*, A. Selami Sargut, ve Şükrü Özen (Drl), İmge Kitabevi, Ankara.
- Schaufeli, Wilmar B., Leiter, Michael P., Maslach, C. (2009). Burnout: 35 Years Of Research And Practice. *Career Development International*, 3, 204-220.
- Schneider, B. (1987). The People Make The Place, *Personnel Psychology*, 44: 763-792.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., Smith, D. B. (1995). The Asa Framework: An Update, *Personnel Psychology*, 48, 747-773
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K. , Barlow, E. A., & King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of Educational Research*, 99 (6), 323-338.
- Schyns, B. Torka, N. Gössling, T. (2007). Turnover İntention And Preparedness For Change. *Career Development International*, 12(7), 660-679.
- Scott, A., Gravelle, H., Simoens, S., Bojke, C. and Sibbald, B. (2006). “Job Satisfaction And Quitting Intentions: A Structural Model Of British General Practitioners”, *British Journal Of Industrial Relations*, 44(3), 519-540.
- Scott, W.R. (1975). Organizational Structure. *Annual Review Of Sociology*, 1, 1-20.
- Selye, H. (1956). *The Stress Of Life*, New York: Mc Graw Hill.

- Sert, S. ve Nalçacı, İkiz, A. (2012). “Turizmin Bilimsel Konumuna İlişkin Akademisyenlerin Tutumları Üzerine Bir Araştırma”. *VI. Lisansüstü Turizm Öğrencileri Araştırma Kongresi*: 523-535.
- Sever, D. Ç. (2016). “Bir Kamu Kurumu Olarak Vakıf Üniversiteleri ve Bu Üniversitelerde Çalışan Akademisyenlerin Hukuki Statüsü”. *Legal Hukuk Dergisi*, 1175-1216.
- Shalley, C., Gilson, L. and Blum, T. (2000). “Matching Creativity Requirements And The Work Environment: Effects On Satisfaction And Intentions To Leave”, *Academy Of Management Journal*, 48(2), 215-223.
- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi* (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Silverstein AB. (1990). Short forms of individual intelligence tests. *Psychol Assess*, 2: 3-11.
- Sinden, J. E., Hoy, W. K., & Sweetland, S. R. (2004). An Analysis Of Enabling School Structure. *Journal Of Educational Administration*, 42(4), 462-478.
- Sinha, J. B. P. (2008). *Culture and organizational behavior*. New Delhi: Sage Publications.
- Smith, K.B. & Meier, K.J. (1994). Politics, Bureaucrats And Schools, *Public Administration Review*, 54(4), P.551-558
- Smith GT, & McCarthy DM, Anderson KG. (2000). On the sins of short-form development. *Psychol Assess*, 12, 102-111.
- Smith GT, & McCarthy DM.(1995). Methodological considerations in the refinement of clinical assessment instruments. *Psychol Assess*. 7, 300-308.
- Soler, C. (1999). *The Relationship Of Organizational Structure Andjob Characretistics Ta Teachers 'Job Satisfaction And Commitment* (Unpublished Doctoral Dissertation), St. John's University, New York.
- Solmuş, T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler* Beta Basım, İstanbul.

- Somers, M.J. and Birnbaum, D. (1998). "Work-Related Commitment And Job Performance: It's Also The Nature Of The Performance That Counts", *Journal Of Organizational Behavior*, 19, 621-634.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, Sage, London.
- Stapleton, C.D. (1997). "Basic Concepts And Procedures Of Confirmatory Factor Analysis." Paper Presented At The Annual Meeting Of The Southwest Educational Research Association (Austin, January).
- Stewens, J. (1996). *Applied Multivariate Statistics For The Social Science* (Third Edition). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Stowell, M. (2004). Equity, Justice And Standards: Assessment Decision Making In Higher Education. *Assessment & Evaluation In Higher Education*, 29(4), 495-510. Doi: 10.1080/02602930310001689055
- Sucu, Y. (2000). *Geçmişten Günümüze Yönetim Düşüncesindeki Gelişmeler: Bütünleştirici Bir Durumsallık Modeli*, Ankara: Elit Yayıncılık.
- Sulu, S. (2010). *Örgütsel Adaletsizlik-İş Davranışları İlişkisinde İş Tutumlarının Rolü*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3 (6) 49-74.
- Swales, S. (2002). "Organizational Commitment: A Critique Of The Construct And Measures", *International Journal Of Management Reviews*, 4(2), S. 159.
- Şahin, F. (2009). "Yönetimsel Güçlülük: Etkili Liderlik ve Yönetim Bileşeni Olarak Kavramsallaştırılması ve Ölçülebilmesine İlişkin Bir Araştırma", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Şahin, F. (2011). "Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi", *Ege Akademik Bakış*, 11(2): 277-288.

- Şahin, M. (2004). "Durumsallık Yaklaşımı" Celil Koparal (Ed.) Yönetim ve Organizasyon İçinde, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, No: 1457, 69-84.
- Şimşek M.Ş., Akgemci T, Çelik, A .(2001). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. 2. Baskı., Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Şimşek, H. (2004). *Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi: Karşılaştırmalı Örnekler ve Türkiye İçin Öneriler*. [Online]: [Http://Www.Hasansimsek.Net](http://www.Hasansimsek.Net) Adresinden 20.10.2015 Tarihinde İndirilmiştir.
- Şimşek, H. (2007). *Toplam Kalite Yönetimi: Kuram, İlkeler, Uygulamalar*, Seçkin Yayıncılık, Ankara
- Şimşek, M. Nursoy, M. (2002). *Toplam Kalite Yönetiminde Performans Ölçme (Örnek Uygulamalar)*, İstanbul: Hayat Yayıncılık
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara, Pegem Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G, Fideli, L.S. (2001). *Using Multivariate Statistics* (Fourth Edition).Boston: Ally And Bacon.
- Takase, M., Maude, P. and Manias, E. (2005). "Nurses' Job Dissatisfaction And Turnover Intention: Methodological Myths And An Alternative Approach", *Nursing And Health Sciences*, 7, 209-217.
- Tasa, K., Taggar, S., Seijts, G. H. (2007). The Development Of Collective Efficacy İn Teams: A Multilevel And Longitudinal Perspective. *Journal Of Applied Psychology*, 92(1), 17-17.
- Taşkıran, E. (2011). *Liderlik ve örgütsel sessizlik arasındaki etkileşim- Örgütsel adaletin rolü*. Beta yayınları, İstanbul.
- Tekarslan E, Şencan H, Kılınç, T. ve Ark. (2000). *Davranışın Sosyal Psikolojisi*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 278, Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri, İstanbul.
- Telli, E., Ünsar, A. S., ve Oğuzhan A. (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Çalışma, *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, Aralık.

- Tett, R.P. Meyer, J.P.(1993). “Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta Analytic Findings”*Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- TDK- Türk Dil Kurumu- Erişim: <http://www.tdk.gov.tr>, (06.06.2017).
- Toker, D. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otelere Yönelik Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1) 2007, 92-107.
- Tokgöz N. ve Yılmaz H. (2008). “Örgütsel Sinizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 283–305.
- Torlak, N. G. (2008). *Organizasyon Teorileri*, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Tortop, N., İşbir, E. G., Aykaç, B. (1993). *Yönetim Bilimi*. Yargı Yayınları, Ankara.
- Tschannen, M. M. & Barr, M. (2004). Fostering Student Achievement: The Relationship Between Collective Teacher Efficacy And Student Achievement. *Leadership And Policy In Schools*, 3, 187–207.
- Turan Ş. (2011).”Küreselleşme Sürecinde Örgütsel Değişimi Etkileyen Bir Unsur Olarak Örgütsel Sinizm ve Karaman İli Kamu Kurumlarında Bir Çalışma”. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Karaman.
- Turban, D.B., Lau, C.M., Ngo, H.Y, Chow, I.H.S., Si, S.X. (2001). Organizational Attractiveness Of Firms In The People's Republic Of China: A person-Organization Fit Perspective, *Journal Of Applied Psychology*, 86(2): 194-206.
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, *C.Ü. İİBF Dergisi*, 11 (1), 251-269.
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). “Örgütsel Özdeşleşme ve Kontrol Algılamalarının, Çalışanların İşten Ayrılma ve İş Performansına Etkileri”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3): 163-181.

- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 65(2), 196-218.
- Tutum, C. (1979). *Personel Yönetimi*, TODAİE Yayınları, No: 179, Ankara: Doğan Basımevi.
- Tütüncü, Ö. ve Küçükusta, D. (2008). “Organizasyonlarda Bireyler: Davranış, Tutum ve Motivasyon”, 2. Uluslararası Katılımlı Sterilizasyon Konferansı, Çeşme, İzmir, 21-24.
- Ulukoş, K. S. (2001). *Stres ve İş Verimi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Ulutaş, M., Kalkan, A. ve Bozkurt, Çetinkaya, Ö. (2015). Birey-Örgüt Uyumunun İş Doyumu ve Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* , 17(1), 141-160
- Uyargil, C. Adal, Z. Ataay, İ.D. Acar, A.C. Özçelik, O., Sadullah, Ö., Dünder, G., Tüzüner, L. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayın, İstanbul.
- Ülgen, H. (1989). *İşletmelerde Organizasyon İlkeleri ve Uygulaması*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, Yayın No:241, İstanbul, S.8.
- Ülgen, H. ve Mirze, K. (2004). *Stratejik Yönetim*, 3. Baskı, İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Van Der H., Beatrice, Van Dam, Karen, Hasselhorn, Hans-Martin, (2007). “Occupational Turnover: Understanding Nurses Intent To Leave The Nursing Profession”, 22nd Annual Conference Of The Society Of Industrial And Organizational Psychology, New York, Usa, 27-29 May.
- Vance, R.J., Brooks, S.M. and Tesluk P.E.(1995). Organizational Cynicism, cynical cultures and organizational change efforts. *Paper presented 10th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology*, Orlando, FL.
- Vidal, M., Eugenia, S., Vale Raquel, S. and Aragon, R., Isabel, B. (2007). “Antecedents Of Repatriates' Job Satisfaction And Its Influence On Turnover Intentions:

- Evidence From Spanish Repatriated Managers”, *Journal Of Business Research*, 60, 1272–1281
- Vibert, C. (2003). *Theories Of Macro-Organizational Behavior : A Handbook Of Ideas And Explanations*, M.E. Sharpe, New York.
- Vilela, B. B., Gonzalez, J. A. V., Ferrin, P. F. (2008). *Person- Organization Fit, OCB and Performance Appraisal: Evidence from Matched Supervisor-Salesperson Data Set in Spanish Context*, Industrial Marketing Management.
- Wagner III, J. A., Hollenbeck, J. R. (2009). *Organizationa Behavior- Securing Competitive : Advantage*, Routledge Taylor & Francis Group, New York.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. and Austin, J. T. (1997). Understanding and managing cynicism about organizational change. *Academy of Management Executive*, 11, 112-122.
- Wasti, S. A. (2000). Meyer ve Allen üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlik analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401-410.
- Watts, D. M. (2009). *Enabling School Structure, Rnindfulness, And Teacher Empowerment: Test Of A Theory* (Doctoral Dissertation). Retrieved From Proquest Dissertations And Thesis Database.
- Weber, M. (1996). *Sosyoloji Yazıları*. (Çev. T. Parla). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Wickesberg, A, K. (1966). *Management Organization*, Appleton century Crofts, New York.
- Williams, L.J. and Hazer, J.T. (1986). “Antecedents And Cosequences Of Satisfaction And Commitment İn Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods”, *Journal Of Applied Psychology*, 71(2), 219-231.
- Wilson, D.C. and Rosenfeld, R.H. (1990). *Managing Organizations: Text, Readings And Cases*, Maidenhead, Landon: Mcgrawhill, New Jersey.
- Womack, J. and Jones, D. (1994). "From Lean Production To Lean Enterprise", *Harward Business Review*, 16(6).

- Yahyagil, Y. M. (2005). "Birey ve Organizasyon Uyumu ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi", *Öneri*, 6(24), 137-149.
- Yao, X. and Wang, L. (2006). The Predictability Of Normative Organizational Commitment For Turnover In Chinese Companies: A Cultural Perspective. *Int. J. Of Human Resource Management*, 17(6), 1058–1075.
- Yayla, Y. (2001). *Kanuni Sultan Süleyman Devri Osmanlı Devleti'nde Bürokratik Yapı*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yener, H. (2007). *Personel Performansına Etki Eden Faktörlerin Yapısal Eşitlik Modeli (Yem) İle İncelenmesi ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü. Ankara
- Yıldırım, M. H. ve İçerli, L. (2010). Tükenmişlik Sendromu: Maslach ve Kopenhag Tükenmişlik Ölçeklerinin Karşılaştırmalı Analizi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi* 1, 123-131.
- Yıldız, S, Savcı, G. ve Kapu, H. (2004). “Motive Edici Faktörlerin Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”. *Yönetim ve Ekonomi* Yıl:2014 Cilt:21 Sayı:1 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa
- Yıldız, S., Yalavaç, S. ve Meydan, C. H. (2013). Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü: Türkiye’deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personeli Üzerinde Bir Araştırma, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 8(2).
- Yılmaz, O. (2006). *Stresin Performans Üzerine Etkisi 40ıncı Piyade Eğitim Alay Komutanlığı Lider Personeli Üzerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yirci, R. (2014). *Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Elemanlarının Algılanan örgütsel Destek, Örgütsel Bağlılık, Düzeyleri İle Yükseköğretimde Özelleştirmeye İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

- Yücel, C. (1999). *Bureaucracy And Teachers' Sense Of Power*. Unpublished Doctoral Dissertation, Virginia Polytechnic Lnstitute And State University-Virginia. [Uml Number: 3147768].
- Zaccaro, S. J. Blair, V. Peterson, C. Zazanis, M. (1995). Collective Efficacy. İn J. E. Maddux (Ed.), *Self-Efficacy, Adaptation, And Adjustment: Theory, Research, And Application* (Pp. 305e328). New York: Plenum Press.
- Zeynel, H. ve Çarıkçı, H.(2015). “Mesleki Motivasyonun, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 217-248.

EKLER

EK 1. Üniversitelerden Gelen Uygulama İzin Belgeleri



HİZMETE ÖZEL

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ



A B E 5 F 3 6 S V Y A

Sayı : 20021704-044-3544

24/11/2015

Konu : Anket Çalışması (Doç.Dr. Muhammed TURHAN)

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Genel Sekreterlik)

İlgi : 22/10/2015 Tarih ve 11611387/044/32773 sayılı yazınız.

İlgi yazınız gereği, Eğitim Bilimleri Enstitünüzün Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı öğretim üyesi Doç.Dr. Muhammed TURHAN'ın danışmanlığını yürüttüğü doktora öğrencisi Muhammed ZİNCİRLİ'nin "Üniversitelerdeki Örgüt Yapısının Birey Davranışları Üzerindeki Etkisi" adlı doktora tez çalışmasının Eğitim Bilimleri Enstitümüzde görev alan akademisyenlere elektronik ortamda sunularak uygulanması uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ve rica ederim.

Prof.Dr. Şenay YALÇIN
Rektör

DAĞITIM

Bilgi :
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

Evrağı Doğrulamak İçin : https://obys.bahcesehir.edu.tr/Validate_Doc.aspx?V=BE5F36SVY

1 / 1

Pin : 67232

Çırağan Caddesi, Osmanpaşa Mektebi Sokak, No: 4-6 34353- Beşiktaş -İstanbul
Telefon:212 381 01 65 Fax:212 381 01 44
İrithat E-mail: diick.yildirim@bahcesehir.edu.tr Ayrıntılı bilgi için irtibat:Dilek YILDIRIM
Elektronik Ağ: www.bahcesehir.edu.tr



T.C. AVRASYA ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük



AVRASYA UNIVERSITY
Rector's Office

Genel Sekreterlik

SAVİ : 86421117-2013-522
KONU : Arkeol. Çalışması Hk.

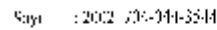
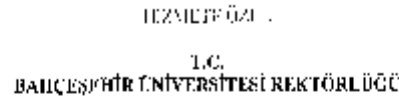
23.11.2015

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

İlgil: 12.10.2015 tarihli 3277/s sayılı yazınız.

İlgil yazınızda konu edilen doktora öğrencisi Muhammed ZİNCİRLİ'nin doktora tezi
çalışmasını yapmak üzere Üniversitemizde öğrenim görmekte olan akademisyenlere teklif
ayrılarak, teklifin Rektörlüğümüzde uygun görülmesiyle
Bilgilerinize arz ederim.

Gülşay ZİNCİRLİ
Genel Sekreter



24:167015

Konu : Arkeoloji ve Edebiyat (Doç.Dr. Muhamed TURHAN)

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Genel Sekreterlik)

gö: 22.02.2015 Tarih ve 1161187-04477775 sayılı yazı ile,

[illegible]

Eligibilite a 7 ve rila odbrina.

Zsazsany

Prof. Dr. S. G. YALÇIN
Rector

2.2. GFM

31.01.2019
Eğilim Bilimleri Fakültesi Sosyal Bilimler Bölümü

[illegible]

1. *Author's address:* Department of Mathematics, University of California, San Diego, 9500 Gilman Drive, La Jolla, CA 92037, USA.
 2. *E-mail address:* shashank@math.ucsd.edu
 3. *Received:* 15 May 2006
 4. *Accepted:* 15 May 2006
 5. *Published online:* 15 May 2006

$P = 0.025$





T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

Sayı : 75619136-044
Konu :Anket Çalışması



1207

24 Ekim 2015

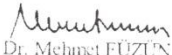
2015

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
ELAZIĞ

İlgi: 22.10.2015 tarihli ve 11611387/044-32773 sayılı yazınız.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı öğretim üyesi Doç.Dr. Muhammed Turhan'ın danışmanlığını yürüttüğü doktora öğrencisi Muhammed Zincirli'nin "Üniversitelerdeki Örgüt Yapısının Birey Davranışları Üzerinde Etkisi" adlı doktora tez çalışmasının kişi ve kurum isimlerinin yayınlanmaması koşuluyla, Üniversitemizde görev yapan akademisyenlere uygulamasında herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.

Bilgilerine arz ederim.


Prof. Dr. Mehmet FÜZÜN
Rektör



T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

49594
Yazı İşl.

Sayı :79077966-044-450
Konu :Anket Çalışması İzni

05/10/2015

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi: Fırat Üniversitesi Rektörlüğü'nün 22/10/2015 tarihli ve 11611387/044/32773 sayılı yazısı.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Öğretim üyesi Doç. Dr. Muhammed TURHAN' ın danışmanlığını yürüttüğü doktora öğrencisi Muhammed ZİNCİRLİ'nin "**Üniversitelerdeki Örgüt Yapısının Birey Davranışları Üzerindeki Etkisi**" adlı doktora tez çalışmasını üniversitemizde görev yapan akademisyenlere uygulanması talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmektedir.

Bilgi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Ramazan KAPLAN
Rektör

Evrak Tarih ve Sayısı: 04/11/2015-4397



T.C.
BİLECİK ŞEYH EDEBALI ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı

49470
Yazı İşleri

Sayı :83561539-730.08.03/
Konu :Anketler

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Genel Sekreterlik)

İlgi : 22.10.2015 tarih ve 11611387/044/32773 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Doç. Dr. Muhammed TURHAN'ın danışmanlığını yürüttüğü doktora öğrencisi Muhammed ZİNCİRLİ'nin "Üniversitelerdeki Örgüt Yapısının Birey Davranışları Üzerindeki Etkisi" adlı doktora tez çalışmasını anket olarak Üniversitemizde görev yapan akademisyenlere uygulanması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Azmi ÖZCAN
Rektör

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır
04.11.2015.

Tolga ANDAÇ
Bilgisayar İşletmeni

Mevcut Elektronik İmzalar

AZMİ ÖZCAN (Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Rektörlüğü - Rektör) 04/11/2015 17:52

Evrakı Doğrulamak İçin : http://ebys.bilecik.edu.tr/Validate_Doc.aspx?V=BESNNYA0

Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Rektörlüğü 11030 Bilecik

Ayrıntılı bilgi için irtibat:

Tel: : 0228 214 10 84

Faks: 0228 214 10 82

E-Posta: : personel@bilecik.edu.tr

Elektronik ağ: personel.bilecik.edu.tr



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 04/11/2015-3881



T.C.
BİNGÖL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Yazı İşleri Müdürlüğü

Sayı : 79879538/044/
Konu : Anket Çalışması Hk.

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Genel Sekreterlik)

İlgi : 22/10/2015 tarih ve 32773 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı öğretim üyesi Doç. Dr. Muhammed TURHAN'ın danışmanlığını yürüttüğü doktora öğrencisi Muhammed ZINCİRLİ'nin "Üniversitelerdeki Örgüt Yapısının Birey Davranışları Üzerindeki Etkisi" adlı doktora tez çalışmasını Üniversitemizde görev yapan akademisyenlere uygulaması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgileriniz ile gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Mehmet ÇİFTÇİ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

OLUNMAMASI
ZARFI ÇIKIM YATIRILIR
04 11 2015

Fatih ARTAN
Memur

Evrak Doğrulamak İçin : <http://ebys.bingol.edu.tr/enVision/Dogrula/L5A75M>

Rektörlük Yazı İşleri Müdürlüğü Recep Tayyip Erdoğan Mah.
Üniversite Kampüsü Bingöl
Tel:0426 216 00 12-13-14-15 Faks:0426 215 10 20

Ayrıntılı Bilgi İçin İrtibat : Memur Fatih Artan



Bu belge, 5070 Sayılı Elektronik İmza Kanununa göre elektronik imza ile imzalanmıştır. Pin Kodu: 36652
Evrak Doğrulaması <http://ebys.bingol.edu.tr/enVision/Dogrula/L5A75M> adresinden yapılabilir.



T.C.
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : 27224817-044/
Konu : Anket Çalışması

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
ELAZIĞ

İlgi : 22.10.2015 tarih ve 32773 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı öğretim üyesi Doç. Dr. Muhammed TURHAN'ın danışmanlığını yürüttüğü doktora öğrencisi Muhammed ZINCİRLİ'nin "Üniversitelerdeki Örgüt Yapısının Birey Davranışları Üzerindeki Etkisi" adlı doktora tez çalışmasının anketlerinin Üniversitemizde uygulanması uygun görülen birimlerimiz aşağıda belirtilmiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır

Prof.Dr. Şeref ERDOĞAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ceyhan Mühendislik Fakültesi
Diş Hekimliği Fakültesi
Eğitim Fakültesi (İlgili Kişi veya Görevlendireceği Kişilerce Yapılması Koşuluyla)
Fen-Edebiyat Fakültesi (Arkeoloji, Matematik, Türk Dili ve Edebiyatı Bölümleri hariç)
Hukuk Fakültesi
İlahiyat Fakültesi
Mühendislik-Mimarlık Fakültesi (İnşaat,Tekstil,Jeoloji,Otomotiv,Elektrik-
Elektronik,Biyomedikal Bölümleri hariç)
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Ziraat Fakültesi (E-Mail Yolu ile Yapılması Koşuluyla)
Adana Meslek Yüksekokulu
Ceyhan Meslek Yüksekokulu
İmamoğlu Meslek Yüksekokulu
Karaisalı Meslek Yüksekokulu
Kozan Meslek Yüksekokulu
Pozantı Meslek Yüksekokulu
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu
Yumurtalık Meslek Yüksekokulu

Mevcut Elektronik İmzalar

SEREF ERDOĞAN REKTÖR YARDIMCISI Rektör Yardımcısı 20/11/2015 17:24

Evrak Doğrulamak için : https://cby.cu.edu.tr/Validate_Doc.aspx?Y=BENNDZB3

Adres: Çukurova Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, 557 Bulvarı, Sarıçam /

Adana

Telefon: 0(322) 338 64 58 Faks: 0(322) 338 50 22

e-Posta: ogrenci@cu.edu.tr Elektronik Ağ: www.cu.edu.tr

Rektörün: Zeynep ŞAHİN

Unvanı: Memar

Tel No: 0(322) 338 64 58

3070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 87841438/ 605.01 /16711
Konu : Anket Çalışması

17.11.2015

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi: 22.10.2015 tarih ve 32773 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı doktora öğrencisi Muhammed Zincirli'nin "Üniversitelerdeki Örgüt Yapısının Birey Davranışları Üzerindeki Etkisi" başlıklı tez çalışmasına ilişkin anket çalışmasını Üniversitemizde görev yapan akademisyenlere uygulama talebi uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi arz ederim.

Prof.Dr.M.Yavuz COŞKUN
Rektör

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Personel Daire Başkanlığı

Sayı : 83533471.044- 11370-5805
Konu : Anket Çalışması

7 Kasım 2015

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
ELAZIĞ

İlgi : 22.10.2015 tarih ve 11611387/044-32773 sayılı yazısı.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı öğretim üyesi Doç.Dr. Muhammed TURHAN'ın danışmanlığını yürüttüğü doktora öğrencisi Muhammed ZİNCİRLİ'nin, "Üniversitelerdeki Örgüt Yapısının Birey Davranışları Üzerindeki Etkisi" konulu doktora tez çalışmasını Üniversitemizde görev yapan akademisyenlere uygulama talebine ilişkin teklifiniz Rektörlüğümüzce uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.



Prof.Dr. Davut ÖZBAĞ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

4 B E N U R 7 3 3 C *



207



T.C.
KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
GENEL SEKRETERLİK
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : 44710342-199-
Konu : Anket Çalışması Hk.

11/01/2016

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

ELAZIĞ

İlgi : 22.10.2015 gün ve 32773 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü öğretim üyelerinden Doç.Dr.Muhammed TURHAN'ın, danışmanlığını yürüttüğü doktora öğrencisi Muhammed ZİNCİRLİ'nin "Üniversitelerdeki Örgüt Yapısının Birey Davranışları Üzerindeki Etkisi" adlı doktora tez çalışmasını Üniversitemizde görev yapan akademisyenler arasında uygulaması (Hukuk Fakültesi, Mühendislik Fakültesi ve Sürmene Deniz Bilimleri Fakültesi hariç) gönüllük esas çerçevesinde Rektörlüğümüzce uygun görülmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim. Saygılarımla.

Prof. Dr. Süleyman BAYKAL
Rektör

BELGENİN ASLI
ELEKTRONİK İMZALIDIR.

12.12.2016

Prof. Dr. Süleyman BAYKAL
Rektör

61080 - Trabzon / TÜRKİYE

Tel: 2110

Faks: 3774242

www.ktu.edu.tr

Ayrıntılı Bilgi İçin İktibat
Öğüt FVCI
oevc@ktu.edu.tr

Sayfa
1 - 1

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanununa göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak teyidinde <http://e-belge.ktu.edu.tr> adresinden Belge Num.:44710342-199-E.81 ve Barkod Num.:755448 bilgileriyle erişebilirsiniz.



T. C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Yazı İşleri Şube Müdürlüğü



49924
Yazı İşleri

Sayı : 15302574-605.01-1083-13944
Konu : Anket Çalışması

09/11/2015

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

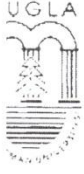
İlgi : 22/10/2015 tarihli ve 11611387/044/32773 sayılı yazı.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı öğretim üyesi Doç. Dr. Muhammet TURHAN'ın danışmanlığını yürüttüğü doktora öğrencisi Muhammet ZİNCİRLİ'nin “ **Üniversitedeki Örgüt Yapısının Birey Davranışları Üzerindeki Etkisi** ” konulu doktora tez çalışmasını Üniversitemizde görev yapan akademisyenlere uygulama isteğine ilişkin ilgi yazınızda belirtilen talebi uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.


Prof. Dr. Hakan ARSLAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı





T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı: 28677689-755.03.00.00-4331/18401

25/11/2015

Konu: Uygulama işleri

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

22.10.2015 tarih ve 32773 sayılı FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ yazısı

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ekonomisi Anabilim Dalı Doktora öğrencisi Muhammed ZİNCİRLİ'nin "Üniversitelerdeki Örgüt yapısının Birey Davranışları Üzerindeki Etkisi" konulu teziyle ilgili araştırma çalışmasını Üniversitemizde rev yapmakta olan akademisyenlere uygulaması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.



Prof.Dr. Bayram AKÇA
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Güvenli Elektronik İmza ile
Asa ile Aynıdır.

26 Kasım 2015

Öğrenci İşleri Daire Başkanı
M.H.K.I.

İlgili 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre elektronik imza ile imzalanmıştır. Doğrulama Kodu: 587373-455768 <http://bks.mu.edu.tr>

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı 48000 Kötekli/MUĞLA
Tel: 0(252)2111251 Faks: 0(252)2111264 E-posta: ogr-is@mu.edu.tr <http://www.oidb.mu.edu.tr/>



T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 49933177-044-E.21038
Konu : Muhammed ZİNCİRLİ'nin Anket
Çalışması Hk.

10/11/2015

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 22/10/2015 tarihli ve 32773 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınızda belirtilen, Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı doktora öğrencisi Muhammed ZİNCİRLİ'nin, Doç.Dr. Muhammed TURHAN'ın danışmanlığında yürüttüğü "Üniversitelerdeki Örgüt Yapısının Birey Davranışları Üzerindeki Etkisi" konulu tezi kapsamında Üniversitemizde anket çalışması yapması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Sevilhan MENNAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

**BELGENİN ASLI
ELEKTRONİK İMZALIDIR**

11-11-2015

Melek S. AYTAÇ
Memur

Adres: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlük Binası
Telefon: 0362 312 19 19 Faks: 0362 457 60 91
Elektronik Ağ: <http://www.omu.edu.tr/>

Melek SAĞLAM AYTAÇ
Melek.aytac@omu.edu.tr
Dahili Tel: 7223

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.
Evrak teyidi <https://ebysorgu.omu.edu.tr> adresinden 3HBD-IE61-8GIU kodu ile yapılabilir.

Evrak Tarih ve Sayısı: 28/10/2015-20913



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı



Sayı : 97391123-044/
Konu : Anket Çalışması

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Genel Sekreterlik
ELAZIĞ

İlgi : 22/10/2015 tarihli, 32773 sayılı yazı

Üniversiteniz Öğretim Üyesi Doç.Dr.Muhammed TURHAN'ın danışmanlığını yürüttüğü doktora öğrencisi Muhammed ZİNCİRLİ'nin "Üniversitelerdeki Örgüt Yapısının Birey Davranışları Üzerindeki Etkisi" adlı doktora tez çalışmasını Üniversitemiz Fakültelerinde görev yapan akademisyenlere uygulaması uygun görülmüştür. Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Hakkı GÖKBEL
Rektör

Fikret TEMEL
Fikret TEMEL
Bilgisayar İşletmeni

BELGEHİMİSİ
ELEKTRONİK İMZALIDIR

02 Kasım 2015

Evrakı Doğrulamak için : http://193.255.244.181/enVision-Sorgula/Validate_Doc.aspx?V=BENN30925

Şemsi Tebrizi Mah. Ankara Cad. No:6 Karatay/KONYA Ayrıntılı bilgi için irtibat: Fikret TEMEL

Tel:0332 3507005 Faks:0332 351 96 48

E-Posta :personel@selcuk.edu.tr Elektronik Ağ :<http://www.personel.selcuk.edu.tr/>



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.



T.C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik



Sayı: 26468960-044/35288
Konu: Doç.Dr.Muhammed ZİNCİRLİ'nin Anket
Çalışması

09/11/2015

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 22.10.2015 tarihli ve 11611387/044/32773 sayılı yazınız.

İlgi yazınızda bahsi geçen Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı öğretim üyesi Doç. Dr. Muhammed TURHAN'ın danışmanlığını yürüttüğü doktora öğrencisi Muhammed ZİNCİRLİ'nin "Üniversitelerdeki örgüt Yapısının Birey Davranışları Üzerindeki Etkisi" adlı çalışması kapsamında Üniversitemizde görev yapan akademisyenlere uygulama yapma isteği Rektörlüğümüzce uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

imza

Prof. Dr. Eray ALPER
Rektör a.
Rektör Yardımcısı



Bu belge, 5070 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak elektronik imza ile imzalanmıştır.

U.Ü Rektörlüğü Görükle Kampusu 16059 Nilüfer/BURSA

Bilgi için :Çiğdem ŞENOL

Tel: 0224 294 00 44 Faks: 0224 294 00 37

Şef

e-posta : uugs@uludag.edu.tr Elektronik Ağ: www.uludag.edu.tr

Tel: 0224 294 00 38

Bu belge UDOS ile hazırlanmıştır. Teyit için: <https://udos.uludag.edu.tr/teyit/?aDQfz8WYJEUpxScpJnL4zg>



EK 2. Online Anket Sitesi Ekran Görüntüleri

The image shows two screenshots of the Surveyey.com online survey system interface. The top screenshot displays the 'Hesap Bilgileri' (Account Information) page, and the bottom screenshot displays the 'Çok Sorulu Anketler' (Multiple Choice Surveys) page.

Hesap Bilgileri (Account Information)

Hesap Bilgileri

Kullanıcı Adı : berkant1453 (Düzenle)

Hesap Tipi : **Premium**

En Son Oluşturulan Tek Sorulu Anketler

Yanıt Sayısı Rapor

Tek Sorulu Anket Listesi | Tek Sorulu Anket Oluştur

En Son Oluşturulan Çok Sorulu Anketler

Yanıt Sayısı Rapor

Üniversitelerdeki Örgüt Yapısının Birey Davranışları Üzerinde

Çok Sorulu Anket Listesi | Çok Sorulu Anket Oluştur

Sistem Son Giriş Tarihi : 02.02.2017 11:54

Toplam Tek Sorulu Anket Sayısı : 0

Toplam Çok Sorulu Anket Sayısı : 1

Anketlerinizin katılım ve limit bilgilerini görüntülemek için tıklayınız...

Pano **Anketler** **Raporlar** **Ayarlar**

Pano

Tek Sorulu Anket Oluştur

Tek Sorulu Anketler

Çok Sorulu Anket Oluştur

Çok Sorulu Anketler

Dosyalarım

Çok Sorulu Anket Raporları

Tek Sorulu Anket Raporları

Şifre Değiştir

Kişisel Bilgiler

Görüşmeler

Hazır Listeler

Firma ve Adres İşlemleri

Kullanıcı İşlemleri

Anasayfa | Surveyey Nedir ? | İletişim | Gizlilik Politikası

Copyright © 2009 Surveyey.com. Tüm Hakları Saklıdır

Çok Sorulu Anketler

Tüm Kategoriler

Anket Adı	Anket Tanımı	Başlangıç Tarihi	Bitiş Tarihi	Kategori	Anket Dili	Cevap Sayısı
Üniversitelerdeki Örgüt Yapısının Birey Davranışları Üzerindeki Etkisi	Doktora Tezi Kapsamında Yapılan Bir Çalışma	29.12.2015 09:34	31.12.2017 00:00	Category 1	Türkçe	849

(1 kayıt 1 - 1)

Pano **Anketler** **Raporlar** **Ayarlar**

Pano

Tek Sorulu Anket Oluştur

Tek Sorulu Anketler

Çok Sorulu Anket Oluştur

Çok Sorulu Anketler

Dosyalarım

Çok Sorulu Anket Raporları

Tek Sorulu Anket Raporları

Şifre Değiştir

Kişisel Bilgiler

Görüşmeler

Hazır Listeler

Firma ve Adres İşlemleri

Kullanıcı İşlemleri

Anasayfa | Surveyey Nedir ? | İletişim | Gizlilik Politikası

Copyright © 2009 Surveyey.com. Tüm Hakları Saklıdır

Surveyey.com, online ank: X surveyey.com, online ank: X
www.surveey.com/SurveyStart.aspx?lang=1&surv=88e41e26b7e645b6bce2e25ef362a38&s=bdpz5pyejdrqvbqkhnrxqbf



Kıymetli Akademisyenler,

Doktora Tezi kapsamında yapılan bu araştırmanın amacı, üniversitelerdeki örgüt yapısının çeşitli bireysel tutum ve davranışlarla ilişkisini incelemektir. Araştırmadan elde edilen veriler, örgüt yapısını etkilediği değişkenleri incelemek amacıyla kullanılacaktır. Veriler başka hiçbir amaçla kullanılmayacaktır. Bulguların sağlıklı olması vereceğiniz cevapların titizliğine bağlıdır.

Sorulara vereceğiniz eksiksiz cevaplar ve sabrınız için şimdiden teşekkür eder, özel hayatınızda mutluluklar, akademik hayatınızda başarılar dileriz. Çalışma ile ilgili öneri ve sorularınızı iletmeniz için muhammedzincirli@outlook.com mail adresini kullanabilirsiniz.

Not: Ankete, Bu IP adresinden sadece bir defa katılabilmeniz mümkün olduğundan lütfen soruları sonuna kadar cevaplayınız.

Muhammed Zincirli Doç. Dr. Muhammed TURHAN
Sınıf Öğretmeni/Doktora Öğrencisi Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Devam

Bu anketi bitirmek için 03:00:00 süreniz vardır.



02:59:48

1 - Cinsiyetiniz
☐ Erkek ☐ Kadın

2 - Medeni Haliniz
☐ Evli ☐ Bekar

3 - Lütfen Yağınızı Belirtiniz
Yağınız

4 - Lütfen görev yaptığınız üniversiteyi seçiniz
Lütfen Seçiniz

5 - Lütfen Üniversitenizin Statüsünü Belirtiniz
☐ Devlet ☐ Vakıf (Özel)

6 - Üniversitenizin Kuruluş tarihini Belirtiniz
☐ 1992 yılından önce ☐ 1992 ve 2006 arasında ☐ 2006 yılından sonra

7 - Akademik Ünvanınız
☐ Prof.Dr. ☐ Doç.Dr. ☐ Yard.Doç.Dr. ☐ Öğretim Görevlisi ☐ Araştırma Görevlisi ☐ Diğer

8 - Görev Yaptığınız Akademik Birim
☐ Fakülte ☐ Enstitü ☐ Yüksek Okul
☐ Meslek Yüksek Okulu ☐ Diğer

9 - Eğitim Düzeyiniz
☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

10 - Lütfen Mesleğinizdeki Çalışma sürenizi Yıl Olarak Belirtiniz
Çalışma Süreniz (Yıl olarak belirtiniz)

11 - Lütfen Üniversitenizdeki Akademik Personel Sayısını Belirtiniz (Tam sayısını bilmiyorsanız, bildiğiniz kadıyla yaklaşık olarak yazınız).
Akademik Personel Sayısı (Bildiğiniz kadıyla yaklaşık olarak belirtiniz).

12 - Lütfen Üniversitenizdeki Öğrenci Sayısını Belirtiniz (Tam sayısını bilmiyorsanız, bildiğiniz kadıyla yaklaşık olarak yazınız).
Öğrenci Sayısı (Bildiğiniz kadıyla yaklaşık olarak belirtiniz).

13 - Kolaylaştırıcı Okul Yapısı Algısı

TR 16:28 04.02.2017

Survey.com, online ank... x survey.com, online ank... x

www.survee.com/survey/UserPages/Report/SurveySummaryReport.aspx?surv=1178537

Sy. 1 Sy. 2 Sy. 3 Sy. 4

Cinsiyetiniz

Seçenek Metni	Sayı	Oran	VE	VEYA
Erkek	500	58,89 %		
Kadın	349	41,1 %		

Soruya verilen tüm cevaplar için tıklayınız. Cevaplayan Sayısı : 849 Boş Bırakan Sayısı : 0

Medeni Haliniz

Seçenek Metni	Sayı	Oran	VE	VEYA
Evlü	622	73,26 %		
Bekar	227	26,73 %		

Soruya verilen tüm cevaplar için tıklayınız. Cevaplayan Sayısı : 849 Boş Bırakan Sayısı : 0

Lütfen Yaşınızı Belirtiniz

Toplam Raporu

Yaşınız	Toplam
0	0
0	0

Soruya verilen tüm cevaplar için tıklayınız. Cevaplayan Sayısı : 849 Boş Bırakan Sayısı : 0

Lütfen görev yaptığınız üniversiteyi seçiniz

Seçenek Metni	Sayı	Oran	VE	VEYA
1.Akdeniz Üniversitesi	19	2,24 %		
2.Abant İzzet Baysal Üniversitesi	27	3,19 %		

Pano Anketler Raporlar Ayarlar

Pano Tek Sorulu Anket Oluştur Tek Sorulu Anketler Çok Sorulu Anket Oluştur Çok Sorulu Anketler Dosyalarım

Çok Sorulu Anket Raporları
Tek Sorulu Anket Raporları

Silme Değişikliği Kişisel Bilgiler Görseller Hazır Listeler Firma ve Adres İşlemleri Kullanıcı İşlemleri

Anasayfa | Survey Nedir ? | İletişim | Gizlilik Politikası Copyright © 2009 Surveye.com. Tüm Hakları Saklıdır.

TR 16:32 04.02.2017

Survey.com, online ank... x survey.com, online ank... x

www.survee.com/survey/UserPages/Report/SurveyDetailReport.aspx?surv=1178537

survee ONLINE SURVEY SYSTEM

Hoşgeldiniz Muhammed zincirli - Çıkış

Pano Anketler Raporlar Ayarlar

Çok Sorulu Anket Raporları

Özet Rapor SPSS dosyası XML dosyası Excel dosyası Lokasyon Raporu Anket Özellikleri

	Cevaplayan ID	Anket Dili	İp	Ülke	Başlangıç Tarihi	Tamamlama Tarihi	Süre
☐	424943037	Yazdır	Türkçe	194.27.36.2	11.01.2017 15:36	11.01.2017 15:42	00:06:14
☐	384076120	Yazdır	Türkçe	212.253.107.139	13.10.2016 23:18	13.10.2016 23:37	00:19:46
☐	358350935	Yazdır	Türkçe	31.145.40.150	05.08.2016 22:46	05.08.2016 23:00	00:14:04
☐	351377685	Yazdır	Türkçe	88.251.254.36	06.07.2016 11:19	06.07.2016 11:26	00:06:15
☐	350421213	Yazdır	Türkçe	79.123.255.13	01.07.2016 09:22	01.07.2016 09:31	00:09:28
☐	341945004	Yazdır	Türkçe	79.123.255.31	01.06.2016 16:32	01.06.2016 16:42	00:09:50
☐	341851041	Yazdır	Türkçe	193.255.6.41	01.06.2016 11:00	01.06.2016 11:09	00:08:36
☐	338866610	Yazdır	Türkçe	193.140.168.108	24.05.2016 10:41	24.05.2016 10:53	00:11:52
☐	337126436	Yazdır	Türkçe	79.123.208.16	20.05.2016 11:08	20.05.2016 11:18	00:09:52
☐	329729595	Yazdır	Türkçe	194.27.32.26	06.05.2016 15:37	06.05.2016 15:56	00:19:48
☐	329561469	Yazdır	Türkçe	193.255.57.12	06.05.2016 10:25	06.05.2016 10:32	00:06:54
☐	328460752	Yazdır	Türkçe	195.49.217.241	04.05.2016 10:13	04.05.2016 10:22	00:08:59
☐	327017230	Yazdır	Türkçe	95.5.136.27	01.05.2016 14:25	01.05.2016 14:34	00:08:26
☐	326099850	Yazdır	Türkçe	78.167.122.210	29.04.2016 23:09	29.04.2016 23:25	00:16:05
☐	325930805	Yazdır	Türkçe	95.13.147.13	29.04.2016 17:36	29.04.2016 17:46	00:10:15

[849 kayıt 1 - 15] 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15

Seçili Cevapları Sil

Pano Anketler Raporlar Ayarlar

Pano Tek Sorulu Anket Oluştur Tek Sorulu Anketler Çok Sorulu Anket Oluştur Çok Sorulu Anketler Dosyalarım

Çok Sorulu Anket Raporları
Tek Sorulu Anket Raporları

Silme Değişikliği Kişisel Bilgiler Görseller Hazır Listeler Firma ve Adres İşlemleri Kullanıcı İşlemleri

TR 16:33 04.02.2017

EK 3. Araştırmada Kullanılan Form

Değerli Hocam;

Bu araştırmanın amacı, üniversitelerdeki örgüt yapısının çeşitli bireysel tutum ve davranışlarla ilişkisini incelemektir. Araştırmadan elde edilen veriler, örgüt yapısını ve etkilediği değişkenleri incelemek amacıyla kullanılacaktır. Veriler başka hiçbir amaçla kullanılmayacak ve kişi isimleri kesinlikle kaydedilmeyecektir. Bulguların sağlıklı olması vereceğiniz cevapların titizliğine bağlıdır. Yan tarafta bu sorulara katılma derecenizi belirleyen beş seçenek yer almaktadır. Lütfen maddelerin karşısında yer alan her seçenektan size göre en uygun olanını, altındaki kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz. Yardımlarınız için teşekkür eder, meslek yaşamınızda başarılar dileriz.

Muhammed Zincirli
Sınıf Öğretmeni/Doktora Öğrencisi

Doç. Dr. Muhammed TURHAN
Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi

M A D D E N O	Cinsiyetiniz: () Erkek () Bayan Medeni Haliniz: () Evli () Bekâr Yaşınız: (Lütfen Yıl Olarak Yazınız)..... Üniversitenizin Statüsü () Devlet () Vakıf (özel) Üniversitenizin Kuruluş Tarihi () 1992 yılından önce () 1992 ve 2006 arasında () 2006 yılından sonra Unvanınız	Görev yaptığınız akademik birim? ☐ Fakülte ☐ Enstitü ☐ Yüksek Okul ☐ Meslek Yüksek Okulu Diğer..... Eğitim düzeyiniz? ☐ Lisans ☐ Yüksek lisans ☐ Doktora	HER ZAMAN / TAMAMEN KATILIYORUM*	ÇOĞUNLUKLA / KATILIYORUM*	BAZEN / KISMEN KATILIYORUM*	NADİREN / KATILMIYORUM*	HİÇBİR ZAMAN / HİÇ KATILMIYORUM*
	(Lütfen * işaretli ölçeklerin sorularını cevaplarken * işaretli seçenekleri dikkate alınız.) Okul Yapısının Etkililiği ölçeği						
1	Yöneticiler otoritesini akademisyenlere zarar verici şekilde kullanır.	5	4	3	2	1	
2		5	4	3	2	1	
3	Yönetimsel kurallar akademisyenleri cezalandırmak için kullanılır.	5	4	3	2	1	
4		5	4	3	2	1	
5	Bu üniversitedeki yönetimsel kurallar mesleki kararların yerine geçer.	5	4	3	2	1	

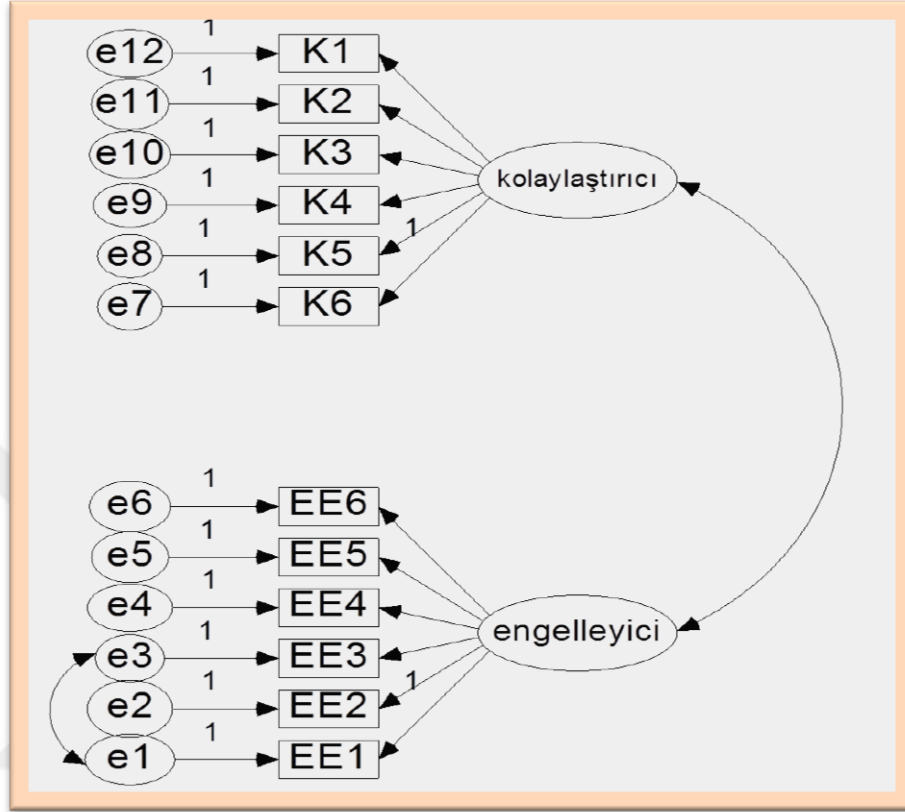
6	Bu üniversitede bürokratik formaliteler bir problemdir.	5	4	3	2	1
7	Bu üniversitenin yönetsel hiyerarşisi akademisyenlerin işlerini yapmasına imkân verir.	5	4	3	2	1
8		5	4	3	2	1
9	Yönetsel kurallar engelleyici değil yardım edicidir.	5	4	3	2	1
10		5	4	3	2	1
11	Bu üniversitedeki yönetsel kurallar katı ve engelleyici değil çözüm üretmeye rehberlik edicidir.	5	4	3	2	1
12		5	4	3	2	1
Kolektif Yeterlik Ölçeği*						
1	Birlikte çalıştığım arkadaşlarımla yetenekleri ortalamanın üstündedir.	5	4	3	2	1
2		5	4	3	2	1
3	Üniversitemizdeki bazı akademisyenler yeteri kadar çalışmamaktadırlar.	5	4	3	2	1
4	.	5	4	3	2	1
5	Akademisyen arkadaşlarımla bazıları iş yapma becerilerinin eksikliğinden dolayı üniversiteden ayrılmalıdır.	5	4	3	2	1
6		5	4	3	2	1
7	Çalıştığım üniversite iyi performans göstermek için yeterli koşullara sahiptir.	5	4	3	2	1
Tükenmişlik Ölçeği						
1	Kendimi duygusal olarak işimden uzaklaşmış hissediyorum.	5	4	3	2	1
2		5	4	3	2	1
3	Sabah kalkıp, yeni bir iş günü ile karşılaşmak zorunda kaldığımda kendimi yorgun hissediyorum.	5	4	3	2	1
4	Bazı öğrencilerimle uğraşmaktan artık bıktığımı hissediyorum.	5	4	3	2	1
5		5	4	3	2	1
6	Bu iş beni duygusal olarak katılaştırdığı için sıkıntı duyuyorum.	5	4	3	2	1
7		5	4	3	2	1
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği*						
1	Sık sık işten ayrılmayı düşünürüm.	5	4	3	2	1
2		5	4	3	2	1

3	Gelecek birkaç yıl içinde bu kurumdan ayrılabilirim.	5	4	3	2	1
İşe Duyulan İlgî Ölçeği*						
1	İşim benim hayatımın tam merkezinde, adeta işimle beraber yiyorum, içiyorum ve nefes alıyorum.	5	4	3	2	1
2		5	4	3	2	1
3	Yaşamımdaki en büyük mutluluk kaynaklarından birisi işimdir.	5	4	3	2	1
Örgütsel Bağlılık Ölçeği*						
1	Çalıştığım üniversitenin problemlerini kendi problemlerim olarak algılıyorum.	5	4	3	2	1
2	Çalıştığım üniversitede kendimi “ailenin bir üyesi” olarak <u>hissetmiyorum.</u>	5	4	3	2	1
3		5	4	3	2	1
4	Çalıştığım üniversiteden ayrılmayı isteseydim bile bu benim için duygusal açıdan çok zor bir karar olurdu.	5	4	3	2	1
5		5	4	3	2	1
6	Eğer çalışma koşulları daha iyi bir kuruma geçme şansını elde edersem hiç tereddüt etmeden bu üniversiteden <u>ayrılırim.</u>	5	4	3	2	1
7		5	4	3	2	1
8	Çalıştığım üniversitede bana yeterince değer verilmiyor. Bundan dolayı, bu üniversite benim bağlılığımı hak <u>etmiyor.</u>	5	4	3	2	1
9	Bu üniversitede çalışmak bana çok şey kazandırdı. Bu yüzden bu üniversiteye yönelik bir bağlılık hissediyorum.	5	4	3	2	1
İş Doyumu Ölçeği*						
1	İşimi hiç <u>sevmiyorum.</u>	5	4	3	2	1
2		5	4	3	2	1
3	İşimi çoğunlukla istekli ve şevkli bir şekilde yapıyorum.	5	4	3	2	1
4		5	4	3	2	1
5	Bu işi yaptığım için çok memnunum.	5	4	3	2	1
Stres Ölçeği						
1	Genelde kendimi gergin hissediyorum.	5	4	3	2	1
2		5	4	3	2	1
3	Tatil başladığında kendimi çok büyük bir yükten kurtulmuş gibi hissediyorum.	5	4	3	2	1
4		5	4	3	2	1
Bireysel Performans Ölçeği						

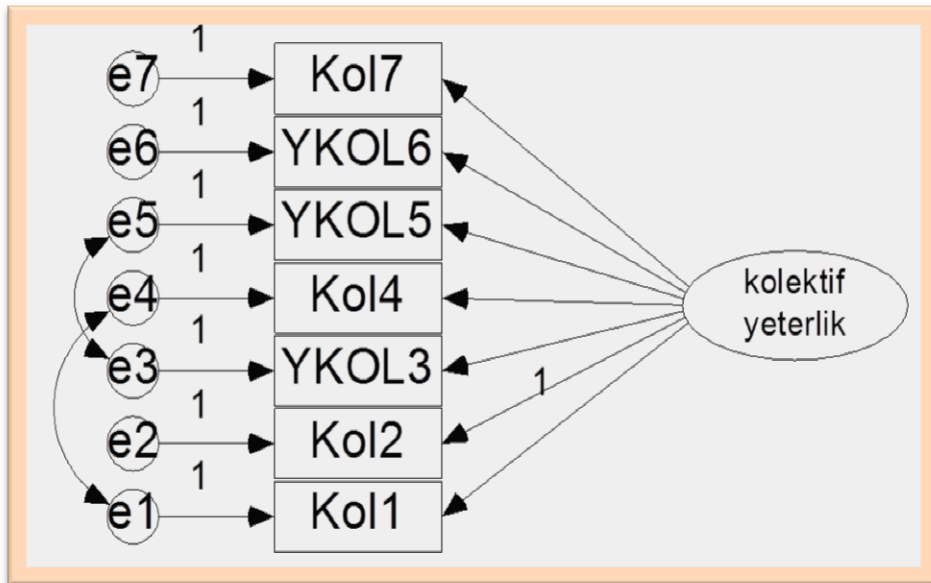
1		5	4	3	2	1
2	Hedeflerimi gerçekleştiririm.	5	4	3	2	1
3		5	4	3	2	1
4	Mutlaka kalite standartlarında ya da üzerinde hizmetler veririm.	5	4	3	2	1
Sinizm Ölçeği*						
1	Meslektaşlarımla çoğu, eğitim sistemimde işlerin daha iyiye gideceğine inanır.	5	4	3	2	1
2		5	4	3	2	1
3	Eğitim sistemi ile ilgili umutlu olmak çok zordur.	5	4	3	2	1
4	Çalıştığım üniversitede, alışılmış şeyleri değiştirmek, getirilerinden çok sorunlara sebep olur.	5	4	3	2	1
5		5	4	3	2	1
6		5	4	3	2	1
7	Üniversite teşkilatı içerisinde, önemli olan kimi tanıdığın değil, neyi bildiğindir.	5	4	3	2	1
8	Çalıştığım üniversiteyi, geliştirmek için yaptığım çabalar üst makamlar tarafından bilinir.	5	4	3	2	1
Örgütsel Sessizlik Ölçeği*						
1	Eğitim sistemimde, yapılan değişiklikler veya iyileştirmeler ile ilgili öneri sunmam.	5	4	3	2	1
2		5	4	3	2	1
3	Yönetimle ilgili konularda genel olarak sessiz kalmayı tercih ederim.	5	4	3	2	1
Birey örgüt uyumu ölçeği*						
1	Bu kurumda prensiplerimden vazgeçmeden çalışabilirim	5	4	3	2	1
2		5	4	3	2	1
3	Çalıştığım kurum bütün beklentilerimi karşılıyor	5	4	3	2	1
4		5	4	3	2	1

EK 4. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) Program Çıktıları

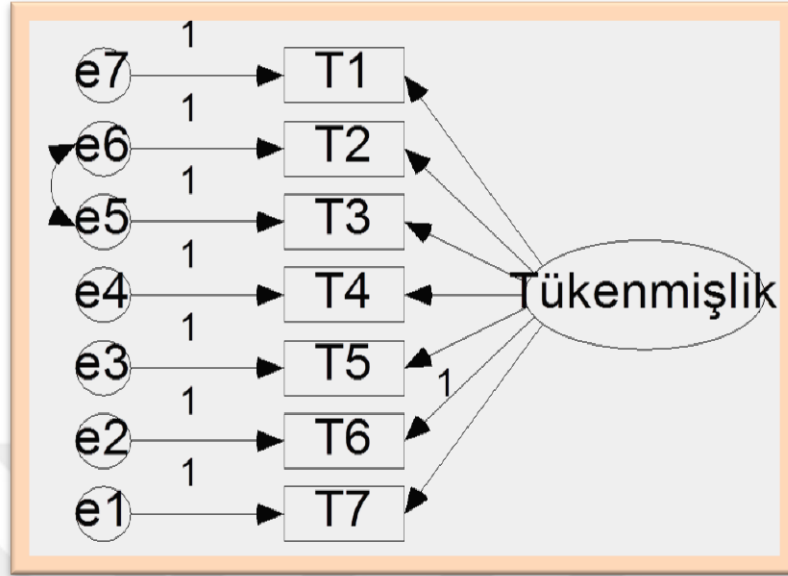
Kolaylaştırıcı Okul Yapısı Ölçeğine Ait DFA



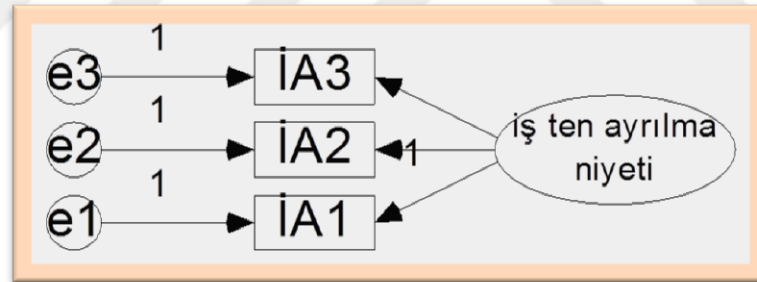
Kolektif Yeterlik Ölçeğine Ait DFA



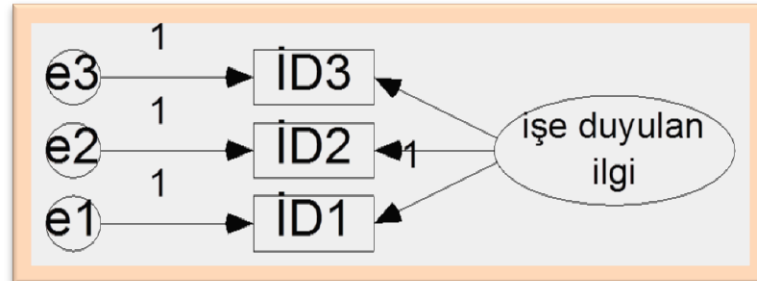
Tükenmişlik Ölçeğine Ait DFA



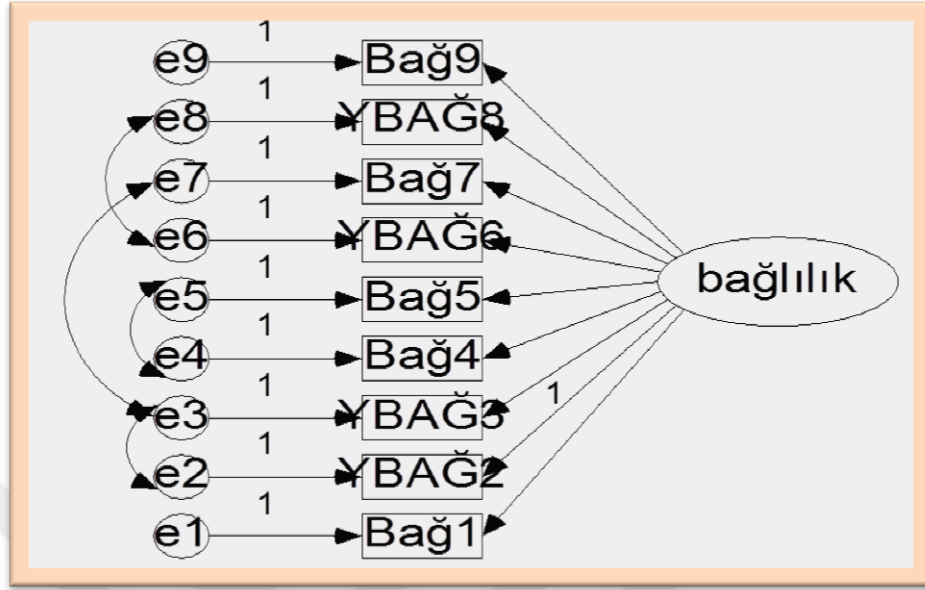
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğine Ait DFA



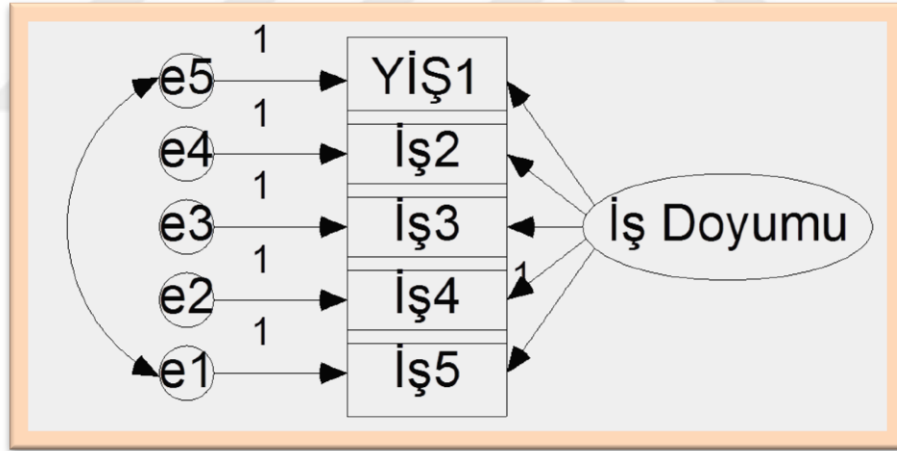
İşe Duyulan İlgî Ölçeğine Ait DFA



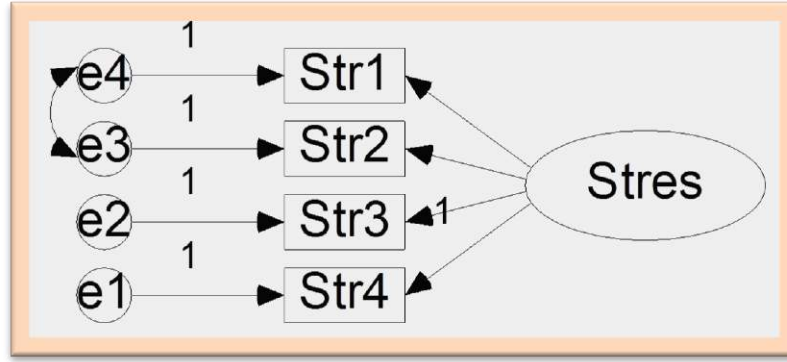
Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait DFA



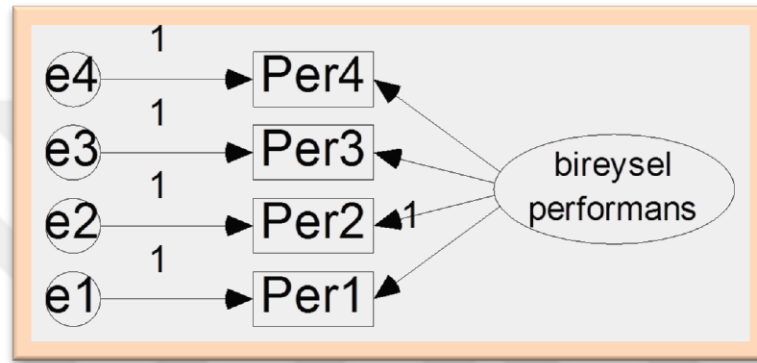
İş Doyumu Ölçeğine Ait DFA



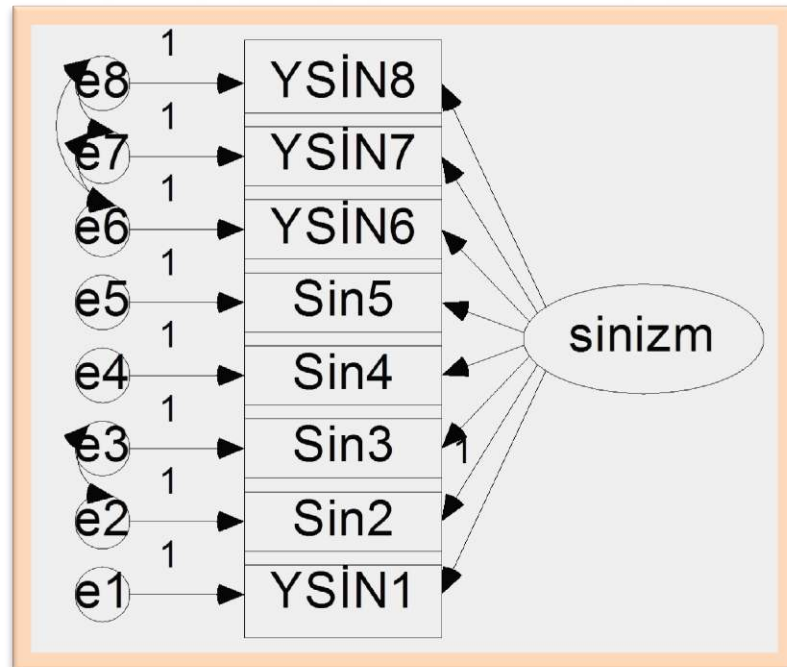
Stres Ölçeğine Ait DFA



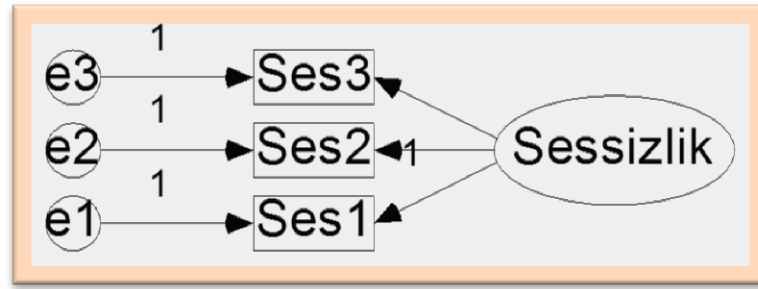
Bireysel Performans Ölçeğine Ait DFA



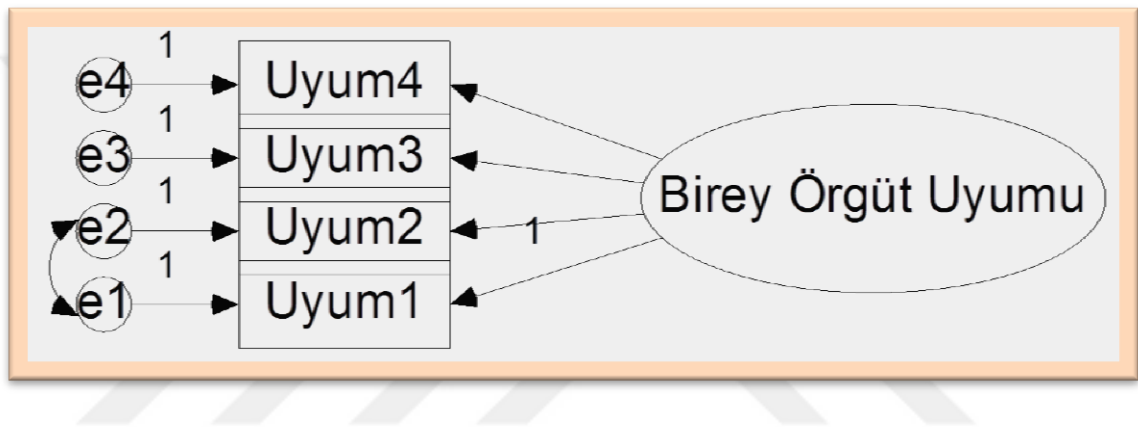
Sinizm Ölçeğine Ait DFA



Sessizlik Ölçeğine Ait DFA



Birey Örgüt Uyumuna Ait DFA



EK 5. İntihal Raporu

Turnitin Turnitin Orjinallik Raporu

ÜNİVERSİTELERDEKİ ÖRGÜT YAPISININ AKADEMİSYEN DAVRANISLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ
Muhammed Zincirli tarafından

ÜNİVERSİTELERDEKİ ÖRGÜT
YAPISININ AKADEMİSYEN
DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ
(Eğitim Bilimleri Doktora Tezleri) den

03-May-2017 15:50 EEST' de işleme
kondu
NUMARA: 808945758
Kelime Sayısı: 46824

Benzerlik Endeksi	Kaynağa göre Benzerlik	
%14	Internet Sources	%12
	Yapınlar	%5
	Öğrenci Özetleri	%6

kaynaklar:

- [1]** < 4% match (30-May-2015 tarihli internet)
<http://ojs.econaccess.inonu.edu.tr/SOJ/qisqubidstream/123456789?117/vj/2TQ79Z.pdf>
- [2]** < 2% match (04-Ara-2014 tarihli internet)
<http://skademik.org/atiri.cfm/pener/Kitep2013.pdf>
- [3]** < 1% match (11-Nis-2016 tarihli internet)
<http://kuluphare.pamukkale.edu.tr/katalog/COCSS588.pdf>
- [4]** < 1% match (yayinlar)
A.T.K. Sarcel ve USTUNER Mehmet "ilköğretim okullarının doğutlu ile öðretmenlerin
goklasi bakulu arastirisi ilisk". Ahi Evran Universitesi 2014.
- [5]** < 1% match (19-Haz-2016 tarihli öğrenci ödveeri)
Submitted to University of Technology, Sydney on 2016-08-19
- [6]** < 1% match (24-Haz-2015 tarihli internet)
<http://www.eye3-dor.org/images/dqvye2016S5132C0928.pdf>
- [7]** < 1% match (27-May-2016 tarihli internet)
[http://ackerm.r.dau.edu/tr/multibitstream/handle/123456789/265577.pdf?
sequence=1&Allowed=y&sequence=1](http://ackerm.r.dau.edu/tr/multibitstream/handle/123456789/265577.pdf?sequence=1&Allowed=y&sequence=1)
- [8]** < 1% match (06-Kas-2015 tarihli internet)
http://www.researchgate.net/publication/262487C4I_Investigation_of_the_Psyctometric_Properties_of_the_Turkish_Version_of_Student
- [9]** < 1% match (30-May-2015 tarihli internet)
[http://ackerism.r.dau.edu/tr/multibitstream/handle/123456789/265577.
pdf?sequence=1&Allowed=y&sequence=1](http://ackerism.r.dau.edu/tr/multibitstream/handle/123456789/265577.pdf?sequence=1&Allowed=y&sequence=1)
- [10]** < 1% match (01-Eki-2015 tarihli öğrenci ödveeri)
Submitted to Gaceli Üniversitesi on 2015-10-01
- [11]** < 1% match (05-May-2014 tarihli öğrenci ödveeri)
Submitted to Istanbul Aydin University on 2014-05-05
- [12]** < 1% match (28-Mar-2016 tarihli internet)
<http://stedero.graves.edu.ir/28.sav/cen/full.pdf>
- [13]** < 1% match (20-May-2015 tarihli internet)
<http://ackerm.r.dau.edu.tr/SOJ/qisqubidstream/handle/11480433/PERSONELEWOGXGXXSC7LCHUZYORRACENKONVOWPBRASCDGTSELN2OVA7ANDASS2OLIKK2OOAVABYHVSX2OV2GV2OV2GA3EAYIRLMAN2OV2OVRTM2OVJC2OVETK2OVQS%2OV2QCZERF2OVNE%2OV%2OV%2OVSA%A2OTIRMA.pdf?sequence=1>
- [14]** < 1% match (08-Haz-2015 tarihli internet)
<http://www.edan.com.tr/kuyab/gatlr/7d1f1e5c2228db5a19f118ec02bb9a5fayvac.pdf>
- [15]** < 1% match (03-Ağu-2016 tarihli öğrenci ödveeri)
Submitted to Konya Necmettin Erbakan University on 2015-08-03
- [16]** < 1% match (16-Kaa-2015 tarihli internet)
http://www.csesszrtpss.neel2/profile/Gulesah_Basoiz/publication/271524493_ETM_RGT-ERNDE MEYER VE ALLEN BOYLULU RG

Celal YILMAZ
Bilgisayar Uzmanı

EK 6. Etik Kurul Raporu

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu Başkanlığı

ETİK KURUL KARARI

TOPLANTI TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR NO	ÇALIŞMACININ ADI SOYADI
13.10.2015	18	12	Doç. Dr. Muhammed TURHAN

KARAR

“Üniversitelerdeki Örgüt Yapısının Birey Davranışları Üzerindeki Etkisi” konulu çalışma etik kurulumuzda görüşülmüş olup; çalışmanın etik kurallara uygun olduğuna oybirliğiyle karar verilmiştir.

Prof. Dr. Mustafa KAPLAN (Başkan)	Bulunmadı		
Prof. Dr. Engin ŞAHNA (Üye)		Prof. Dr. Neriman ÇOLAKOĞLU (Üye)	İmza
Prof. Dr. Süleyman Sordar KOCA (Üye)	İmza	Prof. Dr. Demet ÇİÇEK (Üye)	İmza
Prof. Dr. Sefa KAZANÇ (Üye)	İmza	Prof. Dr. Ertan EVİN (Üye)	İmza
Doç. Dr. Erdal TAŞKIN (Üye)	Bulunmadı	Doç. Dr. Fatih FIRDOLAŞ (Üye)	İmza
Doç. Dr. Yalın Kılıç TÜREL (Üye)	İmza	Doç. Dr. Alper Osman ÖĞRENMİŞ (Üye)	Bulunmadı
Doç. Dr. Murat SUNKAR (Üye)	İmza	Doç. Dr. Yüksel SAVUCU (Üye)	Bulunmadı
Doç. Dr. Funda GÜLCÜ BULMUŞ (Üye)	İmza	Yrd. Doç. Dr. Nurhan HALİSDEMİR (Üye)	İmza

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Muhammed ZİNCİRLİ

İletişim Bilgileri

Adres : Elazığ Bilim ve Sanat Merkezi.
Merkez /ELAZIĞ

Mail : bmuhammedzincirli@gmail.com

Unvanı : Sınıf Öğretmeni

Derece	Alan	Üniversite	Yıl
Lisans	Sınıf Öğretmenliği	Selçuk Üniversitesi	2007
Yüksek Lisans	Eğitim Yönetimi, Teftişi, Plan. ve Eko.	Fırat Üniversitesi	2013
Doktora	Eğitim Yönetimi, Teftişi, Plan. ve Eko.	Fırat Üniversitesi	2017

GÖREV YAPTIĞI BİRİMLER

2007-2008 :Müdür Yetkili Öğretmen. Soğukpınar Kamışlı İlköğretim Okulu Elazığ/Kovancılar.

2008-2009 :Sınıf Öğretmeni, Eti Holding İlköğretim Okulu. Kovancılar/ ELAZIĞ

2009-2010 :Yedek Subay Öğretmen. Yazıbaşı İlköğretim Okulu Kovancılar/ ELAZIĞ.

2010- 2016 :Sınıf Öğretmeni, Hacı Ahmet Özbağı İlkokulu. Kovancılar/ ELAZIĞ.

2016- Halen :Sınıf Öğretmeni, Elazığ Bilim ve Sanat Merkezi. Merkez/ ELAZIĞ.