



T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

**AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖZDEŞLEŞME, İŞ
TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMLERİNİN İNCELENMESİ: SPOR
BİLİMLERİ ALANINDA BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MUHAMMED BURAK AKIN

DANIŞMAN
DOÇ. DR. ALİ GÜREL GÖKSEL

2024-MUĞLA

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİCİLİĞİ ANABİLİM DALI

**AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖZDEŞLEŞME, İŞ
TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMLERİNİN İNCELENMESİ: SPOR
BİLİMLERİ ALANINDA BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MUHAMMED BURAK AKIN

DANIŞMAN
DOÇ. DR. ALİ GÜREL GÖKSEL

2024-MUĞLA

YEMİN

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık, Özdeşleşme, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimlerinin İncelenmesi: Spor Bilimleri Alanında Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

01/02/2024

Muhammed Burak AKIN

AKADEMİSYENLERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, ÖZDEŞLEŞME, İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA EĞİLİMLERİNİN İNCELENMESİ: SPOR BİLİMLERİ ALANINDA BİR ARAŞTIRMA

ÖZET

Literatürde, örgütsel bağlılık, özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma konularıyla ilgili çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Ancak, spor bilimleri alanında bu konuların bir arada incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, söz konusu konuların bir arada ele alındığı bir çalışma yapılması, literatürdeki boşluğun doldurulması ve ileride yapılacak diğer çalışmalara temel oluşturması açısından önemlidir. Araştırmanın amacı, akademisyenlerin örgütsel bağlılık, özdeşleşme ve iş tatmini seviyelerinin işten ayrılma değişkenine etkisini incelemektir. Çalışmada veri toplayabilmek için Melikoğlu (2009) tarafından çevirisi yapılan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" (6 maddeden oluşan 6'lı Likert tipi), Küçükusta (2007) tarafından çevirisi yapılan "İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği" (3 maddeden oluşan 5'li Likert tipi), Çevirgen ve Üngüren (2009) tarafından çevirisi yapılan "İş Tatmini Ölçeği" (3 maddeden oluşan 5'li Likert tipi) ve Şenel, Yıldız ve Klein (2020) tarafından çevirisi yapılan "Kut Bağlılık Ölçeği" (8 maddeden oluşan 5'li Likert tipi) kullanılmıştır. Verilerin toplanabilmesi için araştırmacı tarafından oluşturulan çevrim içi anket formu, Türkiye'deki Spor Bilimleri Fakültelerinde görev alan akademisyenlerle paylaşılmış ve 322 gönüllü katılımcıdan geri dönüş alınmıştır. Çalışmada, elde edilen verilerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla frekans ve yüzde analizi, ölçek puanlarının normal dağılımını anlamak için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) analizi, t-testi ile iki bağımsız değişken arasındaki fark, ANOVA testi ile üç ve daha fazla değişken arasındaki fark, korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonuçları, katılımcıların örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değerlerinin yüksek, işten ayrılma eğiliminin ise düşük olduğunu göstermektedir. Ayrıca, yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma eğilimi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Özdeşleşme, İş Tatmini, İşten Ayrılma

EXAMINING ORGANIZATIONAL COMMITMENT, IDENTIFICATION, JOB SATISFACTION AND JOB SEPARATION OF ACADEMICIANS: A RESEARCH IN THE FIELD OF SPORT SCIENCES

ABSTRACT

In the literature, there are various studies on organizational commitment, identification, job satisfaction and turnover. However, there is no study in the field of sport sciences in which these issues are examined together. In this context, it is important to conduct a study in which these issues are examined together in order to fill the gap in the literature and to provide a basis for other studies to be conducted in the future. The aim of the study is to examine the effect of organizational commitment, identification and job satisfaction levels of academicians on the turnover variable. In order to collect data in the study, "Organizational Identification Scale" translated by Melikoğlu (2009) (6-item Likert type consisting of 6 items), "Tendency to Quit Scale" translated by Küçükusta (2007) (5-item Likert type consisting of 3 items), "Job Satisfaction Scale" (5-point Likert type with 3 items) translated by Çevirgen and Üngüren (2009) and "Commitment Scale" (5-point Likert type with 8 items) translated by Şenel, Yıldız and Klein (2020) were used. In order to collect the data, the online questionnaire form created by the researcher was shared with the academicians working in the Faculties of Sport Sciences in Turkey and 322 voluntary responses were received. In the study, frequency and percentage analysis were used to determine the demographic characteristics of the data obtained, kurtosis and skewness analysis were used to understand the normal distribution of the scale scores, the difference between two independent variables was analyzed by t-test, the difference between three or more variables was analyzed by ANOVA test, and the relationship between variables was examined by correlation analysis. The results of the study show that the participants' organizational identification, job satisfaction and organizational commitment values are high and the tendency to quit is low. In addition, as a result of the correlation analysis, statistically significant differences were found between organizational identification, turnover tendency, job satisfaction and organizational commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Identification, Job Satisfaction, Job Separation

ÖN SÖZ

Tez çalışmamın planlanması, araştırılması, yürütülmesi ve gerçekleştirilmesinde desteğini eksik etmeyen bilgi, tecrübe ve yönlendirmelerinden faydalandığım çalışmamı bilimsel temeller doğrultusunda yazmamda yardımcı olan Danışman Hocam Doç. Dr. Ali Gürel GÖKSEL'e, tez süresince desteklerini esirgemeyen Arş. Gör. Aygün AKGÜL'e başta olmak üzere, lisans ve yüksek lisans eğitimim süresince bana bilgi ve tecrübelerini aktaran Spor Yöneticiliği Bölüm hocalarıma ve tüm Spor Bilimleri Fakültesi hocalarıma en içten dileklerle teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca maddi ve manevi desteğini benden esirgemeyen her zaman yanımda olduklarını bana hissettiren kıymetli babam Tuncay AKIN, kıymetli annem Aygün AKIN ve değerli eşim Seray AKIN'a çok teşekkür ederim.

Muhammed Burak AKIN
15/01/2024
MUĞLA

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
İÇİNDEKİLER.....	II
TABLOLAR DİZİNİ.....	IV
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM GENEL BİLGİLER

1.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	3
1.1.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı.....	3
1.1.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	6
1.1.2.1. Duygusal Bağlılık.....	7
1.1.2.2. Devam Taahhüdü.....	7
1.1.2.3. Normatif Bağlılık.....	8
1.1.3. Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	9
1.2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME.....	10
1.2.1. Örgütsel Özdeşleşme tanımı.....	10
1.2.2. Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörler.....	11
1.2.3. Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	12
1.3. İŞ TATMİNİ.....	13
1.3.1. İş Tatminin Tanımı.....	13
1.3.2. İş Tatmininin Önemi.....	14
1.3.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	14
1.3.4. İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi.....	16
1.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	17
1.4.1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı.....	17
1.4.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler.....	18
1.4.2.1. İş Tatmini.....	19
1.4.2.2. Meslektaş İlişkileri.....	19
1.4.2.3. İletişim.....	20
1.4.2.4. Organizasyonel Bağlılık.....	20

1.4.2.5. Örgütsel Adalet.....	21
1.4.2.6. Örgütsel Politika.....	21
1.4.2.7. Organizasyonel İtibar.....	22
1.4.3. İşten Ayrılma Niyetinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi.....	23
1.4.4. İşten Ayrılma Niyetinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi.....	24

İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE METOD

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	25
2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	25
2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	26
2.4. Araştırmanın Varsayımları.....	26
2.5. Araştırmanın Modeli.....	26
2.6. Araştırmanın Problem Cümlesi ve Hipotezleri.....	26
2.7. Veri Toplam Araçları.....	27
2.7.1. Tanımlayıcı Bilgi Formu.....	27
2.7.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği.....	27
2.7.3. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği.....	27
2.7.4. İş Tatmini Ölçeği.....	27
2.7.5. KUT Bağlılık Ölçeği.....	28
2.8. Verilerin Analizi	28
2.9. Bulgular.....	28
SONUÇ.....	32
KAYNAKÇA.....	39
Ekler.....	59

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri	28
Tablo 2. Araştırma Değişkenlerinin Ortalama, Standart Sapma, Minimum, Maksimum, Skewness ve Kurtosis Değerleri	29
Tablo 3. Araştırma Değişkenlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı	29
Tablo 4. Araştırma Değişkenlerinin Medeni Duruma Göre Dağılımı	30
Tablo 5. Araştırma Değişkenlerinin Kurum Türüne Göre Dağılımı	30
Tablo 6. Araştırma Değişkenlerinin Akademik Unvana Göre Dağılımı	31
Tablo 7. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	32

GİRİŞ

Akademisyenler yirmi yılı aşkın bir süredir insan kaynakları yönetim sistemleri ile organizasyonel performans arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. İşgücü talebinin sürekli olarak karşılanabilmesi amacıyla hareket edildiğinden, 21. yüzyılda yetenek hareketliliği benzeri görülmemiş seviyelere ulaşmıştır. Bu nedenle, yalnızca yetenekli değil, aynı zamanda iş-yaşam dengesini ve kendisi ile organizasyon arasında algılanan uyumu koruyan bir çalışanı tutmak giderek daha önemli hale gelmiştir. İçinde bulunduğumuz yüzyılda, sürekli olarak kendi hedeflerinin daha yüksek tatminini arayan işletmeler için, çalışanların hareketliliğinin daha yüksek düzeyde olduğu bir dönemdir. Bu nedenle kuruluşun onları yalnızca memnun çalışanlar olarak değil, aynı zamanda daha büyük bir performansa sahip olarak elde tutmak için daha fazla çaba göstermesini zorunlu kılmaktadır. Aynı nedenden dolayı kuruluşlar, olumlu çalışma koşulları sağlayarak ve kişi-iş uyumunu sağlamak için yeterli eğitimi vererek çalışanlarının iş-yaşam dengesini sürdürmelerine yardımcı olabilmek amacıyla sürekli olarak teşvik edici bir iklim oluşturma çabası içerisindeyler.

Örgütsel bağlılık, kişinin hedefleri doğrultusunda amaçlarına ulaşabilmesi yönünde çaba sarfetmesi ve kurum değerlerine, üyeliğine devam etmek arzusu olarak tanımlanmaktadır (Durna ve Eren, 2005).

Başka bir tanıma göre örgütsel bağlılık, kişinin organizasyonlara karşı özdeşleşmesi, içselleşmesi, örgütün amaçlarını sahiplenmesi, örgütün hedefleri doğrultusunda fedakârlıkta bulunabilmesi ve üyesi olduğu örgütte kalabilmek için kişinin arzu hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Koç, 2009).

Özdeşleşme kelimesi sosyolojik, psikolojik ve söz bilimle ilgili bir kavram olmasıyla birlikte ilk olarak Harrold Lasswell (1935) tarafından ifade edilmiştir. Örgütsel özdeşleşmeyi ifade etmek gerekirse, bireyin kendisini kuruma ait ya da kurumla bir bütün hissetmesi ve kurumun doğru ile yanlışlarını kendi doğru ve yanlışları olarak algılaması durumu olarak tanımlanmaktadır (Cüce vd., 2013).

İş tatmini kavramına gelecek olursak en yaygın tanımı bireyin işini veya iş tecrübelerini değerlendirmesi sonucunda oluşan olumlu duygusal durum ya da bir bireyin meslek veya meslek tecrübelerinin yüceltilmesi sonucunda bireyi mutlu hissettiren duygusal durum olarak ifade edilmektedir (Locke, 1976). Literatürü incelediğimizde iş

tatmini hakkında birçok tanım bulunmaktadır. Güncel tanımlamalar şu şekildedir; Aktaş ve Şimşek'e (2015) göre "bireyin işine, iş yerine yönelik genel hoşnutluğu, işe karşı geliştirdiği duygu ve düşüncelerin bütünü" olarak ifade edilirken, Şişman ve Turan'a (2004) göre bireyin işinden memnun olma düzeyi olarak ifade edilmektedir.

İşten ayrılma kişinin kendi isteği doğrultusunda bilinçli ve amaçlı şekilde çalışmış olduğu kurumu terk etmek istemesi olarak ifade edilmektedir (Erdoğan ve Sökmen, 2019). Başka bir tanımlamaya göre kişinin işini veya kurumunu gönüllü olarak değiştirmek istemesi olarak tanımlanmaktadır (Schyns vd., 2007).

Tüm bu çalışmalar doğrultusunda araştırmanın amacı, akademisyenlerin örgütsel bağlılık, özdeşleşme, iş tatmini seviyelerinin ölçülüp işten ayrılma eğilimi değişkeni üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık, özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma gibi çeşitli çalışmalara rastlanmaktadır. Ancak bu çalışmaların birlikte kullanıldığı spor bilimleri özelinde herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle yapılan çalışmanın, literatürdeki boşluğun doldurulması ve yapılacak diğer çalışmalara ön hazırlık oluşturabilmesi açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

1.1.1. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütsel bağlılık, bilimsel literatürde sıkça rastlanan bir kavramdır, özellikle bir iş organizasyonu bağlamında. Geleneksel olarak, bir organizasyon sistemi içinde etkileşimde bulunanların istenen ve istenmeyen davranışlarıyla ilişkilendirilir. Yıllar içinde, bu bağlamda teorik modeller, deneysel testlere tabi tutularak geliştirilmiştir (Meyer vd., 2002). Ancak, daha sonraki dönemde ele alınan farklı yaklaşımlar, öncüllerin (örneğin ücret tatmini), sonuçların (örneğin örgütsel vatandaşlık davranışı) ve korelasyonların (örneğin iş tatmini) derinlemesine analizinden türemiştir (Meyer vd., 2002).

Öte yandan, örgütsel bağlılığın kavramsallaştırılması, ölçüm ölçekleri ve teorik temelleri son elli yılda değişiklik göstermiştir. Bilimsel topluluk içinde tam bir anlaşmaya varılmamış olmasına rağmen (De Frutos vd., 1998; Bergman, 2006; Ko vd., 1997; Solinger vd., 2008; Vandenberg ve Self, 1993), baskın model ve tanım hala Allen ve Meyer ekibi tarafından önerilen modele dayanmaktadır (Allen ve Meyer, 1990; Meyer ve Allen, 1984, 1991). Bağlılığın temelde bir tutum olduğu (Mowday ve Steers, 1979; Porter vd., 1974) ve hesaplayıcı bağlılığın (Hrebiniya ve Alutto, 1972; Ritzer ve Trice, 1969) Becker'in yan bahis (1960) kavramına dayalı olarak çok boyutlu bir yapı modeli belirlenmiştir. Meyer ve Allen (1984, 1991) ve Allen ve Meyer (1990), mevcut tek boyutlu kavramsallaştırmaları bütünleştirmek için üç bileşenli modellerini geliştirmişlerdir.

Günümüzde bağlılık kavramı, farklı biçimler alabilen ve bireyi bir veya daha fazla amaç doğrultusunda belirli bir yöne veya yaklaşıma bağlayan bir güç haline gelmiştir (Meyer ve Herscovitch, 2001). Çok boyutluluk açısından bakıldığında üç temel boyuta ayrılmaktadır:

- Duygusal bağlılık (AC), örgüte ait olma arzusunu ifade eder.

- Devam bağıllığı (CC), örgütten ayrılmanın maliyetli olacağı inancına dayanır.
- Normatif bağıllık (NC), örgüte karşı yükümlülük duygusunu içerir (Allen ve Meyer, 1990).

Bu boyutlar arasındaki temel fark, her birinin farklı zihniyetleri temsil etmesidir (Meyer vd., 2004). Örgütsel bağıllık genellikle şu formülle ifade edilir: $OC = AC + CC + NC$.

Örgütsel bağıllık, ekip üyelerinin bireysel işlerine ve kuruluşa karşı hissettikleri bağıllık ve bağıllık düzeyini ifade eder. Aynı zamanda profesyonellerin başka yerlerde fırsat aramak yerine bir iş verende kalmalarının farklı nedenlerini de açıklamaktadır. İşletmelerin örgütsel bağıllığa değer vermelerinin sebepleri aşağıdaki gibidir (Büyükyılmaz ve Tunçbiz, 2016):

- Tutarlı iş performansı
- Yapıcı ilişkiler
- Sağlıklı çalışma kültürleri

Örgütsel bağıllık, çalışanın örgütünü tanıdığı ve onun hedeflerine bağlı olduğu bir yansıma olarak ifade edilmektedir. Bu önemli bir iş tutumudur. Çünkü kendisini bağlı olduğu örgüte adanmış çalışanların, kurumsal hedeflere ulaşabilmek amacıyla hazır olduklarını hissettirmeleri ve kurumlarına katkı sağlayabilmek amacıyla devamlılıklarını sürdürmeleri beklenmektedir. Dağlı vd. (2018) örgütsel bağıllığın, bireyin örgütle güçlü bir özdeşleşme ve örgütsel hedeflerin geliştirilmesine katkıda bulunma arzusuyla karakterize edilen psikolojik bir ilişki olarak görülebileceğini belirtmişlerdir.

Örgütsel bağıllığın üç temel göstergesi vardır: çalışanların istekliliği, çalışan bağıllığı ve çalışanların organizasyondan duyduğu gurur. Işık ve diğerleri (2012) tarafından belirtilen kavramsal olarak örgütsel bağıllığın üç ana göstergesi şunlardır:

- (a) Kişinin örgütün amaç ve değerlerine karşı güçlü bir güven ve kabul duygusu

vardır,

(b) Kişinin ciddi bir çaba gösterme isteği vardır,

(c) Bir örgüte üyeliği sürdürme konusunda güçlü bir istek vardır.

Ayrıca, örgütsel bağlılığın ölçülmesinde kullanılabilecek çeşitli göstergeler de vardır. Duygusal bağlılığın göstergeleri kişisel özelliklerden ve iş deneyiminden kaynaklanırken, süreklilik bağlılığının göstergeleri, bireyin yatırımının veya yan bahsinin büyüklüğü ile diğer iş alternatiflerinin yokluğuna ilişkin algısından oluşmaktadır. Normatif bağlılığın göstergeleri ise bireyin örgüte girmeden önceki deneyimleri (ailedeki deneyimler veya sosyalleşme deneyimleri) ve örgütteyken yaşadığı sosyalleşme deneyimlerini içermektedir (Mücella vd., 2017).

Günümüz ekonomik dinamikleri hem ek iş yapma hem de işyerindeki güvensizlik konularında artışa neden olmuştur. Zickar vd.'ne (2004) göre, 1995 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde aktif nüfusun %6,3'ünden fazlası aynı anda birden fazla işte çalışıyordu. Ayrıca, şarta bağlı işlerin sayısı Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa'da geniş bir nüfusu etkilemekteydi (Martin ve Sinclair, 2007). Ekonomi ve çalışma politikalarındaki değişiklikler, örneğin Eurostat verilerinde görüldüğü gibi, koşullu işçi grubunun boyutunu artırmıştır. Çalışma süresi 2001'den 2012'ye kadar %16,2'den %20,0'a yükselmiş ve 2012'de iki işte çalışan kişi sayısı sekiz milyondan fazla olmuştur; bu, 2001'e göre %7,58'lik bir artıştır. Ancak, araştırmalar hala koşullu çalışanlara odaklanan, kişilik ve liderlik değişkenleri ile diğer iç organizasyon özelliklerini analiz eden modellere odaklanmaktadır.

Koşullu çalışma türleriyle ilgili çalışmalar orta derecede ilgi görmektedir (Connelly ve Gallagher, 2004; Feldman, 1990; Jamal vd., 1998; Simó vd., 2008). Ancak, bu çalışmaların birçoğu tek bir kuruluştaki çalışan işçilere odaklanmıştır. Örneğin, Thorsteinson'un (2003) meta-analizi özellikle yarı zamanlı çalışanlara odaklanır ve onların işe katılım düzeyinin tam zamanlı çalışanlara göre daha düşük olduğunu, ancak iş tatmininin benzer düzeyde olduğunu belirtir.

Son yıllarda, durumsal etkilerin iş tatmini ve örgütsel davranış değişkenleri üzerindeki etkilerinin bağlılığa göre değişebileceği ve koşullarının dışarıdan belirlenebileceği yönünde kanıtlar ortaya çıkmıştır. Örneğin, Schaubroeck vd., (1998), tam zamanlı özel bir şirkette çalışanlarla yarı zamanlı özel bir şirkette çalışan silahlı

kuvvetler mensuplarının iş tatmini ve örgütsel bağlılığını stres faktörleriyle karşılaştırmıştır ve bunlar arasında farklılıklara ulaşılmıştır.

Zickar vd.'nin (2004) çalışması, eş zamanlı iki mesleğe sahip çalışanları analiz etmeye odaklanmıştır. Çalışmanın sınırlamaları göz önüne alındığında, bu keşifsel çalışma, birincil ve ikincil işler arasında devam bağlılığı ile iş tatmini arasında belirli ilişkiler olduğu sezgisini vermektedir. Eğer sonraki araştırmalar bu bulguları doğrularsa, belirli mali sorunları olan kişilerin iki mesleğe devam etmek için ek motivasyona sahip olduğu doğrulanabilir ve böylece süreklilik taahhütleri arasındaki ilişki haklı çıkarılabilir.

Maynard ve Joseph'in (2006) çalışması, tam zamanlı ve yarı zamanlı öğretim üyeleri üzerinde yapılmış olup, yarı zamanlı olarak çalışanların terfi, ücret ve iş güvenliği açısından daha az memnuniyet gösterdiğini, gönüllü olarak tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanların bu yönlerde benzer düzeylerde olduğunu göstermektedir.

Önceki bölümde açıkladığımız gibi, mevcut paradigma, her gün aynı anda iki işi birden yapan aktif nüfusun daha fazla olmasına rağmen, koşullu çalışmanın baskın olmadığı klasik bir çalışma vizyonuna odaklanmaktadır (Zickar vd., 2004). Çalışanların klasik teoriye göre, bir iş diğerini etkilemeden birden fazla kuruluşa bağlanabilmelidir ve iş tatmini ile yüksek korelasyon, tatmin üzerindeki aynı etkiyi haklı gösterebilir. Ancak, Maynard ve Joseph (2006) ve Zickar vd. (2004) gibi araştırmalar, iş tatmininin olumlu ya da olumsuz dünyaya bakış açısı tarafından etkilendiğini göstermektedir. Bu durum, yeni bir metodolojik yaklaşıma olan ihtiyacı desteklemektedir (Judge ve Larsen, 2001).

Gelecekteki araştırmaların, öncüllerin bağlılık düzeyleri ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi aynı şekilde etkileyip etkilemediğini değerlendirmesi ve mevcut teorinin bu ilişkiyi genelleme yeteneğini sorgulaması önemlidir. Bu sayede, sunulan modellerin genelleme yeteneğini yeterince değerlendirebilir ve bu ilişkinin sadece belirli bir kuruluşa çalışmanın klasik istihdam modelinde mi geçerli olduğunu yoksa daha genel bir bağlamda mı anlamlı olduğunu analiz edebiliriz.

1.1.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri değerlendirdiğimizde, temel etkenlerin kişisel, kurum içi ve kurum dışı faktörler olduğunu gözlemliyoruz. Bireylerin beklentileri, kişisel özellikleri ve yeni iş fırsatlarına ulaşma imkanları bireysel faktörleri oluştururken, kurum dışındaki etmenler ise işin nitelikli bir biçimde yönetilmesi, kültür tarzı gibi

unsurları içermektedir. Yapılan araştırmalar, bireysel faktörlerin örgütsel bağlılığı etkilemede diğer faktörlere göre daha düşük bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Bilgiç, 2017).

Başka bir araştırmacıya göre, örgütsel bağlılık dört ana gruba ayrılmıştır. Bu dört ana grubu görünürlük, açıklık, davranışların geriye döndürülemez olması ve davranışlarımıza bağladığımız irade olarak ifade edebiliriz (şimşek, 2013). Çeşitli araştırmalarda, önceki iş yaşantıları ve deneyimleri, bireysel-demografik bilgiler, kurumsal görevler ve durumsal faktörler olarak incelenmiştir (Schwenk, 1986). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri inceleyen başka bir çalışma ise (Mowday vd., 1982) bireysel özellikler, iş özellikleri, iş tecrübeleri ve yapısal özellikler olmak üzere dört ana grupta gerçekteşirilmiiştir.

Ekip üyelerinin bağlılıkları için farklı motivasyonları olsa da genellikle aşağıdaki üç kategoriden birine girerler (Sökmen ve şimşek, 2016):

1.1.2.1. Duygusal Bağlılık

İşteki duygusal bağlılık, çalışanların iş arkadaşlarıyla birlikte çalışma ve molalarda keyifli zaman geçirme sürecini ifade eder (Çankır, 2019). Elbette ki maddi zorunluluklar da var, ancak gerçekten önemli olan, işyerinde ne kadar mutlu olduğumuz ve işimizi sevip sevmediğimizdir (Meyer ve Herscovitch, 2001).

Duygusal bağlılık, bireyin örgütle olan psikolojik bağını ifade etmektedir. İşlerinden keyif aldıkları için şirketlerine katılımlarını arttırmak ve gelişiminde aktif rol oynamak isteyen ekip üyelerini tanımlar. Bu senaryodaki ekip üyeleri genellikle yüksek iş tatminine, rollerine, tutkuya ve şirket bağlılığına sahiptirler. Duygusal bağlılığın belirtileri şunlardır (Sökmen ve şimşek, 2016):

- Organizasyonel hedeflere ulaşma işteği.
- şirketin ilerlemesine katkıda bulunma arzusu.
- Etkili performans gösterme motivasyonu.
- Ekip toplantılarına ve tartışmalara katılım.

1.1.2.2. Devam Taahhüdü

İşçilerin kendi kurumlarından ayrılması ve işverenin diğer firma şartlarını daha cazip kılması, işçilerin mevcut kurumlarına olan bağlılığını zedeleyebilir. Bu durumda,

işçiler, sahip oldukları seçeneklerin mantıklı olup olmadığını değerlendirmeye yöneleceklerdir (Çankır, 2019). Bu çerçevede, işçilerin kendi kurumlarından ayrılmalari durumunda, yeni bir kuruma geçiş sürecinde uyum sağlama, giderlerin karşılanmaması ve yeni kuruma giriş aşamasında tüm haklarından vazgeçme gibi neden-sonuç ilişkilerine özel bir önem atfedilmelidir. İşten ayrılan işçilerin işsiz kalma olasılığına dair farkındalık, bu durumların bilincinde olmalarına katkı sağlayabilir (Aktay, 2010).

Devam bağlılığı, ekip üyelerinin mevcut durumlarını analiz etmeleri ve işte kalmanın kendileri için en iyi seçenek olduğuna karar vermelerinden kaynaklanır. Çalışanlar çoğu zaman bir şirkette kalmaları gerektiği sonucuna varırlar. Çünkü elde etmek istedikleri faydaları veya gelecekteki fırsatları mevcut istihdamlarına bağlıdır. Örneğin, bir kişi emeklilik yardımlarından yararlanmak için uzun süre bir şirkette kalabilir (Sökmen ve Şimşek, 2016).

1.1.2.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, işçinin daha önce işveren ya da kurum tarafından kendisine yönelik sergilenen olumlu davranışlara karşılık duyduğu aidiyet duygusunu içerir (Çankır, 2019). Örneğin, bayramlarda, ramazan ayında, yılbaşında ya da benzer dönemlerde elde ettiği maddi ve manevi destek, zaman içinde işçide kuruma karşı bir borçlu hissi uyandırabilir. Bu durum, işçinin daha cazip tekliflere rağmen kurumdan ayrılma düşüncesinde normatif bağlılığın etkili olmasına sebep olabilir. Ancak işçi, kuruma olan borcunu tam anlamıyla ödediğini hissettiğinde normatif bağlılığın sona erdiğini düşünebiliriz (Yavuz, 2009).

Normatif bağlılık, bireyin örgütüne karşı bir görevi veya sorumluluğu olduğunu hissettiği için bir işe devam etmesidir. Bu tür bir bağlılık, bireylerin kendilerini iş verenlerine borçlu hissetmelerine neden olabilir ve onları, şirketin gelişimlerine yaptığı yatırımın geri ödemesi olarak kalmaya motive edebilir. Normatif taahhütlerden etkilenen ekip üyeleri aşağıdaki nedenlerden dolayı işte kalabilirler (Sökmen ve Şimşek, 2016):

- Ayrılmak şirket operasyonlarını etkileyecektir.
- Şirket onları eğitti ve mesleki gelişimlerini destekledi.
- Kuruluş onların çabalarını yeterince ödüllendiriyor.
- Şirket onlara olumlu ve saygılı davrandı.

Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık, ekip üyelerinin işverenleriyle daha uzun süre kalmasını teşvik ederek işten ayrılma oranlarını azaltır. Kendini adanmış ekip üyeleri, organizasyonu hayatlarının önemli bir parçası veya olağanüstü bir mesleki fırsat olarak görebilirler. Bu nedenle, başka bir şirkete geçmek yerine kariyerlerini şirkette geliştirmeye odaklanmayı seçebilirler. Artan örgütsel bağlılık aynı zamanda üretkenliği de artırabilir. Bireyler şirketlerinin hedefleriyle özdeşleştiklerinde, en iyi çabalarını onlara daha kolay adayabilirler. Spesifik olarak, görevde kalabilirler ve proaktif olarak mümkün olduğunca fazlasını başarmanın yollarını arayabilirler. Bu, daha yüksek çıktıya yol açabilir ve şirketin olumlu sonuçlar elde etmesine yardımcı olabilir (Temur, 2012).

Profesyoneller en iyi fikir ve çabalarıyla ekiplerine katkıda bulunmak istediklerinde, işverenler onların yeteneklerinin ve bakış açılarının faydasını görürler. Kendini adanmış bireyler, yalnızca beklentileri karşılamak yerine, beklentileri aşmayı ve şirketlerinin geleceğine katkıda bulunmayı hedefleyebilirler. Yönetim, bağlılığı geliştirir ve ödüllendirirse, genellikle bireylere başkalarının örneklerini takip etmeleri ve performanslarını iyileştirmeleri konusunda ilham verir (Yeşil vd., 2020).

Bir ekip arasında daha yüksek düzeyde bağlılık, organizasyonel gelişimi geliştirebilir. Organizasyonel gelişim, şirketlerin etkinliklerini ve bulundukları pazarlarda rekabet etme yeteneklerini artırmaya yönelik çabaları ifade eder. Bir şirketin özel ekip üyeleri varsa, değişim ihtiyacını benimseme eğiliminde olduklarından yeni stratejilerin veya politikaların uygulanması daha kolay hale gelir. İdeal olarak, kararlı bireyler işlerinin nasıl daha iyiye doğru değişikliklere yol açtığını görebilir ve böylece yeni zorluklar karşısında heyecan duyabilirler (Yıldırım ve Yüksekbilgili, 2016).

Şirketin misyonuna gerçekten bağlı olduklarını hissederek ekip üyeleri genellikle şirketin en iyi temsilcileri olarak hizmet ederler. İşlerine olan gerçek bağlılıkları, potansiyel işe alımlar, diğer işletmeler ve müşterilerle paylaştıkları olumlu mesajları destekler. Bu kitle, bir şirketin ekip üyelerinin bağlılığını hak ettiğine inandığında, ortaklarının sorumlu, adil ve işbirlikçi olduğuna güvenerek çalışma ilişkilerine girebilirler (Kobayashi ve Kondo, 2019).

1.1.3. Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Örgütsel bağlılık, kişinin kendisini hem bulunduğu örgüte katılım açısından hem de o örgütün bir parçası olma açısından belirli derecede özdeşleştirme derecesidir. Bireyin

örgüte olan ilgisi arasındaki ilişki iş tatminini etkilemektedir. Burada iş tatmininden kastedilen, çalışanların işlerine karşı hissettikleri duygu durumu olarak ifade edilir (Serinikli, 2019).

Örgütsel bağlılığı etkileyebilecek faktörlerden biri de iş tatminidir. İş tatmini, çalışanın örgütsel bağlılığını artırmaya teşvik edebilecek bir faktör olarak açıklanmaktadır. Örgütsel bağlılık artışı, örgütün iş beklentilerini uygun şekilde karşılamasından sonra görülebilir. İş beklentileri karşılandığında iş tatmini ortaya çıkacaktır. Önceki çalışmalarda, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında önemli ilişkilerin olduğu belirlenmiştir (Clugston, 2000; Kök, 2006). İşe bağlılık, işte harcanan efor, stres, kaygı ve işten ayrılmak isteği gibi faktörlerle bu ilişkilerin şekillendiği görülmektedir. Literatürde, örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasındaki karşılıklı etkileşimi vurgulayan çalışmalara sıkça rastlanmaktadır. Özellikle, örgütsel bağlılığın artmasıyla iş tatmininin artacağı, iş tatmininin yükseldikçe de örgütsel bağlılığın güçleneceği ifade edilmektedir (Feather ve Rauter, 2004; Poyraz ve Kama, 2008; Karataş ve Güleş, 2010; Testa, 2001; Sıgı ve Basım, 2006;). Kısacası, iş tatmininin artması örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkiler ve bu durum, örgütün hedeflerini gerçekleştirebilme potansiyelini artırır (Shah vd., 2021).

1.2. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

1.2.1. Örgütsel Özdeşleşme Tanımı

Örgütsel özdeşleşme, örgüt psikolojisinde temel bir konsepttir ve çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak ne kadar tanımladıklarını, örgütle ne kadar birlik duygusu yaşadıklarını ifade eder (Ashforth ve Mael, 1989; Haslam, 2004; Schuh vd., 2016). Bu, bireyin kurumuyla özdeşleşebilmesi ve kuruma aidiyet hissetmesi anlamına gelir (Kerse ve Karabey, 2017).

Bir başka tanıma göre özdeşleşme, kişinin kuruma ait olduğunu hissetmesi, kurumsal amaçları desteklemesi ve kurumun değer yargılarını paylaşması olarak ifade edilebilir (Patchen, 1970). Hall vd. (1970), kurumsal özdeşleşmeyi, kişisel ve kurumsal amaçların birbirini tamamladığı, uyumlu bir bütün olma durumu olarak tanımlar. Buchanan (1974) ise kişinin kurumsal hedeflere ulaşmasında ve değer yargılarını hayata geçirmesinde özdeşleşmenin önemine vurgu yapar. Bu, bireyin kurumun hedeflerine katkı sağlaması için özdeşleşmesi durumunda daha fazla fayda sağlayabileceği anlamına

gelir. Örgütsel özdeşleşme, işçilerin örgütlerini ifade ederken kullanacakları kelimeleri seçmeleri gerektiğini belirtir (Dutton vd., 1994). Çünkü birey, örgütünü benimseyerek kendini tanımlarken aynı zamanda örgütüyle bir bütün olarak tanımlamış olur.

Örgütsel özdeşleşme, aynı zamanda örgüt psikolojisinde anahtar bir kavramdır. Çalışanların kendilerini örgütün bir üyesi olarak ne ölçüde tanımladıkları ve örgütle, örgütün değerleri, markası, yöntemleri vb. ile ne ölçüde birlik duygusu yaşadıklarını ifade eder. Son zamanlarda yapılan pek çok araştırma, örgütsel özdeşleşmenin hem çalışanlar hem de örgütler için önemini göstermiştir (Akdemir ve Kırpık, 2018). Araştırma, çalışanların örgütleriyle özdeşleştiklerinde daha yüksek düzeyde iş performansına sahip olma eğiliminde olduklarını, yapıcı önerilerde bulunmak veya iş arkadaşlarına yardım etmek gibi örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme olasılıklarının daha yüksek olduğunu, işlerinden daha fazla tatmin olma eğiliminde olduklarını ve daha yüksek düzeyde iş performansı sergilediklerini göstermektedir. Bunun sonucunda çalışanların bırakma olasılığının daha düşük olduğu ifade edilmektedir (Aliyev ve Işık, 2014).

1.2.2. Örgütsel Özdeşleşmeyi Etkileyen Faktörler

Finansal olarak kurum kaynaklarını etkili bir şekilde yönetebilmek için bağlılık duygusunun güçlü olması gerekmektedir. Bağlılık seviyesi yüksek olan çalışanlar, maliyetleri düşürmek adına daha fazla çaba sarf eder ve kendi istekleri doğrultusunda fedakarlıkta bulunabilirler (Çankır, 2019). Bu nedenle, örgütsel bağlılığı yüksek tutmadığımızda, kurumun zaman ve maddi açıdan sorunlar yaşamasına sebep olabiliriz (Demirel, 2009).

Bireyler çevrelerindeki insanları kategorize etme ve sosyal çevrelerini bu kategorizasyonlara göre tanımlama eğilimindedir. Aynı şekilde, çalışanlar kendilerini aynı örgütün üyeleri olarak sınıflandırır ve bu durum örgütün yararına davranmalarına neden olur. Örgütsel özdeşleşme sosyal bağlamdaki ilişkilerden türeyen ve kendini tanımlayabilen bir prosedür olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu prosedüre göre, bireyler kendilerini tanımlamaya yardımcı olan diğer bireyler veya gruplarla ilişkiler kurmak istemektedir (Argon ve Ekinci, 2016). Bu bakımdan bireyler örgütlerle de etkileşime girdiklerinde öz-tanımlar geliştirmektedir. Kuruluşlar, çalışanların kendilerini ifade edebilecekleri hem bireysel hem de örgütsel başarı için çaba gösterebilecekleri bir ortam sağlarsa, çalışanlar kendilerini örgütle özdeşleştirme eğiliminde olabilirler. Örgütsel

tanımlama derecesi, çalışan ve organizasyon arasındaki etkileşimin süresi ve karakteri nedeniyle değişebilmektedir. Başka bir deyişle, çalışanlar bir kuruluşla ne kadar çok etkileşime girer ve zaman geçirirse, kendilerini o kadar çok onunla özdeşleştirme eğiliminde olabilirler. Organizasyon tanıtım için adil fırsatlar sağlarsa, kimlik düzeyinin artması beklenmektedir (Beldek, 2017).

1.2.3. Örgütsel Özdeşleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Örgütsel özdeşleşme, bireyin ve örgüt arasındaki bağın, bağlılığın, aidiyetin veya vatandaşlığın üstünde ve ötesinde, bireylerin kendilerini tanımlayacakları ve örgütle "bir" hissedecekleri sosyal kimlik biçimidir. İş tatmini, yönetim ve örgütsel davranışın önemli konularından biridir. Çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet organizasyondan organizasyona değişebilir. İş tatmini, çalışanların işlerine karşı duydukları hayranlık ve memnuniyet düzeyidir. Çalışanlar işlerinden memnunsal, o zaman bu işlerin onların ihtiyaçlarını ve isteklerini karşıladığı anlamına gelir. Aksine, çalışanlar işlerine karşı olumsuz duygular hissediyorlarsa, bu düşük düzeyde iş tatmini olduğunu göstermektedir (Damar ve Güney, 2019).

Bir işten memnuniyet veya memnuniyetsizlik, gerçek kazançlar ile istenen kazançlar arasındaki boşluğa bağlıdır. Gerçek ve istenen kazanımlar arasında boşluk yoksa veya gerçek kazanımlar istenen kazanımların ötesine geçerse, iş tatmini gerçekleşmektedir. Ancak gerçek kazanımlar istenen kazanımların gerisinde kalırsa, bu kez iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır.

Çalışanlar diğer çalışanların memnuniyetlerini gözlemleyerek işlerinden ne ölçüde memnun olduklarına karar vermelerini önermektedir. Bu nedenle iş tatmini, diğer çalışanların işlerine verdikleri tepki sonucunda ortaya çıkabilir. Bu yaklaşım, çalışanların iş arkadaşlarının rolleri açısından işlerine karşı duygusal tepkilerini içerir. Böylece çalışanların iş tatminleri, iş arkadaşlarının davranışlarından bir dereceye kadar etkilenir (Işık ve Zincirkıran, 2017). Bu bağlamda memnuniyet, çalışanların işlerine karşı olumlu duygularını ifade ettiğinden, örgütle özdeşleşmesi diğerlerine göre daha güçlü olan çalışanlar, örgütle özdeşleşmesi zayıf olanlara göre işlerinden daha fazla memnun olmalarını sağlar. Bu nedenle, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişki ne kadar çok ortaya çıkarsa, çalışanların memnuniyeti ve performansı o kadar fazla etkilenebilir (Karaalioğlu, 2019).

1.3. İŞ TATMİNİ

1.3.1. İş Tatmininin Tanımı

Sosyal bilimciler, çeşitli ilgi alanlarına odaklanarak birçok araştırmaya liderlik etmişlerdir. Bu alanlardan biri de iş tatmini olup, bu konuda 5000'den fazla çalışmanın bulunduğu belirtilmektedir. Oshagbemi (1997) ise makale ve bildirilerle birlikte bu sayının 7000'den fazla olduğunu tahmin etmektedir. Bu ifadeler, iş tatmininin işçiler ve kurum açısından öncü ve önemli bir konu olduğunu ortaya koymaktadır.

Tatmin kelimesi, bir şeyi elde etme veya doyum noktasına ulaşma anlamına gelir (İşcan ve Sayın, 2010). Halsey'e (1988) göre ise bu, ihtiyaçların karşılanması sonucunda ortaya çıkan bir tür mutluluğu ifade eder. İş tatminine odaklandığımızda ise bireyde, çalışma hayatı veya ilgili bireyin kurum ile olan koşulları arasında ortaya çıkan olumlu bir durumu ifade eder (Ugboro ve Obeng, 2000).

"Tatmin" kelimesi farklı bağlamlarda kullanılmıştır. Vroom'a (1967) göre, iş tatmini, işçilerin işlerindeki statülerine karşı duygusal tepkilerini ifade eder ve olumlu tepkiye iş tatmini, olumsuz tepkiye ise iş tatminsizliği denir. İş tatmini ve tatminsizliği bireyin beklentilerine ve çevresel etkilere bağlı olarak değişebilir. Bu durumda, iş tatmini derecesi ortaya çıkar ve bu, beklentiler ile tecrübeler arasındaki farkı ifade eder.

İş tatmini, bir çalışanın işinden duyduğu memnuniyet, keyif veya doyum hissinin bir ölçüsüdür. Davranışsal, bilişsel ve duygusal bileşenlerle ölçülür. İş tatmini iki fıkreye ayrılabilir: içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini. İçsel iş tatmini, ne tür bir işin yapıldığına, işi oluşturan görev ve sorumluluklara odaklanır. Dışsal iş tatmini; çevre, yönetici, ücret ve iş arkadaşları gibi çalışma koşullarına odaklanır. İşyerinde yüksek iş tatmini hem çalışan hem de işveren açısından faydalıdır. Yüksek bir iş tatmini oranına sahip olmak bir şirketi aşağıdaki şekillerde güçlendirebilir (Solmaz ve Çolakoğlu, 2019):

- Daha düşük devir oranı
- Sadık çalışanlar
- Daha yüksek üretkenlik
- Artan kar

1.3.2. İş Tatmininin Önemi

İş tatmini, kişisel performansın artması, örgüte olan bağlılığın güçlenmesi ve örgütün başarılarına katkı sağlamak olarak tanımlanmaktadır. Carroll ve Tosi (1977) iş tatmininin yüksek olmasının, çalışanlarda motivasyonu ve özgüveni artırarak verimliliği artırdığını belirtir. Başaran (1998) tarafından yapılan bir araştırma, iş tatmini yüksek olan bireylerin kendini gerçekleştirme düzeyine ulaştığını gösteren kanıtlar sunmaktadır.

Çeşitli çalışmalar, iş tatmini düşük olan işçilerde sinirsel ve duygusal sorunların ortaya çıktığını ve iş tatminsizliği ile olumsuz sonuçlar arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (Miner, 1992). Bir örnek olarak, iş tatmininin düşük olduğu bir kurumda dört yıl içinde kaydedilen verilere bakıldığında:

- Şikayetler %38 artmış,
- Disiplin cezaları %44 artmış ve
- İşgücü devri %70 artmıştır (Kök, 2006).

Bu artışların temel nedeni olarak, işçilerin yaşadığı tatminsizlik düzeyi gösterilebilir (Kahn, 1973). Tüm bu bulgulara göre, iş tatmininin bireysel ve örgütsel açıdan büyük bir öneme sahip olduğu anlaşılmaktadır.

1.3.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Abraham Maslow'un teorisi günümüzde hala geçerli kabul edilen bir motivasyon teorisidir. Bu teori, insan ihtiyaçlarını beş farklı düzeyde sıralar ve bu ihtiyaçların karşılanmasının bireyin motivasyonunu etkilediğini öne sürer. Ancak, bu teori genel olarak gözlem ve kapsam açısından yeterli seviyede değildir, çünkü endüstriyel bir ortama odaklanmamıştır. İnsan ihtiyaçlarının temel olarak karşılanması fikri ise iş dışındaki yaşamın da bu ihtiyaçları karşılayabileceği ve bu durumun sorunlara neden olabileceği bir gerçeğe işaret eder.

Maslow'un orijinal teorisine göre, insan ihtiyaçları şu beş düzeyde sıralanabilir:

- Biyolojik ve fizyolojik ihtiyaçlar: Gıda, su, hava, uyku ve seks gibi temel fiziksel gereksinimler.
- Güvenlik ihtiyaçları: Güvenlik arzusu ve tehlikeye karşı korunma isteği.
- Sosyal ihtiyaçlar: Ait olma, sevgi ve şefkat ihtiyacını karşılama arzusu.

- Saygınlık ihtiyaçları: Kendine saygı ve başkalarından saygı duyulma isteği.
- Kendini gerçekleştirme ihtiyacı: Kişinin tam potansiyelini gerçekleştirme çabası.

Daha sonraki yazarlar, özellikle endüstriyel uygulamalarda, kendini gerçekleştirme düzeyini vurgulamışlardır. Ancak, Maslow'un teorisinin iş ortamına uygulanabilirliği konusunda bazı eleştiriler ve sınırlamalar da bulunmaktadır.

İş doyumunun nedenleri kişiden kişiye ya da yapılan işe bağlı olarak değişebilmektedir. İş tatmininin en önemli nedenlerinden bazıları şunlardır (Sökmen, 2019):

Katılım: Bir çalışanın işe dahil olabilmesi için üretken ve odaklanmış olması gerekir. Çalışanlar becerilerini ellerinden gelen en iyi şekilde uygulayabilirlerse ve işlerinin şirketi nasıl etkilediğini net bir şekilde anlayabilirlerse kendilerini işe adanmış hissetme olasılıkları daha yüksektir.

Motivasyon: Motivasyon kelimesi, Latince kökenli "motive" kelimesinden türemiştir ve insanların harekete geçmelerine ve yön belirlemelerine yardımcı olan ihtiyaç ve korkuları ifade eder (Tunçer, 2013). Motivasyon, çalışanın görev ve sorumluluklarını olumlu bir şekilde yerine getirmesine katkı sağlar; genel olarak bir bireyi veya topluluğu doğru bir şekilde harekete geçirme çabası olarak tanımlanır. Motivasyonu anlamaya yönelik birçok kuram ve ifade bulunmakla birlikte, genellikle içerik ve süreç olmak üzere iki ana grupta incelenir (Ergül, 2005). İlk kuram, motivasyonun içeriğini ve nedenini ele alırken, ikinci kuram motivasyonun oluşumunu ve sürecini açıklar. Bir çalışan, işinin arkasındaki motivasyonu kavradığında, bu durumun iş tatminini artırabileceğini fark edebilir. Birey, neden bu işi seçtiğini ve bu meslek alanında kendisine neyin ilham verdiğini değerlendirerek, neyin kendisini motive ettiğini anlamak adına bir içsel değerlendirme yapabilir.

Ücret: Yalçın'a (1994) göre, ücret bir hizmet karşılığı çalışana ödenen bedeldir. Başka bir tanımla, çalışanların yaptığı zihinsel ve bedensel işlerin karşılığıdır (Sabuncuoğlu, 1991). Ücret, işçinin biyolojik ihtiyaçları dışında sosyalleşme, psikolojik iyi hissetme ve kültürel değerlere önem verme gibi unsurları içermektedir (Schular, 1987). Bu bağlamda ücret, bir çalışanın iş memnuniyetini belirlemede etkili bir unsurdur.

Kendisine adil bir ücret ödendiğini düşünen bir çalışan, genellikle işinden daha fazla tatmin olacaktır.

Takdir: Çalışanların ortaya koyduğu iş veya işin türü ne olursa olsun, yaptıkları olumlu çalışmalardan dolayı takdir edilmek isterler. Yaptığı iş kabul edilen ve takdir edilen bir çalışanın, yaptığı iş için diğer çalışanlara kıyasla büyük olasılıkla daha yüksek düzeyde iş tatminine ulaşacaktır.

Yaşam memnuniyeti: Yaşam memnuniyeti, bireyin kendi yaşamını değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan olumlu davranış düzeyini ifade eder (Güler ve Emeç, 2016). Aynı zamanda, kişinin sürdürdüğü yaşamdan duyduğu memnuniyeti gösteren bir ölçüdür (Veenhoven, 1996). Bu kavram, iyi bir yaşama sahip olma, yaşamdan keyif alma ve yaşamdaki uğraşların çeşitliliği gibi unsurları içerir. İş dışındaki yaşamından memnuniyet duyan bir bireyin, yaptığı işten memnun ve mutlu olma olasılığı daha yüksektir.

Fırsatlar: Bir kişinin şirketinde başka fırsatların olup olmadığı iş tatmininde başka bir faktördür. Terfi etme fırsatına sahip olan veya daha zorlu işleri kabul etme şansına sahip olan bir çalışan, genellikle işine ve çalıştığı yere olan ilgisini sürdürür.

İş güvenliği: Avlayıcı'ya (2012) göre, iş güvenliği, sağlık açısından ortaya çıkabilecek sorunlardan korunmayı amaçlar ve aynı zamanda üst düzey iş tatminini ifade eder. Bu noktada, iş sağlığı ve güvenliğinin tüm sektörlerde uygulanması, insan hakları bakımından önem arz eder (Kaplan ve Eren, 2018). İş güvenliği, birçok çalışan için hayati bir öneme sahiptir. İşini kaybetme endişesi taşımayan çalışanlar, bu durumdakilere göre daha memnun bir çalışma deneyimi yaşayabilirler.

Denetim: Çalışanların amirleriyle iyi ilişkileri olduğunda iş tatmini artma eğilimindedir. Yöneticilerle doğru iletişim, iş tatminini artıran başka bir faktördür. Ancak bu iletişimin yanında çalışanlara olan denetimde elden bırakılmamalıdır. Gerektiğinde günlük, haftalık, aylık ve yıllık toplantılarla işleyiş yürütülmelidir.

1.3.4. İş Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Eksiklikler, düşük iş tatmininin, kötü yönetimin ve örgütsel destek eksikliğinin bir belirtisi olabilmektedir. Eksiklikler, iş stresi ve tükenmişliğin bir göstergesi olan ve aynı zamanda düşük iş tatminiyle de bağlantılı olan ağır iş yüküne neden olmaktadır (Sökmen

ve Bıyık, 2016). İş tatmini ve çalışanların işten ayrılma niyeti, hedef odaklı her organizasyonun insan kaynakları yönetimleri tarafından dikkat etmesi gereken kavramlar olarak ifade edilmektedir. Çalışanları işten ayrılmaya teşvik eden birçok faktör vardır. Bu faktörler çalışanların iş tatminsizliği ile ilişkilidir. Bunlar adaletsiz ücret sistemi, ödüllendirmeyen iş ve beceri çeşitliliğinin eksikliğinden kaynaklanan tatminsizliklerdir. Performans standartlarının ve geri bildirimin eksikliği; kariyer beklentisi eksikliğinden, adaletsiz denetimden, yöneticilerden ve iş arkadaşlarıyla olan kötü ilişkilerden kaynaklanan tatminsizliğe yol açar (Sökmen vd., 2015). Yukarıda belirtilen iş tatminsizliği faktörleri herhangi bir kuruluşun yönetimi tarafından iyi bir şekilde ele alınmadığı sürece, çalışanların işten ayrılma niyeti yüksek olma eğiliminde olacaktır. İnsanların iş tatmini düzeyleri aşırı tatminden aşırı tatminsizliğe kadar değişebilir (Tuğal vd., 2017). İnsanlar ayrıca yaptıkları işin türü, iş arkadaşları, amirleri veya astları ve aldıkları maaş gibi işlerinin çeşitli yönleriyle ilgili tutumlara da sahip olabilirler.

1.4. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

1.4.1. İşten Ayrılma Niyetinin Tanımı

Lambert'in (2006) perspektifine göre, işten ayrılma niyeti; düşünme, planlama ve mevcut kurumdan ayrılma arzusu şeklinde bilişsel bir zaman ifadesini içermektedir. Başka bir deyişle, işten ayrılma niyeti; herhangi bir düşünceyle işe son verme durumunu yansıtmaktadır (Kaya, 2010). İşten ayrılma niyeti, çalışanların işlerinden ve çalışma koşullarından memnuniyetsiz olduklarını ifade etmeye yönelik olumsuz bir eğilimi temsil etmektedir (Gül ve Gökçe, 2008). Bu niyet, kurumdan bilinçli ve istekli bir şekilde ayrılma niyetini ifade eder ve bu kararı etkileyen en önemli faktör olarak kabul edilmektedir (Tett ve Meyer, 1993).

İşten ayrılma niyeti organizasyonun hedeflerine ulaşmasını etkileyebilir. Bu da müşteri hizmetleri kalitesinde bir azalmaya ve organizasyonda yer alan çalışanlar üzerinde olumsuz bir psikolojik etkiye yol açabilir. İşten ayrılma niyeti gerçek ciro için makul bir tahmin gibi görünmektedir (Serinikli, 2019).

İşten ayrılma niyeti akademisyenler, araştırmacılar ve insan kaynakları yöneticileri tarafından en çok odaklanılan alanlardan biridir. Bunun üç ana nedeni vardır: yeni işe alınanlar açısından organizasyon üzerinde önemli maliyet etkileri vardır, genel organizasyonel performansı olumsuz etkiler; kontrol edilmesi zor bir duruma dönüşme

ihtimali çok yüksektir. Bunların ortaya çıkması yetenek krizine neden olur ve bu durum cirodan kaynaklanabilecek boş pozisyonların yerini alacak eşdeğer becerilerin bulunmasını zorlaştırır (Sökmen ve Şimşek, 2016). İşten ayrılma niyeti genellikle iş tatmini sorunlarından kaynaklanır. İş tatmini terimi, insanların işleriyle ilgili tutum ve duygularını ifade etmektedir. İşe yönelik olumlu ve olumsuz tutumlar iş tatminini gösterir.

1.4.2. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

İngilizce literatüre göre, işten ayrılma niyeti "turnover intention," "intention to quit," ve "job quit intention" terimleriyle açıklanmaktadır (Örücü ve Bayramov, 2022). İşten ayrılma niyeti birçok araştırmacı tarafından farklı kavramlarla tanımlanmıştır. Tett ve Mayer'e (1993) göre, işten ayrılma niyeti, kurumdan bilinçli ve istekli bir şekilde ayrılmak anlamına gelir.

İşçilerin işten ayrılma niyetleri arasında genellikle üç ana nedenden kaynaklanan farklılıklar bulunmaktadır. Bu nedenler, bireysel faktörler, kuruma bağlı faktörler ve kurum dışı faktörler olarak sıralanabilir (Özgöç, 2019).

İşten ayrılma niyeti, diğer araştırmacılar tarafından da farklı nedenlere bağlanmıştır. Porter ve Steers'e (1973) göre, bu nedenler;

- Kurum genelindeki unsurlar
- Çalışma ortamı unsurları
- İşle ilgili unsurlar
- Bireysel unsurlar ve özelliklerdir.

Mobley'e (1982) göre ise işten ayrılma niyeti;

- Dış ekonominin durumu,
- Kurumsal değişkenler,
- İş dışında kişisel değişkenler
- İş ile ilgili kişisel değişkenlerle ilişkilendirilmiştir.

Bazı faktörler çalışanların işten isteyerek ayrılmasını etkileyebilir. Özellikle bireylerin karşılaştıkları problemleri çözebilmelerini destekleyen iletişim faktörünün bu

noktada önemli olduğu düşünülmektedir (Akgül ve Mutlu, 2021). Bir çalışan işten ayrıldığında bunun nedeni bir veya daha fazla faktör olabilir. Aşağıda çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyebilecek bu tür faktörlerin birkaç örneği verilmiştir (Başaran, 2017).

1.4.2.1. İş Tatmini

Çalışan devrinde belki de en önemli faktör iş tatminidir. Daha yüksek iş tatmini, çalışanların üretkenliğini, etkililiğini ve performansını etkiler ve daha düşük personel devri ve işte kalma oranlarıyla sonuçlanır. Tam tersine, tatminsizlik ya da iş tatmininin düşük olması, çalışanların performanslarını olumsuz yönde etkilemekte ve işten ayrılmalarına neden olmaktadır.

İş tatmininde birçok küçük faktör rol oynamaktadır. İşin kendisi ve kendilerine verilen sorumluluklar önemli faktörlerdir. Çalışma koşulu, ücret, işe gidip gelme sorunları iş tatmini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilecek durumlardır. İş tatminini etkileyebilecek daha resmi nedenler ise yönetim, politikalar ve zayıf denetim gibi unsurlardır.

Diğer önemli nedenler ise tanınma, ilerleme ve başarı gibi unsurlardır. Birçok kuruluş bu yönere dikkat etmeme hatasına düşer. Ancak tanınma ve idari destek eksikliği, ilerleme ve başarı fırsatlarının düşük olması vb. çalışanların motivasyonunu düşürür. Sürekli veya uzun süreli motivasyon kaybı ve işe karşı tatminsizlik, çalışanların işten ayrılmasına neden olabilir (Bulutlar, 2009).

1.4.2.2. Meslektaş İlişkileri

Meslekte benzer ya da benzer statüdeki kişiler, genellikle meslektaş olarak adlandırılmaktadır (Gürcan, 2019). Kardeşlik bağlamında, karşılıklı sevgi ve yardımlaşma odaklı bireyler arasındaki sosyal bütünlük, meslektaşlık olarak tanımlanmaktadır (Gürcan, 2019). Çalışma ortamını etkileyen pek çok faktör arasında, meslektaş ilişkileri önemli bir rol oynamaktadır. Meslektaş ilişkileri, çalışanların işlerini sevmelerine ya da tam tersine işlerini sevmemelerine fırsat tanıyan önemli bir etkileşim alanını oluşturmaktadır (Eser, 2010).

Meslektaş ilişkileri, kişilerarası iş ilişkileri veya bir kişinin işyerinde iş arkadaşlarıyla olan ilişkisi anlamına gelir. Bu ilişkiler iş birliğine ve güvene dönüşür. İyi

meslektaş ilişkilerine sahip olmak, ekip bağının ve sağlıklı bir çalışma ortamının yaratılmasına yardımcı olur. Gereksiz zararlı rekabet yoktur (Dığın ve Ünsar, 2009). Ancak iyi/sağlıklı meslektaş ilişkilerinin olmayışı, işyerinde husumetlere ve sıkıntılı, sağlıksız rekabete neden olabilir. Bu, çalışanların kendilerini istenmeyen biri olarak görmelerine ya da ihanete uğramış hissetmelerine neden olabilir. Bu aynı zamanda performanslarını, verimliliklerini ve üretkenliklerini de olumsuz etkiler. Sonuçta işlerini bırakmak zorunda kalabilirler.

1.4.2.3. İletişim

İki insan arasında karşılıklı farkındalık oluştuğunda iletişim başlar (Cüceloğlu, 2002). Bireyler, kendilerine iletilen mesajı algıladıkları seviyede anlamlandırır (Üstün, 2005). Bu anlamlandırmalar sonucunda iletişim kurulur ve birey duygularını ifade edebilir.

İletişim, kişisel veya kişisel olmayan bilgilerin paylaşılması anlamına gelir. İletişim herhangi bir karar alma sürecini büyük ölçüde etkileyebilir. Profesyonel düzeyde iletişim ve bilgi paylaşımı, şirketin/kurumun karşılaşılabileceği sorunların daha hızlı ve güçlü şekilde ortadan kaldırılmasına olanak tanıyabilecek güçlü bir araçtır. Meslektaşlarıyla veya yöneticileriyle sağlıklı bir iletişim kuran çalışanlar kendilerine saygı duyulduğunu ve kabul edildiğini hissederler (Er vd., 2019). Bu da çalışma motivasyonlarına, iş tatminlerine ve performanslarına olumlu yönde yansır.

Öte yandan iletişim eksikliği çalışanların yeterince takdir edilmediğini ve fark edilmediğini hissetmesine neden olur. Çalışanlar yeterince kabul edilmediklerinde, takdir edilmediklerinde veya saygı duyulmadıklarını hissettiklerinde işten ayrılma eğilimine yönelebilirler. Ayrıca bireylerin kendilerini olumsuz etkileyebilecek problemleri de iletişim becerileriyle aşabileceğini destekleyen çalışmalara rastlanmaktadır (Kiremitci vd., 2022; Akgül ve Mutlu, 2021).

1.4.2.4. Organizasyonel Bağlılık

Organizasyonel bağlılık genellikle üç temel grupta ele alınır: duygusal bağlılık, maliyet algısı ve zorunluluk (Allen ve Meyer, 1990). Duygusal bağlılık, bireyin iş yerine yönelik olumlu duygularını ifade ederken, maliyet algısı, iş değişikliğinin getireceği maddi ve manevi kayıpları içerir. Zorunluluk ise bireyin mevcut işine devam etme kararını etkileyen dışsal faktörleri temsil eder. Önceki araştırmalarda, "duygusal bağlılık"

ve "devam bağıllığı" olmak üzere iki ana başlıkta incelenen bağıllık türlerine daha sonra "normatif bağıllık" terimi de eklenmiştir (Allen ve Meyer, 1990; Weiner, 1982). Bu bağıllık türleri, organizasyon ile bireyler arasındaki ilişkileri daha ayrıntılı bir perspektiften değerlendirme olanağı sağlar (Chen ve Francesco, 2003).

Örgütsel bağıllık, çalışanın örgüte karşı psikolojik bağıllığını ifade etmektedir. Örgütsel bağıllığın yüksek olması, çalışanın iş yerinde çalışmaya devam etme konusundaki yüksek istekliliğini gösterir. Organizasyonel destek, çalışanların moralini ve çalışan bağıllığını artırır. Örgütsel bağıllık ile iş özerkliği arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Çalışanlar örgüte ne kadar bağlı olursa, işten ayrılma olasılıkları da o kadar az olur (Ercan, 2019).

1.4.2.5. Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, çalışanların görev tanımları, iş saatlerine uyum, ücret düzeyleri, ödüller gibi çeşitli unsurlara yönelik yönetsel kararları değerlendirme sürecini içermektedir (İçerli, 2010). Bu bağlamda, işçilerin, kurum yönetiminin karar ve uygulamalarını nasıl algıladığı, örgütsel adaletin nasıl değerlendirildiği önemli bir konsept olarak öne çıkmaktadır (İnce ve Gül, 2005). Bu tanımlamalar ışığında, yöneticilerin aldığı kararlar ve uygulamaların, işçiler tarafından olumlu bir şekilde karşılanması, örgütsel adaletin sağlandığının bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Örgütsel adalet, örgüt içindeki (kaynak) tahsisinin adilliğini ifade eder. Bu aynı zamanda örgüt içindeki tarafsızlığı da ifade eder. Bu, yönetim tarafından yapılan eylem ve kararları, çalışanların maaşlarını, terfi ve ilerleme fırsatlarını, performans değerlendirmesini vb. kapsar (Tolukan vd., 2016). Çalışanlar şirketin bu konularda adil, tarafsız ve şeffaf olmasını beklediğinden, örgütlerin buna mutlaka dikkat etmesi gerekmektedir. Her şey yolunda giderse ve çalışanlara adil davranılırsa, çalışanlar motive olur ve tatmin olur. Örgütsel adaletin eksikliği çalışanların motivasyonunu düşürebilir ve onların örgütten ayrılmalarına neden olabilir.

1.4.2.6. Örgütsel Politika

Örgütsel politika, kurumun hedeflerine ulaşmak adına kullanılan yöntemlerin hukuki ve idari çerçevede uygun olmayan ya da kurum tarafından teşvik edilmeyen hedeflere ulaşmak için diğer işçi ve yöneticiler üzerindeki etkinin yönetilmesini içerir (Mayes ve Allen, 1977). Bu, hem hukuki sınırlar içinde olmayan yöntemleri içerebilir

hem de kabul edilen yöntemlerle hedeflere ulaşma amacını taşıyabilir. Örgütsel politika, çalışanların kişisel ve grup çıkarları doğrultusunda değişiklik gösterir. Örgütsel politika algısını değerlendirmek, işçilerin kurumlarını ne ölçüde politik olarak gördüklerini anlamak için önemlidir (Başar ve Varoğlu, 2016). İşçiler genellikle örgütsel politik davranışları, kendi çıkarlarına hizmet eden ve genellikle ahlaki normlara uymayan davranışlar olarak algılarlar (Vigoda ve Cohen, 2002).

Örgütsel politika çalışanların iş davranışlarını ifade eder. Bu durum şirketi hem olumlu hem de olumsuz etkileyebilir. Olumsuz etkiler, kaynaklar ve diğer etik kaygılar konusunda çatışmalara neden olabilir. Bu politikalar şirket/organizasyon içerisinde gruplaşmalara, anlaşmazlıklara ve iç çatışmalara neden olabilir. Bu olumsuz durumlarla birlikte çalışanların kötü bir değişime uğraması organizasyon politikalarını ve imajını da etkileyebilir (Ercan, 2019). Organizasyon imajının zedelenmesi ve politikalarının istenmeyen şekilde değişmesi müşteri tutumunu etkileyebilecek önemli unsurlar olduğundan dikkat edilmesi gerekmektedir. Çalışanların yarattığı değişimlerin yanında, organizasyonların da istenmeyen politikalar yürütmesi ve imajını zedeleyebilecek kararlar alması çalışanların olumsuz yönde tutum sergilemelerine neden olabilir. Bu iki olumsuz durum hem çalışanı hem de organizasyonu etkileyebileceğinden örgütsel politikanın hem organizasyonlar hem de çalışanlar tarafından benimsenmesi ve sağlam temellere oturtulması gerekmektedir.

1.4.2.7. Organizasyonel İtibar

İtibar, bir kurumun çalışanları ve diğer paydaşları tarafından algılanma düzeyinin temelini oluşturur. Bu konuda literatürde birçok farklı çalışma bulunmaktadır. Örneğin:

- İtibar kelimesi Arapça kökenli olup, saygılı, değerli ve güvenli bir durumu ifade eder; aynı zamanda prestij anlamına gelir (Karaköse, 2007).
- Jackson'a (1997) göre, itibar, ekonomik yatırımları ve kurumsal gelişimi hızlandıran bir değer olarak tanımlanmaktadır.
- Sherman'a (1999) göre, itibar, örgütsel değerler ile toplum değerleri arasında bir köprü oluşturan bir üründür.

Bu çalışmalar, itibarın çok yönlü bir kavram olduğunu ve farklı perspektiflerden değerlendirilebileceğini ortaya koymaktadır.

Organizasyonel itibarın, organizasyonun sosyal veya sosyo-ekonomik imajı anlamına geldiği başlıktan da açıkça anlaşılmaktadır. Bu, şirketin taşıdığı ve oluşturduğu değer itibarını temsil eder. Çalışanlar iyi bir imaja ve standartlara sahip bir şirkette çalışmaktan gurur duydukları için kurumsal itibar büyük önem taşıyor. İtibar aynı zamanda hem çalışanlar hem de müşteriler açısından güven ve güvenilirlikle de ilişkilidir (Topçu, 2015).

Şirket veya kuruluş tanınmış ve güvenilir bir imaja sahipse, çalışanların işten ayrılma olasılıkları daha düşük olur. Bunun yerine değer katmak ve değerlerini kanıtlamak için daha çok çalışma eğilimindedirler. Öte yandan, eğer bir şirket daha az tanınmışsa, çalışanlar bu çabayı göstermeyebilir. Dolayısıyla çalışan devir hızı yüksek olabilir. Bu aynı zamanda belirli eylemlerin şirketin imajını aniden etkilemesi durumunda da geçerlidir (Topçu, 2015).

1.4.3. İşten Ayrılma Niyetinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Bireyin işi, kişiye belirli bir düzeyde finansal güvenlik, temel ihtiyaçların karşılanması ve oluşturulan yaşam kalitesinin sürdürülebilmesine yardımcı olan bir araçtır. Bu durum büyük bir pragmatik değere sahip olmasına karşın, aynı zamanda insan yaşamının en duygusal açıdan yüklü yönlerinden biridir (Serinikli, 2019). Eğer bir kişi işinden duygusal tatmin alamıyorsa, büyük olasılıkla işi bırakma niyeti geliştirecek ve böylece ilk etapta işe katılmanın pratik değerini kaybedecektir (Kiremitci vd., 2023). Kişinin işinin ya da iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan bu hoş ya da olumlu duygusal durum, iş tatmini olarak tanımlanmaktadır.

Niyetler ile gerçek davranış arasındaki ilişkiyi doğrulayan araştırma kanıtları göz önüne alındığında, kişinin işini bırakma niyeti, yani çalışanın gönüllü olarak kuruluştan ayrılma niyeti, fiili ayrılmanın habercisi olabileceğinden, işverenler için çok büyük ekonomik öneme sahiptir. Yüksek personel devri kaçınılmaz olarak her işveren için olumsuz bir sonuçtur. Dolayısıyla iş tatmini, optimal bir çalışma deneyiminin önemli belirleyicisi olduğu durumlarda, işten ayrılma niyetleri bu deneyimi etkileyebilir. Hem iş tatmininin hem de işten ayrılma niyetinin hem çalışan hem de örgüt için önemli sonuçlar doğurduğu açıktır (Sökmen ve Şimşek, 2015).

1.4.4. İşten Ayrılma Niyetinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi

İşten ayrılma niyeti bağlılıktan, bireysel ve yapısal faktörlerden etkilenmektedir. Profesyonellerin yetersizliği ve bakımın kalitesi üzerindeki potansiyel etkisi nedeniyle işletme sistemlerinde kritik bir boyuttur. Ayrılma niyeti, aynı kurum bünyesinde (iç) veya başka bir kurumda (dış) yeni bir birim/bölüm arama isteği olarak tanımlanabileceği gibi, mesleği tamamen bırakmayı da kapsayabilir. Bu, özellikle örgütsel bağlılık ortamlarında karmaşık bir olgudur. Ayrıca motivasyonel, bilişsel ve davranışsal faktörler de dahil olmak üzere birçok faktörden etkilenebilir (Serinikli, 2019).

Örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetinin yordayıcılarından biri olduğu varsayılmaktadır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte olan psikolojik bağlılığı olarak tanımlanmaktadır. Aşağıdaki bileşenlerle üç boyutlu bir yaklaşım karakterize edilebilir: birincisi çalışanların kendilerini örgütün hedefleri ve değerleriyle özdeşleştirmelerini sağlayan duygusal bağlılıkla tanımlanan duygusal örgütsel bağlılık, ikincisi kişisel yatırım ve beklenen kârın ima ettiği, kuruluştan ayrılmanın maliyetiyle ilişkili devamlılık örgütsel bağlılığı ve üçüncüsü organizasyonda kalmaya yönelik ahlaki yükümlülük duyguları durumunda normatif örgütsel bağlılıktır (Bozkurt ve Yurt, 2013).

İKİNCİ BÖLÜM

MATERYAL VE METOT

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Mevcut çalışmanın amacı, spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin örgütsel bağlılık, özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimlerini detaylı bir şekilde inceleyerek bu faktörler arasındaki ilişkileri belirlemektir. Akademisyenlerin bu konulardaki deneyim ve tutumları, çalışma ortamlarına bağlılıklarını, iş tatminlerini ve işten ayrılma eğilimlerini belirlemede önemli bir rol oynayabilir. Bu nedenle araştırma, spor bilimleri alanındaki akademisyenlerin bu kritik konulardaki durumlarını anlamak ve daha etkin çalışma koşulları sağlamak için temel bilgiler sunmayı amaçlamaktadır.

Spor bilimleri, gelişen teknoloji ve değişen yaşam tarzları ile birlikte önemi giderek artan bir alan haline gelmiştir. Bu bağlamda spor bilimleri alanındaki akademisyenlerin örgütsel bağlılık, özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimleri, bu alandaki bilimsel ve eğitsel faaliyetlerin sürdürülebilirliği açısından kritik önem taşımaktadır. Bu araştırma, spor bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin çalışma yaşamına ilişkin temel faktörleri anlamamıza ve bu alanda daha sağlıklı ve verimli bir akademik ortamın sağlanmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Elde edilecek sonuçlar, bu alandaki yönetim politikalarının ve uygulamalarının geliştirilmesi için önemli bilgiler sağlayabilir ve spor bilimleri alanındaki akademik personelin iş tatminini ve üretkenliğini artırabilir.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye'deki Spor Bilimleri Fakültelerinde görev yapan 2164 akademik personel oluşturmaktadır. Ulaşılmaya planlanan kişi sayısı %95 güvenirlilik seviyesi ve %5 hata payı ile 317'dir. Örneklemi ise çalışmaya gönüllü olarak katılan 108'i kadın 214'ü erkek olmak üzere toplamda 322 akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri Google Form aracılığıyla, elektronik ortamda çevrimiçi paylaşılmasıyla toplanmıştır. Akademisyenlere çevrim içi anket formlarını doldurmaları için 30 gün süre verilmiş ve 30. günün sonunda toplanan anket formları çevrim içi ortamda kaydedilmiştir.

2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Bu çalışma Spor Bilimleri alanında çalışan akademisyenler ile sınırlıdır.
- Çalışmada elde edilen veriler uygulanan anketlerin sonuçlarından elde edilen bilgilerle sınırlıdır.

2.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmaya katılan tüm akademisyenlerin gönüllü olarak katıldıkları, araştırmadaki amaçların gerçekleşmesi için araştırmaya katılan akademisyenlerin talimatlara uygun ve doğru bir şekilde objektif olarak cevap verdikleri, araştırmacı tarafından ulaşılmış olan örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

2.5. Araştırmanın Modeli

Mevcut çalışma genel tarama modeline göre ve nicel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Genel tarama modelleri, evrende çok sayıda elemandan oluşan elemanlar hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir örneklem grubu üzerinde yapılan tarama modelleridir (Karasar, 2005).

2.6. Araştırmanın Problem Cümlesi ve Hipotezleri

Bu araştırmanın problem cümlesi “Spor bilimleri alanındaki akademisyenlerin örgütsel bağlılık, özdeşleşme ve iş tatmininin işten ayrılma eğilimine etkisi var mı?” şeklindedir. Dolayısıyla araştırmanın amacı akademisyenlerin örgütsel bağlılık, özdeşleşme, iş tatmini seviyelerinin ölçülüp işten ayrılma değişkenine etkisinin incelenmesidir.

Araştırmanın bağımsız değişkenleri katılımcılara ait demografik değişkenler, bağımlı değişkenleri ise örgütsel bağlılık, özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma.

Çalışmanın hipotezleri ise şunlardır;

H₁: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile işten ayrılma eğilimleri arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır.

H₂: Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma eğilimleri arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır.

H₃: Katılımcıların iş tatmini düzeyleri ile işten ayrılma eğilimleri arasında negatif yönlü anlamlı ilişki vardır.

H₄: Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma eğilimi, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasından anlamlı farklılık vardır.

H₅: Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma eğilimi, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı farklılık vardır.

H₆: Katılımcıların kurum türüne göre örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma eğilimi, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasından anlamlı farklılık vardır.

H₇: Katılımcıların akademik unvanına göre örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma eğilimi, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasından anlamlı farklılık vardır.

2.7. Veri Toplama Araçları

2.7.1. Tanımlayıcı Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından oluşturulan tanımlayıcı bilgi formu cinsiyet, yaş, medeni durum, unvan, meslek yılı ve kurum türü(vakıf-devlet) değişkenlerini içeren toplam 6 sorudan oluşmaktadır.

2.7.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen, Melikoğlu (2009) tarafından çevirisi gerçekleştirilen Örgütsel Özdeşleşme (Organizational Identification) Ölçeği 6 madde ve tek alt boyuttan oluşan 7’li Likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Ölçeğin Türkçe sürümüne ilişkin iç tutarlılık katsayısı 0,81 bulunmuştur.

2.7.3. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği: Wayne S.J, Shore L. M. ve Linden R. C. (1997) tarafından geliştirilen, Küçükusta (2007) tarafından çevirisi gerçekleştirilen İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği 7’li Likert tipi 3 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe formuna ilişkin iç tutarlılık katsayısı 0,69 bulunmuştur.

2.7.4. İş Tatmini Ölçeği: Cammann C., Fichman M., Jenkins D. ve Klesh J (1979) tarafından geliştirilen Çevirgen ve Üngüren (2009) tarafından çevirisi gerçekleştirilen İş Tatmini Ölçeği 7’li Likert tipi 3 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe formunun iç tutarlılık katsayısı 0,65 bulunmuştur.

2.7.5. KUT Bağıllık Ölçeği: Klein H.J., Cooper J.T., Molloy J.C ve Swanson J.A (2014) tarafından geliştirilen Şenel, Yıldız ve Klein (2020) tarafından çevirisi gerçekleştirilen Kut Bağıllık Ölçeği 7’li Likert tipi 8 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe formunun DFA modeli kullanılarak elde edilen faktör yükleriyle hesaplanan bileşik güvenirlik 0,93 iken Cronbach alfa katsayısı 0,92 bulunmuştur.

2.8. Verilerin Analizi

Toplanan verilerin analizi için excel’de ham veri seti oluşturulmuştur. Veriler SPSS programına aktararak kayıp veri analizi yapılmış ve herhangi bir eksik veri tespit edilmemiştir. Verilerin normal dağılım varsayımını karşılayıp karşılamadığını tespit etmek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir. Skewness ve Kurtosis değerleri -2 ve +2 arasında değişim gösterdiğinden parametrik yöntemler tercih edilmiştir. İki değişken arasındaki farkların analizi için bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla değişkenin analizi için one-way ANOVA kullanılmış, değişkenler arasındaki ilişkinin analizi için Pearson Korelasyon testi uygulanmıştır.

2.9. Bulgular

Bu bölümde tezin konusu, amacı ve yöntemi doğrultusunda ulaşılan verilerin istatistiksel analizi sonucunda elde edilmiş olan bulgular tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgileri

Değişkenler		f	%
Cinsiyet	Kadın	108	33.5
	Erkek	214	66.5
Medeni Durum	Evli	113	35.1
	Bekar	209	64.9
	Araş. Gör. / Araş. Gör.	77	23.9
Unvan	Dr.	37	11.5
	Öğr. Gör. / Öğr. Gör.		
	Dr.	90	28.0
	Dr. Öğr. Üyesi		
	Doç. Dr.		
Kurum Türü	Prof. Dr.	79	24.5
	Devlet	39	12.1
	Vakıf	257	79.8
		65	20.2

$\bar{X}_{yaş}=41.06\pm11.19$; $\bar{X}_{çalışmayılı}=14.44\pm11.84$; n=322

Tablo 1’de katılımcıların demografik bilgileri gösterilmiştir. Araştırmaya 108 kadın (%33.5) ve 214 erkek (%66.5) katılmıştır. Katılımcıların %35.1’i evli (n=113), %64.9’u bekindir (n=209). Katılımcıların %23.9’u araştırma görevlisi/doktor (n=77), %11.5’i öğretim görevlisi/doktor (n=37), %28’i doktor öğretim üyesi (n=90), %24.52’i

doçent (n=79) ve %12.1'i profesördür (n=39). Katılımcıların %79.8'i devlet üniversitesinde (n=257), %20.2'si ise vakıf üniversitesinde (n=65) çalışmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 41.06 ± 11.19 , çalışma yılı ortalaması ise 14.44 ± 11.84 şeklindedir.

Tablo 2. Araştırma değişkenlerinin ortalama, standart sapma, minimum, maksimum, Skewness ve Kurtosis değerleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Skewness	Kurtosis	Min.	Max.
Örgütsel Özdeşleşme	5.22	1.16	-1.120	1.678	1.00	7.00
İşten Ayrılma Eğilimi	2.18	1.63	1.347	.672	1.00	7.00
İş Tatmini	5.56	1.29	-1.032	.617	1.00	7.00
Örgütsel Bağlılık	5.58	1.36	-1.261	1.437	1.00	7.00

Tablo 2’de araştırma değişkenlerinin açımlayıcı analizleri verilmiştir. Örgütsel özdeşleşme 5.22 ± 1.16 , işten ayrılma eğilimi 2.18 ± 1.63 , iş tatmini 5.56 ± 1.29 ve örgütsel bağlılık 5.58 ± 1.36 şeklinde ortalama değerleri vermiştir. Hesaplanan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayılarının -2 ile +2 arasında bir değere sahip olmasından dolayı verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır (George ve Mallery, 2010). İlk analizler katılımcıların örgütsel özdeşleşme, iş tatmini, örgütsel bağlılık değerlerinin ortalamanın oldukça üzerinde olduğunu, işten ayrılma eğiliminin ise oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Ölçme araçları 1-7 arasında değerlendirilmiştir.

Tablo 3. Araştırma değişkenlerinin cinsiyete göre dağılımı

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	108	5.03	1.06	-2.137	0.033*
	Erkek	214	5.32	1.20		
İşten Ayrılma Eğilimi	Kadın	108	2.45	1.68	2.088	0.038*
	Erkek	214	2.05	1.59		
İş Tatmini	Kadın	108	5.15	1.28	-4.089	0.000**
	Erkek	214	5.76	1.26		
Örgütsel Bağlılık	Kadın	108	5.31	1.24	-2.525	0.009**
	Erkek	214	5.72	1.4		

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Tablo 3’te araştırma değişkenlerinin cinsiyete göre dağılımı verilmiştir. Örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma eğilimi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme puan ortalaması cinsiyete bağlı olarak farklılaşmaktadır [$t(320) = -2.137$, $p = 0.033$]. Erkeklerin örgütsel özdeşleşme puanları kadınlara göre daha yüksektir. İşten ayrılma

eğilimi puan ortalaması cinsiyete bağlı olarak farklılaşmaktadır [t(320)=2.088, p=0.038]. Kadınların işten ayrılma eğilimi puanları erkeklere göre daha yüksektir. İş tatmini puan ortalamaları cinsiyete göre farklılık göstermektedir [t(320)=-4.089, p=0.000]. Erkeklerin iş tatmini puanları kadınlardan daha yüksektir. Örgütsel bağlılık ortalamaları cinsiyete bağlı olarak değişmektedir [t(320)=-2.525, p=0.009]. Erkeklerin örgütsel bağlılık puanları kadınlardan daha yüksektir.

Tablo 4. Araştırma değişkenlerinin medeni duruma göre dağılımı

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Örgütsel Özdeşleşme	Bekar	113	5.17	1.13	-0.599	0.55
	Evli	209	5.25	1.18		0
İşten Ayrılma Eğilimi	Bekar	113	2.58	1.81	3.067	0.00
	Evli	209	1.97	1.49		2**
İş Tatmini	Bekar	113	5.26	1.34	-3.043	0.00
	Evli	209	5.72	1.24		3**
Örgütsel Bağlılık	Bekar	113	5.34	1.53	-2.178	0.03
	Evli	209	5.71	1.24		1*

*p<0.05, **p<0.01

Tablo 4’te araştırma değişkenlerinin medeni duruma göre dağılımı verilmiştir. İşten ayrılma eğilimi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından medeni durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme puan ortalaması medeni duruma bağlı olarak farklılaşmamaktadır [t(320)=-0.599, p=0.550]. İşten ayrılma eğilimi puan ortalaması medeni duruma bağlı olarak farklılaşmaktadır [t(320)=3.067, p=0.002]. Bekarların işten ayrılma eğilimi puanları evlilere göre daha yüksektir. İş tatmini puan ortalamaları medeni duruma göre farklılık göstermektedir [t(320)=-3.043, p=0.003]. Evlilerin iş tatmini puanları bekarlardan daha yüksektir. Örgütsel bağlılık ortalamaları medeni duruma bağlı olarak değişmektedir [t(320)=-2.178, p=0.009]. Evlilerin örgütsel bağlılık puanları bekarlardan daha yüksektir.

Tablo 5. Araştırma değişkenlerinin kurum türüne göre dağılımı

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
Örgütsel Özdeşleşme	Devlet	257	5.22	1.15	-0.020	0.98
	Vakıf	65	5.22	1.24		4
İşten Ayrılma Eğilimi	Devlet	257	1.92	1.39	-4.715	0.00
	Vakıf	65	3.21	2.07		0**
İş Tatmini	Devlet	257	5.67	1.19	2.579	0.01
	Vakıf	65	5.13	1.57		2*
Örgütsel Bağlılık	Devlet	257	5.65	1.30	1.832	0.06
	Vakıf	65	5.31	1.54		8

*p<0.05, **p<0.01

Tablo 5’te araştırma değişkenlerinin kurum türüne göre dağılımı verilmiştir. İşten ayrılma eğilimi ve iş tatmini açısından kurum türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme puan ortalaması kurum türüne bağlı olarak farklılaşmamaktadır [$t(320)=-0.020$, $p=0.984$]. İşten ayrılma eğilimi puan ortalaması kurum türüne bağlı olarak farklılaşmaktadır [$t(320)=-4.715$, $p=0.000$]. Vakıf üniversitesinde çalışanların işten ayrılma eğilimi puanları devlet üniversitesinde çalışanlara göre daha yüksektir. İş tatmini puan ortalamaları kurum türüne göre farklılık göstermektedir [$t(320)=2.579$, $p=0.012$]. Devlet üniversitesinde çalışanların iş tatmini puanları vakıf üniversitesinde çalışanlardan daha yüksektir. Örgütsel bağlılık ortalamaları kurum türüne bağlı olarak değişmemektedir [$t(320)=1.832$, $p=0.068$].

Tablo 6. Araştırma değişkenlerinin akademik unvana göre dağılımı

		N	Ortalama	Standart Sapma	F	Post Hoc
Örgütsel Özdeşleşme	Araş. Gör. / Araş. Gör. Dr. ¹	77	5.27	1.01	0.329 ($p=0.859$)	-
	Öğr. Gör. / Öğr. Gör. Dr. ²	37	5.31	1.24		
	Dr. Öğr. Üyesi ³	90	5.11	1.28		
	Doç. Dr. ⁴	79	5.23	1.17		
	Prof. Dr. ⁵	39	5.29	1.11		
İşten Ayrılma Eğilimi	Araş. Gör. / Araş. Gör. Dr. ¹	77	2.35	1.79	1.357 ($p=0.249$)	-
	Öğr. Gör. / Öğr. Gör. Dr. ²	37	2.31	1.76		
	Dr. Öğr. Üyesi ³	90	2.24	1.58		
	Doç. Dr. ⁴	79	2.16	1.67		
	Prof. Dr. ⁵	39	1.64	1.08		
İş Tatmini	Araş. Gör. / Araş. Gör. Dr. ¹	77	5.34	1.45	2.294 ($p=0.059$)	-
	Öğr. Gör. / Öğr. Gör. Dr. ²	37	5.81	1.33		
	Dr. Öğr. Üyesi ³	90	5.54	1.11		
	Doç. Dr. ⁴	79	5.45	1.45		
	Prof. Dr. ⁵	39	6.02	0.84		
Örgütsel Bağlılık	Araş. Gör. / Araş. Gör. Dr. ¹	77	5.28	1.43	4.104 ($p=0.003$)**	5>4 5>1
	Öğr. Gör. / Öğr. Gör. Dr. ²	37	5.85	1.22		
	Dr. Öğr. Üyesi ³	90	5.59	1.36		
	Doç. Dr. ⁴	79	5.41	1.42		
	Prof. Dr. ⁵	39	6.25	0.92		

** $p<0.01$

Tablo 6’da araştırma değişkenlerinin akademik unvana göre dağılımları gösterilmiştir. Örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma eğilimi ve iş tatmini açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmazken, örgütsel bağlılığın akademik unvana bağlı olarak değiştiği tespit edilmiştir [$F(4)=4.104$, $p=0.003$]. Post hoc testi profesörlerin doçent ve araştırma görevlilerinden daha yüksek örgütsel bağlılık puanlarına sahip olduğunu göstermiştir.

Tablo 7. Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon analizi, ortalama ve standart sapma değerleri

	1	2	3	4
Örgütsel Özdeşleşme	-	-.300**	.390**	.519**
İşten Ayrılma Eğilimi		-	-.756**	-.485**
İş Tatmini			-	.645**
Örgütsel Bağlılık				-
Ortalama	5.22	2.18	5.56	5.58
Standart Sapma	1.16	1.63	1.29	1.36

** $p<0.01$

Tablo 7’de örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma eğilimi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki verilmiştir. Örgütsel özdeşleşme işten ayrılma eğilimi ile negatif ($r=-0.30$, $p<0.01$), iş tatmini ($r=0.39$, $p<0.01$) ve örgütsel bağlılık ($r=0.51$, $p<0.01$) ile pozitif yönde ilişkilidir. İşten ayrılma eğilimi, iş tatmini ($r=-0.75$, $p<0.01$) ve örgütsel bağlılık ($r=-0.48$, $p<0.01$) ile negatif yönde ilişkilidir. İş tatmini ile örgütsel bağlılık ($r=0.64$, $p<0.01$) arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır.

SONUÇ

Günümüzde spor bilimleri alanındaki akademik çalışmalar hem eğitim kurumlarının hem de bu alanda faaliyet gösteren profesyonellerin gelişimi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda, akademisyenlerin örgütsel bağlılık, özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimlerinin derinlemesine anlaşılması, bu alandaki eğitim kurumlarının stratejik yönetiminin şekillendirilmesi ve profesyonellerin çalışma hayatlarının iyileştirilmesi açısından kritik önem taşımaktadır. Bu çalışma, spor bilimleri alanındaki akademisyenlerin bu kilit konulardaki deneyimlerini sistematik olarak incelemeyi amaçlamaktadır. Bu alandaki akademik kurumlara ve profesyonellere stratejik rehberlik sağlamak, çalışma ortamlarını iyileştirmek ve spor bilimleri alanında bilimsel katkıyı artırmak için örgütsel bağlılık, özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimleri arasındaki dinamik ilişkileri anlamak bu araştırmanın temel hedefleridir. Bu bağlamda, bulguların spor bilimleri alanındaki eğitim ve akademik uygulamaların gelişimine önemli katkılar sağlaması beklenmektedir.

Araştırma değişkenlerinin açımlayıcı analizleri yapılmış ve örgütsel özdeşleşme 5.22 ± 1.16 , işten ayrılma eğilimi 2.18 ± 1.63 , iş tatmini 5.56 ± 1.29 ve örgütsel bağlılık 5.58 ± 1.36 şeklinde ortalama değerlere ulaşılmıştır. Hesaplanan çarpıklık (skewness) ve

basıklık (kurtosis) katsayılarının -2 ile +2 arasında bir değere sahip olmasından dolayı verilerin normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır (George ve Mallery, 2010). Yapılan analizler sonucunda gönüllü katılımcıların örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değerleri ortalamanın oldukça üzerinde bulunmuştur.

Araştırmada “Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile işten ayrılma eğilimleri arasında negatif yönlü ilişki vardır” hipotezi doğrulanmıştır (H1). Ulaşılan sonuçlara göre örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma eğilimi ile negatif yönde bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Tablo 7). Yani bireylerin çalıştıkları kurumlarla özdeşleşmelerinin işten ayrılmalarını engellediği anlaşılmaktadır. Örgütsel özdeşleşme, bireylerin kurumlarına karşı bağlılıklarını, aidiyetlerini ve kurumlarının değerlerine olan uyumlarını arttırdığı için böyle bir sonuca ulaşılmış olabilir.

Çalışmadan edinilen sonuçlara göre “Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ile işten ayrılma eğilimleri arasında negatif yönlü ilişki vardır” hipotezi doğrulanmıştır (H2). Tablo 7’de ulaşılan bulgular ışığında örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Örgütsel bağlılık, bireylerin çalıştıkları kuruma karşı duydukları güçlü bağlılık, sadakat ve motivasyon ile yakından ilişkilendirilen bir kavramdır. Bu durum, çalışanların yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip olmalarının, kurumlarıyla daha derin bir bağ kurmalarını ve işten ayrılma eğilimlerini düşük seviyede tutmalarını içermektedir. Bu elde edilen sonuçlar, örgütsel bağlılığı artırmak için yapılan çabaların, personel devir oranını azaltma ve kurum üyelerinin memnuniyet düzeylerini artırma potansiyeline sahip olduğunu vurgulamaktadır. Bu bağlamda, kurumlar için örgütsel bağlılığı destekleyecek stratejiler geliştirmek, çalışan motivasyonunu artırmak ve uzun vadeli bir iş birliği ortamı yaratmak açısından önemli bir adım olarak değerlendirilebilir.

“Katılımcıların iş tatmini düzeyleri ile işten ayrılma eğilimleri arasında negatif yönlü bir ilişki vardır” hipotezi doğrulanmıştır (H3). Tablo 7’ye göre çalışmaya gönüllü olarak katılan bireylerin vermiş olduğu cevaplar neticesinde iş tatmini ve işten ayrılma eğilimi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ulaşılan bu sonuca göre işinden tatmin olan bireylerin işten ayrılma eğiliminin düşük seviyede olduğu söylenebilmektedir. İş tatmini, çalışanların çalıştıkları kurumdan ve işlerinden duydukları memnuniyet düzeyini arttırarak daha pozitif bir tutumla çalışmalarına destek olur.

İşletmelerin daha olumlu sonuçlara ulaşabilmeleri açısından, çalışanlarının iş tatminini arttırmaya dönük çabalar sarfetmeleri gerektiği düşünülmektedir.

“Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma eğilimi, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasından anlamlı farklılık vardır” hipotezi doğrulanmıştır (H4). Tablo 3’e göre erkeklerin ulaştıkları örgütsel özdeşleşme puanlarının kadınlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur [$t(320)=-2.137$, $p=0.033$]. Ulaşılan bulgulara göre erkeklerin örgütsel özdeşleşme puanlarının yüksek olması kurumlarına karşı yüksek bağlılık hissettikleri ve çalıştıkları kurumun kültürünü benimsedikleri anlamına gelebilir. Alcan (2018), Polat (2019) ve İşcan’ın (2006) yaptıkları çalışmalarda da örgütsel özdeşleşme ve cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Diğer yandan Barutçu’nun (2015) yapmış olduğu çalışmada örgütsel özdeşleşme ve cinsiyet değişkeni arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamış ve çalışmamızdan farklı bir sonuca ulaşılmıştır. Diğer bir bulguya göre kadınların işten ayrılma eğilimlerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır [$t(320)=2.088$, $p=0.038$]. Bu sonucun sebebi, kadınların erkeklere göre iş yerlerinden memnun olmadıkları veya motivasyon eksikliği gibi sorunlar yaşamaları olabilir. Ayrıca kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları bazı zorluklar, beklentilerinin karşılanamaması ya da cinsiyet eşitliğini hissedememeleri bu sonuca ulaşmamızı sağlamış olabilir. Literatür incelendiğinde, Akçakanat vd. (2017) ve Kara ve Gücal’ın (2016) akademisyenlerle ve Çiçek vd.’nin (2016) ise çalışan bireylerle yaptığı çalışmada kadınların işten ayrılma isteği düzeylerinin erkeklerden daha düşük olduğu sonucu bulunmuştur.

Sonuçlar iş tatmini [$t(320)=-4.089$, $p=0.000$] ve örgütsel bağlılık [$t(320)=-2.525$, $p=0.009$] açısından incelendiğinde erkeklerin daha yüksek puanlara sahip oldukları bulunmuştur. İlgili literatür incelendiğinde Alcan’ın (2018) öğretmen katılımcılarla yapmış olduğu çalışmada, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel bağlılık puanlarına sahip olduklarını tespit etmiştir. Ayrıca Çetin (2006) ve Lincoln ve Kalleberg’in (1992) çalışmalarında da cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılığı ve iş tatminini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu sonuçlara göre erkeklerin iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının kadınlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiş ve çalışmamızla uyumluluk göstermiştir. Lim’in (2010) özel sektör çalışanlarıyla yaptığı araştırmada da erkeklerin kadınlara göre daha yüksek örgütsel bağlılığa sahip oldukları bulunmuştur. Lim (2010), kurumların kadın çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeylerini

artırmak amacıyla daha uygun bir çalışma ortamı yaratmalarının önemine vurgu yapmıştır. Aynı zamanda, cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırarak, kadınların eğitim ve terfi olanaklarını daha etkin bir şekilde değerlendirebilmeleri için çabaların yoğunlaştırılması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca Tan'ın (2017) ve Durna ve Eren'in (2005) öğretmenlerle gerçekleştirdikleri çalışmada cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmış ve çalışmamızdan farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

“Katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma eğilimi, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı farklılık vardır” hipotezi değerlendirildiğinde (H5), işten ayrılma eğilimi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Çıkan sonuca göre bekar olan bireylerin işten ayrılma eğilimi puanları evli olanlara göre daha yüksek, evli olan bireylerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık puanlarının bekar olan bireylere nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4). Lincoln vd.'nin (1992) araştırmalarından elde ettikleri sonuçlar incelendiğinde medeni durum ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Araştırmamızla paralellik gösteren bu çalışmaya göre evli olan bireylerin bekar olanlara göre iş tatminlerinin ve örgütsel bağlılıklarının daha yüksek seviyede olduğu bulunmuştur.

“Katılımcıların kurum türüne göre örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma eğilimi, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasından anlamlı farklılık vardır” hipotezi incelendiğinde (H6), akademisyenlerin kurum türüne göre işten ayrılma eğilimleri ve iş tatminleri arasında anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Diğer yandan kurum türü değişkeni ve örgütsel özdeşleşme ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa ulaşılmamıştır (Tablo 5). Araştırma sonuçlarımıza göre, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin devlet üniversitesindeki akademisyenlere göre işten ayrılma eğilimleri daha yüksek seviyededir. Ayrıca devlet üniversitesinde çalışan akademisyenlerin iş tatmini düzeylerinin vakıf üniversitesinde çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ulaşılan bu sonuçlara göre vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin işten ayrılma eğilimlerinin azaltılabilmesi ve iş tatminlerinin daha yüksek seviyelere çıkarılabilmesi amacıyla çalışmaların yürütülmesi, aynı zamanda maddi ve manevi açıdan iyileştirmelerin yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

“Katılımcıların akademik unvanına göre örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma eğilimi, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı farklılık vardır” hipotezi doğrultusunda analizler yapılmıştır (H7). Akademisyenlerin akademik unvanlarına göre, örgütsel özdeşleşme düzeyleri, işten ayrılma eğilimleri ve iş tatminleri açısından anlamlı bir farklılığa ulaşılmazken, örgütsel bağlılığın akademik unvana göre anlamlı düzeyde değiştiği tespit edilmiştir. Yapılan test sonucunda profesörlerin doçent ve araştırma görevlilerinden daha yüksek örgütsel bağlılık puanlarına sahip olduğu bulunmuştur (Tablo 6). Bozkurt ve Yurt’un (2013) akademisyenlerle yapmış olduğu çalışmada, profesörlerin, doçentlerin ve şu an ki adıyla doktor öğretim üyelerinin örgütsel bağlılıkları; araştırma görevlisi veya uzman gibi unvanlara sahip bireylerden daha düşük seviyede olduğunu tespit etmişlerdir.

Tablo 7’de araştırmaya katılan gönüllü katılımcılardan elde edilen bulgulara göre örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma eğilimi ile negatif yönde bir ilişki ($r=-0.30$, $p<0.01$), iş tatmini ($r=0.39$, $p<0.01$) ve örgütsel bağlılık ($r=0.51$, $p<0.01$) ile pozitif yönde bir ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Avanzi vd.’nin (2012) öğretmenlerle yapmış olduğu çalışmada örgütsel özdeşleşmenin güçlendirilmesiyle işten ayrılma isteğinin azaldığı tespit edilmiştir. Bu sonuca göre çalışanların kendilerini bulundukları kuruma ait hissetmeleri, kurumlarıyla bütünleşmeleri ve özdeşleşmeleri akademisyenlerin işten ayrılma niyeti düzeylerinde de azalmaya yol açmaktadır. Yani örgütsel özdeşleşme düzeylerinde artış görülmesi durumunda işe bağlılık seviyelerinde de aynı yöne bir artışa neden olacağı ifade edilebilir. Dolayısıyla örgütleriyle özdeşleşen akademisyenlerin işten ayrılmaya niyetli olmadıkları, kendi kişiliklerine benzer gördükleri üniversiteleri için daha fazla çalışma gayreti içinde oldukları söylenebilmektedir. Alan incelendiğinde örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılığı (Bergami ve Bagozzi, 2000; Meyer vd., 2004; Marique ve Stinglhamber, 2011; Meyer vd., 2004; Yorulmaz vd., 2020) ve iş tatminini (Karanika-Murray vd., 2015; Riketta ve Van Dick, 2005; Yorulmaz vd., 2020) olumlu yönde etkilediği sonuçlarına ulaşılmış ve araştırmamızla paralellik göstermiştir. Ayrıca yapılan diğer çalışmalar, bireylerin örgütsel özdeşleşme düzeylerinin örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmış ve çalışmamızla benzerlik göstermiştir (Altaş, 2021; Bedeian, 2007; Cicero ve Pierro, 2007; Çakınberk vd., 2011; Knippenberg vd., 1991; Loi vd., 2004; Polat ve Meyda 2011; Schie, 2000; Sökmen, 2019; Tyler ve Blader, 2001; Yorulmaz vd., 2020).

Sonuçlar incelendiğinde, işten ayrılma eğilimi, iş tatmini ($r=-0.75$, $p<0.01$) ve örgütsel bağlılık ($r=-0.48$, $p<0.01$) ile negatif bir ilişki içindedir. Bunun yanı sıra iş tatmini ile örgütsel bağlılık ($r=0.64$, $p<0.01$) arasında da pozitif bir ilişki vardır. Alan incelendiğinde farklı sektör ve ülkelerde gerçekleştirilen birçok çalışmada iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir (Diestel vd., 2014; Lambert vd., 2010; Mafini ve Dlodlo, 2014; Miller vd., 2001; Monynihan ve Pandey, 2007; Rosati vd., 2009; Yücel ve Bektaş, 2012). Bunun yanı sıra iş tatminin de işten ayrılma eğilimini azalttığı sonucuna ulaşan çalışmalara rastlanmıştır (Bateman ve Strasser, 1984; Shanahan ve Hopkins, 2019; Tett ve Meyer, 1993;).

Konuyla ilgili yapılmış çalışmalar incelendiğinde, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuş ve çalışmamızla paralellik göstermiştir (Aktay, 2010; Azeem, 2010; Balassiano ve Salles, 2012; Brown ve Barker, 2019; Busch vd., 1998; Çelik vd., 2015; Duygulu, 2019; Hadiyat vd., 2021; Leite vd., 2014; Lim, 2010; Mannheim vd., 1997; Shurbagi ve Zahari, 2014; Yousef, 1998). Ayrıca Hedayat vd.'nin (2018) üniversitede çalışan misafir öğretim elemanlarıyla yapmış oldukları çalışmada, örgütsel bağlılığın iş tatmini ile pozitif yönde bir ilişkisi olduğunu tespit etmiş ve çalışmamızla benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Çalışanlar genellikle organizasyon içinde ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir ortam bulmak istemektedirler. Bir örgüt bu beklenti ve ihtiyaçları karşılayabilirse, çalışanların örgüte bağlılığı artabilir. Günümüzdeki ağır çalışma koşulları, ücretlerin yetersizliği, iş arkadaşları ve işverenlerle ilişkiler, artan rekabet, teknolojik gelişmeler, ailevi sorunlar iş hayatının tetikleyicileri olarak kabul edilebilir. Stresin bu faktörlere bağlı olarak oluştuğu ve bunlarda olumlu bir değişiklik olmadan artmaya devam edeceği açıkça görülmektedir.

Sonuç olarak, katılımcıların örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değerlerinin yüksek, işten ayrılma eğiliminin ise düşük olduğu bulunmuştur. Ayrıca, yapılan korelasyon analizi sonucunda örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma eğilimi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır. Örgütsel özdeşleşme örgütler açısından oldukça yararlı bir durumdur. Örgütü ile özdeşleşen iş görenlerde bağlılık ve tatmin gibi durumlar görülebilirken, işten ayrılma

niyeti gibi olumsuz durumlara rastlanmamaktadır. Çünkü örgütsel özdeşleşme ile birey, çalıştığı örgütü adeta kendi kişiliği gibi görmekte ve o şekilde faaliyet göstermektedir.

Bu çalışma sonucunda ortaya konulan bulgular, araştırma kapsamında ele alınan örneklem ve araştırmanın yapıldığı zaman dilimi ile sınırlıdır. Buradan hareketle araştırmanın başka bir zaman dilimine (dönem başı, ortası veya sonu, kayıt haftası, sınav haftası, sınav görevlerinin yoğun olduğu veya sınav kağıdı okuma, not girişi dönemleri ya da ders yüklerinin ve çeşitliliğinin azlığı veya fazlalığı, tatil dönemi vs.) denk gelmesi ya da başka üniversitelerde görev yapan akademisyenlere veya başka bir sektöre uygulanması farklı sonuçlar verebilir.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki öneriler sunulmaktadır:

- Ulaşılan sonuçlar incelendiğinde, katılımcıların unvanlara göre örgütsel bağlılık ortalamaları artmış olsa da doçent unvanına sahip akademisyenlerin ortalamalarının profesörlere göre daha düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çıkan bu farklılığın sebeplerinin tespit edilebilmesi amacıyla hem nicel hem de nitel olarak çalışmalar yapılabilir.
- Üniversitelerde iyi, adil ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasıyla birlikte akademisyenler arasında çıkan farklılıkların giderilmesi, örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatminini olumlu yönde etkilerken işten ayrılma eğiliminin de düşmesini sağlayabilir.
- Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre yüksek işten ayrılma eğilimlerine sahip olmalarının nedenlerinin yapılacak çalışmalarla birlikte tespit edilmesi ve bunlara öneriler getirilmesiyle birlikte daha sağlıklı ve güvenilir bir iş ortamının sağlanması gerekmektedir.
- Spor Bilimleri alanında çalışan akademisyenlerle yapılan bu çalışmanın farklı alanlarda görev yapan akademisyenlerle de yapılması literatürü destekleyebilir ve daha genellenebilir sonuçlara ulaşılmasına katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

Akçakanat, T., Mücevher, M. H. ve Demirgil, Z. (2017). İşkolikliğin kuşaklara göre karşılaştırılması: Süleyman Demirel Üniversitesi akademisyenleri üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 135-155.

Akdemir, B. ve Kırpık, G. (2018). *Kuşak farklılıkları ile kurumsal itibar algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi*. Gece Akademi Yayınevi.

Akgül, A. ve Mutlu, T. O. (2021). Basketbol klasman hakemlerinin iletişim becerilerinin problem çözme süreçleri üzerine etkisinin incelenmesi. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 19(3), 81-95.

Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205-230. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.2015.11.24.529>

Aktay, D. D. (2010). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve askeri hastanede bir uygulama* [Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı, İstanbul Üniversitesi, İstanbul]. YÖK Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>

Alcan, E. E. (2018). *Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul]. YÖK Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>

Aliyev Y. ve Işık, M. (2014). Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 37(2), 131- 149.

Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organisation. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>

Allen, N. J., and Meyer, J. P. (1984). Testing the Side-Bet theory of organisational commitment- Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>

Altaş, S. S. (2021). Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 875-891. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1171>

Argon, T. ve Ekinci, S. (2016). İlk ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 1-19. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2016.16.1-5000182908>

Ashforth, B. E., and Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of management review*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4278999>

Avanzi, L., Dick, R., Fraccaroli, F., and Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relations between identification. *Workaholism and WellBeing. Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 26(3), 289- 307. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.712291>

Azeem, S. M. (2010). Job satisfaction and organizational commitment among employees in the Sultanate of Oman. *Psychology*, 1(4), 295-300. <https://doi.org/10.4236/psych.2010.14038>

Balassiano, M., and Salles, D. (2012). Perceptions of equity and justice and their implications on affective organizational commitment: A confirmatory study in a teaching and research institute. *BAR-Brazilian Administration Review*, 9, 268-286. <https://doi.org/10.1590/S1807-76922012000300003>

Barutçu, K. (2015). *Kamu personelinde algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir]. YÖK Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>

Başar, U. ve Varoğlu, A. K. (2016). Örgütsel politika algısının ihmalkârlık üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin aracı rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23(3), 751-765. <https://doi.org/10.18657/yonveek.281961>

Başaran, İ. E. (1998) *Örgütsel davranış*. Gül Yayınevi.

Başaran, R. (2017). Örgütsel tutum ve davranışların iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisi: ilişkisel psikolojik sözleşmelerin aracılık rolü. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 239-270.

Bateman, T. S., and Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of management journal*, 27(1), 95-112. <https://doi.org/10.5465/255959>

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40. <http://dx.doi.org/10.1086/222820>

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. <https://doi.org/10.5465/amle.2007.24401700>

Beldek, E. G. (2017). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel sinizm ve örgütsel muhalefet ile ilişkisi: Görgül bir araştırma. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 16-47.

Bergami, M., and Bagozzi, R. P. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British journal of social psychology*, 39(4), 555-577. <https://doi.org/10.1348/014466600164633>

Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: review and research agenda. *Journal of Organisational Behaviour*, 27(5), 645-663. <http://dx.doi.org/10.1002/job.372>

Bilgiç, H. F. (2017). Örgütsel Bağlılık-İş tatmini ilişkisi. *Akademik İzdüşüm Dergisi*, 2(3), 35-49.

Blader, S. L., and Tyler, T. R. (2009). Grup katılım modelinin test edilmesi ve genişletilmesi. *Uygulamalı Psikoloji Dergisi* 94(2), 445–464.

Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.

Brown, T., and Barker, G. G. (2019). The relationship between job satisfaction and organizational commitment: A small business perspective. *Advances in Business Research*, 9(1), 112-130.

Buchanan, B. (1974). *Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations*. Sage Publications, Inc.

Bulutlar F. ve Öz, E.Ü. (2009, Mayıs 21-23). *Kurumdan ayrılma niyetini etkileyen unsurlar: İşe bağlılık ve kurumla özdeşleşme* [Bildiri sunumu]. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir, Türkiye.

Busch, T., Fallan, L., and Pettersen, A. (1998). Disciplinary differences in job satisfaction, self-efficacy, goal commitment and organisational commitment among faculty employees in norwegian colleges: An empirical assessment of indicators of performance. *Quality in Higher Education*, 4(2), 137-157. <https://doi.org/10.1080/1353832980040204>

Büyükyılmaz, O. ve Tunçbiz, B. (2016). Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi: Akademik personel üzerinde bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(14), 89-114.

Carroll, S. J., and Tosi, H. L. (1977). *Organizational behavior*. St. Clair Press.

Certel, E. (2018). *Çalışanların işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Akdeniz Üniversitesi, Antalya]. YÖK Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Chen, Z. X., and Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 490-516. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00064-7](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00064-7)

Cicero, L., and Pierro, A. (2007). Charismatic leadership and organizational outcomes: The mediating role of employees' work-group identification. *International Journal of Psychology*, 42(5), 297-306. <https://doi.org/10.1080/00207590701248495>

Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 477-

486. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200006\)21:4<477::AID-JOB25>3.0.CO;2-7](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<477::AID-JOB25>3.0.CO;2-7)

Connelly, C. E., and Gallagher, D. G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management*, 30(6), 959-983. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.008>

Cüce, H., Güney, S. ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1 (31), 1-30. <https://doi.org/10.17065/huniibf.103652>

Cüceloğlu, D. (2002). *İletişim donanımları*. Remzi Kitabevi.

Çakınberk, A., Derin, N. ve Demirel, E. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve Tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.

Çankır, B. (2019). Örgütlerde duygusal bağlılık ve performans ilişkisi. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 155-177. <https://doi.org/10.17336/igusbd.620845>

Çelik, S., Dedeoğlu, B. B., and İnanır, A. (2015). Relationship between ethical leadership, organizational commitment and job satisfaction at hotel organizations. *Ege Academic Review*, 15(1), 53-64.

Çetin, M. O. (2006). The relationship between job satisfaction, occupational and organizational commitment of academics. *Journal of American Academy of Business*, 8(1), 78-88.

Çevirgen, A. ve Üngüren, E. (2009, Mayıs 21-24). *Konaklama İşletmelerinde Etik İklim ve İş Tatmini İlişkisi* [Bildiri sunumu]. 10. Ulusal Turizm Kongresi, Mersin, Türkiye.

Çiçek, H., Canbaz, S. ve Eyidiker, U. (2016). İşkoliklik üzerine Kırklareli’de bir araştırma. *Tekirdağ S.M.M.M. Odası Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, 1-17.

Dağlı, A., Elçiçek, Z. ve Han, B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 17, 68. <https://doi.org/10.17755/esosder.445932>

Damar, A. ve Güney, A. (2019, Mayıs 2-4). *Örgütsel sinizmin örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini üzerindeki etkisi* [Bildiri sunumu]. 18. Uluslararası İşletmecilik Kongresi, Osmaniye, Türkiye

De Frutos, B., Ruiz, M. A., and San Martin, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicológica*, 19(3), 345-366.

Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişki ve kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.

Dıgın, Ö. ve Ünsar, S. (2010). Çalışanların iş güvencesi algısının belirleyicileri ve iş güvencesinden memnuniyetin organizasyonel bağlılık, iş stresi ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(26), 133-145.

Diestel, S., Wegge, J., and Schmidt, K. H. (2014). The impact of social context on the relationship between individual job satisfaction and absenteeism: The roles of different foci of job satisfaction and work-unit absenteeism. *Academy of Management Journal*, 57(2), 353-382. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.1087>

Dukerich, J. M., Golden, B. R., and Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative science quarterly*, 47(3), 507-533. <https://doi.org/10.2307/3094849>

Durna, U. ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.

Dutton, J. E., Dukerich, J. M., and Harquail, C. V. (1994) Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263. <https://doi.org/10.2307/2393235>

Duygulu, S. (2019). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir uygulama* [Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya]. YÖK Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>

Er, N. İ., Ergeneli, A. ve Semerci, A. B. (2019, Mayıs 2-4). *Duygusal zekânın işten ayrılma niyeti ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. [Bildiri sunumu]. 18. Uluslararası İşletmecilik Kongresi, Osmaniye, Türkiye

Ercan, S. (2019). *Lider-üye etkileşimi, yenilikçi iş davranışı, işe adanmışlık, örgütsel özdeşleşme ilişkisinde örgütsel adaletin rolü* [Doktora tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Maltepe Üniversitesi, İstanbul]. YÖK Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>

Erdoğan, F. B. ve Sökmen, A. (2019). Örgütsel bağlılık ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(1), 244-264.

Ergül, H. F. (2005). Motivasyon ve motivasyon teknikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(14), 67-79.

Eser, Ş. (2010). *Okul öncesi öğretmenlerinde iş doyumu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Tekirdağ ili örneği* [Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Okul Öncesi Öğretmenliği Anabilim Dalı, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale]. Yök Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>

Feather, N. T., and Rauter, K. A. (2004) Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94. <http://dx.doi.org/10.1348/096317904322915928>

George, D., and Mallery, P. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference 17.0 update*. 10th Edition, Pearson, Boston.

Gül, H., Oktay, E. ve Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 15, 1-11.

Güler, B. K. ve Emeç, H. (2016). Yaşam memnuniyeti ve akademik başarıda iyimserlik etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(2), 129-149.

Gürcan, T. (2019). *Hemşirelikte meslektaş dayanışmasının iş doyumu ve işten ayrılma niyetine etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Marmara Üniversitesi, İstanbul.] Yök Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>

Hadiyat, Y., Indrawati, N., and Athifah, M. (2021). Organizational commitment and intention to quit of hr practitioners: A study from Indonesia. *In Proceedings of the 1st International Conference on Sustainable Management and Innovation, ICoSMI 2020, 14-16 September 2020, Bogor, West Java, Indonesia*. <http://dx.doi.org/10.4108/eai.14-9-2020.2304501>

Hall, D. T., Schneider, B., and Harold, T.N. (1970) Personal factors in organizational identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 176–190.

Halsey, W. (1988). *Macmillan contemporary dictionary, abc*. Tanıtım Basımevi.

Haslam, S. A. (2004). *Örgütlerde psikoloji: Sosyal kimlik yaklaşımı* (N. Namatoğlu, Ed.). Nobel Akademik Yayıncılık.

Hedayat, A., Sogolittapph, F. N., Shakeri, R., Abasifard, M., and Khaledian, M. (2018). Relationship between organizational commitment and job satisfaction. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 81.

Hrebini, L. G., and Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in development of organisational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17(4), 555-573. <http://dx.doi.org/10.2307/2393833>

Işık, M. ve Zincirkıran, M. (2017). Kurumsal itibar, iş tatmini ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının demografik değişkenler ile incelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 2017, 54 (623), 21-34.

Işık, O., Uğurluoğlu, Ö. ve Akbolat, M. (2012). Sağlık kuruluşlarında örgütsel adalet algılarının örgütsel bağlılığa etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(2), 254-265.

İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.

İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık*. Çizgi Kitabevi.

İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(11), 160–177.

İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.

Jackson, P. (1997). Reputation management techniques: Making education & career connections. *Journal Articles; Opinion Papers* (72), 6-26.

Jamal, M., Baba, V. V., and Riviere, R. (1998). Job stress and well-being of moonlighters: The perspective of deprivation or aspiration revisited. *Stress Medicine*, 14(3), 195–202. [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(199807\)14:3<195::AID-SMI779>3.0.CO;2-R](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(199807)14:3<195::AID-SMI779>3.0.CO;2-R)

Judge, T. A., and Larsen, R. J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organisational Behaviour and Human Decision Processes*, 86, 67–98. <http://dx.doi.org/10.1006/obhd.2001.2973>

Kahn, R. L. (1973). The work module: A tonic for lunchpail lassitude. *Psychology Today*, 27(5).

Kaplan, M. ve Eren, M.E. (2018). İş sağlığı ve güvenliği algısının iş stresi üzerindeki etkisi: Kamu hastanesinde bir araştırma. *Dergipark, Mukaddime*, 9(2), 181-194. <https://doi.org/10.19059/mukaddime.454700>

Kara, F. M. ve Gücal, A. Ç. (2016). Akademisyenlerde işkolikliğin belirlenmesinde serbest zamanda sıkılma algısının rolü. *Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(1), 47-62.

Karaalioğlu, Z. F. (2019). *Algılanan örgütsel destek ile iş performansı ilişkisinde örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışının aracı rolü* [Doktora tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul]. YÖK Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>

Karabal, A. (2021). İş sağlığı ve iş güvenliği. *Uluslararası Batı Karadeniz Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(1), 1-21. <https://doi.org/10.46452/baksoder.816965>

Karaköse, T. (2007). Örgütlerde itibar yönetimi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 11(9), 1-12.

Karanika-Murray, M., Bartholomew, K. J., Gleen, A. W., and Tom, C. (2015). Leader-Member Exchange across two hierarchical levels of leadership: concurrent influences on work characteristics and employee psychological health. *Work & Stress*, 29:1, 57-74. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.1003994>

Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım.

Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89. <https://doi.org/10.12780/UUSB73>

Kaya, İ. (2010). Otel işletmelerinde işgörenlerin iş tatminini etkileyen işi bırakma eğilimi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 219–236.

Kerse, G. ve Karabey, C. N. (2017). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye etkisi: Örgütsel sinizmin aracı rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 375-398.

Kiremitci, O., Boz, B., and Yıldız Çakır, L. (2023). Job demands-resources model and burnout in physical education teaching: A mixed-method sequential explanatory study. *Work*, (Preprint), 76(1), 1-17.

Kiremitci O., Yıldız Çakır L., Boz B., Engür M. ve Vurgun H. (2022). Öğretmen adaylarının mesleki tutum ve yeterlik algılarının, mizaç tiplerine göre değerlendirilmesi: Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Pedagojik Formasyon Sertifika Programı üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 51(1), 367–390.

Klein, H. J., Cooper, J. T., Molloy, J. C., and Swanson, J. A. (2014). The assessment of commitment: Advantages of a unidimensional, target-free approach. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 222–238. <https://doi.org/10.1037/a0034751>

Ko, J. W., Price, J. L., and Mueller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's Three-Component Model of organisational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 961–973. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.82.6.961>

Kobayashi, Y., and Kondo, N. (2019). Organizational justice, psychological distress, and stress-related behaviors by occupational class in female Japanese employees. *Plos one*, 14(4), e0214393. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0214393>

Koç, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28),200-211.

Kök, S. B. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.

Küçükusta, D. (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi* [Doktora tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalı, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir]. YÖK Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>

Lambert, E. G. (2006). I want to leave: A test of a model of turnover intent among correctional staff. *Applied psychology in criminal justice*, 2(1), 57-83.

Lambert, E. G., Hogan, N. L., and Altheimer, I. (2010). An exploratory examination of the consequences of burnout in terms of life satisfaction, turnover intent, and absenteeism among private correctional staff. *The Prison Journal*, 90(1), 94-114. <https://doi.org/10.1177/0032885509357586>

Lasswell, H. D. (1935). *World politics and personal insecurity*. Whittlesey House (Mcgrawhill).

Leite, N. R. P., Rodrigues, A. C. D. A., and Albuquerque, L. G. D. (2014). Organizational commitment and job satisfaction: what are the potential relationships? *BAR-Brazilian Administration Review*, 11, 476-495. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2014276>

Lim, T. (2010). Relationships among organizational commitment, job satisfaction, and learning organization culture in one Korean private organization. *Asia Pacific education review*, 11(3), 311-320. <https://doi.org/10.1007/s12564-010-9087-z>

Lincoln, J. R., and Kalleberg, A. L. (1992). *Culture, control and commitment: A study of work organization and work attitudes in the United States and Japan*. CUP Archive.

Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology*. Rand McNally College Publishing Company.

Loi, R., Hang-yue, N., and Foley, S. (2004). The effect of professional

identification on job attitudes: A study of lawyers in Hong Kong. *Organizational Analysis*, 12(2), 109-128. <https://doi.org/10.1108/eb028988>

Mael, F. A., and Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>

Mafini, C., and Dlodlo, N. (2014). The linkage between work-related factors, employee satisfaction and organisational commitment: Insights from public health professionals. *SA Journal of Human Resource Management*, 12(1), 12. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.616>

Mannheim, B., Baruch, Y., and Tal, J. (1997). Alternative models for antecedents and outcomes of work centrality and job satisfaction of high-tech personnel. *Human Relations*, 50(12), 1537-1562. <https://doi.org/10.1023/A:1016971615417>

Marique, G., and Stinglhamber F. (2011). Identification to proximal targets and affective organizational commitment. *Journal of Personnel Psychology*. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000040>

Martin, J. E., and Sinclair, R. R. (2007). A typology of the part-time workforce: Differences on job attitudes and turnover. *Journal of Occupational Organisational Psychology*, 80(2), 301-319. <http://dx.doi.org/10.1348/096317906X113833>

Mayes, B. T., and Allen, R. W. (1977). Toward a definition of organizational politics. *Academy of Management Review*, 2(4), 672-678. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1977.4406753>

Maynard, D. C., and Joseph, T. A. (2006). Are all part-time underemployed? The influence of faculty status preference on satisfaction and commitment. *Higher Education*, 55, 139-154. <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-006-9039-z>

Melikoğlu, M. (2009). The distinctive role of prestige, communication and trust: organizational identification versus affective commitment. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(6), 255-256. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017.706>

Meyer, J. P., and Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace. Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)

Meyer, J. P., Becker, T. E., and Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 991–1007. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., and Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organisation: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behaviour*, 61(1) 20-52. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>

Miller, N. G., Erickson, A., and Yust, B. L. (2001). Sense of place in the workplace: The relationship between personal objects and job satisfaction and motivation. *Journal of Interior Design*, 27(1), 35-44. <https://doi.org/10.1111/j.1939-1668.2001.tb00364.x>

Miner, J. B. (1992). *Industrial-organizational psychology*. McGraw-Hill Book Company.

Mobley, W. H. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences and control*. AddisonWesley Publishing, Reading.

Mowday, R. T., and Steers, R. M. (1979). The Measurement of organisational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14(2) 224-247. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

Mowday, R. T., Porter, L. W., and Steers, R. M. (1982). *Employee-organisation linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. Academic Press.

Mowday, R., Porter, L., and Steers, R. (1982). Organizational linkages: the psychology of commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(4), 224-247.

Moynihan, D. P., and Pandey, S. K. (2007). The role of organizations in fostering public service motivation. *Public administration review*, 67(1), 40-53. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00695.x>

Mücella, A. R. I., Gülova, A. A. ve Sevinç, K. Ö. S. E. (2017). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık davranışının ilişkisi: Bir sağlık kuruluşunda araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1), 43-51.

Oshagbemi, T. (1997). The influence of rank on the job satisfaction of organizational members. *Journal of Managerial Psychology*, 12(8), 511-519. <https://doi.org/10.1108/02683949710189111>

Örücü, E., ve Bayramov, S. (2022). Örgütlerde işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler olarak; psikolojik sözleşme ihlali ve ücret tatmini. *Journal of Management and Economics Research*, 20(1), 47-66. <https://doi.org/10.11611/yead.948800>

Özgöç, Ö. A. (2019). *Yeni iş fırsatları, sosyal destek, öz yeterlilik ve kişi-örgüt uyumunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul]. YÖK Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>

Patchen, M. (1970). *Participation, achievement, and involvement on the job*. Prentice-Hall.

Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması* [Doktora tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Uludağ Üniversitesi, Bursa]. YÖK Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>

Porter, L. W., and Steers, R. M. (1973). 'Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.

Poyraz, K. ve Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.

Riketta, M., and Van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of vocational behavior*, 67(3), 490-510. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.06.001>

Ritzer, G., and Trice, H. M. (1969). An empirical study of Howard Becker's side-bet theory. *Social Forces*, 47(4), 475-479. <http://dx.doi.org/10.2307/2574537>

Rosati, R. J., Marren, J. M., Davin, D. M., and Morgan, C. J. (2009). The linkage between employee and patient satisfaction in home healthcare. *Journal for Healthcare Quality*, 31(2), 44-53. <https://doi.org/10.1111/j.1945-1474.2009.00018.x>

Sabuncuoğlu, Z. (1977). Personel yönetiminde uyarlık sorunları. *Akademi: Bursa İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi*, 6(1-2), 118-143.

Sass, J. S., and Canary, D. J. (1991), Organizational commitment and identification: An examination of conceptual and operational convergence. *Western Journal of Speech Communication*, 55, 275- 293.
<https://doi.org/10.1080/10570319109374385>

Schaubroeck, J., Judge, T. A., and Taylor III, L. A. (1998). Influences of trait negative affect and situational similarity on correlation and convergence of work attitudes and job stress perceptions across two jobs. *Journal of Management*, 24(4), 553-576.
[https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80073-7](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80073-7)

Schuh, S. C., Van Quaquebeke, N., Göritz, A. S., Xin, K. R., De Cremer, D., and Van Dick, R. (2016). Mixed feelings, mixed blessing? How ambivalence in organizational identification relates to employees' regulatory focus and citizenship behaviors. *Human Relations*, 69(12), 2224-2249.
<https://doi.org/10.1177/00187267166391>

Schuler, R. S. (1988). Personnel and human resource management choices and organisational strategy. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 26(1), 81-100.
<https://doi.org/10.1177/103841118802600108>

Schwenk, C. R. (1986). Information, cognitive biases and commitment to a course of action. *The Academy of Management Review*, 11(2), 298-310.
<https://doi.org/10.5465/amr.1986.4283106>

Schyns, B., Torka, N., and Gössling, T. (2007). Turnover intention and preparedness for change: Exploring leader-member exchange and occupational self-efficacy as antecedents of two employability predictors. *Career Development International*, 12(7), 660-679.

Serinikli, N. (2019). İş stresinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 10(4), 915-928.

Shah, S. M. A., Sultan, F., and Khalil, S. H. (2021). Corporate social responsibility and employees organizational commitment: Does organizational identification matter? *İlköğretim Online*, 20(3). <https://doi.org/10.1007/s12144-015-9389-8>

Shanahan, K. J., and Hopkins, C. D. (2019). Level of agreement between sales managers and salespeople on the need for internal virtue ethics and a direct path from satisfaction with manager to turnover intent. *Journal of Business Ethics*, 159, 837-848. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3813-6>

Sherman, M. L. (1999). Reputation the only thing that can give your business a second chance making the most of your reputation. *Published for the Institute of Directors and AIG Europe (UK)*.

Shurbagi, A. M. A., and Zahari, I. B. (2014). The mediating effect of organizational commitment on the relationship between job satisfaction and organizational culture. *International Journal of Business Administration*, 5(6), 24. <http://dx.doi.org/10.5430/ijba.v5n6p24>

Sıgı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 130-154.

Simo, P, Sallan, J. M., and Fernandez, V. (2008). Compromiso organizativo, satisfacción en el trabajo e intención de abandonar la organización: Análisis comparativo entre profesorado universitario a tiempo parcial y a tiempo completo. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 16(22), 1-21.

Solinger, O. N., Van Olffen, W., and Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70-83. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.70>

Solmaz, S. ve Çolakoğlu, T. (2019) Örgüt kültür tipleri ve özdeşleşme: iş tatminin aracılık etkisi. *Ankara Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 20(9), 105-119. <https://doi.org/10.33689/spormetre.541348>

Sökmen, A. (2019). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ilişkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(2), 980-990.

Sökmen, A. ve Bıyık, Y. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel özdeşleşme, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: bilişim uzmanlarına yönelik bir araştırma. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, 9 (2), 221-227.

Sökmen, A. ve Şimşek, T. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.

Sökmen, A., Ekmekçioğlu, E. B. ve Çelik, K. (2015). Algılanan örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ve yönetici etik davranışı ilişkisi: Araştırma görevlilerine yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 125-144.

Şenel, E., Yıldız, M. ve Klein, H. J. (2020). Klein ve arkadaşlarının tek boyutlu hedeften bağımsız bağlılık ölçeğinin türkçeye uyarlanması. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(1), 176-186. <http://dx.doi.org/10.33689/spormetre.606849>

Şimşek, B. (2013). *Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve tekstil sektöründe bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul]. YÖK Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>

Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumu ve sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri (MEB şube müdür adayları üzerinde bir araştırma). *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128.

Tan, S. (2017). *Öğretmen algılarına göre örgütsel sağlık ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Siirt Üniversitesi, Siirt]. YÖK Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>

Temur, Ö. F. (2012). *Öğretmen algılarına göre yöneticilerin karar verme stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi: Rize ili örneği* [Yüksek lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Ana Bilim Dalı, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, İstanbul]. YÖK Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>

Teta, M. R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *The Journal of Psychology*, 135(2), 226-236. <https://doi.org/10.1080/00223980109603693>

Tett, R. P., and Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>

Thorsteinson, T. J. (2003). Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 76(2), 151-177. <http://dx.doi.org/10.1348/096317903765913687>

Tolukan, E., Şahin, M. Y. ve Koç, M. (2016). Cimnastik antrenörlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve işten ayrılma niyeti ilişkisi. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish*, 11(8), 377-398. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.9558>

Topçu, M. K., (2015). *Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü* [Doktora tezi, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Savunma Yönetimi Anabilim Dalı, Kara Harp Okulu, Ankara]. YÖK Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>

Tuğal, F. N., Topsakal, Y. ve İplik, E. (2017). Örgütsel sağlığın çalışanların iş tatmini ve yabancılaşma düzeyine etkisinde örgütsel adaletin aracı rolü. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 479-488.

Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, (88), 87-108.

Tyler, T. R., and Blader, S. L. (2001), "Identity and cooperative behavior in groups". *Group Processes & Intergroup Relations*, 4(3), 207-226. <https://doi.org/10.1177/1368430201004003003>

Ugboro, I., and Obeng, K. (2000). Top management leadership, employee empowerment, job satisfaction and customer satisfaction in total quality management organizations: An empirical study. *Journal Of Quality Management*, 5(2), 247-272. [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(01\)00023-2](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(01)00023-2)

Üstün, B. (2010). Çünkü iletişim çok şeyi değiştirir. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(2), 88-94.

Van Dick, R., Grojean, M. W., Christ, O., and Wieseke, J. (2006). Identity and the extra mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17(4), 283-301. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00520.x>

Van Knippenberg, D., and Van Schie, E. C. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of occupational and organizational psychology*, 73(2), 137-147. <https://doi.org/10.1348/096317900166949>

Vandenberg, R. J., and Self, R. M. (1993). Assessing newcomers' changing commitments to the organisation during the first 6 months of work. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 557-568. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.557>

Veenhoven, R. (1996). *The study of life satisfaction*. (W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel and B. A. Bunting Ed.). *Comparative Study of Satisfaction with Life in Europe*, Eötvös University Press.

Vigoda, E., and Cohen, A. (2002). Influence tactics and perceptions of organizational politics: A longitudinal study. *Journal of Business Research*, 55, 311-324. [http://dx.doi.org/10.1016/S0148-2963\(00\)00134-X](http://dx.doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00134-X)

Vroom, V. H. (1967). *Work and motivation*. John Wiley and Sons Inc.

Weiner, Y. (1982). Commitment in organizations: a normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428. <https://doi.org/10.2307/257334>

Yavuz, Ş. (2009). *Hacettepe üniversitesi erişkin hastanesi çalışanlarının liderlik algılarının ve örgütsel bağlılıklarının iş tatmini üzerine etkisi* [Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Ana Bilim Dalı, Hacettepe Üniversitesi, Ankara]. YÖK Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>

Yeşil, S., Mavi, Y. ve Hatunoğlu, M. (2020). Örgütsel adaletin örgütsel bağlılığa etkisi: bir alan araştırması. *Journal of the Cukurova University Institute of Social Sciences*, 29(3), 129-132. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.669282>

Yıldırım, B. ve Yüksekbilgili, Ö. (2016). Sağlık personelinin örgütsel bağlılığa ilişkin algı düzeylerinin incelenmesi. *Sağlık Bilimleri Dergisi*, 44(9), 1295. <https://doi.org/10.17719/jisr.20164420197>

Yorulmaz, M., Mansuroğlu, E., and Kaya Özbağ, G. (2020). Mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational identification and organizational commitment: An empirical study on ship agency employees. *Pomorstvo*, 34(2), 233-244. <https://doi.org/10.31217/p.34.2.4>

Yousef, D. A. (1998). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International journal of Manpower*, 19(3), 184-194. <https://doi.org/10.1108/01437729810216694>

Yücel, I., and Bektaş, C. (2012). Job satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics among teachers in Turkey: Younger is better? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 1598-1608. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.346>

Zickar, M.J., Gibby, R.E. and Jenny, T. (2004). Job attitudes of workers with two jobs. *Journal of Vocational Behaviour*, 64(1), 222-235. [http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00047-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00047-2)

Wayne, S. J., Shore, L. M., and Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111. <http://dx.doi.org/10.2307/257021>

Wiener, Y. (1982). Commitment in Organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7(3), 418-428. <https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285349>

Wong, E. S. K., and Tioh, N. H. (2009). Case study of factors influencing jobs satisfaction in two Malaysian Universities. *International Business Research*, 2(2), 86-98. <http://dx.doi.org/10.5539/ibr.v2n2p86>

EKLER

Ek-1 Etik Kurul Onayı

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU - 1 KARARI

Protokol No : 220080

Karar No : 82

Araştırma Yürütücüsü	Yüksek Lisans Öğrencisi MUHAMMED BURAK AKIN
Kurumu / Birimi	SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ / SPOR YÖNETİCİLİĞİ
Araştırmanın Başlığı	Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık, Özdeşleşme, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimlerinin İncelenmesi: Spor Bilimleri Alanında Bir Araştırma
Başvuru Formunun Etik Kurula Geldiği Tarih	18.05.2022
Başvuru Formunun Etik Kurulda İncelendiği Tarih	25.05.2022
Karar Tarihi	30.05.2022

KARAR : **UYGUNDUR**

AÇIKLAMA :Beyan edilen veri formlarının dışına çıkılmaması şartıyla araştırmanın uygulanabilirliği konusunda bilimsel araştırmalar etiği açısından bir sakınca yoktur.

Prof.Dr. Şendil CAN
Başkan

Prof.Dr. Aylin Çiğdem KÖNE
Üye

Doç.Dr. Aytekin FIRAT
Üye

Doç.Dr. Burçak BOZ YAMAN
Üye

Prof.Dr. Emine ÇİL
Üye

Doç.Dr. Aydan BEKAR
Üye

Doç.Dr. Ali Gürel GÖKSEL
Üye

Doç.Dr. Öner ÇELİKKALELİ
Üye

Bu belge elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama adresi <https://etikkurulbasvuru.mu.edu.tr/dogrulama/ZJJS3423>



Ek-2 Anket Formu

Onam Formu

Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık, Özdeşleşme, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Eğilimlerinin İncelenmesi: Spor Bilimleri Alanında Bir Araştırma adlı Tez çalışması Muhammed Burak AKIN ve Doç. Dr. Ali Gürel GÖKSEL tarafından gerçekleştirilecektir. Araştırma Spor Bilimleri alanında çalışan akademisyenlerin örgütsel bağlılık, özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma eğilimlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amacıyla planlanmıştır. Bu araştırmaya katılmak gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmayı kabul ettikten sonra veri toplama formunu doldurmaya başlamış olsanız bile istemediğiniz taktirde çalışmaya katılmaktan vazgeçebilirsiniz. Formu eksiksiz doldurup araştırmacıya vermiş olmanız/göndermeniz çalışmaya katılma konusunda gönüllü olduğunuz anlamına gelmektedir.

Sizden elde edilen tüm bu bilgiler bilimsel bir araştırmada kullanılacaktır. Araştırma sonuçları kimlik belirtecek herhangi bir isim ya da işaret içermeyecektir. Bu araştırmada sizinle ilgili tutulan tüm kayıtlar gizli kalacaktır.

Bu nedenle soruların tümüne doğru ve eksiksiz yanıt vermeniz büyük önem taşımaktadır. Çalışma formu 5 bölüm ve 22 sorudan oluşmaktadır. Anketi tamamlamak yaklaşık 8 dk. zamanınızı alacaktır. Çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda aşağıda iletişim bilgileri yer alan sorumlu araştırmacı Muhammed Burak AKIN ile çekinmeden iletişime geçebilirsiniz.

Çalışmamız için zaman ayırarak bilim dünyasına verdiğiniz katkı için teşekkürler...

Sorumlu Araştırmacının

Unvanı, Adı Soyadı: Muhammed Burak AKIN

Katılımınız için teşekkür ederiz.

1. Kişisel Bilgi Formu

Yaşınız? (.....)

Cinsiyetiniz?

Kadın () Erkek ()

Medeni Durumunuz?

Evli () Bekar ()

Unvanınız?

Prof. Dr. () Doç. Dr. () Dr. Öğr. Üyesi () Öğr. Gör / Öğr. Gör. Dr. ()

Araş. Gör. / Araş. Gör. Dr. ()

Meslek Yılıınız? (.....)

Kurum Türü? Devlet () Vakıf ()

2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği (Organizational Identification)

	1 kesinlikle katılmıyorum			6 kesinlikle katılıyorum		
Herhangi bir kişi çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, bunu kendime yapılmış bir aşağılama olarak görürüm.	1	2	3	4	5	6
Başkalarının çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri benim için önemlidir.	1	2	3	4	5	6
Çalıştığım kurum ile ilgili konuşurken, “onlar” değil, “biz” diye konuşurum.	1	2	3	4	5	6
Çalıştığım kurumun başarısını kendi basarım gibi görürüm.	1	2	3	4	5	6
Herhangi bir kişi çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu kendime yapılmış bir övgü gibi hissedirim.	1	2	3	4	5	6
Medyada çalıştığım kurumla ilgili kötü bir haber çıksa, bundan utanç duyarım.	1	2	3	4	5	6

3. İşten Ayrılma Eğilimi Ölçeği

	1 Hiç Katılmıyorum			5 Tamamen Katılıyorum	
Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum (R)	1	2	3	4	5
Daha iyi bir iş bulur bulmazbu işten ayrılacağım (R)	1	2	3	4	5
Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum (R)	1	2	3	4	5

4. İş Tatmini Ölçeği

	1 Hiç Katılmıyorum			5 Tamamen Katılıyorum	
Her yönüyle işimden memnunum.	1	2	3	4	5
Genel olarak işimden hoşlanmam.	1	2	3	4	5
Genel olarak burada çalışmaktan hoşlanırım.	1	2	3	4	5

5. Kut Bağlılık Ölçeği

	1 Oldukça Az				7 Oldukça Çok			
Kurumunuza ne kadar bağlısınız?	1	2	3	4	5	6	7	
Kurumunuzu ne kadar önemlersiniz?	1	2	3	4	5	6	7	
Kendinizi kurumunuza ne kadar adarsınız?	1	2	3	4	5	6	7	
Kurumunuza ne ölçüde bağlı kalmayı seçersiniz?	1	2	3	4	5	6	7	

