

ÜNİVERSİTELERİN DIŞ İLİŞKİLER BİRİMİ ÇALIŞANLARININ ÖRGÜTSEL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ALGISININ DUYGUSAL BAĞLILIKLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

The Effect of Organizational Sustainability Perception on Emotional Commitment of
Employees in the International Relations Units of Universities

Esra KIZILOĞLU * - Hilal YAYLA **

* Doç. Dr., Selçuk
Üniversitesi, İ.İ.B.F.,
Uluslararası Ticaret ve
Finansman Bölümü,
ORCID: 0000-0001-6005-
8755,
esraciftci@selcuk.edu.tr

** Yüksek Lisans
Öğrencisi, Selçuk
Üniversitesi, Sosyal
Bilimler Enstitüsü,
Uluslararası Ticaret Ana
Bilim Dalı, ORCID: 0000-
0002-1738-6072,
hillyay@outlook.com

Makale Türü

Article Type

Araştırma Makalesi
Research Article

Geliş Tarihi

Received

24.09.2024

Kabul Tarihi

Accepted

25.12.2024

Önerilen Atıf Şekli /

Recommended Citation:

Kızıoğlu E., Yayla H.,
(2024). Üniversitelerin Dış
İlişkiler Birimi
Çalışanlarının Örgütsel
Sürdürülebilirlik Algısının
Duygusal Bağlılıkları
Üzerindeki Etkisi, Akşehir
Meslek Yüksekokulu Sosyal
Bilimler Dergisi, 18, 38-52

ÖZET

Günümüz iş dünyasında örgütsel sürdürülebilirlik, çevresel, ekonomik ve sosyal boyutlar da dahil olmak üzere çeşitli boyutları kapsamaktadır. Örgütlerin sürdürülebilirlik alanındaki girişimleri, çalışanların örgüte olan bağlılık düzeyini önemli ölçüde etkileyen bir faktördür. Bu çalışmanın temel amacı, üniversitelerin dış ilişkiler birimlerinde çalışan personelin örgütsel sürdürülebilirlik algısının, duygusal bağlılıkları üzerindeki etkisini incelemektir. Literatürde, örgütsel sürdürülebilirliğin çalışanların kuruma olan bağlılıklarını artırabileceğine dair çeşitli bulgulara rastlanmakla birlikte, bu ilişkinin duygusal bağlılık üzerindeki spesifik etkisine dair araştırmalar sınırlıdır. Bu bağlamda, çalışma, söz konusu ilişkinin ölçülmesine katkı sağlamayı hedeflemiştir. Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma verileri, Türkiye'deki farklı üniversitelerin dış ilişkiler birimlerinde görev yapan 169 çalışandan toplanmıştır. Python programlama dili ile veriler analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Analizler sonucunda örgütsel bağlılığın duygusal bağlılığı anlamlı ve pozitif şekilde etkilediği görülmüştür. Örgütsel sürdürülebilirlik algısının yüksek olduğu birimlerde, çalışanların duygusal bağlılık seviyelerinin anlamlı derecede arttığı saptanmıştır. Örgütsel sürdürülebilirlik boyutlarından çevresel, sosyal ve yönetsel alt boyutları da çalışanların duygusal bağlılıklarını anlamlı ve pozitif yönde etkilemiştir. Bu sonuç, çalışanların kurumlarının sürdürülebilirlik politikalarını desteklemelerinin, onları kuruma daha derin bir duygusal bağlılık geliştirmeye yönlendirdiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilirlik, Örgütsel Sürdürülebilirlik, Duygusal Bağlılık, Üniversite, Dış İlişkiler

ABSTRACT

In today's business world, organizational sustainability encompasses various dimensions including environmental, economic and social dimensions. Organizations' sustainability initiatives are a factor that significantly affects the level of commitment of employees to the organization. The main purpose of this study is to examine the effect of the organizational sustainability perception of employees working in the international relations units of universities on their emotional commitment. Although there are various findings in the literature that organizational sustainability can increase the commitment of employees to the organization, research on the specific effect of this relationship on emotional commitment is limited. In this context, the study aimed to contribute to the measurement of the relationship in question. The survey technique, which is one of the quantitative research methods, was used in the study. The research data were collected from 169 employees working in the international relations units of different universities in Türkiye. The data were analyzed and interpreted with the Python programming language. As a result of the analyses, it was seen that organizational commitment significantly and positively affects emotional commitment. It was determined that in units where the perception of organizational sustainability was high, the emotional commitment levels of employees increased significantly. The environmental, social and administrative sub-dimensions of organizational sustainability also significantly and positively affected the emotional commitment of employees. This result reveals that employees' support for the sustainability policies of their institutions leads them to develop a deeper emotional commitment to the institution.

Keywords: Sustainability, Organizational Sustainability, Emotional Organizational Commitment, University, International Relations

GİRİŞ

Günümüzde üniversiteler yalnızca bilimsel bilgi üretmekle kalmayıp aynı zamanda gelecek nesiller için daha yaşanabilir bir dünya yaratma sorumluluğuna da sahip olduğu bilince erişmiştir. Bu nedenle sürdürülebilirlik, üniversitelerin stratejik planlamalarının merkezinde yer alan kritik bir kavram haline gelmiştir. Sürdürülebilir kalkınma hedeflerine katkıda bulunma ve toplumları bu alanda bilinçlendirme sorumluluğunu üstlenen bu eğitim kurumlarının aynı zamanda, akademik programlar aracılığıyla öğrencilere ve personeline sürdürülebilirlik bilincini aşılması ve sürdürülebilirlik üzerine yapılan araştırmaları ve faaliyetleri artırması gerekmektedir.

Üniversiteler, topluma örnek olma ve liderlik etme misyonları doğrultusunda, sürdürülebilirlik ilkelerini hem operasyonel hem de eğitim-öğretim faaliyetlerine entegre etmeye çalışmaktadır. Bu çabalar, yalnızca çevresel sürdürülebilirlik sağlamakla kalmaz, aynı zamanda üniversitelerin ekonomik ve sosyal sorumluluklarını da yerine getirmesine olanak tanır. Sürdürülebilirlik faaliyetlerinin önemi, doğal kaynakların korunması, iklim değişikliğiyle mücadele, çevre kirliliğinin azaltılması ve toplumsal refahın artırılması gibi uzun vadeli hedeflere ulaşmada hayati bir rol oynamaktadır. Bu sebeple, üniversitelerin bu alandaki öncü rolü hem öğrenciler hem de toplum genelinde sürdürülebilir bir yaşam biçiminin benimsenmesine katkı sağlamaktadır.

Hemen hemen tüm kurumların çalışanlarının kendilerine bağlı olmaları yönünde beklentileri bulunmaktadır. Bu beklentinin karşılığı literatürde örgütsel bağlılık olarak kavramsallaştırılmıştır. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne bağlılık göstermesi, örgütte kalmaya istekli olmasıdır. Kurumlar çalışanlarının daha çok duygusal anlamda kendilerine bağlı olmasını bekler. Çünkü duygusal bağlılık Meyer ve Allen (1991)'a göre çalışanın örgüte karşı hissettiği gönüllülük esasına dayalı bir bağlıdır ve çalışanlar, örgüte aidiyet hissettiklerinde ve örgütün amaçlarıyla özdeşleştiklerinde duygusal bağlılıkları yüksek olur. Üniversite personeli, çalıştıkları kurumun sürdürülebilirlik ilkelerine ne derece bağlı olduğunu ve bu ilkeleri günlük operasyonlarına nasıl entegre ettiğini gözlemlediğinde, bu durum onların kuruma karşı duygusal bağlılıklarını önemli ölçüde etkileyebilir. Sürdürülebilirlik faaliyetleri sosyal, adalet ve etik kurallara göre hareket etmeyi içerir. Bu tür faaliyetler, çalışanların iş yerinde kendilerini daha anlamlı bir amaca hizmet ediyormuş gibi hissetmelerine katkıda bulunabilir. Özellikle çevreye duyarlı ve etik kurallara önem veren çalışanların sürdürülebilirlik faaliyetleri sonucu aidiyet duyguları gelişebilir. Nitekim literatürde yapılan bazı çalışmalar, çalışanların çevresel sürdürülebilirlik uygulamalarını benimseyen bir örgüte duydukları bağlılık düzeyinin arttığını tespit etmişlerdir (Pellegrini vd., 2018; Tilleman, 2012).

Xu (2021)'ya göre üniversitelerde yeşil kültürün oluşturulması ve liderlerin bu konudaki destekleri, personelin hem sürdürülebilirlik algısını hem de duygusal bağlılıklarını pekiştirmektedir. Norton vd. (2014) ise örgütsel sürdürülebilirlik faaliyetlerinin çalışanların yeşil davranışlarda bulunmasına olumlu katkı sağladığını tespit etmiştir. Bu davranışlar neticesinde ise çalışanların duygusal bağlılıkları artmıştır.

Bu çalışmada, üniversitelerin dış ilişkiler birimlerinde çalışan personelin örgütsel sürdürülebilirlik algısının, duygusal bağlılıkları üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın örnekleminde Türkiye'de yer alan üniversitelerin dış ilişkiler birimindeki personeller yer almaktadır. Dış ilişkiler birimi personelinin örneklem olarak seçilmesinin nedenleri ise şunlardır;

Dış ilişkiler birimleri, üniversitelerin uluslararası ilişkilerini, akademik iş birliklerini ve kültürel etkileşimlerini yönlendirir ve üniversitelerin yerel, ulusal ve uluslararası platformlarda temsil edilmesini sağlar. Bu nedenle bu birimlerin sürdürülebilirlik algıları hem üniversitelerin genel performansı hem de dış dünyayla kurulan ilişkiler açısından stratejik bir öneme sahiptir.

Dış ilişkiler birimi çalışanlarının seçilmesinin bir diğer nedeni, bu çalışanların farklı kültürler ve uluslararası paydaşlarla sürekli temas halinde olmaları ve sürdürülebilirlik gibi küresel öneme sahip konulara duyarlılık geliştirme eğiliminde olmalarıdır. Bu durum, çalışanların sürdürülebilirlik konusundaki algılarını ve bu algıların örgütsel bağlılıklarına etkilerini incelemek için uygun bir zemin sunmaktadır. Ayrıca, dış ilişkiler birimlerinin sürdürülebilirlik konusunda farkındalık geliştirmeleri, bu birimlerin faaliyetlerinin üniversitelerin genel sürdürülebilirlik stratejileriyle uyumlu olmasını sağlayarak hem iç hem de dış paydaşlar nezdinde olumlu bir kurumsal imaj yaratabilir.

Çalışmanın literatüre katkısı ise iki ana başlıkta toplanabilir. Birincisi, çalışma, sürdürülebilirlik ile çalışan bağlılığı arasındaki ilişkinin nasıl şekillendiğini incelerken aynı zamanda dış ilişkiler birimi gibi spesifik bir grubun bu etkileşimde nasıl bir rol oynadığını ortaya koyacaktır. İkinci olarak, sürdürülebilirlik ve duygusal bağlılık kavramlarının üniversitelerin stratejik birimlerine entegrasyonuna dair bulgular, diğer yükseköğretim

kurumları için de yol gösterici olabilir. Bu bağlamda, sürdürülebilirlik algısının çalışanın duygusal bağlılığı üzerindeki etkilerini ortaya çıkararak üniversitelerin daha etkili insan kaynakları ve kurumsal sürdürülebilirlik stratejileri geliştirmesine katkı sağlayacaktır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sürdürülebilirlik ve Örgütsel Sürdürülebilirlik Kavramı

Sürdürülebilir olma kavramı TDK güncel sözlükte, “*aynı düzeyde veya biçimde devam edebilen*” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2024). Buradan hareketle bu kavramın iş hayatında ise varlığını devam ettirme gayesiyle hareket etmek şeklinde kendini gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte sanayileşmenin kıt kaynakların kontrolsüz tüketimine yol açması ve buna da her geçen gün hız kazandırmasıyla birlikte 1970’li yıllarda çevreyle ilgili kaygılar dünya çapında oluşmaya başlamış ve uluslararası alanda konferanslar düzenlenerek çevre ile ilgili yeni çerçeveler çizilmeye, yeni önlemler sunulmaya başlanmıştır. Bu kapsamda 1987 yılında Birleşmiş Milletler’in Bruntland Raporu ve 1992 yılında gerçekleştirilen Rio Konferansı, sürdürülebilirlik ve çevre hakkındaki en önemli görüşmeler olmaktadır. Yenilenebilir olmayan kaynaklar ve çevre kirliliği ile çevreye duyarlı üretim ve sürdürülebilecek bir büyüme anlayışı bu görüşmelerde ön plana çıkan başlıklar olmuştur. Bruntland Raporu’nda, gelecek kuşakların ihtiyaçları tehlikeye atılmadan insanların bugünkü ihtiyaçlarını karşılamaya odaklanan sürdürülebilir bir kalkınma anlayışı ortaya konmuştur (Tüyen, 2020; 92). Birleşmiş Milletler’in 2030 Gündemi’nde yer alan sürdürülebilir kalkınma hedefleri ise yoksulluk, iklim değişikliği ve cinsiyet eşitsizliği gibi birtakım problemlere dönüşümsel bir bakış açısı ile yaklaşılması gerekliliğini ifade etmektedir. Bunun neticesinde ülkeler açısından bağlayıcı bir çerçevenin ilk defa çizilmesinin de önemli bir dönüm noktası olduğu belirtilebilir (Uştuk ve Gönülal, 2021; 1248).

Sürdürülebilirlik kavramı zamanla küresel ve uluslararası boyutu gözetilerek yerelde ve kurumlar bazında da önemli bir kavram haline gelmiştir. İşletmeler bazında paydaşların ihtiyaçlarının da gözetildiği sürdürülebilir bir kalkınma ihtiyacı doğmuştur. Birleşmiş Milletler’in 2005 yılında gerçekleşen Dünya Zirvesinde sürdürülebilir kalkınmanın üç boyutunun varlığı ifade edilerek bunların; ekonomik, sosyal kalkınma ile çevrenin korunmasını kapsadığı görülmektedir (Yavuz, 2010; 65). Bunun neticesinde ise işletmenin sürdürülebilirliği başlangıçta ekonomik nedenli olarak ve varlığını devam ettirme odaklı ortaya çıkmış, ardından sosyal boyutun da dahil edilmesi zorunluluk arz etmiştir. Dolayısıyla işletmelerin çevreye duyarlılığı da hem müşterileri hem de paydaşları açısından önemli hale gelmiştir. Çevresel duyarlılığa sahip işletme; kaynaklarını gereksiz kullanmaktan kaçınan bir işletmeyi ifade ederken sürdürülebilirliğin sosyal boyutu ise sosyal adalet, cinsiyet eşitliği ve sosyal sorumluluk gibi kavramları içinde barındıran kapsamlı şekilde ifade edilmeye başlanmıştır (Tüyen, 2020; 94).

“*Örgütsel sürdürülebilirlik, bir işletmenin doğrudan ve dolaylı paydaşlarının ihtiyaçlarını, gelecekteki paydaşlarının ihtiyaçlarını karşılama yeteneğinden ödün vermeden karşılamak anlamına gelir*” (Dyllick ve Hockerts, 2002; 131). Örgütsel sürdürülebilirlik; ekonomik, çevresel ve sosyal sürdürülebilirliğin evrensel temeldeki ilkelere dayalı olan aynı zamanda da uzun vadeli davranış ve değerler bağlamında düzenlemesini ifade eder. Böylelikle örgütsel sürdürülebilirlik işletmenin ve ağ ortaklarının eylemlerine ve yapılarına rehberlik etmektedir. Bununla birlikte farklılıklara karşı daha hoşgörülü olunmasını sağlamaktadır (Cagnin vd., 2005).

Örgütsel sürdürülebilirlik bir işletmenin sadece ekonomik değer üretmesi değil, aynı zamanda sosyal ve çevresel değerler üretmesini sağlar (Dyllick ve Hockerts, 2002;134). Ekonomik kalkınmayı çevresel yöneticilikle uyumlu hale getirerek örgütlerin uzun vadede ayakta kalmasını sağlayan sistemler yaratmayı içerir (Shrivastava, 1995; 942). Hart ve Milstein (2003)’a göre örgütsel sürdürülebilirlik, kârlılığı doğal kaynakların sorumlu kullanımı ve çevresel sürdürülebilirlikle uyumlu hale getiren stratejik bir çerçeve gerektirir (Hart ve Milstein, 2003; 56).

Örgütsel Bağlılık ve Duygusal Bağlılık Kavramı

Günümüzde artış göstermekte olan rekabet ortamı içerisinde çalışanların örgüte karşı duydukları bağlılıklarının sağlanması âdeta bir zorunluluğa dönüşmüştür (Doğan ve Kılıç, 2008; 39-41). Yönetimsel değerler de günümüzde hızla değişim göstermekte ve örgütlerin bu hızlı değişime adapte olabilmeleri için çalışanlarıyla kurdukları ilişkileri yeniden yapılandırmalarını gerektirmektedir. Örgütlerin, çalışanlarını kurum içerisinde tutacak stratejiler geliştirmeleri, rekabetçi bir ortamda başarılı olmak için göz önünde bulundurulması gereken konuların başında gelir. Bu ise çalışan bağlılığının sağlanması ile gerçekleşecektir. Örgüt ve çalışan arasındaki ilişki neticesinde oluşan örgütsel bağlılık, çalışanın örgütüne yönelik hissettiği bağın gücünü ve dayanıklılığını yansıtır.

Ancak, bağlılık olgusunun çalışanlara zorla kazandırılması mümkün değildir; bu gönüllü olarak gelişen bir duygudur ve çalışanın örgütün değerlerini içselleştirmesine dayanır. Bu sebeple, çalışan bağlılığını sağlamak, örgütler için mal veya hizmet üretmek kadar önem taşımaktadır (Porter vd., 1974; Meyer ve Allen, 1991; Kotter, 1996).

Örgüt; birtakım hedeflere erişmek amacıyla çalışmakta olan kişilerin bir araya gelmesini yansıtmaktadır (Aswathappa, 2010; 32-33). Örgütler, personellerinin en üst seviyede performans göstermelerini talep etmekte iken personellerinin birtakım sebeplerle örgüte yönelik olumsuz davranış ve tutumlar sergilemesi durumuyla da karşılaşmaktadırlar (Tayfun ve Çatır, 2014; 351-353). Söz konusu olumsuz tutumlar ise işe devamsızlık ve gecikme oranları ile işgücü devrinin yükselmesi şeklinde kendisini gösterebilmektedir (Bennett, 1994; 48-50). Örgüt içerisinde meydana gelmekte olan bütün olumsuz davranışlar iş görenlerin işlerine yönelik geliştirmiş oldukları örgüte karşı olan bağlılığa fazlasıyla derinden etki etmektedir (Çelen vd., 2013; 399-400). Örgütlerin hayatta kalmaya devam edebilmeleri, iş görenlerinin sorumluluklarını ve görevlerini gerçekleştirmenin yanı sıra aynı zamanda tüm iş görenlerin bir iş birliği ve uyum içerisinde çalışmalarını da gerekli kılmaktadır. Örgüt kapsamında söz konusu durumların gerçekleşebilmesi amacıyla gerekli olan çalışma ortamının hazırlanması önem taşımaktadır. İş görenlerin yüksek performans sergilemeleri kendilerinin talep edilen seviyedeki üretim ve hizmet için motive olmaları ile mümkün olabilmektedir. Söz konusu durum da bağlılık duygusunun gelişim göstermesiyle oldukça yakından ilişkilidir (Arslan vd., 2013; 172-174).

Örgütsel bağlılık, bir örgüt içerisinde çalışmakta olan iş görenlerin görev ve bağlılık duygusuna dayalı bir şekilde örgüt ile kendilerini özdeşleştirmelerine dayanmaktadır. Söz konusu tanım bağlamında örgüte yönelik beslenmekte olan bağlılık hissi, iş görenler tarafından yansıtılan duygusal bir tepki şeklinde ifade edilmektedir (Muthueloo ve Rose, 2005; 1079-1080).

Örgütsel bağlılığı kısaca çalışanların örgüt içinde kalma istekleri, örgütün sahip olduğu amaçlara ve değerlere bağlılıkları olarak ifade etmek mümkündür (Bayraktaroğlu vd., 2014; 106). Diğer yandan örgütsel bağlılık konusunda gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde kavramın ne anlama geldiğiyle ilgili kesin bir uzlaşmanın bulunmadığı görülmektedir. Bununla birlikte çalışanların örgütsel bağlılığının işletmeler açısından arzu edilebilir bir durum olduğu belirtilebilir. Zira işletmenin başarısı çalışanların tutumları ve performanslarıyla şekillenmektedir. Bu anlamda örgütsel bağlılığı; çalışanların çalıştıkları işletmeye karşı pozitif bir bakış açısına sahip olmaları ve işletme amaçlarını gerçekleştirmek için çalışmaya istekli olma durumları olarak görmek mümkündür (Bakan vd., 2018; 438).

Örgütsel bağlılığı tanımlamaya yönelik çalışmalarda örgütsel bağlılık tanımlamalarının tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı konusunda görüş belirtildiği görülmektedir. Tutumsal bağlılıkta, çalışanın çalıştığı örgütle bütünleşmesi ve örgütün amaç ve değerleriyle uyumluluk söz konusudur. Davranışsal bağlılıkta ise örgüte bağlılıktan çok, çalışanın çalıştığı örgütte gerçekleştirdiği davranışlara olan bağlılığından kaynaklanan bir bağlılık durumu söz konusu olmaktadır (Bayraktaroğlu vd., 2014; 106-107).

Örgütsel bağlılık literatüründe sıklıkla atıf yapılan araştırmalardan birini gerçekleştirmiş olan Allen ve Meyer (1990)'e göre örgütsel bağlılığın; duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Duygusal bağlılıkta; çalıştığı rolde kendisini rahat ve yetkin hisseden çalışanların daha fazla duygusal bağlılığa sahip oldukları bulgusuna ulaşmışlardır (Allen ve Meyer, 1990; 13). Devam bağlılığı; çalışanın hem işe devam etme durumunun kârlılığını hem de işten ayrılması durumunda karşılaşacağı maliyetleri göz önünde bulundurduğu ve bu sebeple bir bağlılık hissettiği, diğer bir deyişle farklı bir sosyal kimlik seçme durumuna bir kıyasta bulunduğu durumdur. Normatif bağlılık durumunda ise çalışanın yalnızca yaptığının doğru ve ahlaki olduğunu düşündüğü için ve içselleştirdiği normatif baskılardan dolayı bir bağlılık hissetmesi söz konusudur. Bu üç boyut temelde bir çalışanın iş yerinde kalma nedenini açıklama hususunda farklılaşmaktadır. Güçlü bir duygusal bağlılık hisseden çalışanların çalıştıkları iş yerinde çalışmaya devam etme nedenleri bunu istemeleri iken güçlü bir devamlılık bağlılığını hisseden çalışanların çalışmaya devam etme nedenleri buna ihtiyaç duymalarından kaynaklanmaktadır. Güçlü bir normatif bağlılık hisseden çalışanlar ise bunu yapmaları gerektiğini düşündüklerinden mevcut iş yerinde çalışmaya devam etmektedir (Allen ve Meyer, 1990; 3).

Bu çalışmada örgütsel bağlılık boyutlarından biri olan duygusal bağlılık kavramı ele alınacaktır. Duygusal bağlılık, gönüllü bir bağlılık türü olması nedeniyle örgütler tarafından en çok istenilen bağlılık türü olmuştur. Çünkü yüksek duygusal bağlılığa sahip çalışanlar, örgütle daha uzun süreli bir ilişki sürdürme eğilimindedirler. Çalışanlar, iş yerinde daha fazla katılım gösterir ve örgütün hedeflerine ulaşmasında daha fazla sorumluluk üstlenir

(Mercurio, 2015). Allen ve Meyer (1996), duygusal bağlılığın çalışanların işte kalma niyetlerini güçlendirdiğini ve işten ayrılma oranlarını düşürdüğünü bulmuştur.

Duygusal bağlılık, çalışanların organizasyonla olan ilişkilerini gönüllü olarak sürdürmek istemeleri ve bu ilişkiye değer verdiklerini göstermektedir (Meyer ve Allen, 1991). Duygusal bağlılığın iş tatminini arttırdığı da bilinmektedir (Anand ve Dhamija, 2019). Ayrıca Noreen Byrne ve O. McCarthy (2005), bu bağlılığın sadakat ve destek gibi unsurları teşvik ettiğini belirtmektedir.

Sürdürülebilirlik Algısı ve Duygusal Bağlılık İlişkisi

Son dönemde sürdürülebilirliğe yönelik artan farkındalığın etkisiyle sürdürülebilirliği destekleyici uygulamaların kurumlar nezdinde daha çok benimsendiği ve yaygınlaşmaya başladığı görülmektedir. Konunun giderek artan bir öneme sahip olması ise araştırmacılar tarafından inceleme alanı haline gelmesine de sebep olmaktadır. Çalışanların çalıştıkları kurumun sürdürülebilirliğine yönelik algıları ile kuruma bağlılıkları arasında bir ilişkinin bulunup bulunmadığı da araştırılan bir konudur. Norton vd. (2014), Pellegrini vd. (2018) ve Xu (2021) gibi akademisyenler örgütsel sürdürülebilirlik ve duygusal bağlılık arasında bir ilişki olduğunu söylemektedirler. Bu konuda yapılan çalışmalardan birini ortaya koyan Merriman vd. (2016), kurumsal sürdürülebilirlik hedeflerine yönelik teşviklerin, çalışanların bağlılığını ve katılımını artırabileceği yönünde bulgulara ulaşmışlardır. Manuti vd. (2020) ise sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi uygulamalarının, çalışanların bağlılığı üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu belirtmiştir.

Sürdürülebilirlik uygulamalarının kurumların tüm paydaşları ile olan ilişkisini etkilediği görülmektedir. Bu konuda çalışma yapan araştırmacılardan biri olan Weder (2021), paydaş katılımının, sürdürülebilirlik çabalarındaki rolünü inceleyerek paydaşların örgütsel sürdürülebilirlik hedeflerine katılımının, sadece bilgi paylaşımı ile sınırlı kalmaması, aynı zamanda sürdürülebilirlik çabalarının şekillenmesinde aktif bir rol üstlenmesi gerektiğini belirtmiştir. Sürdürülebilirlik çabalarında tüm paydaşların farklı perspektiflerini içeren tartışmaya açık bir yaklaşıma ihtiyaç bulunduğunu ifade etmiştir (Weder, 2021; 337-360). Glavas ve Kelly (2014) ise sürdürülebilirlik uygulamalarının hem iç hem de dış paydaşlar üzerindeki etkilerini incelemiş, özellikle organizasyon içindeki belirli rolleri üstlenen bireyler üzerinde duygusal bir bağlılık yarattığını belirtmişlerdir. Yazarlar, çalışanların sürdürülebilirlik uygulamalarına katılımının sadece kurumsal sosyal sorumluluk performansını artırmakla kalmayıp aynı zamanda çalışan bağlılığını ve iş tatminini de geliştirdiğini savunmuştur.

Glavas (2012) araştırmasında, sürdürülebilirlik faaliyetlerinin çalışanlar üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ve çalışanların kuruma olan duygusal bağlılıklarını artırdığını tespit etmiştir. Tilleman (2012), çalışmasında farklı düzeyde çevresel sürdürülebilirlik uygulamaları bulunan kurumlarda çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerindeki farklılaşmaya odaklanmış ve daha çevreci olarak algılanan kurumlarda çalışanların duygusal ve normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Kesen (2024), çalışmasında yeşil insan kaynakları uygulamalarının, çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini artırdığı ve bağlılığın sürdürülebilirlik algısına katkı sunduğunu ortaya koymuştur. Tan vd. (2023) ise çalışanların kurumlarına yüksek düzeydeki bağlılıklarının iş sağlığı ve güvenliği yönetimini kolaylaştırarak kurum içindeki uygulamaların sürdürülebilirliğini teşvik ettiğini ve aracı bir rol üstlendiğini destekler nitelikte bulgulara ulaşmışlardır (Tan vd., 2023; 420).

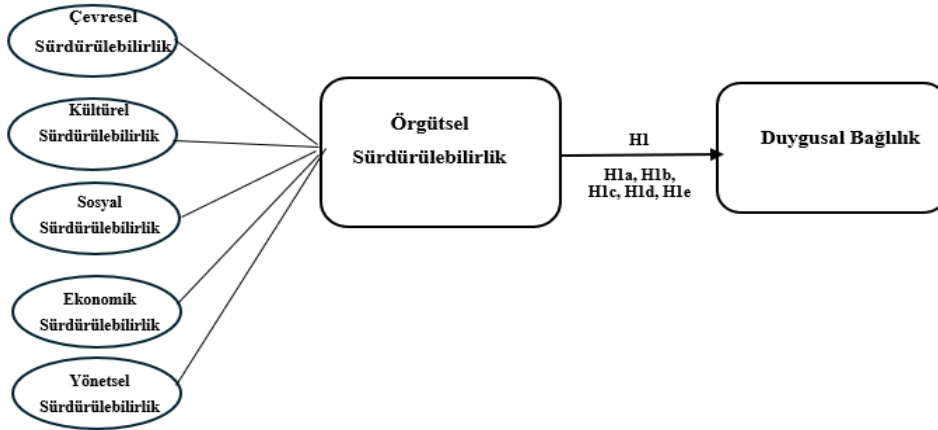
Çalışanların çevreye yönelik algıları ve bu konuda örgütten bekledikleri destekler iş tutumlarını ve örgüte olan aidiyetlerini de etkilemektedir. Örgütlerin çevreye yönelik destekleyici politikalar geliştirmesi, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ve çevresel sürdürülebilirlik davranışlarını arttırabileceğini ortaya koymuştur (Sánchez vd., 2015; 207-218). Kim vd. (2017) ise liderlerin çevreye duyarlı tutumlarının, çalışanların sürdürülebilirlik hedeflerine olan bağlılıklarını güçlendirdiğini belirtmektedir. Buna göre liderler ve çalışanlar çevreye duyarlı davranışlar sergilerse, çalışanların gönüllü yeşil davranışları artmaktadır. Ayrıca çalışanların kişilik özellikleri, özellikle vicdanlılık ve ahlaki yansıtıcılık, yeşil davranışları olumlu yönde etkilemektedir. Bu özelliklere sahip çalışanların sürdürülebilirlik girişimlerine daha fazla katılım gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır (Kim vd., 2017; 1335-1358).

Kurumların sürdürülebilirlik politikalarının yalnızca çevresel ve sosyal faydalar sağlamadığı, aynı zamanda kurum içinde bağlılık, uzun vadeli hedefler ve performans gibi temel unsurları da güçlendirdiği ortaya koyulmuştur (Eccles vd., 2012; 2836). Bu doğrultuda sürdürülebilirliğin, çalışanların kendilerini kurumun bir parçası olarak hissetmelerini sağladığı ve onların daha fazla sorumluluk almasını teşvik ettiği görülmektedir. Çalışanların sürdürülebilirlik stratejilerine dahil edilmesi, bireysel anlamda işin anlamlı hale gelmesini de sağlayacaktır. Bu

nedenle örgütlerin, sürdürülebilirlik stratejilerini çalışanları için merkezine koyarak yeniden şekillendirmeleri gerekmektedir (Glavas ve Kelley, 2014;15).

Zappalà vd. (2019) de örgütsel sürdürülebilirlik çabalarının başarılı olabilmesi için çalışanların değişimle ilgili kaygılarının giderilmesi ve bu süreçte kendilerini değerli hissetmelerinin önemli bir faktör olduğunu ortaya koymuştur. Sürdürülebilir örgütler oluşturma çabalarında bağlılığın temel bir unsur olduğu düşünülürse, yöneticilerin desteğinin kritik bir rol üstlendiği söylenebilir. Yönetici desteği, çalışanların sürdürülebilirlik stratejilerini benimsemelerini kolaylaştırmakta ve bağlılık düzeylerini yükseltmektedir. Ayrıca örgütsel kimlik de çalışanların sürdürülebilirlik hedeflerini benimsemelerinde ve değişim süreçlerini içselleştirmelerinde önemli bir faktör olmaktadır (Zappalà vd., 2019; 9-10).

Tüm bu bilgiler ve yapılmış çalışmalar ışığında bu çalışmanın ana hipotezi ve alt hipotezleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuş ve modeli kurulmuştur.



Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli

Ana Hipotez:

H₁: Çalışanların örgütsel sürdürülebilirlik algısı, duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.

Alt Hipotezler:

- H_{1a}: Çalışanların çevresel sürdürülebilirlik algısı, duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.
- H_{1b}: Çalışanların kültürel sürdürülebilirlik algısı, duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.
- H_{1c}: Çalışanların sosyal sürdürülebilirlik algısı, duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.
- H_{1d}: Çalışanların ekonomik sürdürülebilirlik algısı, duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.
- H_{1e}: Çalışanların yönetsel sürdürülebilirlik algısı, duygusal bağlılıkları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu çalışmada üniversitelerin dış ilişkiler birimi çalışanlarının örgütsel sürdürülebilirlik algılarının çalıştıkları üniversiteye olan duygusal bağlılıklarına etkisinin olup olmadığı, varsa bu etkinin yönünü ve boyutunu belirlemek amaçlanmıştır. Örgütsel bağlılık ve duygusal bağlılık konuları literatürde oldukça geniş bir yelpazeye sahiptir. Ancak örgütsel sürdürülebilirlik ve duygusal bağlılık gibi iki değişkenin birlikte incelendiği bir çalışmanın

olmadığı tespit edilmiştir. Çalışanların duygusal bağlılığının örgütsel sürdürülebilirlik algısı üzerindeki etkisini anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğu öngörülmektedir.

Çalışmada gerek kamu üniversitelerinde gerek de özel üniversitelerdeki sürdürülebilirlik algısı ve duygusal bağlılığa ilişkin olarak; “Çalışanların sürdürülebilirlik algısının duygusal bağlılıklarına etkisi nedir?” temel araştırma sorusuna cevap aranmıştır. Üniversitelerde sürdürülebilirlik üzerine yapılan çalışmalar genellikle akademisyenler, öğrenciler veya idari çalışanlar üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu çalışmanın dış ilişkiler birimi gibi üniversitenin imajını dış dünyaya yansıtan bir grubu ele alması, sürdürülebilirlik çalışmalarının üniversite çapında nasıl algılandığını daha kapsamlı bir şekilde anlamaya katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tekniği kullanılmıştır. Anket sorularının ilk bölümü demografik sorulardan oluşmaktadır ve ilk olarak katılımcılardan araştırmaya gönüllü olarak katıldıklarını onaylamaları istenmektedir. Bu bölümde katılımcılara; cinsiyet, yaş, medeni durum, ünvan, çalışma süresi ve çalışılan üniversite gibi sorular yöneltilmektedir.

Anket sorularının ikinci bölümü; Sezen Gültekin ve Argon (2020)’un *Development of Organizational Sustainability Scale* adlı makalesinde geliştirilen örgütsel sürdürülebilirlik ölçeğinden oluşmaktadır. Bu ölçek; çevresel sürdürülebilirlik (1 - 6), kültürel sürdürülebilirlik (7 - 11), sosyal sürdürülebilirlik (12 - 19), ekonomik sürdürülebilirlik (20 - 23) ve yönetsel sürdürülebilirlik (24 - 39) olmak üzere 5 adet alt boyuttan oluşmaktadır ve ölçekte toplam 39 soru yer almaktadır. 5’li Likert tipinde oluşturulmuş olan geçerli ve güvenilir bir ölçektir.

Anket sorularının üçüncü bölümü ise Akalın (2006)’ın *Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Çalışanların Algıladığı Örgütsel Destek ve Ara Bir Değişken Olarak Örgüt Temelli Öz-Saygı Yüksek Lisans Tezi*’nde Türkçe’ye uyarlanan; Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından geliştirilen ve 6 sorudan oluşan duygusal örgütsel bağlılık ölçeğidir. Ölçek 5’li Likert tipinde oluşturulmuştur. Ölçeğin 3, 4 ve 5. soruları ters madde şeklindedir.

Bu çalışma için etik kurul izni 19.12.2023 tarih ve 654769 sayılı Selçuk Üniversitesi Rektörlüğü Bilimsel Etik Kurulu’ndan alınmıştır. Araştırmanın evrenini, Türkiye’deki üniversitelerin dış ilişkiler birimi çalışanları oluşturmaktadır. Dış ilişkiler biriminin kapsamına ise; üniversitelerdeki Dış İlişkiler Koordinatörlükleri/Birimleri, Erasmus Koordinatörlükleri/Birimleri, Mevlâna Koordinatörlükleri/Birimleri, Farabi Koordinatörlükleri/Birimleri ve Orhun Koordinatörlükleri/Birimleri dahil edilmiştir.

Çalışmanın örneklem hacmi örgütsel sürdürülebilirlik algısının çalıştıkları üniversiteye duygusal bağlılıkları üzerindeki etkisini ölçmek için amaçlı örneklem yöntemiyle seçilen ve anketi gönüllü olarak yanıtlayan 169 dış ilişkiler birimi çalışanından oluşmaktadır. Anketler e-posta yoluyla iletilerek çevrimiçi şekilde gerçekleştirilmek üzere gönderilmiş ve gönderilen anketi 169 kişi yanıtlamıştır. Hedef kitleden elde edilen veriler; korelasyon, regresyon, betimsel istatistik, açıklayıcı faktör analizleri ve doğrulayıcı faktör analizi teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir.

Çalışmada analizler için Python programlama dili kullanılmıştır. Python, veri analizi ve istatistiksel işlemler için güçlü kütüphaneler sunan bir programdır. Python üzerinden veri analizleri için aşağıdaki kütüphaneler kullanılmıştır.

1. Pandas: Verileri yüklemek, organize etmek ve analiz etmek için kullanılmıştır.
2. Statsmodels: Regresyon analizi ve istatistiksel modellemeler için kullanıldı. Bu kütüphane ile bağımsız değişkenlerin duygusal bağlılık üzerindeki etkisini incelenmiştir.
3. Matplotlib: Regresyon sonuçlarını görselleştirmek için kullanılmıştır.

BULGULAR

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Çalışmaya Türkiye’deki 67 devlet üniversitesi ve 19 özel üniversiteden toplamda 169 dış ilişkiler birimi çalışanı katılmıştır. Katılımcıların %59’u kadın, %41’i erkektir. Yaş dağılımına baktığımızda genç ve orta yaş grubun ağırlıklı olduğu görülmüştür. En büyük yaş grubu 36-45 yaş arası (%44.38) ile 75 kişi iken 26-35 yaş arası (%34.91) ile 59 kişi de ikinci büyük grubu oluşturmuştur. Katılımcıların %62’si evli, %38’i bekar. Yine katılımcıların ünvanlarına bakıldığında %58’i öğretim elemanı iken %42’si idari personeldir. Çalışanların büyük

çoğunluğunun 10 yılın altında çalıştığı görülmüştür. 1-5 yıl arası çalışma süresi en yaygın görülen çalışma süresi (%39.64, 67 kişi) olmuş, onu 6-10 yıl çalışma süresi (%24.85, 42 kişi) takip etmiştir. Görev ve pozisyonlara bakıldığında ankete katılanların %22'si koordinatör iken %20'si koordinatör yardımcısıdır. Kalan %56'sı ise diğer personel (uzman, uzman yardımcısı, proje sorumlusu gibi) sınıfında yer almaktadır.

Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizleri

Ölçeklerin güvenirliliğini ölçmek amacıyla ölçek içindeki maddelerin birbirleriyle ne kadar tutarlı olduğunu gösteren Cronbach Alfa Katsayısı kullanılmıştır. Ölçeğin geçerliliğinin ölçülmesinde ise yapı geçerliliğini test eden açıklayıcı faktör analizi (AFA) kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan örgütsel sürdürülebilirlik ölçeğinin Türkiye'de ilgili çalışmalarda henüz çok kullanılmaması nedeniyle ölçeğin faktör yapısı yeniden test edilmek istenmiştir.

Kullanılan ölçek ve alt boyutlarına ilişkin geçerlilik ve güvenirlilik analizleri Tablo 1 ve Tablo 2'de gösterilmiştir;

Tablo 1. Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Ölçek	Boyutlar	Ölçek Soruları	Faktör Yükleri	AFA Sonuçları
Örgütsel Sürdürülebilirlik	Çevresel Sürdürülebilirlik	ÇS1	0.556	Cronbach's α = 0.980 KMO = 0.953 Barlett sph. test = 6691.49 p-değeri: 0.000 Toplam Açıklanan Varyans: Faktörler, verinin %68.8'ini açıklıyor Factor yükleri \geq 0.50 Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analiz Döndürme Yöntemi: Varimax
		ÇS2	0.722	
		ÇS3	0.740	
		ÇS4	0.622	
		ÇS5	0.722	
		ÇS6	0.568	
	Kültürel Sürdürülebilirlik	KS1	0.619	
		KS2	0.697	
		KS3	0.757	
		KS4	0.664	
		KS5	0.636	
	Sosyal Sürdürülebilirlik	SS1	0.600	
		SS2	0.611	
		SS3	0.593	
		SS4	0.508	
		SS5	0.681	
SS6		0.611		
SS7		0.629		
Ekonomik Sürdürülebilirlik	ES1	0.642		
	ES2	0.731		
	ES3	0.830		
	ES4	0.827		
Yönetel Sürdürülebilirlik	YS1	0.606		
	YS2	0.675		
	YS3	0.597		
	YS4	0.548		
	YS5	0.616		
	YS6	0.559		
	YS7	0.544		
	YS8	0.554		
	YS9	0.540		
	YS10	0.442		
YS11	0.651			
YS12	0.598			
YS13	0.697			
YS14	0.759			
YS15	0.749			
YS16	0.666			

Tablo 1'e göre ölçek Türkçe uyarlanan çalışmada olduğu gibi 5 faktöre ayrılmıştır. Faktörler ve yükleri orijinal ölçekler ile de uyum göstermiştir. Tabloya göre KMO Testi ile 0.953, ölçeğin çok iyi bir uyumu gösterdiğini ve verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir. Faktörler, verinin %68.8'ini açıklamıştır. Cronbach's Alpha değeri 0.980 olarak hesaplanmıştır. Bu rakam ölçeğin oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermiştir.

Tablo 2. Duygusal Bağlılık Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Ölçek Soruları	Faktör Yükleri	AFA Sonuçları
			Cronbach's $\alpha = 0.806$
			KMO = 0.824
			Barlett sph. test = 515.97
			p-değeri: 0.000
<i>Duygusal Bağlılık</i>	DB1	0.656	Toplam Açıklanan
	DB2	0.524	Varyans: Faktör, verinin
	DB3	0.749	%51.8'ini açıklıyor
	DB4	0.901	Factor yükleri ≥ 0.50
	DB5	0.835	Çıkarım Yöntemi: Temel
	DB6	0.578	Bileşenler Analiz
			Döndürme Yöntemi: Varimax

Tablo 2'ye göre ölçek orijinal yapısına uygun olarak tek faktör altında toplanmıştır. Tabloya göre KMO Testi ile 0.824, ölçeğin çok iyi bir uyumu gösterdiğini ve verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermiştir. Faktör, verinin %51.8'ini açıklamıştır. Cronbach's Alpha değeri 0.806 olarak hesaplanmıştır. Bu rakam ölçeğin oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu göstermiştir.

Tablo 3. Ölçeklerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Ölçek ve Boyutları	Mean	Std. Sap.
Çevresel Sürdürülebilirlik	3.474	0.933
Kültürel Sürdürülebilirlik	3.691	1.013
Sosyal Sürdürülebilirlik	3.467	1.014
Ekonomik Sürdürülebilirlik	3.342	0.975
Yönetmel Sürdürülebilirlik	3.561	0.972
Örgütsel Sürdürülebilirlik	3.523	1.176
Duygusal Bağlılık	3.322	1.056

Çalışmada kullanılan değişkenlerin katılımcılar tarafından ne düzeyde algılandığına bakmak için ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Tablo 3 bu değerleri özetlemektedir. Buna göre katılımcıların örgütsel sürdürülebilirlik algısının genel olarak "orta" seviyede olduğu görülmektedir. Standart sapma değeri ise yanıtların ortalamaya göre oldukça geniş bir dağılım gösterdiğini, yani katılımcılar arasında bu algının çeşitlilik gösterdiğini ifade etmiştir. Katılımcıların örgütsel sürdürülebilirlik algıları genel olarak orta düzeyde olmasına rağmen, alt boyutlar arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Katılımcıların kültürel ve yönetmel sürdürülebilirlik algıları, çevresel ve ekonomik sürdürülebilirlik algılarından biraz daha yüksek çıkmıştır. Standart sapmaların genelde yüksek olması, bu konularda katılımcıların oldukça farklı algılara sahip olduğunu ve yanıtların geniş bir dağılım

gösterdiğini işaret etmektedir. Katılımcıların duygusal bağlılık algıları ise "orta" seviyelerde olduğu ve yanıtların ortalamaya göre geniş bir dağılım gösterdiği görülmektedir.

Korelasyon Analizi

Çalışmada kullanılan değişkenlerin arasındaki ilişkileri ve yönünü belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinde pearson katsayıları Tablo 4'te özetlenmiştir.

Tablo 4. Korelasyon Analizi

Değişkenler	ÇS	KS	SS	ES	YS	DB
Çevresel Sürdürülebilirlik (ÇS)	1.0	0.598	0.656	0.719	0.632	0.329
Kültürel Sürdürülebilirlik (KS)	0.598	1.0	0.648	0.628	0.757	0.457
Sosyal Sürdürülebilirlik (SS)	0.656	0.648	1.0	0.793	0.881	0.554
Ekonomik Sürdürülebilirlik (ES)	0.719	0.628	0.793	1.0	0.808	0.446
Yönetmel Sürdürülebilirlik (YS)	0.632	0.757	0.881	0.808	1.0	0.605
Duygusal Bağlılık (DB)	0.329	0.457	0.554	0.446	0.605	1.0

Korelasyon analizi sonucunda örgütsel sürdürülebilirlik alt boyutlarına bakıldığında en güçlü ilişkinin yönetmel sürdürülebilirlik ile çalışanların duygusal bağlılıkları arasında ($r = 0.605$) olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre yönetmel sürdürülebilirlik düzeyi arttıkça, çalışanların duygusal bağlılıklarının da önemli ölçüde arttığı söylenebilir.

Genel olarak yorumlayacak olursak, örgütsel sürdürülebilirlik boyutlarının duygusal bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle sosyal ve yönetmel sürdürülebilirlik boyutlarının duygusal bağlılıkla olan ilişkisi diğer boyutlara kıyasla daha güçlüdür. Diğer sürdürülebilirlik boyutları (çevresel, kültürel, ekonomik) da duygusal bağlılıkla pozitif ilişki içindedir, ancak bu ilişkiler nispeten daha zayıftır.

Regresyon Analizi

Çalışmanın hipotezlerini test etmek amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Doğrusal regresyon, değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek ve bağımsız değişkenlerin bilinen değerlerine dayanarak bağımlı değişkenin gelecekteki değerlerini tahmin etmesi nedeniyle tercih edilmiştir. Ayrıca her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin ne kadar olduğunu sayısal olarak belirlemesi araştırmacılara avantaj sağlamaktadır.

Tablo 5. Regresyon Analizi

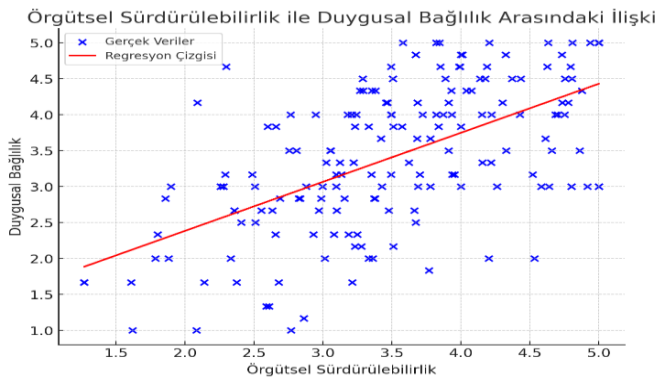
Faktör	Coefficient (B)	Std. Sapma	T	p	R ²	F
Çevresel Sürdürülebilirlik	0.3869	0.079	4.918	0.0	0.127	24.19
Kültürel Sürdürülebilirlik	-0.0347	0.103	0.329	0.743	0.002	0.108
Sosyal Sürdürülebilirlik	0.4902	0.108	4.54	0.0	0.197	20.61
Ekonomik Sürdürülebilirlik	0.1247	0.087	1.446	0.149	0.016	2.09

Yönetmel Sürdürülebilirlik	0.6673	0.062	10.73	0.0	0.408	115.1
Örgütsel Sürdürülebilirlik	0.6821	0.074	9.245	0.0	0.339	85.48
Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık		Bağımsız Değişken: Örgütsel Sürdürülebilirlik ve alt boyutları				

Tablo 5'e baktığımızda regresyon analizi sonucu değişkenler arasındaki ilişkiler daha net bir şekilde ortaya konulmuştur. Tablo 5'e göre;

- Çevresel sürdürülebilirlik, duygusal bağlılığı pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bu bulgu, çevresel sürdürülebilirlik arttıkça duygusal bağlılığın da arttığını göstermektedir. B katsayısı 0.3869 olup çevresel sürdürülebilirlikteki her bir birimlik artışın duygusal bağlılıkta yaklaşık 0.39 birimlik artışa yol açacağını göstermektedir. Ancak, R² değeri 0.127 olup çevresel sürdürülebilirliğin duygusal bağlılıktaki değişimin sadece %12.7'sini açıkladığını gösterir. (H_{1a}: Kabul)
- Kültürel sürdürülebilirliğin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur (p > 0.05). Bu sonuç, kültürel sürdürülebilirliğin çalışanların duygusal bağlılığına çok az veya hiç etkisi olmadığını gösterir. (H_{1b}: Red)
- Sosyal sürdürülebilirliğin duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi vardır. Sosyal sürdürülebilirlik arttıkça çalışanların duygusal bağlılıkları da artmaktadır. B katsayısı 0.4902 olup sosyal sürdürülebilirlikteki her bir birimlik artış duygusal bağlılıkta 0.49 birimlik artışa neden olmaktadır. R² değeri 0.197 olup sosyal sürdürülebilirlik, duygusal bağlılıktaki değişimin %19.7'sini açıklamaktadır. (H_{1c}: Kabul)
- Ekonomik sürdürülebilirlik duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir (p > 0.05). Bu bulgu, ekonomik sürdürülebilirliğin çalışanların duygusal bağlılıklarına etkisinin sınırlı olduğunu gösterir. (H_{1d}: Red)
- Yönetmel sürdürülebilirlik ile duygusal bağlılık arasında güçlü ve pozitif bir ilişki vardır. Yönetmel sürdürülebilirlik arttıkça duygusal bağlılık önemli ölçüde artmaktadır. B katsayısı 0.6673 olup yönetmel sürdürülebilirlikteki her bir birimlik artış duygusal bağlılıkta 0.67 birimlik artışa neden olmaktadır. R² değeri 0.408 olup yönetmel sürdürülebilirlik, duygusal bağlılıktaki değişimin %40.8'ini açıklamaktadır. Bu boyut, duygusal bağlılığı en güçlü şekilde açıklayan boyut olarak öne çıkmaktadır. (H_{1e}: Kabul)

Örgütsel sürdürülebilirlik tek bir boyut olarak ele alındığında da duygusal bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu da sürdürülebilirlik genel olarak arttığında çalışanların duygusal bağlılığının da arttığını gösterir. B katsayısı 0.6821 olup örgütsel sürdürülebilirlikteki her bir birimlik artış duygusal bağlılıkta 0.68 birimlik artışa neden olmaktadır. R² değeri 0.339 olup örgütsel sürdürülebilirlik, duygusal bağlılıktaki değişimin %33.9'unu açıklamaktadır. (H₁: Kabul)



Şekil 2. Regresyon Grafiği

Şekil 2’de yer alan grafik, örgütsel sürdürülebilirlik ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkiyi göstermektedir: Mavi noktalar gerçek veri noktalarını temsil eder. Kırmızı çizgi ise regresyon modeline dayalı tahmin edilen değerleri gösterir. Grafik, örgütsel sürdürülebilirlik arttıkça duygusal bağlılığın da arttığını, yani aralarında pozitif bir ilişki olduğunu görsel olarak desteklemektedir.

SONUÇ

Bu çalışma, üniversitelerdeki dış ilişkiler birimi çalışanlarının örgütsel sürdürülebilirlik algısını ve bu algının duygusal bağlılıkları üzerindeki etkisini analiz etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Türkiye’deki kamu üniversitelerinin ve özel üniversitelerin dış ilişkiler birimi çalışanlarından toplanan anket verileri doğrultusunda yapılan analizler, örgütsel sürdürülebilirliğin duygusal bağlılık üzerinde önemli bir rol oynadığını göstermiştir. Bu bulgu, örgütsel sürdürülebilirliğin çalışanların kurumlarıyla olan bağlarına bütüncül bir etki sunduğunu belirten literatürle örtüşmektedir. Örgütler, sürdürülebilirlik stratejileri aracılığıyla çalışanlarına değer verdiklerini gösterdiğinde, bu durum çalışanların örgüte olan bağlılıklarını güçlendirmektedir (Kim vd., 2017; 1345-1350; Mercurio, 2015; 390–400). Özellikle stratejik roller üstlenen dış ilişkiler birimi çalışanları, örgütsel sürdürülebilirlik uygulamalarının hem iç hem de dış paydaşlar üzerindeki etkilerini gözlemleyebilmekte ve bu da onların duygusal bağlılıklarını daha da pekiştirebilmektedir (Glavas ve Kelley, 2014; 180-190).

Araştırma sonuçları, örgütsel sürdürülebilirlik boyutlarından yönetsel ve sosyal sürdürülebilirlik unsurlarının duygusal bağlılık üzerinde daha güçlü bir etki yarattığını ortaya koymuştur. Literatür, etkili yönetim ve sosyal sorumluluk odaklı stratejilerin çalışanların örgüte olan bağlılıklarını artırdığını desteklemektedir (Glavas, 2012; Zappalà vd., 2019). Yönetimsel sürdürülebilirlik, çalışanların karar alma süreçlerine katılımı, liderlik desteği ve adalet algısı gibi faktörlerle güçlenirken, sosyal sürdürülebilirlik de çalışanların kendilerini topluma ve örgütün sosyal misyonuna ait hissetmelerini sağlayarak duygusal bağlılıklarını artırmaktadır (Glavas ve Kelly, 2014; Meyer ve Allen, 1991).

Bununla birlikte, çalışmada kültürel ve ekonomik sürdürülebilirlik boyutlarının duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Kültürel sürdürülebilirliğin daha geniş bir toplumsal ve bölgesel bağlamda değerlendirilmesi, çalışanların örgüte olan bağlılıkları üzerinde doğrudan bir etki yaratmamasını açıklayabilir (Sánchez vd., 2015). Ekonomik sürdürülebilirlik ise genellikle finansal performansla ilişkilendirilmekte olup çalışanlar tarafından duygusal bağlılık açısından daha az önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Eccles vd., 2014). Bu boyutlar, çalışanların günlük deneyimlerine ve kişisel motivasyonlarına daha az dokunduğu için bağlılık üzerinde anlamlı bir etki göstermemiş olabilir.

Sonuç olarak, örgütsel sürdürülebilirlik, bir kurumun uzun vadeli faaliyetlerini sürdürme kapasitesi ile ilişkilendirilmesine rağmen, eğitim kurumlarında, özellikle üniversitelerde yeterince ilgi görmemiştir. Bu çalışma, dış ilişkiler birimi çalışanlarının örgütsel sürdürülebilirlik algıları ve duygusal bağlılıkları arasındaki ilişkiye odaklanarak bu alanda literatüre önemli katkılar sunmaktadır. Ayrıca, önceki araştırmalar genellikle genel çalışan bağlılığına odaklanmışken, bu çalışma duygusal bağlılık boyutunu derinlemesine incelemiş ve üniversitelerin sürdürülebilirlik stratejilerini daha etkili bir şekilde uygulayabilmeleri için değerli çıkarımlar sağlamıştır.

Son olarak, araştırmacılara, politika yapıcılara ve üniversite yöneticilerine örgütsel sürdürülebilirlik stratejilerinin çalışanlar üzerindeki etkilerini daha kapsamlı bir şekilde anlamak ve bu stratejilerin uygulanabilirliğini artırmak amacıyla önerilerde bulunmak yerinde olacaktır;

- Bu çalışmada kültürel ve ekonomik sürdürülebilirliğin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Ancak bu bulgular, daha geniş bağlamlarda ve farklı sektörlerde yeniden test edilmelidir. Özellikle kültürel sürdürülebilirlik boyutunun daha geniş toplumsal etkilerle nasıl ilişkilendirilebileceği üzerine nitel çalışmalar yapılabilir.
- Ekonomik sürdürülebilirliğin çalışan bağlılığı üzerindeki dolaylı etkilerini anlamak için finansal performans, kurumsal itibar ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkiler üzerine ampirik araştırmalar önerilebilir.
- Kamu ve özel sektör üniversitelerinde yapılan bu çalışma, diğer sektörler veya daha geniş coğrafi bağlamlarda tekrarlanabilir. Örneğin, sağlık, teknoloji veya enerji sektörlerinde sürdürülebilirlik algılarının çalışan bağlılığı üzerindeki etkisi incelenebilir.

- Üniversitelerde yönetsel ve sosyal sürdürülebilirlik boyutlarına öncelik verilmesi tavsiye edilir. Çalışanların karar alma süreçlerine katılımını teşvik eden ve liderlik desteğini güçlendiren politikalar geliştirilmelidir.
- Stratejik roller üstlenen dış ilişkiler birimi çalışanlarının, sürdürülebilirlik uygulamalarını hem iç hem de dış paydaşlara daha iyi aktarabilmesi için iletişim becerileri artırılmalıdır. Örgütsel sürdürülebilirlik hedeflerine yönelik net bir vizyon sunulmalı ve bu vizyonun çalışanlar tarafından içselleştirilmesi sağlanmalıdır.

Sürdürülebilirlik politikalarının çalışanlara etkili bir şekilde iletilmesi için resmi ve gayri resmi iletişim kanalları oluşturulmalıdır. Bu sayede, çalışanlar kurumsal hedeflere daha bağlı hale gelebilir.

KAYNAKÇA

- Akalın, Ç. (2006). "Duygusal örgütsel bağlılık gelişiminde çalışanların algıladığı örgütsel destek ve ara bir değişken olarak örgüt temelli öz-saygı". Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, (63): 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity", *Journal of Vocational Behavior*, 49(3): 252-276.
- Anand, K., & Dhamija, A. (2019). "Job Satisfaction: Essence of Affective Commitment", *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 118(10). <https://doi.org/https://doi.org/10.26643/rb.v118i10.9577>
- Arslan, R., Efe, D., & Aydın, E. (2013). "Duygusal Zeka ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(3): 169-180.
- Aswathappa, K. *Organizational Behavior*, Mumbai, Himalaya Publishing House, 2010.
- Bakan, İ., Doğan, İ. F., Oğuz, M., & Koçdemir, M. (2018). "Kurumsal imajın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi". SADAB II. Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Sempozyumu, 15 Aralık.
- Bayraktaroğlu, S., Yılmaz, S. E., & Can, M. (2014). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(3).
- Bennett, R. *Organizational Behaviour*, London, Pitman Publishing, 1994.
- Byrne, N., & McCarthy, O. (2005). "An Analysis of the Credit Union's Use of Craig's Commitment Building Measures", *Journal of Co-operative Studies*, 38(1): 5-15.
- Cagnin, C. H., Loveridge, D., & Butler, J. (2005). "Business sustainability maturity model". Business Strategy and the Environment Conference, Devonshire Hall, University of Leeds, UK, 4-6 September.
- Çelen, Ö., Teke, A., & Cihangiroğlu, N. (2013). "Örgütsel Bağlılığın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi'nde Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3): 399-410.
- Doğan, S., & Kılıç, S. (2008). "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29: 37-61.
- Dyllick, T., & Hockerts, K. (2002). "Beyond the Business Case for Corporate Sustainability", *Business Strategy and the Environment*, 11(2): 130-141. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/bse.323>
- Eccles, R. G., Ioannou, I., & Serafeim, G. (2014). "The Impact of Corporate Sustainability on Organizational Processes and Performance", *Management Science*, 60(11): 2835-2857.
- Glavas, A. (2012). "Employee Engagement and Sustainability: A Model for Implementing Meaningful Sustainability Strategies", *Journal of Corporate Citizenship*, (46): 13-29.

- Glavas, A., & Kelley, K. (2014). "The Effects of Perceived Corporate Social Responsibility on Employee Attitudes", *Business Ethics Quarterly*, 24(2): 165-202.
- Hart, S. L., & Milstein, M. B. (2003). "Creating Sustainable Value", *Academy of Management Perspectives*, 17(2): 56-67. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/ame.2003.10025194>
- Kesen, M. (2024). "Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi", *Alanya Akademik Bakış*, 8(1), 33-50.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., & Ployhart, R. E. (2017). "Multilevel Influences on Voluntary Workplace Green Behavior: Individual Differences, Leader Behavior, and Coworker Advocacy", *Journal of Management*, 43(5): 1335-1358.
- Kotter, J. P. *Leading Change*, Harvard Business School Press, 1996.
- Manuti, A., Giancaspro, M., Molino, M., Ingusci, E., Russo, V., Signore, F., Zito, M., & Cortese, C. (2020). " 'Everything Will Be Fine': A Study on the Relationship between Employees' Perception of Sustainable HRM Practices and Positive Organizational Behavior during COVID19", *Sustainability*, 12(23), 10216. <https://doi.org/10.3390/su122310216>
- Mercurio, Z. A. (2015). "Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment", *Human Resource Development Review*, 14(4): 389-414. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Merriman, K., Sen, S., Felo, A., & Litzky, B. E. (2016). "Employees and sustainability: The role of incentives", *Journal of Managerial Psychology*, 31(4), 820-836. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0285>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). "A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, (78): 538-551.
- Muthueloo, R., & Rose, C. R. (2005). "Typology of Organizational Commitment", *American Journal of Applied Science*, 2(6): 1078-1081. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.3844/ajassp.2005.1078.1081>
- Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. (2014). "Organisational Sustainability Policies and Employee Green Behaviour: The Mediating Role of Work Climate Perceptions", *Journal of Environmental Psychology*, 38: 49-54. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.12.008>
- Pellegrini, C., Rizzi, F., & Frey, M. (2018). "The Role of Sustainable Human Resource Practices in Influencing Employee Behavior for Corporate Sustainability", *Business Strategy and the Environment*, 27(8): 1221-1232. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/BSE.2064>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians", *Journal of Applied Psychology*, 59(5): 603-609.
- Sánchez, F. A., Peláez, J. R., & Rodríguez, M. D. (2015). "Cultural Sustainability and Organizational Resilience: A Review and Future Research Agenda", *Sustainability*, 7(4): 4390-4411.
- Sezen-Gültekin, G., & Argon, T. (2020). "Development of Organizational Sustainability Scale", *Sakarya University Journal of Education*, 10(3): 507-531. <https://doi.org/10.19126/suje.757529>
- Shrivastava, P. (1995). "The Role of Corporations in Achieving Ecological Sustainability", *Academy of Management Review*, 20(4): 936-960. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amr.1995.9512280026>
- Tan, Z. C., Tan, C. E. & Choong, Y. O. (2023). "Occupational Safety & Health Management and Corporate Sustainability: The Mediating Role of Affective Commitment", *Safety and Health at Work*, 14(4), 415-424.
- Tayfun, A., & Çatır, O. (2014). "Hemşirelerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi", *İşletme Araştırma Dergisi*, 6(1): 347-365.
- TDK. (2024). *Sürdürülebilir. Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/>

- Tilleman, S. G. (2012). "Is Employee Organizational Commitment Related to Firm Environmental Sustainability?", *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 6(1): 19-35. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/08276331.2012.10593582>
- Tüyen, Z. (2020). "İşletmelerde Sürdürülebilirlik Kavramı ve Sürdürülebilirliği Etkileyen Etmenler", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37): 91-117.
- Uştuk, O., & Gönülal, Y. Ö. (2021). "Akademide Sürdürülebilirlik Söyleminin Tezahürleri", *DTCF Dergisi*, 61(2): 1246-1274. <https://doi.org/10.33171/dtcfjournal.2021.61.2.26>
- Xu, M. (2021). "Review for Encouraging Pro-environmental Behavior in University Employees: An Approach Toward Environmental Sustainability as Moderated by Green Organizational Culture", *Journal of Community Psychology*, 49(8): 2103-2118. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/jcop.22726/v2/review1>
- Weder, F. (2021). "Strategic problematization of sustainability reframing dissent in strategic communication for transformation", *Public Relations Inquiry*, 11(3), 337-360. <https://doi.org/10.1177/2046147X211026857>
- Yavuz, A. (2010). "Sürdürülebilirlik Kavramı ve İşletmeler Açısından Sürdürülebilir Üretim Stratejileri", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(14): 63-86.
- Zappalà, S., Toscano, F., & Licciardello, S. A. (2019). "Towards Sustainable Organizations: Supervisor Support, Commitment to Change and the Mediating Role of Organizational Identification", *Sustainability*, 11(3): 1-12.