

Qualitative Analysis for Organizational Commitment Studies on Academicians

Hamza KANDEMİR

Abstract: In this study, a qualitative analysis of the Turkish articles has been carried out with taking samples from the academicians related to organizational commitment. The samples of the work creates two Turkish articles after the stated limitations. Word frequency analysis and word-tree analysis were performed by using the Nvivo 11 program. As a result of these analyzes, it was concluded that the concept of organizational commitment is very strong in terms of psychological, emotional and human orientation. Also, there are different levels of organizational commitment. In these studies have been focused on the level of commitment.

Keywords: Organizational Commitment, Academician, Qualitative Analysis, Content Analysis

Akademisyenler Üzerinde Yapılmış Örgütsel Bağlılık Araştırmalarına Yönelik Nitel Analiz

Özet: Bu çalışma örgütsel bağlılıkla ilgili akademisyenler örneklem alınarak yapılmış Türkçe makalelerin nitel analizini yapmak üzere gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemini belirtilen sınırlılıklardan sonra iki Türkçe makale oluşturmaktadır. Bu iki çalışmadan Nvivo 11 programı kullanılarak kelime sıklığı analizi ve kelime ağacı analizi yapılmıştır. Bu analizler neticesinde örgütsel bağlılık kavramının psikolojik, duygusal ve beşerî yönünün çok kuvvetli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka sonuç ise örgütsel bağlılığın farklı düzeyleri olduğu ve yapılan çalışmalarda bağlılığın düzeyleri üzerine yoğunlaşmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Bağlılık, Akademisyen, Nitel analiz, İçerik Analizi.

1. GİRİŞ

21. yy bilgi çağıının en önemli rekabet üstünlük aracı yenilik ve yeniliği üretmek üzerine kurulu örgütlerdir. Bu örgütler ise ilk sorumluluğu bilgi üretmek olan üniversiteler ve araştırma enstitüleridir. Bu örgütlerde ise en önemli çalışanlar akademisyenlerdir, çünkü yenilik ve bilgiyi üretmek işlevini “akademisyen” tanımlı çalışanların görevi ve sorumluluğundadır. Rasyonel bir davranış kalıbına bağlı ülke ve kültürlerde akademisyenler ülkenin en değerli bireyleridir. Bu bireyler araştırma kurumlarında aylık ücret karşılığı, proje ödemeli gelire sahip olan ve ayrıca bilimsel bilgilerini sektöre aktararak danışmanlık gelirleri ile maddi gelir elde ederler. Ayrıca, maddi gelirlerin

öneminin yanında beşeri etkenlerin de çok büyük yordayıcı olduğu bir çalışma biçimidir.

Akademik personeller daha iyi maddi gelire, daha saygın üniversite seçeneklerine, yabancı ülke araştırma imkanlarına karşılık bağlı buldukları kurumlardan ayrılmak niyetinde olabilirler. Bu niyetin ortaya çıkmasında veya akademisyenin bunu düşünmemesinde önemli etkenlerin başında örgütsel bağlılık gelmektedir. Örgütsel bağlılık akademisyenlerin kurumlara olan manevi bağını ifade etmektedir. Bu bağ manevi olduğu kadar maddi değerler ile de ilişkilidir. Bağlılık düzeylerini ise örgütün yöneticileri yani üniversiteler için rektörler, dekanlar, müdürler ve bölüm başkanlarının yöneticilik tutumları bilim insanlarını üniversitelerine sıkı sıkıya bağlı veya ilk daha iyi

seçenekte kurumundan ayrılma niyetini belirleyici bir etkiyi biçimleyecektir.

Çalışmamızda akademisyenlerin örgütsel bağlılıklarını inceleyen bilimsel araştırmalara ilişkin nitelik analizleri yapılacak, yapılan analizler ile kelime bulutları oluşturularak değerlendirmeler yapılacaktır.

2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

Örgüt kültürü alan yazınında yoğun bir şekilde kullanılan bir kavram olan örgütsel bağlılık, geçmişten günümüze araştırmacıların üzerinde çokça çalıştığı bir konu haline gelmiştir. Ortaya konan çalışmalara bakıldığında, örgütsel bağlılık iş görenlerin kurum ile ilişkilerini değerlendiren beşeri ilişkileri daha çok ifade eden psikolojik bir kavramdır. Örgütsel bağlılık alan yazınına en önemli değerlendirmeleri sağladığı düşünülen Meyer ve Allen'a göre örgütsel bağlılık, "bireyi örgüte bağlayan psikolojik bir durum" şeklinde ifade edilmektedir (Aydın vd., 2017:22). Ayrıca Meyer ve Allen bağlılık kavramını "duygusal bağlılık" ve "devam bağlılığı" olarak iki alt boyutta kavramsallaştırmıştır. Bu iki boyuta sonradan yapılan çalışmalar ile birlikte "normatif bağlılık" üçüncü boyut olarak bu kavramlara eklenmiştir (Ari vd., 2017:44).

Örgüt bağlılık, bir örgüt çalışanın kurumsal hedeflere uygun davranışın ötesinde, örgütsel amaç ve hedefleri benimsemesi, içselleştirmesi ve bu amaç ve hedeflere kendisini vakfetmesidir (candan ve İnce, 2017:234). Örgütün devamlılığını sürdürmesi için, örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. Çalışanlar örgüte ne düzeyde bağlıysa örgüt o düzeyde güçlenecektir. Örgüt, hayatını devam ettirmek için çalışanlarının örgütten ayrılmaması gerekmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı çalışanın örgüte karşı hissettiği özdeşleşme ve bütünleşme düzeyini ortaya koymaktadır. Bu bakış açısı ile bakıldığında örgütsel bağlılığın üç önemli değerlendirmesi bulunmaktadır. Bu değerlendirmeye göre, çalışan örgüt amaçlarını kabul etmesi ve bu amaçlara etkin bir şekilde inanması, örgüt için uğraş verme isteği içinde olması ve örgütte kalmayı sürdürmesi konusunda net bir istek duyması örgütsel bağlılığın açık bir göstergesidir (Yıldırım ve Benliler, 2016:878-879).

Örgütsel bağlılık, aynı zamanda bir çalışanın, örgütle kendini özdeşleştirme, bir bakıma örgütün misyon ve vizyonuyla kendisini uyumlaştırma

seviyesi şeklinde tanımladığı görülebilir. Araştırmalar örgütsel bağlılığın üç bileşen etrafında toplandığını ifade etmektedirler. Bunlar;

- 1- Örgütün belirlediği kurumsal amaçların belirlenmesi ve bu amaçlara güçlü bir bağlılık besleme
- 2- Örgütün varlığına devam etmesi ve güçlenmesi için güçlü bir irade sergileme
- 3- Örgütün bir üyesi olma konumunu devam ettirmek için büyük bir gayretle çalışma biçimi (Ak ve Sezer, 2017:112).

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgüt menfaatlerini kendi menfaatlerinin üzerinde görmesidir. Örgütsel bağlılık, bireylerin örgüte karşı hissettikleri psikolojik bağlılıktır. Bu bağlılık kavramı ise işe duyulan ilgi, sadakat ve kurumsal değerlere karşı hissedilen güçlü inançtan kaynaklanmaktadır (Gedik ve Üstüner, 2017:42). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler bireysel, kurumsal ve kurum dışı etkenler olarak üç grupta ele alınmaktadır.

- 1- Kişisel (bireysel) etkenler; psikolojik sözleşme ve bireysel özelliklerdir.
- 2- Örgütsel (Kurumsal) etkenler; işin niteliği ve önemi, yönetim ve liderlik tarzı, ücret/maaş düzeyi, ödül, denetim/gözetim, takım çalışması, rol çatışması/rol belirsizliği, örgütsel adalet ve örgüt kültürüdür.
- 3- Örgüt dışı (Kurum dışı) etkenler; yeni iş bulma olasılığı ve profesyonelliktir (Sökmen ve Şimşek, 2017:608-609).

Genel olarak örgütün istediği bağlılık düzeyi geniş anlamda çalışanların verimlilik ve performans seviyelerini arttırabilecek, onları yardımlaşma paydasında birleştirebilecek ve çalışanları yüksek düzeyli stres ile çatışmadan uzak tutabilecek ılımlı bir bağlılık beklentisi ve isteğidir. Kendi istek, ihtiyaç veya mecburiyetlerinden dolayı örgütlerine bağlılık gösteren bireylerin kurumsal normları benimsediği düzeyde mutlu olurlar (Sökmen vd., 2017:417).

Meyer ve Allen örgüte bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılıktan ortaya çıkan üç boyutlu bir modele dayanmaktadır. Model;

- a) Duygusal bağlılık; bireyin sadece kendi istekleri ile işe devam ettikleri, yani örgüte ait olma arzusu olarak ifade edilir.
- b) Devam bağlılığı, bireylerin başka bir seçeneklerinin olmadığını düşünerek işe

devam etmeleri, yani işten ayrılmanın maliyetli olacağı inancının olmasıdır.

- c) Normatif bağlılık; genel olarak etik bakımından çalışanların mevcut kurumda kalmaları gerektiğini düşündükleri için işe devam ettiklerini, yani örgütte zorunlu olma duygusunun ortaya çıktığı bir süreçtir (Ballı ve Çakıcı, 2016:171)

Örgütsel bağlılık duyan bireylerden oluşan bir topluluğun karlılık ve verimliliği, bağlılığı düşük olan bireylerden oluşan topluluklara göre daha yüksek olmaktadır. Ayrıca, bağlılığın yüksek düzeyde olması topluluk çalışanlarını işi bırakma eğilimlerini ve işe geç gelme davranışlarını azaltacağı için bu tür bireylerden oluşan toplulukların faaliyetleri sekteye uğramadan devam etmektedir. Toplum açısından örgütsel bağlılık, rekabet gücünün ve ürün/hizmet kalitesinin artırılmasını sağlamaktadır (Keskin, 2017:31).

3. ARAŞTIRMA

3.1. Yöntem

Araştırmada kullanılacak olan yöntem içerik analizi tercih edilmiştir. İçerik analizi nitel bir araştırma yöntemidir. Nitel araştırma ise insanların yaşa biçimlerini, hikayelerini, davranış biçimlerini, örgütsel yapıları ve toplumsal değişmeyi anlamaya yönelik bilgi üretme süreçlerinden biridir. İstatistiksel veri analizine dayalı nicel araştırmaya karşıt nicel araştırma, insanların olaylara ne şekilde anlam yüklediğini, diğer bir ifade ile olayları nasıl niteledikleri sorusuna cevap bulunmaya çalışılır (Özdemir, 2010:325-326). Çalışmada verilerin çözümlenmesinde içerik analizinden yararlanılacaktır. İçerik analizinde ana düşünce birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve bunu okuyucuların rahatlıkla anlayabileceği bir şekilde organize ederek yorumlamaktır. İçerik analizinin temel amacı, toplanan verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşma hedefidir. Bu yaklaşımla veriler tanımlanmaya, verilerin içinde saklı olabilecek gerçeklere ulaşılmaya çalışılır (Arabacı ve Şener, 2014:704).

Çalışmada tercih edilen içerik analiz türü temasal analizdir. Tema, bir tartışmanın ya da dosyanın konusu olarak ifade edilir. Bu biçimde öncelikle incelenmesi düşünülen metinlerdeki temalar anlaşılmalı çalışılır. Bir dosya ile ilgili temasal analiz genel olarak biçimsel kalıplara sıkıştırılmayarak, temasal analiz kapsamında bir

dosyanın herhangi bir konunun olup olmadığı incelenildiği gibi var olan temanın yoğunluğu da ölçülebilir. Temasal analiz ile yapılabileceklerden biri de kelime ve kelime birimlerini sınıflamak şeklindedir. Standartlaştırılmış kelime birimleri her dosya içinde her sınıflama için ayrı ayrı sayılabilmektedir (Özdaşlı ve Çelikkol, 2012:146).

3.2. Araştırmanın Amacı, Evreni ve Örneklemi

Bu çalışmanın amacı akademisyenlerin örgütsel bağlılıkla ilgili olarak yazılmış Türkçe makalelerin tema analizini yapmaktır. Bu çalışma ile akademisyenler üzerinde yapılmış örgütsel bağlılıkla ilgili Türkçe araştırmalarda nasıl bir tema oluşumunun ortaya çıktığı ve ortaya çıkan kelime bulutları üzerinden araştırmacılara bilgi sağlamaktır.

Araştırmanın evreni akademisyenler üzerinde yapılmış örgütsel bağlılıkla ilgili Türkçe makale çalışmalarıdır. Bilindiği üzere bilimsel makalelerin yer aldığı birçok veri tabanı bulunmaktadır. Araştırmanın evrenini sınırlamak için ilk olarak tek bir veri tabanı belirlenmiştir. Bu veri tabanı çok geniş bir veri birikimine sahip olan GoogleScholar'dır. Google Scholar'da akademisyenlerin örgütsel bağlılığı şeklinde anahtar kelime ile arama yapıldığında 4.100 makale ortaya çıkmaktadır. Bu aramayı tırnak içine aldığımızda 8 makale çıkmaktadır. Bu makalelerden 2 tanesi başlığında akademisyen ve örgütsel bağlılık kavramını içerdiği için araştırmaya bu üç makale ile devam edileceği kararı verilmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bulut (2017) "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Kişilik Özellikleri ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki ilişkiler", Demir (2017) "Kadın Akademisyenlerin Mobbing Algısının Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi" isimli makaleler, nitel analiz paket programı Nvivo 11 (Edlund ve McDougall, 2016; Kandemir ve Akyürek, 2016:191) ile içerik analizi yapılacaktır.

3.4. Bulgular

Bulut (2017) "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Kişilik Özellikleri ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki ilişkiler" çalışmasına içerik analizi yapılmıştır. Kelime sıklığı ve kelime ağacı Nvivo11 paket programından elde edilmiştir.



Şekil 1. Kelime Bulutu

Bulut (2017) yaptığı çalışmada örgütsel bağlılıkla kişilik özellikleri ve tükenmişlik ilişkisi değerlendirilmiştir. Çalışmanın kelime bulutuna bakıldığında konu başlıkları olan tükenmişlik, bağlılık ve kişilik kavramları en fazla değinilen kelimeler olurken, konu başlığı içinde olmayan ancak örgütsel bağlılık alan yazımına bakıldığında sıkça değinilen duygusallık kavramı örgütsel bağlılık denildiğinde en çok ön plana çıkan kavram olmuştur.



Şekil 2. Kelime Ağacı

Bulut (2017)'un çalışmasının kelime ağacına bakıldığında konu başlıklarını bir kenara bırakacak olursak örgütsel bağlılığın boyutları ile kavram daha çok nitelenmiştir.

Demir (2017) "Kadın Akademisyenlerin Mobbing Algısının Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi" isimli çalışmanın kelime analizi yapılmıştır.



Çalışmanın kelime analizi resmine (Resim 3) bakıldığında bir önceki çalışmada olduğu gibi, yine konu başlığında yer alan örgütsel bağlılık ve mobbing kavramları en fazla vurgulanan yani en çok sıklığa sahip olan kelimeleri büyük biçimde görmekteyiz. Konunun kavramlarının yanında duygusal, psikolojik ve olumsuz kelimeleri diğer kavramlara göre daha ön plana çıkmaktadır.

Şekil 3. Kelime Bulutu



Şekil 4. Kelime Ağacı

Demir (2017)'in çalışmasının kelime ağacına bakıldığında konu başlıklarını bir kenara bırakacak olursak, dikkatli incelendiğinde örgütsel bağlılığın düzeyleri üzerinde durulmuştur. Çalışmanın amacı göz önünde bulundurulduğunda örgütsel bağlılıkla, tükenmişlik arasında anlamlı ilişki olduğu ortaya konmuştur. Tükenmişlik düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeylerinin ilişkilendirildiği kelime ağacından görülmektedir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇLAR

Çalışanların çalıştıkları örgütlere karşı bağlılıkları işçi devir hızı ile düşünüldüğünde ne kadar düşük bir hız varsa çalışanın işe ve örgüte karşı birikim ve tecrübesinin artacağı kabul edilebilir. Eğer örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek ve olumlu ise örgüt çalışanlarını kaybetmeyeceklerdir. Bilgi çağında bilgiyi üreten akademisyenlerin örgütten ayrılma niyetleri, örgütsel bağlılıkla yakından ilgilidir.

Çalışmada akademisyenlerin örgütsel bağlılıkla ilgili değerlendirmeleri yapılmış olan çalışmalar nitel analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Analiz bulgularına dayanarak; örgütsel bağlılık kavramının duygusal, psikolojik ve beşeri kaynaklı bir süreç olduğu ortaya çıkmıştır. Yine çalışma bulgularına dayanarak örgütsel bağlılığın farklı düzeylerinin olduğu, örgüt üyelerinin ne tam bağlı, ne de örgütten bağları tamamen kopmuş olmayıp farklı düzeylerle örgüte bağlı olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Çalışmaların analizi ve örgütsel bağlılık alan yazınına bakıldığında, bağlılık düzeyini yöneticilerin ve onların psikolojik uygulamalarının çok önemli olduğu değerlendirilmesi yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Ak, M., & Sezer, Ö. (2017). Türk Kamu Sektöründe Örgütsel Bağlılığın Etkileri.
- Arabacı, İ. B., & Şener, G. (2014). Üniversitelerin Misyona İfadelerinin Tematik Olarak İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(2), 701-716.
- Arı, M., Gülova, A. A., & Köse, S. (2017). Örgütsel Adalet Algısı İle Örgütsel Bağlılık Davranışının İlişkisi: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 10(1).
- Aydın, A. S., Akyüz, K. C., Yıldırım, İ., & Şükür, Köse (2017). İlk Ve Orta Okullarda Görev

Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1(18), 23-52.

- Ballı, E., & Çakıcı, A. (2016). Karanlık Liderliğin Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(3), 167-180.
- Bulut, M. B. (2017). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılıkları, Kişilik Özellikleri Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler. *Journal Of International Social Research*, 10(50).
- Candan, H., & İnce, M. (2016). Siber Kaytarma Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Emniyet Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 229-235.
- Demir, N. (2017, September). Kadın Akademisyenlerin Mobbing Algısının Örgüte Bağlılık Üzerine Etkisi. In *Proceedings of 2 nd International Conference on Scientific Cooperation for the Future in the Economics and Administrative Sciences* (p. 308).
- Edhlund, B., & McDougall, A. (2017). *Nvivo 11 essentials*. Lulu.com
- Gedik, A., & Üstüner, M. (2017). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Meta Analiz Çalışması.
- Kandemir, H., ve Akyürek, B., (2016), Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Öğrenim Gördükleri Yerleşim Merkezine İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla İncelenmesine Yönelik Bir Çalışma: Pamukkale Üniversitesi Kale Meslek Yüksekokulu Örneği, *Kesit Akademi*, 2(6), 187-197.
- Keskin, Ö. (2017). *Bankalarda Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Düzce İli Örneği* (Master's Thesis, Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Özdaşlı, K., & Çelikkol, Ö. (2012). Psikolojik Sözleşme: Kavramsal Çerçeve ve Bir İçerik Analizi-Psychological Contract: Conceptual Framework And a Content Analysis. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi*

Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4(7), 141-154.

- Özdemir, M. (2010). Nitel Veri Analizi: Sosyal Bilimlerde Yöntembilim Sorunsalı Üzerine Bir Çalışma. *Eskiřehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(1).
- Sökmen, A., & şimşek, T. (2017). Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Sökmen, A., Benk, O. & Gayaker, S. (2017). Örgüt Kültürü, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 415-429.
- Yıldırım, N., & Benlier, O. C. (2016). Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Tunceli İli Kamu Kurumu Çalışanlarında Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Tespiti Organizational Loyalty Levels And Detection Of Loyalty Level On Tunceli City Public Institution Workers. *Journal of International Social Research*, 9(46).