

DOI No: <http://dx.doi.org/10.14225/Joh1465>

Geliş Tarihi: 06.11.2018

Kabul Tarihi: 26.11.2018

## **ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL KABULLENME DÜZEYİ VE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNİN ÖRGÜTSEL KABULLENME ÜZERİNE ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

**Tuba Fatma KARADAĞ<sup>1</sup> - Özgür KARATAŞ<sup>2</sup> - Ali Serdar  
YÜCEL<sup>3</sup>**

### **Özet**

Bu çalışma da, 2008 yılında kurulan Ardahan Üniversitesinde görev yapan akademik personelin örgütsel kabullenme düzeylerinin belirlenmesi ve demografik özelliklerine göre örgütsel kabullenme düzeyleri arasındaki farklılıkların incelenmesi amaçlanmaktadır. Toplam 165 öğretim elemanından 96'sının gönüllü katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada veri toplama aracı olarak birinci bölümde 10 soruluk kişisel bilgiler ve ikinci bölümde 5'li likert ölçeği tipinde tasarlanmış 13 soruluk (Örgütsel Kabullenme Ölçeği) iki bölümden oluşan form kullanılmıştır. Çalışmada; katılımcıların örgütsel kabullenme düzeyleri cinsiyet, medeni durum, görev yeri, idari görev ve eşin çalışıp çalışmama özellikleri bakımından herhangi bir farklılık göstermez iken ( $p>0.05$ ), yaş, gelir düzeyi, akademik ünvan, toplam hizmet süresi ile bu kurumdaki (Ardahan Üniversitesi) hizmet süresi bakımından farklılık olduğu tespit edilmiştir. Öğretim Elemanlarının örgütsel kabullenme düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Üniversite, Öğretim elemanları, Örgütsel kabullenme.

---

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi Muş Alpaslan Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Muş, Türkiye

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi İnönü Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Malatya, Türkiye

<sup>3</sup> Doç. Dr. Fırat Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Elazığ, Türkiye

## **An Analysis on The Effect of Organizational Acceptance Level and Demographic Characteristics of Academic Staff on Organizational Acceptance**

### **Abstract**

The purpose of this study is to determine the organizational acceptance levels of academic staff working in Ardahan University founded in 2008 and to reveal the differences between their organizational acceptance levels by their demographic characteristics. The study was conducted with the voluntary participation of 96 people (Lecturer, Instructor and Research Assistant) among 165 academic staff. As the data collection tool, 10-question personal information was used in the first part and two-part Organizational Acceptance Scale composed of 13 questions designed as a 5-point Likert Scale type was used in the second part. While the organizational acceptance levels of the participants don't differ by sex, marital status, place of employment, administrative function and employment status of the spouse ( $p>0.05$ ), they have been determined to differ by age, income, academic title, total service period and the service period in the last employment (Ardahan University) ( $p<0.05$ ). It has been concluded that the organizational acceptance levels of academic staff are high.

**Key Words:** University, Academic staff and Organizational acceptance.

### **Giriş**

Araştırma ve eğitim-öğretim gibi iki önemli görevi olan üniversiteler, bilgi üretmek ve ürettikleri bilgileri yaymak ile sorumludurlar. Üniversitelerin bu görevleri sağlıklı bir biçimde yerine getirebilmeleri ise, nitelikli akademik ve idari personele, fiziki ve teknolojik altyapıya, parasal kaynaklara ve yönetsel özerkliğe sahip olmalarına bağlıdır (Aydemir & Erşan, 2011: 55-72). Ardahan Üniversitesi kuruluşundan kısa bir süre sonra Kafkasya Üniversiteler Birliğini kurmuş, ulusal ve uluslararası boyutta birçok bilimsel etkinlik yapmış, bilimsel yayın sıralamasında kendisi ile aynı dönemde kurulan üniversitelerin tamamından, daha önce kurulan üniversitelerin ise önemli bir kısmından daha iyi bir performans sergilemiştir. Bu tablo kurumun işgörenleri olan akademik ve idari personelin ortak kurum kültürünü benimsemesi ve kabullenmesinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

## Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kabullenme Düzeyi ve Demografik Özelliklerinin Örgütsel Kabullenme Üzerine Etkisinin İncelenmesi

Örgütsel kabullenmede, örgütün bireysel boyutu ile formal boyutunun kaynaştırılması noktasında işgörenler örgütsel değer ve normları kabul etmeye ikna edilirler. Örgüt kültürünü oluşturan değerler, normlar, gelenekler ve kurallar işgörenler tarafından kabul edilmeden örgütsel sosyalleşme sürecinin oluşmayacağı bildirilmiştir (Çelik, 2002). Örgütsel kabullenme, örgütün kurallarına, düzenlemelerine ve usullerine bağlı kalma ve bunları içsel olarak kabullenme isteği olarak tanımlanabilmektedir (Podsakof et al., 2000: 513-563; Bolino et al., 2001).

Bu çalışmada Ardahan Üniversitesi Öğretim Elemanlarının örgütsel kabullenme düzeylerinin belirlenmesi ve demografik değişkenler açısından betimsel olarak değerlendirilmesi planlanmıştır.

### **Gereç ve Yöntem**

#### **Örneklem**

Araştırmanın örneklem grubunu kuruluş yılı 2008 yılı olan Ardahan Üniversitesinde görevli (n=165) öğretim elemanlarından rasgele yöntemle seçilmiş (Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi/Okutman ve Araştırma Görevlisi), 96 kişi oluşturmuştur.

#### **Araştırmanın Önemi**

Bu çalışma;

1. Üç yaşını henüz doldurmuş bir üniversitenin akademik personelinin örgütsel kabullenme boyutunda yapmış oldukları değerlendirme hem kendi hem de benzer durumdaki eğitim kurumlarının yöneticilerine kendi akademik personelinin iş gören olarak kurumlarını benimseme, kabullenme ve performansını artırma noktasında gösterecekleri çabalar ve planlamalar için önemli mesajlar verebilir.
2. Kaliteli bir eğitim – öğretim faaliyetinin önemli ayaklarından olan akademik personelin örgütsel sosyalleşme konusu benzer şekilde eğitim kurumlarında idari personeli de bu kapsamda takip edilmesi gerekliliğini ön plana çıkarabilir.

#### **Veri Toplama Aracının Belirlenmesi**

Bu çalışmada kullanılan anket formu İki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 10 sorudan oluşan kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise Kartal (2003) tarafından 5 noktalı Likert ölçeği tipinde tasarlanmış 13 sorudan oluşan Örgütsel Kabullenme Ölçeği kullanılmıştır (Kartal, 2003). Formun güvenilirlik katsayısı .780 olarak bulunmuştur.

Anket maddeleri Likert tipi beşli derecelendirme ölçeğinde 1, 2, 3, 4 ve 5 puan sıralaması ile tablo 3'deki gibi ele alınmıştır. Algı düzeyleri: 1.00 - 1.80 arası "hiçbir zaman", 1.81- 2.60 arası "çok nadiren", 2.61- 3.40 arası "bazen", 3.41- 4.20 "sık sık" ve 4.20- 5.00 arası "her zaman" olarak beşli ölçeğe göre değerlendirilmiştir.

## BULGULAR

**Tablo 1. Çalışmada kullanılan Likert tipi beşli derecelendirme ölçeği.**

Sıralama	Seçenekler	Puan sınırı
1	Hiçbir zaman	1.00 - 1.80
2	Çok nadiren	1.81- 2.60
3	Bazen	2.61- 3.40
4	Sık sık	3.41- 4.20
5	Her zaman	4.20 - 5.00

## Kabullenme Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizleri

**Tablo 2. Kabullenme alt ölçeği faktör yük ve madde toplam korelasyon analizi sonuçları.**

Maddeler	Faktör Yük Değerleri		
	1	2	3
7. Mevcut yönetim sisteminin	,899		
6. Mevcut denetim sisteminin uygunluğuna inanıyorum.	,875		
13. Mevcut öğrenciyi değerlendirme sisteminin	,810		
10. Okulumla gurur duyuyorum.	,666		
3. Okulumun amaçlarının gerçekleşmesi için sürekli çaba içinde olunması gerektiğine inanıyorum.	,769		

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kabullenme Düzeyi ve Demografik Özelliklerinin Örgütsel Kabullenme Üzerine Etkisinin İncelenmesi

---

8. Mesleğimden dolayı onur duyuyorum.	,705
4. Öğrenciye karşı olan sorumluluğumu	,702
5. Çalışmalarımnda uygulamaya önem veriyorum.	,614
1. Birey olarak okulumun önemini kabul	,593
12. Mesleğimin bana güven vermediğini	,792
9. Kendimi eğitim sisteminin etkin bir üyesi	,761
2. Eğitim-Öğretim işlerinin yürütülmesinde ayrıntıların önemli	,875
11. Mesleğimde canlı ve hareketliyim.	,423

**Alpha: 0.780**

---

13 maddeden oluşan Örgütsel Kabullenme Ölçeği deneme formunun üç boyutlu olduğu faktör analizi ile belirlenmiş, analiz sonrasında örneklem yeterliliğini test eden KMO (Kaiser Meyer Olkin) katsayısının (.723) faktör analizinin yapılması için önerilen en düşük değer olan 60'dan yüksek olduğu tespit edilmiştir (Pullant, 2001). Benzer şekilde Bartlett's Testi sonucu elde edilen değerlerden (Ki-Kare değeri 405,317, df: 78 ve  $p < 0.05$ ) değişkenler arasındaki korelasyonun güçlü olduğu ve faktör analizi yapılabileceğini görülmüştür (Çoşkun vd., 2005).

**Tablo 3. Kabullenme alt ölçeğine ait kaiser meyer olkin (KMO) ve bartlett testi sonuçları.**

KMO		,723
Bartlett Testi	Chi-Square	405,317
	Df	78
	P	.000

Kabullenme alt ölçeğinde yer alan maddelerin ayırt edici olup olmadıklarını incelemek amacı ile yapılan madde analizi sonucunda madde toplam korelasyonlarının tümü istatistiksel olarak anlamlı ( $p < 0.05$ ) bulunmuştur.

### **Verilerin İstatistiksel Analizi**

Çalışmada verilerin istatistiksel analizi için SPSS 16 paket programından yararlanıldı. Belirleyici istatistiklerin (frekans, ortalama) yanı sıra, homojen dağılım göstermeyen ve her bir ikili karşılaştırmada gruplardan en az birinin eleman sayısı ( $n < 30$ ) olduğundan ikili karşılaştırmalarda Mann Withney U, homojen dağılım ve gruplardaki eleman sayısının ( $n > 30$ ) olması durumunda ise independent t parametrik testi testi uygulandı, sonuçlar  $p < 0.05$  düzeyinde değerlendirildi.

Çalışmaya katılan öğretim elemanlarının bireysel özellikleri dikkate alındığında cinsiyet bakımından çoğununun erkek (69 kişi, % 71.9) ve görev yeri bakımından da büyük bir kısmının (81 kişi, % 84.4) merkezde çalıştığı görüldü (Tablo 4).

Yaş özelliği bakımından katılımcılardan 29 ve altı kategoride 56 (% 58.3), 30-35 arası kategoride 23 (% 24.0), 36-41 arası kategoride 10 (% 10.4), 42 ve üzeri olan kategoride ise 7 (% 7.3) kişinin ve medeni durum değişkenine göre katılımcıların 48'inin (% 50) evli olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 4. Öğretim elemanlarının bireysel özelliklerine göre dağılımı.**

<b>Değişken</b>	<b>Grup</b>	<b>Sayı (f)</b>	<b>Yüzde (%)</b>
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	27	28.1
	Erkek	69	71.9
<b>Medeni Durum</b>	Bekar	48	50.0
	Evli	48	50.0
<b>Görev Yeri</b>	Merkez	81	84.4
	İlçe	15	15.6
<b>Yaş (Yıl)</b>	29 ve aşağısı	56	58.3
	30-35 arası	23	24.0
	36- 41 arası	10	10,4
	42 ve üstü	7	7.3
<b>Hizmet Süresi (yıl)</b>	3 ve aşağısı	64	66.7
	4 ile 10	17	17.7
	11 ve üstü	15	15.6
<b>Ardahan Üniversitesi</b>	0-1	28	29.2
	1-2	36	37.5
<b>Hizmet Süresi (yıl)</b>	2-3	22	22.9
	3 ve üzeri	10	10.4
<b>İdari Göreviniz</b>	Var	22	22.9
	Yok	74	77.1
<b>Eşiniz Çalışıyor mu?</b>	Evet	29	30.2
	Hayır	58	60.4
<b>Gelir düzeyi</b>	Düşük	8	8.3
	Orta	69	71.9
	Yüksek	19	19.8
<b>Akademik Ünvan</b>	Öğretim Üyesi	19	19.8
	Öğretim Görevlisi	52	54.2
	– Okutman		
	Araştırma Görevlisi	25	26

**Tablo 5. Öğretim elemanlarının “Örgütsel Kabullenme” alt ölçeğindeki bireysel özellikler ile bu boyuta ait örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki.**

Örgütsel Kabullenme		Ortalama	Mann-Whitney U	P
<b>Cinsiyet</b>	1) Kadın	4,0	1-2;	,387
	2) Erkek	3,9		
<b>Medeni Durum</b>	1) Bekar	3,9	1-2;	,096
	2) Evli	4,04		
<b>Görev Yeri</b>	1) Merkez	3,9	1-2;	,249
	2) İlçe	4,1		
<b>İdari Göreviniz</b>	1) Var	4,0	1-2;	,353
	2) Yok	3,9		
<b>Eşiniz Çalışıyor mu?</b>	1) Evet	4,0	1-2;	,202
	2) Hayır	3,9		
		<b>Ortalama</b>	<b>Anova</b>	<b>P</b>
<b>Yaş (Yıl)</b>	1) 29 ve aşağısı	3,8	1-2;	,252
	2) 30-35 arası	4,0	1-3;	,004**
	3) 36- 41 arası	4,3	1-4;	,013*
	4) 42 ve üstü	4,3	2-3;	,062
				2-4;
<b>Toplam Hizmet Süresi (yıl)</b>	1) 3 ve aşağısı	3,9	3-4;	,694
	2) 4 ile 10	3,7	1-2;	,190
	3) 11 ve üstü	4,4	1-3;	,008**
<b>Ardahan Üniversitesindeki Hizmet Süresi (yıl)</b>	1) 0-1	4,1	2-3;	,001**
	2) 1-2	3,9	1-2;	,263
	3) 2-3	3,8	1-3;	,013*
	4) 3 ve üzeri	3,9	1-4;	,388
			2-3;	,226
			2-4;	,862



Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kabullenme Düzeyi ve Demografik Özelliklerinin Örgütsel Kabullenme Üzerine Etkisinin İncelenmesi

			3-4;	,871
<b>Gelir düzeyi</b>	1) Düşük	3,6		
	2) Orta	4,0	1-2;	,034*
	3)	4,2	1-3;	,010*
	Yüksek		2-3;	,077
<b>Akademik Ünvan</b>	1) Öğretim Üyesi	4,2		
	2) Öğretim Görevlisi-Okutman	4,0	1-2;	,017*
	3)		1-3;	,016*
	Araştırma Gör.	3,9	2-3;	,802

Toplam 165 öğretim elemanından (Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi/Okutman ve Araştırma Görevlisi) 96'sının gönüllü katılımı ile gerçekleştirilen çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri cinsiyet, medeni durum, görev yeri, idari görev ve eşin çalışıp çalışmama özellikleri bakımından herhangi bir farklılık göstermez iken ( $p>0.05$ ), yaş, gelir düzeyi, akademik ünvan, toplam hizmet süresi ile bu kurumdaki (Ardahan Üniversitesi) hizmet süresi bakımından farklılık olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5).

## TARTIŞMA

Öğretim Elemanlarının katılımı ile gerçekleştirilen bu çalışmada örgütsel kabullenme düzeyi  $3,91 \pm 0,51$  olarak tespit edilmiştir. Bu sonucun likert tipi beşli derecelendirme ölçeğinde 3.41- 4.20 aralığına ve "sık sık" ifadesine karşılık geldiği görülmüştür (Tablo 1). Öğretim Elemanlarının örgütsel kabullenme düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Wanous (1980) örgütsel sosyalleşmenin belirtileri arasında iş doyumunu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve örgütsel kabullenmeyi sıralamıştır (Kartal, 2003). Liou (2008) örgütsel bağlılığı sağlayan öğelerden birini bireylerin örgütsel amaç ve uygulamaları kabullenmeleri olduğunu ifade etmiştir. Örgütsel değer ve amaçların kabullenilmesi ve paylaşımı örgütsel bağlılığı artırmaktadır (Chen, 2004:433). Öğretim üyelerinin kabullenme düzeylerinin yüksek çıkmasının kurumda çalışanların örgütsel amaç, değer ve uygulamaları kabullenmeleri anlamına geldiği söylenebilir.

Katılımcıların örgütsel kabullenme düzeyleri cinsiyet, medeni durum, görev yeri, idari görev ve eşin çalışıp çalışmama özellikleri bakımından herhangi bir farklılık göstermez iken ( $p>0.05$ ), yaş, gelir düzeyi, akademik ünvan, toplam hizmet süresi ile bu kurumdaki (Ardahan Üniversitesi) hizmet süresi bakımından farklılık olduğu tespit edilmiştir ( $p<0.05$ ) (Tablo 5). Keleş ve Özbek (2008) çalışmasında bayan ve erkek personelin kabullenme boyutundan aldığı puanların ortalaması arasında anlamlı bir fark bulmamıştır. Kartal (2003) cinsiyet ilişkin kabullenme düzeyinde anlamlı bir farklılık bulmamıştır. Elci (2008) çalışmasında kadın ve erkek öğretmenlerin kabullenme boyutunda anlamlı farklılıklar bulmadığını belirtmiştir. Bu bulgular çalışmamızı destekler niteliktedir. Ancak Elci (2008) kabullenme boyutunda, erkeklerin kadınlardan daha yüksek ortalamaya sahip olduğunu tespit etmiştir. Çalışmamızda ise ortalama değerlerin birbirine çok yakın olduğu ancak kadınların erkeklerden daha fazla kabullenme değerine sahip oldukları görülmüştür.

## Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kabullenme Düzeyi ve Demografik Özelliklerinin Örgütsel Kabullenme Üzerine Etkisinin İncelenmesi

“Yaş” faktörü ile “toplam hizmet süresi” kategorileri arasında örgütsel kabullenme düzeyinin ileri yaş grubu ile daha fazla hizmet süresi olan grubun lehine olduğu görülmüştür. Keleş ve Özbek (2008) çalışmasında mesleki kıdemlerine göre kabullenme düzeyinde anlamlı bir fark bulmamıştır. Kartal (2003) çalışmasında kıdem arttıkça kabullenmenin arttığına dair bulguya ulaşmıştır. Elci (2008) çalışmasında 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin daha yüksek ortalama ile örgütü kabullendiklerini tespit etmiştir. Çalışmamızda daha fazla hizmet süresi olan çalışanların kabullenme düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

Dağdeviren ve arkadaşları (2011) örgütsel sosyalleşmenin farklı bir boyutu olan iş doyumunun yaş ve hizmet süresinin artmasına mukabil olarak arttığını bildirmişlerdir (Dağdeviren vd., 2011: 69-74).

Sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşmesi ile ilgili bir çalışmada öğretmenlerin yaş, cinsiyet, kıdem ve medeni durum özellikleri bakımından kendi içindeki kategorilerinin birbirinden anlamlı seviyede farklı sosyalleşme puanları topladıkları bildirilmiştir (Çapar, 2007).

Amerika Birleşik Devletleri’nde benzer konuda yapılan bazı çalışmalarda öğretmenlerin demografik özelliklerinin iş tatminlerini etkilediği, genç öğretmenlerin yaşlılara kıyasla öğretmenlik mesleğini bırakmaya daha meyilli oldukları ifade edilmiştir (Ingersoll, 2001: 499-538; Murnane., 1987: 177-182).

Eğitim kurumlarındaki öğretmenlerin hizmet öncesi eğitimleri süresince idealist, ilerici bir bakış açısına sahip iken, mesleğe başladıktan sonra geleneksel, tutucu bir yapıyla karşılaştıklarını akabinde mesleğe yeni başlayan öğretmenlerde mutlaka idealizm kaybının olduğu ve mevcut yapıyı kabullenmek zorunda kaldığını belirtilmiştir (Kartal, 2003).

Kişilerin gönüllülük düzeylerinin yüksek olması formel otoritede yaşanan sorunları azaltarak çalışanların bu otorite düzenini kabullenmelerini sağlamaktadır (İşbaşı & Özen, 2000). Çeşitli nedenlerle işgörenin kendi kurumu için (sosyal, sportif, bilimsel, vs.) yapılan organizasyonlarda görev alması, yönetime katılması örgütsel kabullenme boyutunda iyileşmeyi beraberinde getirebilecektir.

Keleş ve Özbek (2008) Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Personelinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri adındaki çalışmada, katılımcıların cinsiyet, kıdem farklılığı ve eğitim düzeyleri bakımından benzer özellik gösterdiği vurgulanmıştır. Aynı çalışmada görev değişkenine göre de (Şube müdürü, memur ve diğer personel) benzer sonuç alındığı eklenmiştir (Keleş & Özbek, 2008: 113-123).

Akademisyenlik mesleğinde gelir düzeyinin akademik ünvanla arttığı bilinen bir durumdur. Öğretim elemanlarının akademik ünvan değişkenine göre kategorileri arasında örgütsel kabullenme puanının anlamlı bir şekilde öğretim üyelerinin lehine olması muhtemel bir sonuç olarak görülmektedir ( $p<0.05$ ). Gelir düzeyinin algılanma şekli göreceli bir durum olmakla beraber benzer şekilde gelir düzeyi bakımından kendini yüksek gelir grubunda görenlerin örgütsel kabullenme puanlarının anlamlı bir şekilde diğer gruplardan yüksek olduğu bulunmuştur ( $p<0.05$ ).

## SONUÇ

Çalışmada; katılımcıların örgütsel kabullenme düzeyleri cinsiyet, medeni durum, görev yeri, idari görev ve eşin çalışıp çalışmama özellikleri bakımından herhangi bir farklılık göstermez iken ( $p>0.05$ ), yaş, gelir düzeyi, akademik ünvan, toplam hizmet süresi ile bu kurumdaki (Ardahan Üniversitesi) hizmet süresi bakımından farklılık olduğu tespit edilmiştir. Öğretim Elemanlarının örgütsel kabullenme düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kuruluşunun 4. yılı içerisinde olan Ardahan Üniversitesinin öğretim elemanlarının katılımı ile gerçekleştirilen bu çalışmada, bilgi üretmesi ve ürettikleri bilgileri yayması için üstlendikleri sorumlulukları yerine getirmede üniversitelerde tecrübeli elemanların kuruluş ve kurumsallaşma sürecindeki önemi bir kez daha karşımıza çıkmıştır. Aynı zamanda maddi olanakların eksik veya zayıf yönlerin oluşturabileceği olumsuzlukları bertaraf ederek kurumu mevcut imkanları ile kabullenmeyi makul hale getirebileceği söz konusudur.

Günümüz dünyasında yaşanan hızlı gelişimler kurumların örgüt yapılarını ve yönetim yapılarını da etkilemektedir. Ardahan Üniversitesinin kurumsal olarak istenilen amaçlarına ulaşmasında ve öğretim elemanlarının kuruma faydalı olmasında örgütsel kabullenme önemlidir. Öğretim elemanlarının Ardahan Üniversitesinden çalışmaya başladığı ilk günden itibaren kurumu kabullenmesi hem Ardahan Üniversitesinin hem de öğretim elemanlarının faydasıdır. Araştırmamızda öğretim elemanlarının örgütsel kabullenme düzeylerinin yüksek olması öğretim elemanlarının Ardahan Üniversitesine karşı tutum ve davranışlarının olumlu yönde olduğunun bir göstergesidir. Öğretim elemanları Ardahan Üniversitesinde kendilerini mutlu hissettikleri takdirde kuruma bağlılıkları artacak, kurumun değerlerini benimseyecek ve Ardahan Üniversitesinde çalışma isteklerinin artacağını söyleyebiliriz. Örgütlere bağlılığı arttıran kriterlerden biride iş tatminidir. Öğretim elemanlarının Ardahan Üniversitesine karşı örgütsel bağlılıklarının yüksek çıkmasının nedenleri arasında Ardahan Üniversitesinin öğretim

## Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kabullenme Düzeyi ve Demografik Özelliklerinin Örgütsel Kabullenme Üzerine Etkisinin İncelenmesi

elemanlarına sağladığı imkânların yeterli olması iş tatmin düzeylerini arttırıp öğretim elemanlarının memnuniyet düzeyini ve örgütsel bağlılığı arttırdığı düşünülmektedir. Ardahan Üniversitesinin öğretim elemanlarının örgütsel bağlılıklarının arttırılması için kurum içi kararlara katılımlarının sağlanması, düşüncelerini rahatlıkla ifade edebilecekleri ortamların sağlanması örgütsel bağlılığı arttıracığı da düşünülmektedir.

### KAYNAKÇA

Aydemir, M., Erşan, C. (2011). Yeni Kurulan Üniversitelerde Örgütsel Bağlılık Sorunu Afyon Kocatepe Üniversitesi, *İ.İ.B.F. Dergisi* (C.X III,S I; 55-72.

Bolino, M.C., Bloodgood, J.M., & Turnley, W.H. (2001). Organizational citizenship behavior and the creation of social capital. *Academy of Management Proceeding*, OB: B1-B6.

Chen, L.Y. (2004). “Examining the Effect of Organization Culture and Leadership Behaviors on Organizational Commitment Job Satisfaction an Job Performance at Small and Midill Sized Firms of Taiwan”, *Journal of American Academy of Business*, Cambridge; Sep, 5(2):432-438.

Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Altunışık, R., & Yıldırım, E. (2005). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamaları, Sakarya: Sakarya Kitabevi.

Çapar, A.D. (2007). İlköğretim Okulu Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Antalya İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Çelik, V. (2002). Okul Kültürü ve Yönetimi, Pegem Yayıncılık, s. 45, 46, 74, Ankara.

Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Omurlu, İ.K., & Oztora, S. (2011). Akademisyenlerde İş Doyumunu Etkileyen Faktörler. *Balkan Med J*, 28: 69-74

Elci, D. (2008). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerinin İncelenmesi, Yüksek

Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Ingersoll, R.M. (2001). Teacher Turnover and Teacher Shortages. *American Educational Research Journal*, 38 (3): 499-538.

İşbaşı, Ö., Özen, J. (2000). Çalışanların Yöneticilerine Duydukları Güvenin ve Örgütsel Adalete İlişkin Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Oluşumundaki Rolü: Bir Turizm Örgütünde Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.

Kartal, S. (2003). İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri (Ankara Örneği). Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, s.71, 90.

Keleş, M., Özbek, O. (2008). Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Personelinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri. *SPORMETRE Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, VI (3) 113-123.

Liou, S.R. (2008). "An Analysis of the Concept of Organizational Commitment", *Nursing Forum*, Philadelphia: Jul-Sep, 43(3):116-125.

Murnane, R.J. (1987). Understanding Teacher Attrition. *Harvard Educational Review*, 57 (2): 177-182.

Podsakof, P.M., Mackenzie, S.B., Paine, J.B., & Bachrach, D.G., (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, Vol.26(3), Pp.513-563

Pullant, J. (2001). SPSS Survival Manual. A Step-By-Step Guide to Data Analyses Using SPSS For Windows. Philadelphia, PA: Open University Press

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Kabullenme Düzeyi ve Demografik Özelliklerinin Örgütsel Kabullenme Üzerine Etkisinin İncelenmesi